



Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

OVG: 2 B 235/26

VG: 6 V 1414/26

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

– Antragsteller und Beschwerdeführer –

g e g e n

die Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Magistrat,
Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,

– Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

beigeladen:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 2. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Stybel und die Richterin am Verwaltungsgericht Schröder am 21. September 2026 beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen – 6. Kammer – vom 23. Juli 2026 wird zurückgewiesen.

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

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 35.976,78 Euro festgesetzt.

Gründe

L Mit seiner Beschwerde verfolgt der Antragsteller seinen vor dem Verwaltungsgericht erfolglos gebliebenen Antrag weiter, die Antragsgegnerin zur vorläufigen Freihaltung der zum 01.07.2026 ausgeschriebenen Stelle des/der Oberbürgermeister/in der Seestadt Bremerhaven zu verpflichten.

Die Stelle ist als Beamtenverhältnis auf Zeit mit einer Amtszeit von sechs Jahren ausgestaltet und nach der Besoldungsgruppe B 8 vergütet. Die Oberbürgermeisterin bzw. der Oberbürgermeister wird von der Stadtverordnetenversammlung gewählt.

Der Ausschuss für Verfassung, Geschäftsordnung, Petitionsangelegenheiten und Bürgerbeteiligung (im Folgenden: Ausschuss) beschloss am 20.01.2026 für die zu besetzende Stelle eines hauptamtlichen Magistratsmitglieds als Oberbürgermeister/in die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung und beauftragte den Magistrat mit der Durchführung des Ausschreibungsverfahrens. Die überregionale Ausschreibung der Stelle erfolgte ab dem 24.01.2026 für die Dauer von drei Wochen. Nach der Ausschreibung besteht aufgrund der bestehenden Zusammenarbeit zwischen den Fraktionen der SPD, CDU und FDP ein Vorschlagsrecht der SPD-Fraktion. Als fachliche Anforderungen nennt die Ausschreibung insbesondere eine mehrjährige Berufserfahrung in einer Spitzenfunktion der Wirtschaft oder Verwaltung mit Organisations-, Personal- und Projektverantwortung, mehrjährige Berufserfahrung in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Verwaltungen sowie einschlägige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit kommunal- oder landespolitischen Gremien.

Auf die ausgeschriebene Stelle bewarben sich 28 Bewerberinnen und Bewerber, darunter der Antragsteller und der Beigeladene. Die Mitglieder der Stadtverordnetenversammlung erhielten die Möglichkeit der Einsichtnahme in sämtliche Bewerbungsunterlagen.

Der Ausschuss befasste sich in seiner nicht öffentlichen Sitzung am 17.03.2026 mit den eingegangenen Bewerbungen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte bereits ein Bewerber seine Bewerbung zurückgezogen. Im Anschluss beschloss der Ausschuss lediglich den Beigeladenen und einen weiteren Bewerber zu einer Vorstellung vor dem Ausschuss einzuladen und zu bitten, einen Kurzvortrag zum Thema *„Welche Vorstellung für die Zukunft der Stadt Bremerhaven verfolgen Sie mit Ihrer Bewerbung und mit welchen Maßnahmen wollen Sie diese erreichen?“* zu halten.

Die SPD-Fraktion beantragte am 23.03.2026 die Einberufung einer Sondersitzung mit dem Gegenstand der erneuten Befassung des Ausschusses mit der Auswahl der

Bewerberinnen und Bewerber für die Vorstellungsgespräche für das Amt der Oberbürgermeisterin bzw. des Oberbürgermeisters. Mit Beschluss vom 31.03.2026 hob der Ausschuss den Beschluss vom 17.03.2026 auf und beschloss nunmehr, alle im Verfahren zu berücksichtigenden Bewerberinnen und Bewerber zu einer Vorstellung vor dem Ausschuss einzuladen und zu bitten, einen Kurzvortrag zu halten. Kurz vorher hatte eine weitere Bewerberin ihre Bewerbung zurückgezogen. Am 01.04.2026 wurden die verbliebenen 26 Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsterminen am 20. und 21.04.2026 eingeladen. Im Anschluss zogen fünf weitere Personen ihre Bewerbung zurück.

Mit weiterem Beschluss vom 16.04.2026 hob der Ausschuss den Beschluss vom 31.03.2026 aus Klarstellungsgründen auf und beschloss unter erneuter Aufhebung des Beschlusses vom 17.03.2026 alle Bewerberinnen und Bewerber – sofern diese ihre Bewerbung bis zum 31.03.2026 noch nicht zurückgezogen hatten – zu einer Vorstellung vor dem Ausschuss einzuladen und zu bitten, einen Kurzvortrag zu den zuvor genannten Fragestellungen zu halten.

Nachdem noch weitere sieben Personen ihre Bewerbung zurückgezogen hatten, stellten sich am 20.04.2026 und am 21.04.2026 jeweils sechs Bewerberinnen bzw. Bewerber – darunter der Antragsteller und der Beigeladene – in zwei nichtöffentlichen Sondersitzungen vor. Zwei weitere Bewerber sagten ihren Vorstellungstermin ab, hielten ihre Bewerbung jedoch aufrecht. Der Ausschuss nahm die Vorstellungen zur Kenntnis und beschloss am 20. und 21.04.2026, alle im Verfahren verbliebenen 14 Bewerberinnen und Bewerber der Stadtverordnetenversammlung zur Wahl vorzuschlagen. In Bezug auf einen der beiden Bewerber, der seinen Vorstellungstermin abgesagt hatte, jedoch seine Bewerbung aufrechterhielt, galt der Vorschlag vorbehaltlich der Übersendung der Datenschutzerklärung, die bis zur Wahl nicht vorgelegt wurde.

