
Datum: 16.07.2012
Gericht: Verwaltungsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 26. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 26 L 854/12
ECLI: ECLI:DE:VGD:2012:0716.26L854.12.00

Schlagworte: Stellenausschreibung Dienstposten kommissarische Übertragung
Bewerbungsverfahrensanspruch Leistungsgrundsatz
Bestenauslese Anforderungsprofil Auswahlgespräch
Vorstellungsgespräch Abrundung Erkrankung Arbeitsunfähigkeit

Normen: GG Art. 33 Abs. 2 VwGO § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO § 123 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

Eine Behörde darf einen Bewerber nicht allein deshalb im Rahmen eines Auswahlverfahrens übergehen, weil er an einem Auswahlgesprächstermin kurzfristig erkrankt und deshalb zu einer Teilnahme nicht in der Lage ist, unmittelbar danach aber wieder gesundet ist und weder das öffentliche Interesse an alsbaldiger Stellenbesetzung noch sonstige überragende öffentliche Belange einer kurzfristigen Nachholung des Gesprächstermins entgegenstehen.

Tenor:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung

1. un-tersagt, den mit der Internen Stellenausschreibung vom 10. Januar 2012 ausgeschriebenen Dienstposten „Leiterin bzw. Leiter Service“ im „Fachbereich N“ mit einem anderen Be-werber als dem Antragsteller zu besetzen,

2. aufgegeben, die kommissarische Übertragung von diesem Dienst-posten zugeordneten Aufgaben auf den Beigeladenen rückgängig zu machen,

solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu entschieden wurde und eine Frist von zwei Wochen ab Zugang der neuen Entscheidung an den Antragsteller verstrichen ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Der Streitwert wird auf 12.221,69 Euro festgesetzt.

Gründe:	1
Der sinngemäße Antrag,	2
der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung	3
1. zu untersagen, den mit der Internen Stellenausschreibung vom 10. Januar 2012 ausgeschriebenen Dienstposten "Leiterin bzw. Leiter Service" im "Fachbereich N" mit einem anderen Bewerber als dem Antragsteller zu besetzen,	4
2. aufzugeben, die kommissarische Übertragung von diesem Dienstposten zugeordneten Aufgaben auf den Beigeladenen rückgängig zu machen,	5
solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu entschieden wurde und eine Frist von zwei Wochen ab Zugang der neuen Entscheidung an den Antragsteller verstrichen ist,	6
hat in vollem Umfang Erfolg.	7
Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Gemäß Satz 2 der Vorschrift sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Der geltend gemachte Rechtsanspruch, für den vorläufiger Rechtsschutz beantragt wird (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit einer vorläufigen Regelung (Anordnungsgrund) sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO) glaubhaft zu machen. Erforderlich im Rahmen der Glaubhaftmachung ist der Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit,	8
vgl. Finkelnburg/Dombert/Külpmann, Vorläufiger Rechtsschutz im Verwaltungsstreitverfahren, 6. Aufl., Randnr. 316, m.w.N.	9
Sowohl Anordnungsgrund als auch -anspruch, aufgrund derer der Erlass der im Tenor unter 1. ausgesprochenen Sicherungsanordnung geboten erscheint, hat der Antragsteller glaubhaft gemacht. Es erscheint überwiegend wahrscheinlich, dass ohne eine solche Anordnung durch die von der Antragsgegnerin beabsichtigte Besetzung des streitgegenständlichen	10

Beförderungsdienstpostens mit dem Beigeladenen der Anspruch des Antragstellers auf eine rechts- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung für diesen Dienstposten vereitelt würde.

Ein Anordnungsgrund in diesem Sinne ergibt sich daraus, dass der Antragsteller nur durch den Erlass einer solchen Sicherungsanordnung den Verlust der Chance abwenden kann, selbst für den in Rede stehenden, gemessen an seinem innegehabten Statusamt höherwertigen Dienstposten ausgewählt und – später – auf ihm befördert zu werden. 11

Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW), Beschluss vom 26. September 2011 – 1 B 555/11 -, www.nrwe.de = juris (Randnr. 2). 12

Bei der Besetzung eines solchen höher bewerteten Dienstpostens erfolgt zwar (zunächst) nur eine Umsetzung auf diesen. Ein höheres Statusamt wird damit nicht verliehen. Jedoch hat bereits die Auswahl der Bewerber für den Beförderungsdienstposten nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz – GG) zu erfolgen. Denn die Übertragung eines solchen qualifizierten Dienstpostens dient der Vorbereitung der Verleihung eines Beförderungsamtes. Gemäß § 20 Abs. 3 Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) darf der Beamte nämlich vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit – welche für Laufbahnen des gehobenen Dienstes gemäß § 10 Abs. 4 Satz 3 Buchst. b) der Verordnung über die Laufbahnen der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung – LVO) sechs Monate beträgt – nicht befördert werden. Die Übertragung des höherwertigen Dienstpostens dient damit der Feststellung, ob der Inhaber des Dienstpostens den Anforderungen des Beförderungsamtes genügen wird. Wird die Bewährung des Inhabers auf dem höherbewerteten Dienstposten (positiv) festgestellt, wird er unmittelbar befördert, ohne dass eine erneute an den Grundsätzen der Bestenauslese ausgerichtete Auswahlentscheidung erfolgt. Die Auswahl für das Beförderungsamt ist damit "vorverlagert" auf die Auswahl unter den Bewerbern um den Beförderungsdienstposten. 13

