



## **Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen**

**OVG: 2 B 141/18**  
(VG: 6 V 341/18)

### **Beschluss**

**In der Verwaltungsrechtssache**

des Herrn

Antragsteller und Beschwerdegegner,

Prozessbevollmächtigte:

**g e g e n**

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen,  
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen,

Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin,

Prozessbevollmächtigter:

**b e i g e l a d e n :**

Herr

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 2. Senat - durch die  
Richterinnen Dr. Jörgensen, Dr. Steinfatt und Stybel am 5. Oktober 2018 beschlossen:

**Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen – 6. Kammer – vom 02.05.2018 wird zurückgewiesen.**

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

**Der Streitwert wird für beide Instanzen auf 2.500 Euro festgesetzt.**

### Gründe

I.

Die Antragsgegnerin wendet sich gegen die ihr durch den Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 02.05.2018 auferlegte Verpflichtung, die von der Senatorin für Finanzen aus-  
geschriebene Stelle der Referatsleitung im Referat 03 (Geschäftsbereich Bundesbau),  
Besoldungsgruppe A 16 bzw. Entgeltgruppe 15 Ü TV-L vorläufig bis zum Ablauf von ei-  
nem Monat nach einer rechtskräftigen Entscheidung des Verfahrens freizuhalten und  
nicht mit dem Beigeladenen zu besetzen.

Die Antragsgegnerin schrieb im April 2016 die Stelle der Referatsleitung im Referat 03  
bei der Senatorin für Finanzen (Geschäftsbereich Bundesbau) mit der Besoldungsgruppe  
A 16 bzw. Entgeltgruppe 15 Ü TV-L aus. Darauf bewarben sich neben weiteren Bewer-  
bern der Antragsteller und der Beigeladene.

Der 1953 geborene Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Dienst des Landes Meck-  
lenburg-Vorpommern. Seit 2010 ist er Leiter der Fachaufsicht „Bundesbau“ in Rostock.  
2012 wurde er zum Leitenden Baudirektor (A 16) ernannt.

Seine aktuellste dienstliche Beurteilung, die Anlassbeurteilung für das im Streit stehende  
Auswahlverfahren, datiert vom 20.06.2016 und erfasst den Beurteilungszeitraum  
01.04.2011 bis 30.06.2016. Der Antragsteller wurde in seiner Funktion als Leiter der Ab-  
teilung Bundesbau mit der Gesamtnote „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“  
(100 Punkte) beurteilt. Die zugrunde gelegte Punkteskala enthält folgende Abstufungen:

übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	120 Punkte
übertrifft die Anforderungen	110 Punkte
entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	100 Punkte
entspricht den Anforderungen überwiegend	90 Punkte
entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	80 Punkte

Der 1964 geborene Beigeladene ist seit 2009 als Verwaltungsangestellter mit einer außertariflichen Vergütung in Höhe der Entgeltgruppe 15 Ü TV-L bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Er wurde zunächst als Leiter des Referats 26 (Immobilienwirtschaft und Immobilienmanagement) bei der Senatorin für Finanzen eingestellt. Seit 2016 ist er Leiter des Referates Q 12 (Staatlicher Hochbau und Immobilienwirtschaft). Dieser Dienstposten ist mit A 16 bewertet.

Seine letzte dienstliche Regelbeurteilung vom 04.11.2010 erfasst den Beurteilungszeitraum vom 01.05.2009 bis 31.08.2010 und schließt mit der Gesamtnote „Entspricht voll den Anforderungen“, der mittleren von fünf Bewertungsstufen. Daneben besteht ein Zwischenzeugnis in Fließtextform vom 18.07.2014. Unter dem 12.08.2016 erstellte die Senatorin für Finanzen für den Beigeladenen ein aktuelles Zwischenzeugnis. Laut diesem Zwischenzeugnis erfüllt der Beigeladene „seine Arbeitsaufgaben stets mit hohem Engagement und [zur] vollen Zufriedenheit“.

Am 12.08.2016 fanden Vorstellungsgespräche vor einer Auswahlkommission statt, der auch ein Personalratsmitglied und die Frauenbeauftragte angehörten.