Am 07.05.2026 wählte die Stadtverordnetenversammlung in geheimer Wahl aus 13 Bewerberinnen und Bewerbern den Beigeladenen als hauptamtliches Magistratsmitglied für die Stelle des Oberbürgermeisters mit 28 Stimmen. Der Antragsteller erhielt neun Stimmen und ein weiterer Bewerber eine Stimme. Es gab zudem eine Enthaltung und sieben Nein-Stimmen.

Mit Schreiben vom 08.05.2026 teilte das Personalamt der Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass ein anderer Bewerber von der Stadtverordnetenversammlung gewählt worden sei. Über den hiergegen von dem Antragsteller erhobenen Widerspruch ist noch nicht entschieden worden.

Der Antragsteller hat am 07.05.2026 beim Verwaltungsgericht einen Antrag auf vorläufige Freihaltung der Stelle des Oberbürgermeisters gestellt und hierbei im Wesentlichen geltend gemacht, dass das der Wahl zugrunde liegende Ausschreibungs- und Auswahlverfahren an einer Vielzahl von Verfahrens- und Rechtsfehlern leide, die sowohl seine aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Rechtsposition als Bewerber als auch die Rechtmäßigkeit der Wahlentscheidung insgesamt verletzen.

Das Verwaltungsgericht hat den Eilantrag mit Beschluss vom 23.07.2026 abgelehnt. Der Antragsteller habe eine Verletzung seines aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Bewerbungsverfahrensanspruchs nicht glaubhaft gemacht. Dieser bestehe zwar auch bei der Besetzung kommunaler Wahlbeamtenstellen fort; seine Anforderungen bezögen sich jedoch auf das der Wahl vorgelagerte Bewerbungs- und Auswahlverfahren.

Entgegen den Rügen des Antragstellers seien weder das in der Stellenausschreibung festgelegte Anforderungsprofil noch die Wahl des Ausschreibungsmediums fehlerhaft. Darüber hinaus begegne der Hinweis auf das Vorschlagsrecht der SPD-Fraktion keinen rechtlichen Bedenken. Aus Art. 33 Abs. 2 GG folge nicht, dass politische Willensbildungsprozesse oder fraktionsinterne Verständigungen über einen Bewerber ausgeschlossen wären. Vielmehr sei die Wahl des Oberbürgermeisters ihrem Wesen nach eine Wahlentscheidung eines demokratisch legitimierten Vertretungsorgans, bei der politische Mehrheiten notwendiger Bestandteil des Verfahrens seien. Das Bestehen eines Vorschlagsrechts oder einer politischen Verständigung hierüber sei deshalb für sich genommen rechtlich unbedenklich. Der in der Stellenausschreibung enthaltene Hinweis auf das Vorschlagsrecht der SPD-Fraktion beschreibe lediglich die bestehende politische Vereinbarung innerhalb der Mehrheitsfraktionen. Er enthalte weder eine Einschränkung des Kreises der Bewerbungsberechtigten noch begründe er einen rechtlichen oder tatsächlichen Ausschluss anderer Bewerber vom Auswahlverfahren. Sämtliche eingegangenen Bewerbungen seien berücksichtigt worden. Dass der Hinweis geeignet gewesen wäre, den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu beeinträchtigen oder die spätere Auswahlentscheidung vorwegzunehmen, sei weder substantiiert dargelegt noch sonst ersichtlich. Soweit der Antragsteller geltend mache, der Hinweis könne bei objektiver Betrachtung den Eindruck vermitteln, eine Bewerbung außerhalb des von der SPD-Fraktion unterstützten Personenkreises sei aussichtslos, vermöge dies ebenfalls keine andere Beurteilung zu rechtfertigen. Der Bewerbungsverfahrensanspruch schütze vor einer sachwidrigen Auswahlentscheidung, nicht jedoch vor der politischen Meinungsbildung oder öffentlichen Unterstützung einzelner Bewerber durch Fraktionen. Eine Verletzung des Art. 33 Abs. 2 GG käme erst dann in Betracht, wenn sich feststellen

ließe, dass die Auswahlentscheidung tatsächlich nicht mehr an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientiert getroffen worden wäre. Hierfür bestünden jedoch keine Anhaltspunkte, zumal alle Bewerber zur Wahl vorgeschlagen worden seien. Eine rechtlich erhebliche Vorfestlegung des Auswahlverfahrens folge hieraus jedenfalls nicht.

Auch der Einwand, das Bewerbungsverfahren sei bereits vor Abschluss der Auswahl in unzulässiger Weise auf den Beigeladenen festgelegt gewesen, vermöge eine Rechtsverletzung nicht aufzuzeigen. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Bewerbung aufrechterhalten hatten, seien der Stadtverordnetenversammlung zur Wahl vorgeschlagen worden. Diese sei in ihrer Wahlentscheidung nicht auf den Beigeladenen beschränkt gewesen, sondern habe ihre Auswahl unter sämtlichen vorgeschlagenen Bewerbern treffen können. Es bestünden auch keine durchgreifenden Zweifel daran, dass der Beigeladene das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung erfülle.