OVG NRW, Urteil vom 30. Mai 2011 - 1 A 1757/09 -, www.nrwe.de = juris (Randnr. 42), m.w.N. 14

Bei einer Umsetzung des derzeit nach Besoldungsgruppe A 10 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) besoldeten Beigeladenen auf den streitgegenständlichen Dienstposten, welcher nach der Besoldungsgruppe A 11 BBesO bewertet ist, würde es sich somit bereits um die entscheidende Weichenstellung für dessen mögliche spätere Beförderung handeln, so dass die Erlangung effektiven Rechtsschutzes für den Antragsteller nur durch die vorläufige Verhinderung dieser Umsetzung möglich ist. Dass nach den Angaben der Antragsgegnerin für den Fall einer Umsetzung des Beigeladenen auf den streitgegenständlichen Dienstposten aufgrund des bei ihr bestehenden Haushaltssicherungskonzepts und des damit einhergehenden Beförderungsstaus mit einer Beförderung in naher Zukunft nicht zu rechnen ist, steht angesichts dessen der Annahme eines Anordnungsgrundes nicht entgegen. 15

Glaubhaft gemacht ist auch ein Anordnungsanspruch. Es kann nämlich nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden, dass die von der Antragsgegnerin zugunsten des Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung den Antragsteller in seinen Rechten verletzt. 16

Der Entscheidung über die Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens dürfen nur leistungsbezogene Gesichtspunkte zugrunde gelegt werden, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße die Bewerber den Anforderungen ihres Amtes genügen und sich in einem 17

höheren Amt voraussichtlich bewähren werden. Dies bedeutet, dass jeder Bewerber einen Anspruch darauf hat, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz (auch Grundsatz der Bestenauslese genannt) gedeckt sind (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Der Anspruch ist erfüllt, wenn der Dienstherr die Bewerbung ablehnt, weil er im Einklang mit Art. 33 Abs. 2 GG einen anderen Bewerber für besser geeignet hält. Nach der Verfassungsnorm des Art. 33 Abs. 2 GG, die die entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte für die Bewerberauswahl zur Besetzung von öffentlichen Ämtern abschließend vorgibt, hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Nur in den seltenen Ausnahmefällen, in denen ein Bewerber eindeutig am besten geeignet ist, hat dieser einen Anspruch auf Erfolg im Auswahlverfahren. Ansonsten folgt aus einer Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs ein Anspruch auf erneute Entscheidung über die Besetzung.

Vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Beschluss vom 25. Oktober 2011 – 2 VR 4/11 –, www.bverwg.de = IÖD 2012, 2 ff. = NVwZ-RR 2012, 241 ff. = juris (Randnr. 14); OVG NRW, Beschlüsse vom 8. Oktober 2010 – 1 B 930/10 –, www.nrwe.de = juris (Randnr. 9) und vom 26. September 2011, a.a.O. (juris Randnr. 5). 18

Den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug weisen diejenigen Merkmale auf, die darüber Aufschluss geben können, in welchem Maße 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. 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. 19

BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011, a.a.O. (juris Randnr. 15), m.w.N. 20

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. 21

BVerwG in ständiger Rechtsprechung, vgl. nur Beschluss vom 25. Oktober 2011, a.a.O. (juris Randnr. 16), m.w.N. 22

Neben den dienstlichen Beurteilungen kann auch dem durch ein Auswahlgespräch vermittelten Eindruck eine beschränkte Aussagekraft beigemessen werden, wobei derartige 23

Gespräche grundsätzlich nur der Abrundung des sich aus dienstlichen Beurteilungen oder vergleichbaren Leistungsnachweisen ergebenden Bildes dienen können. Hieraus folgt gleichzeitig, dass der Dienstherr bei einem sich aus den dienstlichen Beurteilungen ergebenden Qualifikationsgleichstand mehrerer Bewerber im Rahmen des ihm zustehenden weiten Ermessens das Ergebnis derartiger Gespräche als weiteres Kriterium für die Begründung einer Auswahlentscheidung heranziehen kann.