Gegen die ihm mit Schreiben vom 26.10.2016 bekannt gegebene Auswahlentscheidung, die zugunsten des Beigeladenen ausfiel, legte der Antragsteller Widerspruch ein, den die Senatorin für Finanzen mit Widerspruchsbescheid vom 06.02.2017 – dem Antragsteller zugestellt am 08.02.2017 – als unbegründet zurückwies. Mit Wirkung vom 01.03.2017 wurde der Beigeladene kommissarisch auf der ausgeschriebenen Stelle eingesetzt.

Am 02.03.2017 hat der Antragsteller Klage erhoben und am 07.02.2018 einstweiligen Rechtsschutz beantragt. Mit Schreiben vom 19.01.2018 hat das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit das Einvernehmen zur Besetzung der Referatsleitung mit dem Beigeladenen erklärt.

Mit Beschluss vom 02.05.2018 hat das Verwaltungsgericht der Antragsgegnerin aufgegeben, „den von der Senatorin für Finanzen ausgeschriebenen Dienstposten der Referatsleitung im Referat 03 (Geschäftsbereich Bundesbau), Besoldungsgruppe A 16 bzw. Entgeltgruppe 15 Ü TV-L vorläufig bis zum Ablauf von einem Monat nach einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache oder sonstigen Erledigung des Verfahrens freizuhalten und nicht mit dem Beigeladenen zu besetzen“.

Die angegriffene Auswahlentscheidung stütze sich auf eine fehlerhafte Auswahlgrundlage, da die zugrunde liegenden Beurteilungen nicht vergleichbar seien. Das dem Beigeladenen erteilte Zwischenzeugnis eigne sich nicht für einen Leistungsvergleich mit der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers, denn zwischen einer dienstlichen Beurteilung und einem Dienst- oder Arbeitszeugnis bestünden grundlegende Unterschiede. Nur wenn das (Zwischen-)Zeugnis Surrogat für eine dienstliche Beurteilung bzw. ein Leistungsäquivalent einer dienstlichen Beurteilung sei, könne es taugliche Grundlage eines Auswahlverfahrens sein. Diese Voraussetzung erfülle das Zwischenzeugnis des Beigeladenen nicht.

Die Auswahlentscheidung sei auch deshalb fehlerhaft, weil sie dem Zwischenzeugnis des Beigeladenen eine falsche Leistungsbeurteilung zuschreibe. Laut Auswahlvermerk bescheinige das Zwischenzeugnis dem Beigeladenen ein „sehr gutes Leistungsbild“. Tatsächlich entspreche die im Zwischenzeugnis verwendete Formulierung „stets zur vollen Zufriedenheit“ der Notenstufe „gut“. In Anbetracht des höheren Statusamts des Antragstellers habe es daher einer besonderen Begründung bedurft, warum die Leistungen des Beigeladenen gleichwohl mit denen des Antragstellers vergleichbar sein sollten.

Die Auswahlentscheidung sei weiter fehlerhaft, weil der Auswahlvermerk vom 02.09.2016 den Auswahlvorgang ausweislich des Vermerks der Frauenbeauftragten vom 08.09.2016 unzutreffend wiedergebe. Nach diesem Vermerk weiche nicht nur die von den Mitgliedern der Auswahlkommission nach den Vorstellungsgesprächen am 12.08.2016 vorgenommene Reihung der Kandidaten von der Dokumentation im schriftlichen Auswahlvermerk ab, sondern auch die Bewertung der Leistungen im Auswahlgespräch. Hieraus sowie auch aufgrund des Schreibens des Personalrats bei der Senatorin für Finanzen vom 21.09.2016, in dem dieser ebenfalls rüge, dass das im Auswahlgespräch gezeigte Fachwissen des Beigeladenen im Auswahlvermerk zu positiv dargestellt sei, ergäben sich Zweifel an der Richtigkeit der im Auswahlvermerk enthaltenen Angaben zu den Leistungen des Beigeladenen im Vorstellungsgespräch. Jedenfalls seien die Ermessenserwägungen, die zu einem Abweichen von dem am 12.08.2016 erfolgten Ranking geführt hätten, nicht ordnungsgemäß dokumentiert. Damit könne der schriftliche Auswahlvermerk nicht als taugliches Mittel für eine gerichtliche Kontrolle herangezogen werden.