Zwar begegne die Handhabung des Anforderungsprofils durch die Antragsgegnerin rechtlichen Bedenken, da sämtliche Bewerbungen der Stadtverordnetenversammlung zur Wahl vorgelegt worden seien, obwohl die Antragsgegnerin im gerichtlichen Verfahren selbst vorgetragen habe, dass mehrere Bewerber – darunter auch der Antragsteller – das Anforderungsprofil nicht vollständig erfüllt hätten. Im Auswahlverfahren sei der Dienstherr grundsätzlich an das von ihm selbst festgelegte Anforderungsprofil gebunden, da er anderenfalls zu den von ihm selbst aufgestellten Auswahlmaßstäben in Widerspruch gerate. Werde ein als verbindlich festgelegtes Anforderungsmerkmal gegenüber sämtlichen Bewerbern tatsächlich nicht als Ausschlusskriterium angewandt, werfe dies Zweifel an der konsequenten Beachtung des Anforderungsprofils auf. Ein eigenständiger Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers folge hieraus jedoch nicht. Maßgeblich sei, dass der ausgewählte Beigeladene das Anforderungsprofil erfülle. Dass daneben weitere Bewerber trotz bestehender Zweifel an der Erfüllung einzelner Anforderungen in das Wahlverfahren einbezogen worden seien, beeinträchtige den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers im konkreten Auswahlverfahren nicht. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers schütze ihn jedenfalls dann nicht davor, dass weitere (möglicherweise ungeeignete) Bewerber am Verfahren teilnehmen, wenn sich deren Einbeziehung – wie hier – nicht auf die Wahlentscheidung oder die Erfolgsaussichten des Antragstellers ausgewirkt habe. Angesichts der deutlichen Stimmenmehrheit zugunsten des Beigeladenen und des Umstands, dass auf einen weiteren Bewerber lediglich eine Stimme entfallen sei, sei nicht ersichtlich, dass die Wahlchancen des Antragstellers, der neun Stimmen erhalten habe, hierdurch beeinträchtigt worden seien.

Soweit der Antragsteller einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG durch eine mangelnde Dokumentation rüge, fehle es bereits an einer vor der Stellenbesetzung getroffenen eigenständigen Auswahlentscheidung des Dienstherrn zwischen mehreren Bewerbern. Zwar habe der zuständige Ausschuss zunächst beschlossen, lediglich zwei Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Dieser Beschluss sei jedoch noch vor Durchführung der Gespräche aufgehoben worden. In der Folge seien sämtliche Bewerber, die ihre Bewerbung aufrechterhalten hatten, zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen und anschließend der Stadtverordnetenversammlung zur Wahl vorgeschlagen worden. Eine vorgelagerte Auswahlentscheidung darüber, welche Bewerber am weiteren Verfahren teilnehmen sollten, sei damit letztlich gerade nicht getroffen worden. Sollte der Vortrag des Antragstellers dahingehend zu verstehen sein, dass er darüber hinaus eine Dokumentation der eigentlichen Wahlentscheidung verlange, erkenne er den Charakter der Wahl kommunaler Wahlbeamter. Die Wahlentscheidung der Stadtverordnetenversammlung stelle keine beamtenrechtliche Auswahlentscheidung des Dienstherrn, sondern einen demokratischen Wahlakt dar. Da der eigentliche Wahlakt keiner gerichtlichen Kontrolle unterliege, bedürfe sein Ergebnis – auch unter Beachtung von Art. 19 Abs. 4 GG – keiner schriftlichen Begründung oder sonstigen Dokumentation der einzelnen Wahlmotive.

Es lägen ferner keine Fehler bei der Niederschrift sowie Verfahrensfehler bei den Ausschusssitzungen vor. Selbst wenn die Niederschrift der Ausschusssitzung vom 17.03.2026 hinsichtlich einzelner Angaben Unrichtigkeiten enthalten sollte, betreffe dies ausschließlich einen Verfahrensschritt, der für das letztlich durchgeführte Bewerbungs- und Auswahlverfahren keine rechtliche Bedeutung mehr erlangt habe. Der in der Sitzung vom 17.03.2026 gefasste Beschluss, lediglich zwei Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sei in einer späteren Sitzung wieder aufgehoben worden. Maßgeblich sei nicht, welche Überlegungen der Ausschuss zunächst angestellt oder welche Beschlüsse er zunächst gefasst habe, sondern welches Verfahren der späteren Wahl tatsächlich zugrunde gelegen habe. Vor diesem Hintergrund sei weder ersichtlich noch vom Antragsteller glaubhaft gemacht, inwieweit etwaige Mängel der Niederschrift oder der damaligen Beschlussfassung sich auf seine Stellung im später tatsächlich durchgeführten Bewerbungs- und Auswahlverfahren ausgewirkt haben könnten.

Auch die Art und Weise der Durchführung der Vorstellungsgespräche vermöge einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch nicht zu begründen. Soweit der Antragsteller darüber hinaus Einwendungen erhebe, die sich nicht gegen das der Wahl vorgelagerte Bewerbungs- und Auswahlverfahren, sondern gegen die eigentliche Wahlentscheidung der Stadtverordnetenversammlung oder deren politische Willensbildung richten, unterlägen diese bereits nicht der gerichtlichen Kontrolle.

Gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts hat der Antragsteller am 30.07.2026 Beschwerde erhoben und diese zugleich begründet. Seiner Auffassung nach verenge das Verwaltungsgericht seinen aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Bewerbungsverfahrensanspruch in einer Weise, die mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Auswahlverfahren bei kommunalen Wahlbeamten nicht vereinbar sei. Das Verwaltungsgericht entziehe wesentliche Teile des der Wahl vorgelagerten Auswahlverfahrens faktisch der gerichtlichen Kontrolle, obwohl gerade dieses Vorverfahren nach sachlichen und einheitlichen Maßstäben ausgestaltet sein müsse. Der angegriffene Beschluss verwische die vom Bundesverwaltungsgericht aufgestellte Unterscheidung zwischen der eigentlichen Wahlentscheidung, die als Akt demokratischer Willensbildung einer nur eingeschränkten inhaltlichen Kontrolle unterliege, und dem vorgelagerten Bewerbungs- und Auswahlprozess, der an Art. 33 Abs. 2 GG gebunden bleibe, indem er die mangelbehaftete Bindung an das selbst gesetzte Anforderungsprofil zwar erkenne, diese aber ebenso wie die Rechtmäßigkeit der Vorauswahlentscheidungen und die Pflicht zur Dokumentation tragender Erwägungen im Ergebnis als unerheblich behandle. Auf die weitere Beschwerdebegründung wird Bezug genommen.