OVG NRW, Beschluss vom 12. Dezember 2005 – 6 B 1845/05 -, IÖD 2006, 38 = NVwZ-RR 2006, 343 f. = juris (Randnr. 5 ff.). 24

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 Umfange gerichtlicher Kontrolle. Es bleibt aber seiner Entscheidung überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen er das größere Gewicht beimisst. 25

BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011, a.a.O. (juris Randnr. 17), m.w.N.; vgl. auch OVG NRW, Beschluss vom 5. April 2002 – 1 B 1133/01 -, IÖD 2002, 194 ff. = juris. 26

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. 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. 27

BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011, a.a.O. (juris Randnr. 18), m.w.N. 28

Dass diesen verbindlichen rechtlichen Anforderungen und damit zugleich dem inhaltlich entsprechenden (grundrechtsgleichen) subjektiv-öffentlichen Recht des Antragstellers entsprochen wurde, lässt sich nicht feststellen. Vielmehr erweist sich die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen als rechtsfehlerhaft. Sie verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers. 29

Zunächst ist festzustellen, dass eine mögliche Auswahl des Antragstellers nicht bereits an dessen fehlender Eignung für die ausgeschriebene Stelle scheitert. 30

Zu messen ist die Eignung an der Internen Stellenausschreibung der Antragsgegnerin vom 10. Januar 2012. Hierin heißt es unter "Anforderungen": 31

"Vorausgesetzt werden alternativ: 32

33

• die bestandene Laufbahnprüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungs-dienst	
• der abgeschlossene Angestelltentariflehrgang II	34
• bei Beschäftigten die Vollendung des 40. Lebensjahres, wobei gleichwertige Kenntnisse und Erfahrung vorhanden sein sollten.	35
Die Aufgaben der Verwaltungsleitung erfordern sehr hohe Arbeitseffizienz, Arbeitsqualität und Serviceorientierung. Erfahrungen in publikumsintensiven Bereichen der Verwaltung sind von Vorteil.	36
Darüber hinaus ist ein besonders hohes Maß an Initiative, Einsatz- und Verantwortungsbereitschaft notwendig.	37
Die vielfältigen Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung verlangen einen sehr guten Überblick über verschiedene Bereiche der Stadtverwaltung sowie die Fähigkeit zur Netzwerkarbeit.	38
Wegen der Funktion als Schnittstelle zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich, im Bereich der Haus- und Ausstellungstechnik sowie im Kassen- und Aufsichtsbereich einerseits und der künstlerischen Leitung andererseits werden hohe Anforderungen an Team- und Konfliktfähigkeit gestellt.	39
Der sichere Umgang mit den MS-Office-Produkten Word und Excel, sowie Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich NKF und der Kosten- und Leistungsrechnung bzw. die Bereitschaft, sich kurzfristig die notwendigen Kenntnisse anzueignen, wird erwartet.	40
Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Personalführung sind wünschenswert. Die Bereitschaft, sich diese ggf. anzueignen, wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, gute Englischkenntnisse sowie der Einsatz des privateigenen PKW sind ebenfalls gewünscht.	41
Es wird die Bereitschaft erwartet, bei Veranstaltungen den Dienst auch außerhalb der üblichen Dienstzeiten zu verrichten."	42
Es obliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, ob die Antragsgegnerin die im Anforderungsprofil benannten Auswahlkriterien beachtet hat. Hierzu bedarf es zunächst der Auslegung, inwieweit den einzelnen Auswahlkriterien Bindungswirkung zukommt. In Betracht kommen dabei drei Kategorien von Bindungswirkung: Erstens zwingende Auswahlkriterien, ohne deren Erfüllung ein Bewerber von einer möglichen Auswahl ausgeschlossen ist, zweitens stellenbezogene Leistungsmerkmale, welche im Rahmen der Leistungsbeurteilung – ggf. ergänzend zu Gesamturteilen im Rahmen von dienstlichen Bewertungen – zu berücksichtigen und ggf. zu gewichten sind und drittens Hilfskriterien, die zur Abrundung des sich aus dienstlichen Beurteilungen oder vergleichbaren Leistungsnachweisen ergebenden Bildes dienen können.	43
Ersterer Kategorie zwingender Anforderungen sind allein die im ersten Absatz des Anforderungsprofils genannten laufbahn- bzw. tarifrechtlichen Voraussetzungen zuzurechnen. Diese sind sowohl durch die einleitenden Worte "Vorausgesetzt werden" sprachlich eindeutig als zwingende Anforderungen gekennzeichnet und durch ihre Nennung im ersten Absatz gegenüber allen weiteren Auswahlkriterien systematisch abgegrenzt und hervorgehoben. Ferner sind diese Anforderungen – anders als etwa die im weiteren Text des Anforderungsprofils "verlangte" "Fähigkeit zur Netzwerkarbeit" – objektiv und eindeutig	44

überprüfbar.

Zur zweiten Kategorie stellenbezogener Leistungsmerkmale gehören in erster Linie sämtliche im weiteren Ausschreibungstext genannten stellen(profil)bezogenen Leistungs- und Befähigungskategorien, welche sich unmittelbar entsprechenden bewerteten Einzelbewertungskategorien im Rahmen der dienstlichen Beurteilungen zuordnen und folglich aus diesen ablesen lassen. Dies sind die im Ausschreibungstext genannten Merkmale "sehr hohe Arbeitseffizienz, Arbeitsqualität und Serviceorientierung", "besonders hohes Maß an Initiative, Einsatz- und Verantwortungsbereitschaft" sowie "hohe Anforderungen an Team- und Konfliktfähigkeit": diesen sechs Anforderungsmerkmalen entsprechen gleichlautende Beurteilungsmerkmale in den dienstlichen Beurteilungen. 45