Schließlich sei das Auswahlverfahren mangelbehaftet, weil das auf den 12.08.2016 datierte Zwischenzeugnis des Beigeladenen ausweislich des Vermerks der Frauenbeauftragten am Tag der Auswahlentscheidung noch nicht vorgelegen habe und die Auswahlentscheidung ohne eine aktuelle Leistungsbeurteilung des Beigeladenen erfolgt sei. In

ihrem Schreiben vom 23.09.2016 bestätige die Senatorin für Finanzen, dass das Zeugnis tatsächlich erst am 15.08.2016 vorgelegen habe.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Antragsgegnerin mit ihrer Beschwerde.

Allein der Umstand, dass für den Beigeladenen ein Zwischenzeugnis vorliege, während für den Antragsteller eine dienstliche Beurteilung erstellt worden sei, schließe eine Auswahlentscheidung anhand dieser Erkenntnismittel nicht aus. Der Erkenntnisgehalt des Zwischenzeugnisses des Beigeladenen bleibe bei inhaltlicher Betrachtung nicht hinter dem Gehalt der dienstlichen Beurteilung für den Antragsteller zurück. Es enthalte eine differenzierte und umfassende Betrachtung der Leistungen und Tätigkeiten des Beigeladenen mit detaillierten inhaltlichen Angaben und Bewertungen und stelle daher ein ebenso geeignetes leistungsbezogenes Erkenntnismittel wie die dienstliche Beurteilung des Antragstellers dar.

Es fehle auch nicht an der Vergleichbarkeit dieser unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnismittel. Die Antragsgegnerin habe berücksichtigt, dass die Beurteilung des Antragstellers in der Besoldungsgruppe A 16 erstellt worden sei, während sich das Zwischenzeugnis des Beigeladenen auf die der Besoldungsgruppe A 16 entsprechende Entgeltgruppe 15Ü beziehe. Der Antragsteller habe nach dem für ihn geltenden Beurteilungssystem die mittlere Note bei 5 Notenstufen, mithin eine durchschnittliche Beurteilung erhalten. Die Gesamtnote des Zwischenzeugnisses des Beigeladenen entspreche der zweitbesten Note. In der Auswahlentscheidung sei daher zutreffend von einem Leistungsvorsprung des Beigeladenen ausgegangen worden. Dass dem Zwischenzeugnis des Beigeladenen nicht – wie vom Verwaltungsgericht gerügt – die beste, sondern die zweitbeste Note zugeordnet worden sei, ergebe sich im Auswahlvermerk aus der Beschreibung des zweiten Schrittes, wonach sich das Zeugnis des Beigeladenen nicht im Spitzenbereich bewege, sondern ein sehr gutes Leistungsbild bescheinige, während die Beurteilung des Antragstellers durchschnittlich sei.

Dass es innerhalb der Auswahlkommission unterschiedliche Auffassungen über die Qualität der jeweiligen Beiträge in den Vorstellungsgesprächen sowie über die Rangplätze für die einzelnen Bewerber gebe, sei nicht ungewöhnlich. Entscheidend sei wegen der bloß beratenden Funktion des Auswahlremiums allein die am 02.09.2016 von der Dienststellenleitung getroffene Auswahlentscheidung neben dem an die Stelle dieser Auswahlentscheidung tretenden Inhalts des Widerspruchsbescheids. Der Umstand, dass das Zwischenzeugnis des Beigeladenen erst nach Durchführung der Vorstellungsgespräche ein-

gegangen sei, führe nicht zur Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung. Zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung habe das Zwischenzeugnis vorgelegen und sei berücksichtigt worden. Nach Eingang des Zwischenzeugnisses sei am 19.08.2016 die Auswahlkommission noch einmal zu einer Erörterung zusammengekommen. Frauenbeauftragte und Personalrat hätten im Übrigen lediglich eine aus ihrer Sicht bessere Leistung des im Auswahlvermerk an Platz 2 gesetzten weiteren Bewerbers gerügt. Maßgeblich für die Auswahlentscheidung sei der im Vergleich von Zwischenzeugnis und dienstlicher Beurteilung erkennbare Leistungsvorsprung des Beigeladenen gewesen. Das Auswahlgespräch habe demgegenüber nur eine abrundende Funktion gehabt.

Schließlich sei das Vorliegen eines Anordnungsgrundes zweifelhaft, weil der Beigeladene als Angestellter nicht „befördert“ werden könne. Auch sei er bereits vertraglich bzw. statusrechtlich vergleichbar gestellt wie ein Beamter in Besoldungsgruppe A 16. Mit der endgültigen Übertragung werde keine darüber hinausgehende Einstufung ermöglicht.