Die Antragsgegnerin ist der Beschwerde entgegengetreten.

Der Beigeladene hat sich in der Sache nicht geäußert und keinen Antrag gestellt.

II. Die zulässige Beschwerde des Antragstellers, bei deren Prüfung der Senat auf die dargelegten Gründe beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO), ist unbegründet. Die Beschwerdebegründung rechtfertigt nicht die Abänderung der mit der Beschwerde angegriffenen Entscheidung.

Das Verwaltungsgericht hat zu Recht das Vorliegen der Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO verneint. Der Antragsteller hat eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO).

1. Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jede und jeder Deutsche nach ihrer bzw. seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauswahl zu besetzen.

Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche

Leistung der Bewerberinnen und Bewerber betreffen. Dabei dient Art. 33 Abs. 2 GG zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der sich bewerbenden Personen an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch, vgl. BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13, juris Rn. 31).

Die Wahl und Ernennung kommunaler Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sind allerdings gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.04.2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 26). Denn insoweit ist zu berücksichtigen, dass das Berufsbeamtentum und seine Regelungen auf das Lebenszeitbeamtenverhältnis ausgerichtet sind. Von diesem Leitbild weicht das kommunale Wahlbeamtenamt als Beamtenverhältnis auf Zeit ab. Seine Stellung wird durch seine politische Funktion charakterisiert, die den Grund für die zeitliche Befristung bildet. Die Berufung erfolgt durch einen Akt demokratischer Willensbildung, der erneuert werden muss, wenn die Beamtin oder der Beamte nach Ablauf der Wahlperiode im Amt bleiben soll. Dieser Wahlakt als Akt demokratischer, periodisch zu erneuernder Willensbildung ist das bestimmende Sachmerkmal, das die Begründung des Statusverhältnis der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten von dem Normalfall der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit unterscheidet (vgl. BVerfG, Beschl. v. 24.04.2018 – 2 BvL 10/16, juris Rn. 41 m.w.N.). Da die Bestellung einer kommunalen Wahlbeamtin oder eines kommunalen Wahlbeamten Ergebnis einer „Auswahlentscheidung“ ist, die auf einem Akt demokratischer Willensbildung beruht, ist der Wahlakt selbst einer inhaltlichen Kontrolle durch die Gerichte entzogen.

Die Modifikation des Art. 33 Abs. 2 GG bei Wahl und Besetzung entsprechender Ämter auf kommunaler Ebene erstreckt sich jedoch nicht auf das der Wahl vorgelagerte Bewerbungsverfahren. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass auch ein kommunales Wahlorgan das aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Recht der und des Einzelnen auf chancengleiche Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens zu beachten hat, was die chancengleiche Behandlung aller Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren bedingt. Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung ist somit allein die Wahrung des Gebots der Chancengleichheit und damit die Frage, ob die anzuwendenden Verfahrensvorschriften beachtet worden sind (vgl. zum Vorstehenden: BVerwG, Urt. v. 10.04.2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 26 ff.).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Verwaltungsgericht in rechtlich nicht zu beanstandender Weise einen Verstoß gegen den Anspruch des Antragstellers auf chancengleiche Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens und damit eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs verneint.

a. Entgegen dem Vorbringen der Beschwerde hat das Verwaltungsgericht seiner Prüfung keinen fehlerhaften rechtlichen Maßstab mit der Folge zugrunde gelegt, dass dem Antragsteller ein wirksamer Rechtsschutz versagt bliebe. Insbesondere hat es nicht angenommen, dass jede Beanstandung, die im Zusammenhang mit der Wahl steht, der gerichtlichen Kontrolle entzogen sei, oder mit seiner Auffassung den Bewerbungsverfahrensanspruch im Bereich kommunaler Wahlbeamtenstellen entwertet. Es hat vielmehr unter Heranziehung der zuvor zitierten Maßstäbe ausgeführt, dass das der Wahl vorgelagerte Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchaus Gegenstand der gerichtlichen Prüfung sei und lediglich die eigentliche Wahlentscheidung als Akt demokratischer Willensbildung einer inhaltlichen gerichtlichen Kontrolle grundsätzlich entzogen werde (s. BA S. 12 f.). Soweit das Verwaltungsgericht im Anschluss keine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers durch das der Wahl vorgelagerte Bewerbungs- und Auswahlverfahren annimmt, ist dies Folge einer einzelfallbezogenen Prüfung und keine Verweigerung effektiven Rechtsschutzes.

b. Das Beschwerdevorbringen stellt nicht mit Erfolg die Annahme des Verwaltungsgerichts in Frage, dass die Berücksichtigung von möglicherweise nach dem Anforderungsprofil ungeeigneten Bewerberinnen und Bewerbern den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers im konkreten Auswahlverfahren nicht beeinträchtigt habe.

aa. Nicht zum Erfolg der Beschwerde führt zunächst die Rüge des Antragstellers, die Antragsgegnerin habe seinen Bewerbungsverfahrensanspruch dadurch verletzt, dass sie das in der Ausschreibung veröffentlichte Anforderungsprofil im weiteren Verfahren gerade nicht als verbindlichen Maßstab angewendet habe, so dass es seine rechtliche Funktion als sachliche Vorstrukturierung des Auswahlverfahrens verloren habe.

Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisiert werden; insofern muss der Inhalt dieses Anforderungsprofils mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar sein (BVerfG, Beschl. v. 25.11.2011 – 2 BvR 2435/10, juris Rn. 15; Beschl. v. 16.11.20210 – 2 BvR 2435/10, juris Rn 12; BVerwG, Beschl. v. 29.08.2024 – 1 WB 3.24, juris Rn. 43 m.w.N.). Das Anforderungsprofil beschreibt die formalen Voraussetzungen, fachlichen

Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen, die eine Bewerberin oder ein Bewerber für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt. Es kann einer Stufung des Auswahlverfahrens dienen, indem es ermöglicht, Bewerberinnen und Bewerber, die zwingende Vorgaben eines rechtmäßigen Anforderungsprofils nicht erfüllen, in einer ersten Auswahl auszuschließen, so dass sie nicht mehr in den Leistungsvergleich – die auf der zweiten Stufe erfolgende eigentliche Bewerberauswahl – einbezogen werden müssen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13, BVerwGE 147, 20-37, Rn. 23; VGH BW, Beschl. v. 04.05.2020 – 4 S 672/20, juris Rn. 12 m.w.N.).

Eine gesetzlich normierte bzw. aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende zwingende Verpflichtung, ein solches gestuftes Auswahlverfahren tatsächlich durchzuführen, existiert jedoch nicht. Der Dienstherr muss die Möglichkeit, durch eine Vorauswahl bestimmte Bewerberinnen und Bewerber bereits auszuschließen, nicht zwingend wahrnehmen. Der Antragsteller hat daher auch keinen aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf „sachliche Vorstrukturierung“ des Auswahlverfahrens durch ein Anforderungsprofil.

bb. Die Beschwerde zeigt nicht auf, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers dadurch verletzt worden ist, dass die Antragsgegnerin Bewerberinnen und Bewerber, die das in der Stellenausschreibung festgelegte Anforderungsprofil nicht erfüllen, im weiteren Auswahlverfahren berücksichtigt und sie zur Wahl zugelassen hat.

Das Verwaltungsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Dienstherrin im Auswahlverfahren grundsätzlich an das von ihr selbst festgelegte Anforderungsprofil gebunden ist, da sie anderenfalls zu den von ihr selbst aufgestellten Auswahlmaßstäben in Widerspruch gerät (BVerwG, Urt. v. 16.08.2001 – 2 A 3/00, juris Rn. 32). Unzulässig ist es insbesondere, die Auswahlkriterien nachträglich dergestalt zu ändern, dass sich der Bewerberkreis erweitern würde, ohne dass mögliche Interessenten hiervon Kenntnis erhielten (BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13, BVerwGE 147, 20-37, Rn. 32 unter Bezugnahme auf BVerfG, Beschl. v. 28.02.2007 – 2 BvR 2494/06, juris Rn. 7). Ausgehend hiervon hat das Verwaltungsgericht eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers durch die Berücksichtigung solcher Bewerberinnen und Bewerber, die das Anforderungsprofil nicht erfüllen, gleichwohl verneint, weil sich deren Einbeziehung nach den Umständen des Einzelfalls nicht auf die Wahlentscheidung oder die Erfolgsaussichten des Antragstellers ausgewirkt habe.

Gegen diese Annahme trägt die Beschwerde lediglich vor, das Verhalten der Antragsgegnerin verletze den aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf ein chancengleiches Auswahlverfahren. Ein Verstoß gegen das aus Art. 33 Abs. 2 GG

resultierende Gebot der Chancengleichheit durch das Vorgehen der Antragsgegnerin ist indes nicht zu erkennen. Art. 33 Abs. 2 GG beinhaltet das Recht der und des Einzelnen auf chancengleiche Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens, was die chancengleiche Behandlung aller Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren bedingt. Dies schließt es aus, dass der Dienstherr Maßnahmen ergreift, die bei objektiver Betrachtung, d. h. aus der Sicht eines unbefangenen Beobachters, als eine Bevorzugung oder aktive Unterstützung einer Bewerberin oder eines Bewerbers erscheinen (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.04.2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 28). Schließt der Dienstherr aber im Vorfeld der Auswahlentscheidung gerade keine Bewerberinnen und Bewerber aus, sondern lädt vielmehr sämtliche Bewerberinnen und Bewerber zu einer Vorstellungsrunde ein und bezieht diese auch im Nachhinein in die Wahlentscheidung mit ein, kann nicht von einer Bevorzugung oder aktiven Unterstützung bestimmter Bewerberinnen und Bewerber gesprochen werden. Der Antragsteller hatte – wie alle anderen noch im Verfahren verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber – die Möglichkeit, die Stadtverordnetenversammlung von seiner Person zu überzeugen. Unter Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses (der Beigeladene erhielt 28, der Antragsteller lediglich 9 und ein weiterer Bewerber eine der 46 Stimmen) ist es auch ausgeschlossen, dass sich die Einbeziehung des Anforderungsprofil nicht erfüllender Bewerberinnen und Bewerber auf die Erfolgchancen des Antragstellers ausgewirkt hat.