Zur dritten Kategorie gehören zum einen die im Ausschreibungstext ausdrücklich als "wünschenswert" und "von Vorteil" genannten Voraussetzungen. Diese sind bereits dem ausdrücklichen Wortlaut nach keine zwingenden Voraussetzungen und können dementsprechend nur ergänzend im Falle eines Qualifikationsgleichstandes – oder zumindest annähernden Qualifikationsgleichstandes, 46

vgl. hierzu Hamburgisches OVG, Beschluss vom 11. Juli 2007 – 1 Bs 146/07 -, juris, 47

– mehrerer Bewerber herangezogen werden. Gleiches gilt für die genannten Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich des kommunalen Kosten- und Rechnungswesens sowie bestimmter EDV-Anwendungen, denn insoweit lässt der Ausschreibungstext die Bereitschaft, sich kurzfristig die notwendigen Kenntnisse anzueignen, genügen. Desweiteren sind die –ser Kategorie die im Ausschreibungstext geforderten "vielfältigen Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung" sowie der verlangte "Überblick über verschiedene Bereiche der Stadtverwaltung sowie die Fähigkeit zur Netzwerkarbeit" zuzuordnen. Zwar könnte die Formulierung, wonach die genannten Eigenschaften "verlangt" werden, darauf hindeuten, dass es sich um zwingende Eignungskriterien handelt, jedoch ist dies sprachlich nicht zwingend, denn auch etwa eindeutig zur zweiten Kategorie gehörige Leistungsmerkmale sind mit den Attributen "erfordern", "notwendig" und "hohe Anforderungen" gekennzeichnet. Vor allem ergibt eine Auslegung des Ausschreibungstextes nach systematischen und teleologischen Kriterien, dass dem nicht so ist. Systematisch finden sich die hier betrachteten Anforderungen inmitten weiterer Anforderungen der zweiten und dritten Kategorie, denen gegenüber sie – anders als die als eindeutig zwingend zu qualifizierenden Anforderungen des ersten Absatzes des Anforderungsprofils – nicht hervorgehoben sind. Vor allem sind die hier betrachteten Anforderungen anders als die laufbahn- bzw. tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht objektiv und eindeutig überprüfbar, sondern es bedarf zunächst der näheren Bestimmung durch die Antragsgegnerin, an welchen Einzelmerkmalen – insbesondere in Bezug auf die dienstlichen Beurteilungen – die genannten Anforderungen zu messen sind. Dies gilt in besonderem Maße für den recht offenen und interpretationsfähigen Begriff der "Netzwerkarbeit". 48

Auch die Antragsgegnerin selbst hat die im Anforderungsprofil des Ausschreibungstextes benannten Auswahlkriterien offensichtlich im Sinne vorgenannter drei Kategorien verstanden. Dies ergibt sich aus den in deren Stellenbesetzungsvorgang enthaltenen Auswahlvermerken vom 15. Februar und 27. März 2012. Nach diesen ist die Antragsgegnerin bei der Bewerberauswahl wie folgt vorgegangen: In einem ersten Schritt hat sie bei dem Bewerberfeld von 15 Bewerbern das Vorliegen der Anforderungen gemäß der ersten Kategorie – von ihr als "konstitutiv" bezeichnet – überprüft und bei allen Bewerbern bejaht. Sodann hat sie bei den Bewerbern anhand der jeweils letzten dienstlichen Beurteilungen Gesamturteil, Gesamtleistung sowie an den Kriterien der zweiten Kategorie gemessene "Leistung gemäß 49

Anforderungsprofil" sowie "Befähigung gemäß Anforderungsprofil" betrachtet und ist unter dem 15. Februar 2012 insoweit zu dem Zwischenergebnis gekommen, dass der Antragsteller als Einziger führend ist, denn hinsichtlich Gesamturteil und Gesamtleistung in den dienstlichen Beurteilungen wies er als Einziger jeweils fünf Punkte gegenüber nur jeweils vier Punkten bei sieben weiteren und jeweils drei Punkten bei fünf weiteren Bewerbern auf, während er bei der Addition der sechs stellenprofilbezogenen Einzelbewertungen aus der zweiten Kategorie in den dienstlichen Beurteilungen 27 Punkte aufwies und insoweit gleichauf mit einer weiteren Bewerberin (mit Gesamturteil und -leistung von jeweils vier Punkten) lag; die in der Rangfolge folgenden beiden Bewerber wiesen ebenfalls Gesamturteil und -leistung von jeweils vier Punkten, aber eine Summe von stellenprofilbezogenen Einzelbeurteilungen von nur jeweils 25 Punkten auf. Die oben der dritten Kategorie zugeordneten Kriterien hat die Antragsgegnerin, bezeichnet als "sonstige Kriterien", sodann nachrangig betrachtet und hierzu unter dem 15. Februar 2012 bemerkt: "Hier ergeben sich bei den Bewerbern unterschiedliche Schwerpunkte aber keine entscheidungsrelevanten Erkenntnisse."