## II.

Die zulässige Beschwerde der Antragsgegnerin bleibt ohne Erfolg. Die von der Antragsgegnerin im Beschwerdeverfahren dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO), führen nicht zur Änderung des angegriffenen Beschlusses.

### 1.

Das Verwaltungsgericht hat zu Recht einen Anordnungsanspruch bejaht. Die Auswahlentscheidung erweist sich als fehlerhaft.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die gerichtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung ist nach § 79 Abs. 1 Nr. 1 VwGO die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung. Denn für die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung kommt es (unter anderem) auf die Erwägungen an, die die personalbearbeitende Stelle in Ausübung ihres Beurteilungsspielraums definitiv als wesentlich angesehen hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27.01.2010 – 1 WB 52/08 – Rn. 37, juris; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 04.12.2017 – 6 B 1135/17 – Rn. 20, juris; Beschluss des Senats vom 20.07.2010 – 2 B 19/10). Vorliegend ist daher die Auswahlentscheidung in der Gestalt, die sie durch den Widerspruchsbescheid vom 06.02.2017 erhalten hat, zugrunde zu legen.

a.

Der Beschwerde ist darin zu folgen, dass die von der Frauenbeauftragten und dem Personalrat im Auswahlverfahren erhobenen Einwände nicht die gesamte Tauglichkeit des Auswahlvermerks als erforderliche schriftliche Dokumentation der Auswahlentscheidung und – soweit der Widerspruchsbescheid die Erwägungen übernimmt – als gerichtlich zu überprüfende Betätigung des Auswahlmessens erschüttert. Die vom Verwaltungsgericht insoweit angenommenen Verfahrensfehler liegen nicht vor.

Die Frauenbeauftragte ist nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BrLGIStG u. a. an personellen Maßnahmen des Dienstherrn mitberatend zu beteiligen. Das ist vorliegend geschehen. Die Frauenbeauftragte gehörte der Auswahlkommission an, die am 12.08.2016 die Auswahlgespräche durchführte. Die Auswahlkommission trat am 19.08.2016 erneut zusammen, nachdem das Zeugnis für den Beigeladenen vorlag, um dieses in die endgültige Entscheidung einzubeziehen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Bewerberauswahl lag das Zeugnis des Beigeladenen also vor. Die Kritik der Frauenbeauftragten in ihrem Vermerk vom 08.09.2016 bezieht sich darauf, dass die Einschätzung der Auswahlkommission direkt nach den Vorstellungsgesprächen im Auswahlvermerk vom 02.09.2016 nicht korrekt wiedergegeben sei. Eine Wiedergabe dieser mangels Vorlage des Zeugnisses des Beigeladenen notwendigerweise nur vorläufigen Einschätzung im Auswahlvermerk war nicht geboten. Auch die Rüge der Frauenbeauftragten, die noch am 19.08.2016 in der Auswahlkommission vertretenen, unterschiedlichen Meinungen hinsichtlich der Leistung des Beigeladenen und eines weiteren, nach Auffassung der Frauenbeauftragten besser platzierten Bewerbers seien nicht wiedergegeben worden und die Ausübung des Ermessens diesbezüglich komme nicht zum Ausdruck, macht den Auswahlvermerk weder unrichtig noch untauglich. Denn er gibt die die Auswahlentscheidung tragenden Ermessenserwägungen des Dienstherrn wieder, die allein vom Gericht zu überprüfen sind. Zwar muss im Auswahlvermerk, soweit hierauf Bezug genommen wird, das Votum der Auswahlkommission korrekt dargestellt werden. Nicht erforderlich ist hingegen, dass der nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BrLGIStG beratende Beitrag der Frauenbeauftragten im Auswahlvermerk wiedergegeben ist oder der Dienstherr im Einzelnen darlegt, weshalb er der Einschätzung der Frauenbeauftragten nicht folgt. Der Vermerk des Personalrats vom 21.09.2016 enthält im Wesentlichen die gleichen Einwände. Anders als die Frauenbeauftragte hat der Personalrat nach § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG allerdings die Aufgabe, u. a. in personellen Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen. Vorliegend jedoch wurde die Zustimmung des Personalrats durch Beschluss der Einigungsstelle vom 17.10.2016 ersetzt.

b.