Im Übrigen konnte sich die Einbeziehung von Bewerberinnen und Bewerber, die das Anforderungsprofil nicht erfüllen, in das Auswahlverfahren deswegen nicht auf die Erfolgchancen des Antragstellers auswirken, da er das Anforderungsprofil selbst nicht vollständig erfüllt. Der Antragsteller erfüllt bereits das erste konstitutive Anforderungsmerkmal der Stellenausschreibung nicht. Die von ihm hervorgehobene mehrjährige Tätigkeit als Abteilungsleiter der Rechtsabteilung eines mittelständischen Unternehmens erfüllt nicht das Merkmal einer mehrjährigen Berufserfahrung in einer Spitzenfunktion der Wirtschaft oder Verwaltung. Eine Spitzenfunktion in der Wirtschaft zeichnet sich bereits vom Wortlaut her dadurch aus, dass die Funktion in der hierarchischen Struktur eines Unternehmens an der „Spitze“ ausgeübt wird. Hierbei handelt es sich regelmäßig um eine Tätigkeit in der Geschäftsführung bzw. im Vorstand eines Unternehmens. Die Leitung einer Abteilung eines Unternehmens kann demgegenüber zwar als herausgehobene Leitungsfunktion, nicht jedoch als Spitzenfunktion im Sinne der hier maßgeblichen Stellenausschreibung angesehen werden. Dies ergibt sich auch durch einen Vergleich mit der alternativ in der Stellenausschreibung geforderten Spitzenfunktion in der Verwaltung. Während beispielsweise die Tätigkeit eines Senators bzw. einer Senatorin als Spitzenfunktion angesehen werden kann, ist die Leitung eines Rechtsreferates des jeweiligen Ressorts, auch wenn sie ggf. mit Organisations-,

Personal- und Projektverantwortung ausgestattet ist, dieser Spitzenfunktion letztlich untergeordnet. Auch die weiteren vom Antragsteller ausgeübten Tätigkeiten als Justiziar eines internationalen Schifffahrtskonzerns, selbständiger Rechtsanwalt, Hochschuldozent im Wirtschaftsrecht und Autor mehrerer Fachveröffentlichungen erfüllen offensichtlich das Merkmal einer „Spitzenfunktion“ nicht.

cc. Die vom Antragsteller gerügte Entwertung bzw. Funktionslosigkeit des Anforderungsprofils ist nicht ersichtlich, da mit dem Beigeladenen eine Person gewählt worden ist, die nach den – von der Beschwerde nicht angegriffenen – Feststellungen des Verwaltungsgerichts sämtliche konstitutiven Merkmale des Anforderungsprofils erfüllt (s. BA, S. 20 f.). Zwar kann der Antragsteller die getroffene Auswahlentscheidung als Akt demokratischer Willensbildung durch das Gericht inhaltlich nicht überprüfen lassen. Der Antragsteller ist insoweit jedoch nicht rechtsschutzlos gestellt. Denn der (beschränkte) Umfang gerichtlicher Kontrollmöglichkeiten bei der Besetzung kommunaler Wahlbeamtenstellen schließt auch die Überprüfung mit ein, ob die oder der Gewählte die gesetzlichen Voraussetzungen für das Wahlamt und ein etwaig zwingendes Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle erfüllt, mithin zur Wahl zuzulassen war (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.04.2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 30).

Der Antragsteller kann im vorliegenden Verfahren somit lediglich dann mit Erfolg die fehlende Berücksichtigung des Anforderungsprofils im Auswahlverfahren rügen, wenn der Beigeladene die konstitutiven Merkmale des Anforderungsprofils nicht erfüllt und somit von vornherein aus dem Kreis der zu berücksichtigenden Bewerberinnen und Bewerber hätte ausscheiden müssen. Die vom Verwaltungsgericht getroffene Feststellung, dass der Beigeladene die Voraussetzungen des Anforderungsprofils erfüllt, wird von der Beschwerde jedoch nicht angegriffen.

c. Auch der Einwand der Beschwerde, bereits aus dem Ausschreibungstext werde eine unzulässige Vorfestlegung ersichtlich, die ihn in seinen Rechten verletze, greift nicht durch.

Die Beschwerde rügt die Argumentation des Verwaltungsgerichts dahingehend, in Bezug auf den in der Ausschreibung enthaltenen Hinweis auf ein Vorschlagsrecht der SPD-Fraktion liege kein Rechtsverstoß vor, da es sich hierbei um kein leistungsbezogenes Auswahlkriterium handle und formal alle Bewerberinnen und Bewerber zur Wahl zugelassen worden seien. Nach der Beschwerdebegründung greife diese Betrachtung zu kurz, da die Verletzung nicht darin liege, dass das Vorschlagsrecht als ausdrückliches Auswahlkriterium angewendet worden sei, sondern darin, dass eine parteipolitische

Vorfestlegung in den amtlichen Ausschreibungstext hineingetragen und damit der offene Charakter des Verfahrens in Frage gestellt worden sei.

Mit dieser Argumentation legt der Antragsteller jedoch weiterhin nicht substantiiert dar, inwieweit der Hinweis geeignet gewesen sein soll, seinen Bewerbungsverfahrensanspruch zu beeinträchtigen oder die spätere Auswahlentscheidung vorwegzunehmen. Dies ist auch nicht ersichtlich, da die Mitglieder der Stadtverordnetenversammlung unabhängig von dem Vorschlagsrecht der SPD-Fraktion in ihrer Wahlentscheidung frei gewesen sind und ihre Auswahl unter sämtlichen vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerbern treffen konnten. Wie das Verwaltungsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, schützt der Bewerbungsverfahrensanspruch den Antragsteller vor einer sachwidrigen Auswahlentscheidung, nicht jedoch vor der politischen Meinungsbildung oder öffentlichen Unterstützung einzelner Bewerberinnen und Bewerber durch Fraktionen. Auch der Senat erachtet das Bestehen eines informellen, unverbindlichen politischen Vorschlagsrechts einer Fraktion daher als rechtlich unbedenklich. Nichts anderes ergibt sich, wenn man zusätzlich die Veränderung des Anforderungsprofils gegenüber der vorherigen Oberbürgermeisterwahl in die Betrachtung mit einbezieht. Den Ausführungen des Verwaltungsgerichts dazu, dass das geänderte Anforderungsprofil rechtlich nicht zu beanstanden sei, setzt die Beschwerdebeurteilung keine konkreten Einwände entgegen. Ein rechtlich nicht zu beanstandendes informelles politisches Vorschlagsrecht einer Gemeinderatsfraktion und ein rechtlich ebenfalls nicht zu beanstandendes Anforderungsprofil können aber auch kombiniert betrachtet keinen Rechtsfehler des Auswahlverfahrens begründen.

d. Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers folgt auch nicht aus dem am 17.03.2026 getroffenen Beschluss des Ausschusses, der mit weiteren Beschlüssen vom 31.03.2026 und 16.04.2026 aufgehoben wurde.