50

Erfüllte der Antragsteller damit die laufbahnrechtlichen konstitutiven Anforderungen gemäß Stellenprofil, hätte die Antragsgegnerin im Rahmen eines am 16. März 2012 mit diesem geführten Auswahl- bzw. Vorstellungsgesprächs nicht zu dem Ergebnis kommen dürfen, dass er – der Antragsteller – "nicht als geeignet angesehen werden" kann. Die Feststellung fehlender Eignung durch die Antragsgegnerin beruhte auf sachwidrigen Erwägungen und ist damit rechtsfehlerhaft. Da die Eignung des Antragstellers mit dem Erfüllen der insoweit einzig konstitutiven Voraussetzung der bestandenen Laufbahnprüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst bereits feststand, verbot sich der von der Antragsgegnerin im Vermerk über das geführte Vorstellungsgespräch vom 16. März 2012 niedergelegte Ansatz, wonach "das Gespräch (...) durch die vorbereitete Struktur eine grundsätzliche Eignungsfeststellung abrunden" sollte. Erst recht verbot es sich, die getroffene Feststellung fehlender Eignung auf Kriterien zu stützen, die der dritten Kategorie von Auswahlkriterien zuzuordnen sind. Dies hat die Antragsgegnerin jedoch getan, wie sich aus deren Vermerk ergibt. Hiernach leitet die Antragsgegnerin die fehlende Eignung des Antragstellers aus dem Fehlen wesentlicher Kenntnisse zum NKF und zu innerbetrieblichen Strukturen ab. Darüberhinaus hat sie sogar Anforderungen der dritten Kategorie überspannt, indem sie in dem Vermerk eine "geforderte herausgehobene Fähigkeit zur Netzwerkarbeit" benennt, obwohl im Anforderungsprofil gemäß Stellenausschreibung nur – ungesteigert – von der "Fähigkeit zur Netzwerkarbeit" die Rede ist. Schließlich hat sie dem Antragsteller fehlendes Wissen angelastet, welches gemäß Stellenprofil überhaupt nicht gefordert ist, namentlich fehlendes Wissen über die einzelnen N. Hätte die Antragstellerin insoweit spezifische Kenntnisse zur Auswahlvoraussetzung machen wollen, hätte sie diese – sei es als konstitutive Anforderungen oder als Leistungs- oder Befähigungskategorien – zum Gegenstand des Anforderungsprofils in der Stellenausschreibung machen müssen. Hat sie dies hingegen – wie vorliegend – nicht getan, kann sie einem Bewerber insoweit fehlende Kenntnisse nicht einmal im Rahmen der Auswahl zwischen mehreren Bewerbern negativ anlasten, erst recht aber nicht die Feststellung fehlender Eignung hierauf stützen.

51

Zwar hat die Antragsgegnerin die auf ihre fehlende Eignungsfeststellung hin beabsichtigte Nichtberücksichtigung des Antragstellers im Zuge des weiteren Auswahlverfahrens auf Intervention des Personalrats hin revidiert, jedoch verlief auch der weitere Verfahrensablauf mit dem Ergebnis der Auswahl des Beigeladenen rechtsfehlerhaft zulasten den Antragstellers.

Dabei kann dahinstehen, ob die Einbeziehung der in den dienstlichen Beurteilungen – sowohl was das Gesamtergebnis als auch die stellenprofilspezifischen Einzelbewertungen angeht – nach dem Antragsteller drei bestbewerteten Bewerber in die weiteren Auswahlüberlegungen bereits rechtsfehlerhaft war. Dies hängt davon ab, ob diese drei Bewerber trotz deren gegenüber dem Antragsteller jeweils schlechteren Beurteilungsgesamtergebnis einen derartigen Vorsprung gegenüber diesem hinsichtlich spezifischer dienstpostenbezogener Leistungskriterien haben, dass ihre Auswahl überhaupt in Frage kommt. Hierzu hat die Antragsgegnerin bislang keine eindeutige Aussage getroffen.

Jedenfalls war es verfahrensfehlerhaft, den Antragsteller allein deshalb vom weiteren Auswahlverfahren auszuschließen, weil er am Tag des 5. April 2012, für den alle vier nunmehr in die nähere Betrachtung gezogenen Bewerber zu Auswahlgesprächen geladen worden waren, durch ärztliches Attest nachgewiesen arbeitsunfähig erkrankt war, nachdem er diese krankheitsbedingte Verhinderung an der Gesprächsteilnahme der Antragsgegnerin auch vorab durch E-Mail vom 3. April 2012 angezeigt hatte. 53

Zwar ist eine Behörde angesichts des öffentlichen Interesses an alsbaldiger Stellenbesetzung nicht gehalten, die Gesundung aller – auch für längere Zeit erkrankter – Bewerber abzuwarten, bevor sie eine Entscheidung über die Stellenbesetzung trifft, 54

OVG NRW, Beschluss vom 27. Februar 2012 – 6 A 2324/10 -, www.nrwe.de = juris (Randnr. 10). 55

