



Verwaltungsgericht Hamburg

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 20, am 29. Juni 2021 durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht ...,
die Richterin am Verwaltungsgericht ...,
den Richter am Verwaltungsgericht ...

beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsteller.

Der Streitwert wird auf 2.500 Euro festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Hamburgische Obergericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – in elektronischer Form beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hamburgischen Obergericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Obergericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern ist oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Eine Beschwerde in Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Der Beschwerde sowie allen Schriftsätzen sollen – sofern sie nicht in elektronischer Form eingereicht werden – Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

Vor dem Hamburgischen Obergerverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Obergerverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Hinsichtlich der Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten die Beschwerde an das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht zu. Die Streitwertbeschwerde ist schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder in elektronischer Form (s.o.) beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Sie ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat, einzulegen.

Soweit die Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nicht durch das Verwaltungsgericht zugelassen worden ist, ist eine Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nur gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Gründe:

I.

Der zulässige Hauptantrag, mit dem der Antragsteller seine vorläufige Zulassung zu der am 1. Juli 2021 beginnenden Ausbildung im Ausbildungsgang für die Laufbahn der Gerichtsvollzieherin bzw. des Gerichtsvollziehers und seine vorläufige Teilnahme hieran begehrt, hat in der Sache keinen Erfolg.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis treffen, wenn diese Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint (sog. Regelungsanordnung). Dies setzt gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO voraus, dass der Antragsteller Umstände glaubhaft macht, aus denen er in der Hauptsache einen Anspruch herleitet (Anordnungsanspruch) und die den Erlass einer einstweiligen Anordnung erforderlich machen (Anordnungsgrund).

Wird durch die einstweilige Anordnung die in der Hauptsache beehrte Entscheidung ganz oder teilweise vorweggenommen, ist dem Antrag nur stattzugeben, wenn ansonsten das Recht des Antragstellers auf effektiven Rechtsschutz aus Art. 19 Abs. 4 GG vereitelt würde.

Dies ist der Fall, wenn ein Erfolg des Antragstellers in der Hauptsache weit überwiegend wahrscheinlich ist und dem Antragsteller im Falle des Abwartens einer Hauptsacheentscheidung in der Hauptsache schwere und unzumutbare, nachträglich nicht mehr zu beseitigende Nachteile drohen (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 6.7.2018, 3 Bs 97/18, juris, Rn. 35 m.w.N.).

Die vorliegend begehrte vorläufige Zulassung zur Ausbildung stellt jedenfalls eine teilweise Vorwegnahme der Hauptsache dar, da der Antragsteller hierdurch bis zur Bestands- bzw. Rechtskraft einer ablehnenden Entscheidung im Hauptsacherechtsbehelfsverfahren in den Genuss des in der Hauptsache erstrebten Zustands käme.

Hieran gemessen hat der Antragsteller bereits einen Anordnungsanspruch nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit glaubhaft gemacht. Ein Anspruch auf vorläufige Zulassung setzt voraus, dass der aus Art. 33 Abs. 2 GG abzuleitende Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers im Zulassungsverfahren verletzt worden ist und sich die entsprechenden Fehler dergestalt ausgewirkt haben, dass der Antragsteller mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Ausbildung hätte zugelassen werden müssen (VG Hamburg, Beschl. v. 21.4.2020, 21 E 1257/20, n. v., BA S. 4; Beschl. v. 19.4.2018, 21 E 1983/18, n. v., BA S. 4). Dies gilt auch für einen Anspruch auf Zulassung aufgrund einer Auswahlentscheidung für eine Ausbildung, deren erfolgreicher Abschluss – wie vorliegend im Hinblick auf die angestrebte Verwendung im Laufbahnzweig Gerichtsvollzieherdienst - ihrerseits Voraussetzung für einen Laufbahnaufstieg ist (vgl. allgemein zum Laufbahnaufstieg BVerwG, Urt. v. 26.9.2012, 2 C 74/10, juris, Rn. 18; VG Hamburg, Beschl. v. 21.4.2020, 21 E 1257/20, n. v., BA S. 5). Jeder Bewerber um einen Ausbildungsplatz hat – wie im Falle der Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt – daher einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungsverfahrensanspruch; vgl. BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012, 2 VR 5.12, juris Rn. 23; BVerwG, Urt. v. 4.11.2010, 2 C 16/09, juris Rn. 21; OVG Hamburg, Beschl. v. 16.11.2011, 1 Bs 160/11, juris Rn. 5). Maßgeblich für das Fortbestehen dieses Bewerbungsverfahrensanspruchs ist, ob der Bewerber durch die Art und Weise des Auswahlverfahrens in seinem Recht auf chancengleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Maßgabe von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verletzt worden ist. Zur Wahrung des Einschätzungsspielraumes des Dienstherrn hat sich dabei die gerichtliche Prüfung darauf zu beschränken, ob bei der Auswahlentscheidung die anzuwendenden Begriffe verkannt, ein unrichtiger oder unvollständiger Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeine Wertungsmaßstäbe nicht be-

achtet, sachwidrige Erwägungen angestellt oder sonstige Verfahrensfehler gemacht worden sind (vgl. zum insoweit vergleichbaren Konkurrentenverfahren BVerwG, Urt. v. 17.9.2015, 2 C 27/14, juris Rn. 9 m.w.N.).