Die mit Beschluss vom 17.03.2026 getroffene Vorauswahl des Ausschusses zugunsten des Beigeladenen und eines weiteren Bewerbers stellt zwar grundsätzlich eine Auswahlentscheidung dar, die auch in der vorliegenden Konstellation der Besetzung einer kommunalen Wahlbeamtenstelle gerichtlich überprüfbar ist. Soweit eine Vorauswahl hinsichtlich derjenigen Bewerberinnen und Bewerber erfolgt, die für eine persönliche Vorstellung eingeladen werden, hat die Auswahl unter Anwendung sachlicher Kriterien und nach einheitlichen Grundsätzen zu erfolgen (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.04.2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 30). Dies gilt jedoch nur solange, wie die (Vor-)Auswahlentscheidung für das Stellenbesetzungsverfahren von rechtlicher Relevanz ist. Wird die Vorauswahlentscheidung – wie hier – noch vor Durchführung der weiteren

Verfahrensschritte, wie einer persönlichen Vorstellung und der eigentlichen Wahlentscheidung, aufgehoben, hat sie sich auf den Bewerbungsverfahrensanspruch der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber und deren Anspruch auf chancengleiche Ausgestaltung des Verfahrens letztendlich nicht ausgewirkt.

Entgegen dem Vorbringen der Beschwerde hat die Antragsgegnerin keinen Nachweis dafür, dass die durch die Vorauswahl geprägte öffentliche und politische Wahrnehmung des Verfahrens im weiteren Verlauf tatsächlich neutralisiert wurde, zu erbringen. Es obliegt – wie vom Verwaltungsgericht festgestellt – vielmehr dem Antragsteller glaubhaft zu machen, inwieweit die damalige Beschlussfassung sich nach ihrer Aufhebung noch auf seine Stellung im später tatsächlich durchgeführten Bewerbungs- und Auswahlverfahren ausgewirkt haben könnte. Diesem Erfordernis ist er auch mit seinem Beschwerdevorbringen nicht nachgekommen. Entsprechende Auswirkungen kann der Antragsteller insbesondere nicht mit der Argumentation herleiten, dass in der Folge des Beschlusses vom 17.03.2026 insgesamt 14 Personen ihre Bewerbung zurückgezogen hätten. Zunächst hat lediglich eine Bewerberin im Anschluss an den Beschluss vom 17.03.2026 und vor dessen Aufhebung ihre Bewerbung zurückgezogen. Die weiteren Rücknahmen erfolgten erst im Anschluss an die Aufhebung des Beschlusses vom 17.03.2026 und die erfolgte Einladung zu den Vorstellungsgesprächen am 01.04.2026. Welche Gründe hierfür ausschlaggebend gewesen sind, ist nicht bekannt. Ein unmittelbarer Zusammenhang zu dem am 17.03.2026 gefassten Beschluss ist jedenfalls nicht erkennbar. Ferner führt die Rücknahme der Bewerbung einer anderen Mitbewerberin, selbst wenn diese durch die später aufgehobene Vorauswahlentscheidung ausgelöst worden sein sollte, nicht automatisch zu einer Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers. Dieser hat sich durch den Beschluss vom 17.03.2026 gerade nicht beeinflussen lassen und seine Bewerbung aufrechterhalten. Auf seine Stellung im Bewerbungsverfahren hat sich der Beschluss angesichts seiner Aufhebung somit nicht ausgewirkt.

Für den Senat ist nicht erkennbar, inwieweit der Umstand, dass der Ausschuss zunächst eine Vorauswahl getroffen hat, im Folgenden hieran jedoch nicht mehr festgehalten und statt der zwei zuvor ausgewählten Bewerber alle im Verfahren verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber zur Wahl zugelassen hat, zu einer im weiteren Verfahren nachteilhaften Ungleichbehandlung des Antragstellers geführt haben soll. Ein Unterschied zu einer Behandlung des Antragstellers in einem hypothetischen – nach Abbruch des Auswahlverfahrens durchzuführenden – erneuten Bewerbungsverfahren, bei dem alle Bewerber von Anfang an durch denselben Ausschuss zur Wahl zugelassen würden, ist nicht ersichtlich. Allein aus der öffentlichen oder politischen Wahrnehmung dieser

aufgehobenen (Vor-)Auswahlentscheidung folgt jedenfalls keine Verletzung des Anspruchs des Antragstellers auf chancengleiche Behandlung im Auswahlverfahren.

e. Soweit die Beschwerde weiter rügt, das Verwaltungsgericht verkenne die verfassungsrechtliche Funktion der Dokumentationspflicht, soweit es in Bezug auf die am 17.03.2026 getroffene und im Anschluss aufgehobene Entscheidung mangels Vorliegens einer Auswahlentscheidung eine Dokumentationspflicht verneine, führt dies nicht zum Erfolg.