Jedoch folgt hieraus im Umkehrschluss, dass eine Behörde einen Bewerber nicht allein deshalb im Rahmen eines Auswahlverfahrens übergehen darf, weil er an einem Auswahlgesprächstermin kurzfristig erkrankt und deshalb zu einer Teilnahme nicht in der Lage ist, unmittelbar danach aber wieder gesundet ist und weder das öffentliche Interesse an alsbaldiger Stellenbesetzung noch sonstige überragende öffentliche Belange einer kurzfristigen Nachholung des Gesprächstermins entgegenstehen. Anderenfalls würde der auf Art. 33 Abs. 2 GG fußende Bewerbungsverfahrensanspruch des kurzfristig erkrankten und unmittelbar wieder gesunden Bewerbers verletzt, ohne dass hierfür eine Rechtfertigung bestünde. 56

Indem die Antragsgegnerin darauf abstellt, es entspreche ihrer gängigen Verwaltungspraxis, Auswahlgespräche ohne fehlende Bewerber durchzuführen, verkennt sie grundlegend, dass es einer Betrachtung des jeweiligen konkreten Einzelfalls bedarf, ob sie einen Bewerber aufgrund der Versäumung eines Auswahlgesprächstermins vom weiteren Auswahlverfahren ausschließen darf. Dies durfte sie jedoch im konkreten Fall des Antragstellers gerade nicht. Der Antragsteller war aufgrund seiner Erkrankung ohne eigenes Verschulden an einer Wahrnehmung des Termins am 5. April 2012 gehindert. Dies unterschied ihn grundlegend von den anderen drei Bewerbern, in deren jeweiliger Dispositionsmaxime es stand, durch die jeweilige Verschiebung von Urlaub bzw. eines Operationstermins ihre Teilnahme an diesem Termin zu ermöglichen. Zugleich hat die Antragsgegnerin nichts dafür dargetan, dass es ihr nicht möglich war, das für den 5. April 2012 terminierte Vorstellungsgespräch kurzfristig mit dem Antragsteller nachzuholen. Eine über den 5. April 2012 andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Antragstellers ist weder aktenkundig noch sonst von der Antragsgegnerin dargetan, so dass davon ausgegangen werden muss, dass der Antragsteller bereits am Dienstag, den 10. April 2012 – zwischen dem 6. und dem 9. April 2012 lagen die Osterfeiertage – wieder für ein Gespräch zur Verfügung stand. Dass es der Antragsgegnerin organisatorisch oder aus sonstigen Gründen nicht möglich war, das Gespräch ab dem 9. April 2012 so kurzfristig nachzuholen, dass kein für die rechtzeitige Stellenbesetzung erheblicher Verzug eintritt, hat sie ebenfalls nicht dargetan. 57

Auch sind einer Nachholung des Gesprächstermins entgegenstehende Gründe, die sich aus der Natur des Auswahlverfahrens selbst ergeben könnten, nicht ersichtlich.

Insoweit hätte es zunächst der – bislang nicht erfolgten – Darlegung und ggf. die gerichtliche Überprüfung ermöglichenden Dokumentation durch die Antragsgegnerin bedurft, dass es überhaupt zulässig ist, die getroffene Auswahl entscheidungserheblich auf ein Auswahlgespräch zu stützen. Dies hat die Antragsgegnerin nämlich bei den drei am 5. April 2012 anwesenden Kandidaten offensichtlich getan, wie sich aus ihrem Aktenvermerk über dieses Auswahlgespräch ergibt. Hiernach erschienen alle drei Kandidaten dem Auswahlgremium grundsätzlich als geeignet, jedoch überzeugte der Beigeladene "durch seine ruhige Art und fundierte, gut durchdachte Antworten" und wurde deshalb "nach einstimmiger Meinung der Auswahlkommission als bestgeeignet befunden". Wie bereits ausgeführt, ist die Auswahlentscheidung jedoch vorrangig anhand dienstlicher Beurteilungen (oder vergleichbarer Leistungsnachweise) zu treffen, weil ein Beamter aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen wird, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind, und dass er imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten. Gegenüber dienstlichen Beurteilungen, die auf der Grundlage eines längeren Zeitraum ein Bild über die Leistungsfähigkeit eines Beamten ermöglichen, kann dem durch Auswahlgespräche vermittelten Eindruck nur eine beschränkte Aussagekraft beigemessen werden, so dass sie nur zur Abrundung des sich aus den dienstlichen Beurteilungen ergebenden Bildes dienen können. Dass sich auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen ein zur Zulässigkeit der Heranziehung des Ergebnisses von Auswahlgesprächen für die Bewerberauswahl führender Qualifikationsgleichstand oder zu mindest annähernder Qualifikationsgleichstand des Antragstellers mit den drei weiteren in die nähere Betrachtung genommenen Mitbewerbern ergab und an welchen Kriterien des Anforderungsprofils unter welcher Gewichtung die Antragsgegnerin dies festgemacht hat, hat sie weder in ihrem Stellenbesetzungsvorgang noch sonst dargelegt. Vielmehr lässt ihr ausführlicher Auswahlvermerk vom 15. Februar 2012 darauf schließen, dass sie dem Antragsteller auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen einen Qualifikationsvorsprung gegenüber den Mitbewerbern beimisst. Wäre dies so, könnte sogar der vom Bundesverwaltungsgericht als seltener Ausnahmefall bezeichnete Fall vorliegen, dass ein Bewerber – hier also der Antragsteller – eindeutig am besten geeignet ist und bereits einen über den bloßen Bewerbungsverfahrensanspruch hinausgehenden Anspruch auf Erfolg im Auswahlverfahren hat.