Zutreffend führt die Beschwerde weiter aus, dass es nicht bereits ausgeschlossen ist, die Auswahlentscheidung anhand der für den Antragsteller vorliegenden dienstlichen Beurteilung und des Zwischenzeugnisses des Beigeladenen zu treffen. Richtig ist allerdings, wie das Verwaltungsgericht ausgeführt hat, dass zwischen dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen grundlegende Unterschiede insbesondere in Bezug auf den Zweck der Erstellung und die angelegten Maßstäbe bestehen. Daraus folgt jedoch noch nicht, dass ein Arbeitszeugnis – zumal von Arbeitgebern der öffentlichen Hand – generell kein taugliches Mittel für den anzustellenden Leistungsvergleich wäre. Zwar sind Formulierungen in Arbeitszeugnissen – anders als in dienstlichen Beurteilungen – vom Wohlwollensgrundsatz geprägt. Danach sollen Arbeitszeugnisse von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein und ihm das weitere Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 – Rn 21, juris). Jedoch muss auch ein Arbeitszeugnis in erster Linie wahr sein und kann nur im Rahmen der Wahrheit verständig wohlwollend sein (BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15 –, Rn. 16, juris; BAG, Urteil vom 09.09.1992 – 5 AZR 509/91 –, Rn. 16, juris). Die Wahrheitspflicht umfasst alle Fragen des Zeugnisrechts und damit den gesamten Inhalt eines Zeugnisses (BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15 –, Rn. 16, juris), insbesondere auch die Bewertung und Darstellung der Leistungen des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 09.09.1992 – 5 AZR 509/91 – Rn. 17, juris). In der Praxis hat sich zudem ein Sprachgebrauch herausgebildet, der ein Arbeitszeugnis jedenfalls für personalbearbeitende Stellen „übersetzbar“ und damit verwertbar macht (BVerwG, Beschluss vom 27.4.2010 – BVerwG 1 WB 39.09 –, juris, Rn 38; NdsOVG, Beschluss vom 05.03.2014 – 5 LA 291/13 –, Rn. 10, juris).

Zu prüfen ist im jeweiligen Einzelfall einer Konkurrenz zwischen Beamten und Arbeitnehmern, ob die Beurteilung und das Arbeitszeugnis nach Art, Inhalt und betrachtetem Zeitraum miteinander vergleichbar sind (vgl. zu diesem Erfordernis NdsOVG, Beschluss vom 05.03.2014 – 5 LA 291/13 –, Rn. 8, juris sowie Beschluss vom 26.10.2012 – 5 ME 220/12 – juris Rn 15; BVerwG, Beschluss vom 27.04.2010 – BVerwG 1 WB 39.09 – juris Rn. 38 f.). Erforderlich ist in jedem Fall ein qualifiziertes Arbeitszeugnis i. S. d. § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO, das neben Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu Leistung und Verhalten enthalten muss, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27.04.2010 – 1 WB 39/09 –, BVerwGE 136, 388-394, Rn. 38; vgl. auch NdsOVG, Beschluss vom 05.03.2014 – 5 LA 291/13 – Rn. 9, juris). Diesen Anforderungen genügt das unter dem 12.08.2016 erstellte Zeugnis

des Beigeladenen. Denn es enthält sowohl Angaben zu der Art und der Dauer seiner Tätigkeit als auch Angaben zu seinem Aufgabenbereich sowie zur Bewertung seiner fachlichen Leistungen und seiner Persönlichkeit.

c.

Der Beschwerde ist ebenfalls darin zu folgen, dass dem Zwischenzeugnis des Beigeladenen im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht die Bestnote zugeordnet worden ist. Zwar ist die Bezeichnung des aus dem Zeugnis ersichtlichen Leistungsbildes des Beigeladenen als „sehr gut“ sowohl im Auswahlvermerk als auch im Widerspruchsbescheid irreführend. Wird einem Arbeitnehmer bescheinigt, er habe „stets“, „immer“ oder „durchgehend“ zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet, so bildet dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Endnote „gut“ im Sinne der Zufriedenheitsskala ab (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03 – BAGE 108, 86-94, juris, Rn. 29). Dem Auswahlvermerk ist jedoch eindeutig zu entnehmen, dass lediglich die Beurteilungen dreier anderer Bewerber als „im Spitzenbereich“ liegend eingeordnet wurden, das Zeugnis des Beigeladenen hingegen zwar als „sehr gut“ bezeichnet, aber nicht der Bestnote zugeordnet wurde. Der Widerspruchsbescheid übernimmt diese Bewertung stark verkürzt und daher noch missverständlicher. Durch die bloße Wiedergabe der nach dem Auswahlvermerk tragenden Erwägungen bis hin zur Übernahme der Formulierungen wird aber deutlich, dass dem Widerspruchsbescheid keine andere Bewertung zugrunde liegt als dem Auswahlvermerk. In Auswahlvermerk und Widerspruchsbescheid bleibt allerdings unklar, welcher Gehalt der Bezeichnung „sehr gut“ beigemessen wurde.

d.