Im Hinblick auf den Vortrag der Beschwerde, dass die Pflicht zur schriftlichen Fixierung einer Auswahlentscheidung nicht davon abhängen könne, ob der Dienstherr die Entscheidung ausdrücklich als Auswahlentscheidung bezeichne, ist bereits nicht erkennbar, dass das Verwaltungsgericht eine solche Auffassung vertreten hätte. Es hat lediglich ausgeführt, dass die Rechtsprechung zum Erfordernis der zwingenden schriftlichen Dokumentation der Auswählerwägungen voraussetze, dass der Dienstherr vor der Stellenbesetzung überhaupt eine eigenständige Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerbern treffe, woran es im vorliegenden Verfahren fehle.

Der Beschwerde ist nicht zu folgen, soweit sie sinngemäß weiter geltend macht, dass die Antragsgegnerin zur schriftlichen Fixierung derjenigen Erwägungen verpflichtet gewesen sei, die sie zur Aufhebung der mit Beschluss vom 17.03.2026 getroffenen (Vor-)Auswahlentscheidung und zur Einladung aller verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber zu den Vorstellungsgesprächen bewogen haben. Die aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 19 Abs. 4 GG folgende Verpflichtung, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen, dient in erster Linie der verfahrensbegleitenden Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG dadurch, dass die durch die (Vor-)Auswahl ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerber in die Lage versetzt werden, sachgerecht darüber befinden zu können, ob sie die Entscheidung des Dienstherrn gegen sich hinnehmen sollen oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung ihrer Bewerbung bestehen und sie gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen wollen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07, juris Rn. 20 ff.; BVerwG, Beschl. v. 16.12.2008 – 1 WB 19.08, juris Rn. 35; OVG Bremen, Beschl. v. 30.11.2021 – 2 LA 282/21, juris Rn. 13). Erfolgt jedoch – wie vorliegend – gerade keine Vorauswahl und werden sämtliche Bewerberinnen und Bewerber zur endgültigen Auswahlentscheidung zugelassen, ist nicht ersichtlich, dass einzelne von ihnen im Hinblick auf eine getroffene Vorauswahl durch ein Dokumentationserfordernis geschützt werden müssten.

Die Beschwerde führt weiter aus, dass auch aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung eine Dokumentationspflicht der Vorauswahlentscheidung folge, die gerade nicht voraussetze, dass die Auswahlentscheidung zum Ausschluss von Bewerberinnen oder Bewerbern führe, sondern bereits bei der Entscheidung über die Zusammensetzung des weiter zu berücksichtigenden Bewerberkreises ansetze. Eine solche Rechtsauffassung ergibt sich indes nicht aus dem von ihm zitierten Beschluss des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 21.10.2025 (6 SaGA 4/25). In dem vom Thüringer Landesarbeitsgericht entschiedenen Fall kam es im Rahmen der Vorauswahlentscheidung vielmehr gerade zum Ausschluss von Bewerberinnen und Bewerbern (14 von 26 Bewerberinnen und Bewerbern wurden infolge der Vorauswahl nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen). Das Gericht hat lediglich im Hinblick auf eine im Rahmen der Vorauswahl noch ausgewählte, im endgültigen Besetzungsverfahren jedoch unterlegene Bewerberin ausgeführt, dass ihr Bewerbungsverfahrensanspruch durch die fehlende ordnungsgemäße Dokumentation der Vorauswahlentscheidung verletzt worden sei. Es hat angenommen, dass es nicht relevant sei, ob die Person in die Vorauswahl einbezogen worden sei oder nicht. Denn auch Bewerberinnen und Bewerbern, die im Rahmen der Vorauswahl noch nicht ausgeschieden seien, später aber dennoch nicht ausgewählt wurden, müsse es möglich sein, nachzuvollziehen, weshalb die oder der letztlich obsiegende Mitbewerberin oder Mitbewerber ausgewählt worden sei. Insoweit könnten auch die Gründe für die Vorauswahlentscheidung relevant sein, um sachgerecht abzuwägen, ob gerichtlicher Rechtsschutz gegen die Auswahlentscheidung in Anspruch genommen werde oder nicht (vgl. ThürLAG, Urt. v. 21.10.2025 – 6 SaGA 4/25, juris Rn. 60). Erfolgt jedoch – wie vorliegend – überhaupt keine Vorauswahlentscheidung, kann sich aus der Entscheidung, alle Bewerberinnen und Bewerber im weiteren Auswahlverfahren zuzulassen, für die letztlich unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber keine für die Abwägung, ob gerichtlicher Rechtsschutz in Anspruch genommen wird oder nicht, relevante Informationsgewinnung ergeben, da gerade kein Leistungsvergleich im Vorfeld vorgenommen wurde.

Soweit die Beschwerde im Folgenden auf die bereits erstinstanzlich gerügte fehlende Dokumentation der Bewerbervorstellungen vom 20. und 21.04.2026 eingeht, mangelt es an einer § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO entsprechenden inhaltlichen Auseinandersetzung mit der angegriffenen Entscheidung.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, etwaige außergerichtliche Kosten des Beigeladenen dem Antragsteller aufzuerlegen, weil der Beigeladene keine Anträge gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Festsetzung des Streitwertes erfolgt gemäß § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG und in Anlehnung an Ziff. 1.4, 10.1 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2025. Eine weitere Reduzierung des sich danach ergebenden Streitwertes im Hinblick darauf, dass der Antragsteller sein Begehren im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes verfolgt, ist nicht geboten. Insoweit ist das wirtschaftliche Interesse des Bewerbers um ein Beförderungsamts im Hauptsacheverfahren weitgehend identisch mit seinem Interesse im vorläufigen Rechtsschutzverfahren (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13, juris Rn. 53).

Dr. Maierhöfer

Stybel

Schröder