Auch wenn man nicht bereits zu einem derartigen Ergebnis kommt, sondern auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen einen Qualifikationsgleichstand oder zumindest annähernden Qualifikationsgleichstand des Antragstellers mit den drei weiteren in die nähere Betrachtung genommenen Mitbewerbern für möglich hält – was das Gericht für jedenfalls nicht ausgeschlossen hält –, hätte die Antragsgegnerin den Antragsteller im weiteren Auswahlverfahren mitberücksichtigen müssen und, so sie es denn für geboten hielt, eine endgültige Auswahlentscheidung nicht ohne die Durchführung eines weiteren Auswahlgespräches mit dem Antragsteller treffen dürfen, zumal dieser in seiner Krankmeldung vom 3. April 2012 ausdrücklich sein fortbestehendes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet hatte. Gemäß den auch im vorliegenden Fall bei der Bestenauslese zu beachtenden Grundsätzen konnte ein Vorstellungs- bzw. Auswahlgespräch allein noch dem Zweck dienen, das sich bereits aus dienstlichen Beurteilungen oder vergleichbaren Leistungsnachweisen ergebende Bild abzurunden. Gegenüber den sich aus den dienstlichen Beurteilungen ergebenden Erkenntnissen kam dem Gespräch damit deutlich nachrangige Bedeutung für die Entscheidungsfindung bei der Bewerberauswahl zu.

Insbesondere war das Gespräch – wie bereits ausgeführt – nicht mehr erforderlich, um das Vorliegen konstitutiver Anforderungsmerkmale zu überprüfen. Schließlich ist auch nicht ersichtlich, dass es unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit mit den übrigen Bewerbern geboten war, den Antragsteller vom weiteren Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er am 5. April 2012 verhindert war. Zwar handelte es sich um ein strukturiertes Auswahlgespräch mit einem für alle Bewerber gleichen Fragenkatalog. Jedoch spricht nichts dafür, dass es dem Antragsteller im Falle kurzfristiger Nachholung des Gesprächs hätte gelingen können, vorherige Kenntnis von dem Fragenkatalog und dadurch einen Vorteil gegenüber den Mitbewerbern zu erlangen. Auch im Falle des mit dem Antragsteller am 16. März 2012 bereits geführten Auswahlgesprächs verwendete die Antragsgegnerin einen Fragenkatalog, den sie bereits zuvor am 13. Februar 2012 im Rahmen des Auswahlgesprächs mit einer Mitbewerberin, welche bereits eine nach der Besoldungsgruppe A 11 BBesO bewertete Stelle innehat, verwendet hatte, ohne dass irgendetwas dafür ersichtlich ist, dass dieser Fragenkatalog anschließend dem Antragsteller oder sonst einem Mitbewerber bekannt wurde.

Angesichts der Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers wird die Antragsgegnerin unter Aufhebung der bereits getroffenen Auswahl des Beigeladenen eine neue Auswahlentscheidung unter den Bewerbern um den ausgeschriebenen Dienstposten zu treffen haben. Hierbei wird sie die oben angegebenen Vorgaben gemäß der Rechtsprechung des BVerwG und des OVG NRW zu beachten haben. 61

Sie wird also in einem ersten Schritt anhand des sich aus der Stellenausschreibung ergebenden Anforderungsprofils eine Gewichtung der einzelnen Anforderungsmerkmale vorzunehmen haben. Bereits in diesem Rahmen dürfte es zugleich geboten sein, festzulegen, anhand welcher Beurteilungsmerkmale, vergleichbarer Leistungsnachweise oder sonstiger aussagekräftiger Umstände – wie etwa im Falle des Beigeladenen und eines weiteren Bewerbers möglicherweise zusätzlicher Studienabschlüsse – das Vorliegen einzelner Anforderungskriterien, welche sich nicht unmittelbar entsprechenden Einzelbewertungen im Rahmen der dienstlichen Beurteilungen zuordnen lassen, bestimmt werden kann. Ebenfalls dürfte es geboten sein, diejenigen Anforderungsmerkmale, die nicht unmittelbar selbsterklärend sind, zunächst in einem eine gerichtliche Überprüfung ermöglichenden Maße zu definieren. Dies betrifft insbesondere den im Stellenprofil geforderten "Überblick über verschiedene Bereiche der Stadtverwaltung" und die "Fähigkeit zur Netzwerkarbeit". 62