Allerdings hätten – entgegen der Auffassung der Beschwerde – für die Auswahlentscheidung die im Zwischenzeugnis des Beigeladenen und in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers formal vergebenen Noten nicht unmittelbar miteinander verglichen werden dürfen.

aa.

Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass für den Antragsteller eine dienstliche Beurteilung vorliegt, während für den Beigeladenen ein Zwischenzeugnis erstellt worden ist. Auch qualifizierte Arbeitszeugnisse können einer dienstlichen Beurteilung nicht ohne weiteres und kritiklos gleichgestellt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27.04.2010 – 1 WB 39/09 –, BVerwGE 136, 388-394, Rn. 38; vgl. zu den Anforderungen an einen Vergleich auch NdsOVG, Beschluss vom 05.03.2014 – 5 LA 291/13 –, Rn. 11, juris). Dienstliche Beurteilungen einerseits und Arbeitszeugnisse andererseits dienen nicht nur unter-

schiedlichen Zwecken. Sie unterscheiden sich auch hinsichtlich des jeweils angelegten Maßstabs. Die Formulierungen eines Arbeitszeugnisses sind vom Wohlwollensgrundsatz (dazu BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 – Rn 21, juris) geprägt. Entsprechendes gilt für dienstliche Beurteilungen nicht. Die Leistungen eines Beamten werden zudem an den generellen Anforderungen seines Statusamtes gemessen, die sich nicht auf die Aufgaben seines konkreten Dienstpostens beschränken. Ein Arbeitszeugnis hingegen bewertet nur die auf der jeweiligen Stelle erbrachten Leistungen. Auch wenn Antragsteller und Beigeladener vorliegend auf gleichwertigen Dienstposten tätig sind (jeweils A 16) und das Statusamt des Antragstellers (A 16) der Entgeltgruppe des Beigeladenen (15 Ü TV-L) entspricht, ist diesen strukturellen Unterschieden durch eine Vergleichbarmachung von Beurteilung und Zeugnis Rechnung zu tragen.

bb.

Vorliegend kommt hinzu, dass die dienstliche Beurteilung des Antragstellers von einem anderen Dienstherrn stammt. In einer solchen Konstellation ist abermals die Frage der Vergleichbarkeit zu klären und sind hierfür ggf. weitere Auskünfte und Erläuterungen einzuholen. Der zur Auswahl berufene Dienstherr hat aufgrund der Unterschiede zwischen den Beurteilungs- und Bewertungssystemen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage er die Leistungseinschätzungen der internen und externen Bewerber miteinander zu vergleichen hat. Wenn der Dienstherr des externen Bewerbers das Dienstzeugnis nach seinem Bewertungsmaßstab erstellt, ist für die Bildung des objektiven Vergleichsmaßstabs zu fordern, dass der zur Auswahl berufene Dienstherr für den Vergleich der Bewertungsmaßstäbe eine erläuternde Stellungnahme zum angelegten Maßstab und zur Frage der Übereinstimmung und Einordnung in das eigene Beurteilungssystem einholt. Unerlässlich ist es, die verschiedenen Beurteilungs- und Bewertungssysteme gegenüberzustellen und einen objektiven Vergleichsmaßstab zu finden (ThürOVG, Beschluss vom 09.10.2017 – 2 EO 113/17 – Rn. 13 f., juris; vgl. zur Herstellung der gebotenen Gleichheit der Beurteilungsmaßstäbe auch Beschluss des Senats vom 02.09.2011 – 2 B 64/11 –, Rn. 30, 33, juris).

cc.