Auf der Grundlage dieser Festlegungen wird die Antragsgegnerin sodann unter den Bewerbern, welche die konstitutiven Stellenanforderungen erfüllen, auf der Grundlage der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen, der entsprechend dem Anforderungsprofil gewichteten Einzelbewertungskategorien und sonstiger Erkenntnisse aus den dienstlichen Beurteilungen und ggf. ergänzenden vergleichbaren Leistungsnachweisen eine Rangfolge aufzustellen haben. Sollte diese Rangfolge auf der Grundlage der von der Antragsgegnerin vorgenommenen – gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren – Gewichtung der einzelnen Anforderungsmerkmale des Stellenprofils – deren Beachtung in vollem Umfang gerichtlich überprüfbar ist – bereits zu der Erkenntnis eines eindeutigen Qualifikationsvorsprungs eines Bewerbers führen, gebietet es der Grundsatz der Bestenauslese zwingend, diesen auszuwählen. Ergibt sich hingegen ein Qualifikationsgleichstand oder zumindest annähernder Qualifikationsgleichstand mehrerer Bewerber, wird es der Antragsgegnerin obliegen, im Rahmen des ihr zustehenden weiten Ermessens weitere geeignete Kriterien, namentlich auch die Ergebnisse von Auswahlgesprächen, für die Begründung einer Auswahlentscheidung heranzuziehen. 63

Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers gebietet zugleich den Erlass der im Tenor unter 2. ausgesprochenen Regelungsanordnung. Auch insoweit hat der Antragsteller Anordnungsgrund und -anspruch glaubhaft gemacht, denn diese Regelung erscheint nötig, um wesentliche Nachteile für ihn im Rahmen der Durchsetzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs abzuwenden.

65
Zwar hat die Antragsgegnerin ausgeführt, sie beabsichtige für eine ggf. kurzfristig zu treffende neue Auswahlentscheidung keine neue dienstliche Beurteilung auf der Basis der dem Beigeladenen derzeit kommissarisch übertragenen Tätigkeiten. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass dem Beigeladenen Kenntnisse, die er aufgrund der kommissarischen Wahrnehmung von dem streitgegenständlichen Dienstposten zugeordneten Tätigkeiten erlangt, im weiteren Auswahlverlauf zu einem Vorteil gegenüber seinen Mitbewerbern und damit auch gegenüber dem Antragsteller gereichen können. Ein solcher Vorteil ist insbesondere naheliegend für den Fall, dass es bei einem Qualifikationsgleichstand zwischen Antragsteller und Beigeladenem auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen zur Heranziehung sonstiger geeigneter Kriterien, namentlich zu neuen Auswahlgesprächen, kommen sollte, in deren Rahmen der Beigeladene dann gegenüber dem Antragsteller mit seinen aufgrund der kommissarischen Aufgabenwahrnehmung erlangten Kenntnissen und gewonnenen Erfahrungen, welche zwangsläufig unmittelbar stellenprofil-bezogen sind, gegenüber dem Antragsteller punkten könnte. Dass dem von seinem Bewerbungsverfahrensanspruch gedeckten Interesse des Antragstellers an einer Rückgängigmachung – d.h. sofortigen Beendigung – der kommissarischen Übertragung von dem ausgeschriebenen Dienstposten zugeordneten Aufgaben auf den Beigeladenen höherrangige Interessen der Antragsgegnerin gegenüber stehen, ist weder von dieser dargetan noch sonst ersichtlich. Nur im Falle einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist die Rechtfertigung von Eingriffen in den Bewerbungsverfahrensanspruch denkbar,

66
vgl. Bayerischer VGH München, Beschluss vom 12. Oktober 2010 – 3 CE 10.1605 –, juris (Randnr. 23).

67
Eine derartige Beeinträchtigung ist hier jedoch nicht ersichtlich. Sie würde voraussetzen, dass die erfolgte kommissarische Aufgabenwahrnehmung allein durch den Beigeladenen, nicht hingegen durch eine außerhalb des Bewerberfeldes stehende Person möglich ist. Hierfür spricht nichts.

68
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, der Antragsgegnerin die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen aufzuerlegen, denn dieser hat keinen Antrag gestellt und sich somit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt.

69
Die Bestimmung des Streitwerts beruht auf den §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 5 Satz 2 i. V. m. Satz 1 GKG. Der sich aus § 52 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. Satz 1 GKG ergebende Wert ist in einem – hier vorliegenden – auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Stelle im Wege einer einstweiligen Anordnung gerichteten Konkurrentenstreitverfahren im Hinblick auf den im vorläufigen Rechtsschutzverfahren angestrebten Sicherungszweck um die Hälfte, d. h. auf ein Viertel des 13-fachen Betrages des Endgrundgehalts des angestrebten Amtes, zu reduzieren,

70
vgl. OVG NRW, Beschluss vom 27. März 2012 – 1 E 45/12 –, www.nrwe.de = juris, unter Aufgabe der bisherigen, an den Auf-fangstreitwert nach § 52 Abs. 2 GKG anknüpfenden Rechtsprechung.

Das zusätzlich auf Rückgängigmachung der kommissarischen Übertragung von diesem Dienstposten zugeordneten Aufgaben auf den Beigeladenen gerichtete Begehren wirkt sich demgegenüber nicht streitwerterhöhend aus.

71