Vorliegend ist im Rahmen des Auswahlverfahrens weder die Frage einer Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers mit dem Zwischenzeugnis des Beigeladenen aufgeworfen, noch der Versuch einer Klärung unternommen worden. Vielmehr sind die Gesamtbewertungen aus dienstlicher Beurteilung und Arbeitszeugnis miteinander verglichen worden, als läge ihnen der gleiche Maßstab zugrunde. Im Auswahlvermerk ist bei der Auswahl zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen formuliert worden,

zugunsten des Beigeladenen schlage „neben der höchsten Entgeltgruppe die sehr gute Beurteilung und die sehr gute Leistung im Auswahlgespräch“ aus. Demgegenüber falle der Antragsteller trotz seines Statusamts wegen seiner nicht sehr guten Beurteilung und wegen des Ergebnisses des Auswahlgesprächs ab; dabei sei berücksichtigt worden, dass die Beurteilung in der Besoldungsgruppe A 16 erstellt worden sei und er durch seine aktuelle Tätigkeit als Leitung der Abteilung Bundesbau beim Betrieb für Bau und Liegenschaften in Mecklenburg-Vorpommern über langjährige relevante Berufserfahrung verfüge. Der Widerspruchsbescheid wiederholt diese Erwägungen.

Danach fehlt es der Auswahlentscheidung bereits an einer kritischen Auseinandersetzung mit den arbeitsrechtlich geprägten Formulierungen im Zwischenzeugnis des Beigeladenen, das im Übrigen die einzige Leistungsbeurteilung ist, die erst nach Abschluss der Vorstellungsgespräche vorlag. Unklar bleibt auch, in welchem Bezugssystem die Bezeichnung der Leistung des Beigeladenen als „sehr gut“ steht. Dass diese der zweitbesten Note im bremischen Beurteilungssystem entsprechen soll, ist erst vom Prozessbevollmächtigten der Antragsgegnerin im gerichtlichen Verfahren vorgetragen worden, ergibt sich aber weder aus dem Auswahlvermerk noch aus dem Widerspruchsbescheid. Zudem fehlt es für eine tragfähige Auswahlentscheidung auch an einer Ermittlung des Bewertungsmaßstabs, auf dem die Beurteilung des Antragstellers beruht. Bei der Ermittlung dieses Maßstabs und der Einordnung der Beurteilung in den eigenen Bewertungsmaßstab werden auch die auf den Antragsteller anwendbaren Beurteilungsrichtlinien sowie ggf. angelegte Richtwerte zu berücksichtigen sein.

2.

Entgegen der Auffassung der Beschwerde ist ein Anordnungsgrund gegeben. Zwar ist es zutreffend, dass der Beigeladene als Angestellter nicht befördert werden kann und daher der Grundsatz der Ämterstabilität einer späteren anderweitigen Besetzung der streitgegenständlichen Stelle nicht entgegensteht. Jedoch ist dem Antragsteller im Hinblick auf die baldige Erreichung der Altersgrenze nicht zuzumuten, das Hauptsacheverfahren abzuwarten. Unter Zugrundelegung der üblichen Laufzeiten hätte dies die faktische Erledigung des Rechtsstreits und ein Leerlaufen der nach Artikel 19 Abs. 4 GG gebotenen Rechtsschutzmöglichkeit zur Folge. Vorliegend ist freilich zweifelhaft, ob der Antragsteller gerade mit Blick auf seine wohl baldige Versetzung in den Ruhestand realistischerweise noch ausgewählt werden könnte. Letztlich kann dies offen bleiben, da auch die Antragsgegnerin als Beschwerdeführerin diesen Gesichtspunkt ersichtlich nicht problematisiert hat.

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. Dem Beigeladenen sind keine Kosten aufzuerlegen, weil er keinen Antrag gestellt hat (§ 154 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Weder für den Antragsteller noch für den Beigeladenen stellt die begehrte Übertragung der im Streit stehenden Stelle die Verleihung eines anderen Amtes dar. Der Antragsteller begehrt vielmehr eine dienstherrnübergreifende Versetzung. Hierfür ist der Auffangstreitwert zugrunde zu legen (vgl. Beschluss des Senats vom 16.03.2007 – 2 B 286/06 – juris), der nach Nr. 10.3 des Streitwertkatalogs zu reduzieren ist (vgl. Beschluss des Senats vom 09.01.2014 – 2 B 198/13 – juris). Die entsprechende Änderung des Streitwertes für das erstinstanzliche Verfahren beruht auf § 63 Abs. 3 Nr. 2 GKG.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 1 und 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez. Dr. Jörgensen

gez. Dr. Steinfatt

gez. Stybel