Nach diesen Maßstäben besteht kein Anordnungsanspruch, weil das auf den Antragsteller bezogene Auswahlverfahren nicht an Rechtsfehlern leidet, die eine vorläufige Zulassung des Antragstellers gebieten. Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes auszuwählender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, Urt. v. 27.2.2003, 2 C 16/02, juris, Rn. 12). Allerdings legt Art. 33 Abs. 2 GG nicht im Einzelnen fest, anhand welcher Mittel die Eignung, Befähigung und Leistung von Bewerbern um ein Beförderungsamts festzustellen sind. Dienstliche Beurteilungen treffen im Wesentlichen eine Aussage nur darüber, ob und in welchem Maße ein Beamter den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Dabei können sich sogar die Statusämter innerhalb einer Laufbahn, obwohl sie aufeinander aufbauen und durchlaufen werden müssen (Laufbahnprinzip), in den Anforderungen so sehr voneinander unterscheiden, dass eine günstig beurteilte Eignung regelmäßig nur noch für das nächsthöhere Statusamt angenommen werden kann. Steht der Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe an, lässt die Aussagekraft dienstlicher Beurteilungen noch mehr nach (zum Vorstehenden OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 11.1.2018, OVG 4 S 40.17, juris, Rn. 8, m.w.N.; VG Hamburg, Beschl. v. 21.4.2020, 21 E 1257/20, n. v., BA S.7). Die Antragsgegnerin hat die Auswahl der Bewerber anhand von Kriterien getroffen, die mit diesen Vorgaben vereinbar sind. Die Zulassung zur streitgegenständlichen Ausbildung richtet sich nach der „Verordnung über die Zusatzausbildung und den Vorbereitungsdienst sowie die Prüfung zum zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justiz zur Verwendung im Laufbahnzweig Gerichtsvollzieherdienst“ (APO-GerichtsVD) vom 5. Juli 2011 (HmbGVBl. 2011, S.279) in der Fassung der letzten Änderung vom 19. Juni 2018 (HmbGVBl. 2018, S. 213). Gem. § 2a Abs. 1 Nr. 1 APO-GerichtsVD kann – u. a. – zur Ausbildung zugelassen werden, wer nach der Persönlichkeit, den Fähigkeiten und den bisherigen fachlichen Leistungen für den Gerichtsvollzieherdienst geeignet erscheint. Gem. § 3 Abs. 2 APO-GerichtsVD entscheidet die zuständige Behörde über die Zulassung aufgrund eines Auswahlverfahrens (Satz 1), das von einer bestellten Auswahlkommission durchgeführt wird (Satz 2). Das Verfahren beinhaltet einen schriftlichen Leistungsnachweis, eine psychologische Eignungsuntersuchung und einen Vorstellungstermin (Satz 3). Dieses Vorgehen ist nicht zu beanstanden, da diese Gestaltung des

Auswahlverfahrens nicht das dem Dienstherrn insoweit zustehende Ermessen überschreitet und sich an die Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG hält und dienstliche Beurteilungen jedenfalls insoweit Berücksichtigung finden, als die bisherigen fachlichen Leistungen ohnehin Zulassungsvoraussetzung sind.

Gemessen an diesen Vorgaben ist die dem Antragsteller mit Schreiben vom 14. Dezember 2020 mitgeteilte Entscheidung der Antragsgegnerin, den Antragsteller nicht zur Auswahl zuzulassen, rechtsfehler-, insbesondere ermessensfehlerfrei. Denn die Antragsgegnerin hat ihre Beurteilung, den Antragsteller nicht für geeignet für die Ausbildung zum Gerichtsvollzieher zu halten, frei von kausal für die Auswahlentscheidung gewordenen Verfahrensfehlern getroffen (1.) und ihren Beurteilungsspielraum bei der Eignungsbewertung des Antragstellers nicht überschritten (2.)

1. Die Antragsgegnerin hat ihre Auswahl in Bezug auf den Antragsteller frei von Verfahrensfehlern getroffen, die für die Entscheidung kausal geworden sind. Aufgrund der Ausschreibung für die Ausbildung für die Laufbahn der Gerichtsvollzieherin bzw. des Gerichtsvollziehers schrieb die Antragsgegnerin im Jahre 2020 8 bis 10 Ausbildungsstellen für die am 1. Juli 2021 beginnende Ausbildung aus. Hierauf bewarben sich insgesamt 37 Bewerberinnen und Bewerber. Ausweislich der Ausschreibung sollte sich das Auswahlverfahren so gestalten, dass alle Bewerber und Bewerberinnen ein schriftliches Auswahlverfahren, in dem 3 Module zu bestehen waren, zu durchlaufen hatten, um sich nach einem etwaigen Bestehen einem mündlichen Auswahlverfahren (Assessment, bestehend aus einer Gruppendiskussion, berufsbezogenem Rollenspielen und Vorstellungsgespräch mit 4 zu bestehenden Modulen) vor der Auswahlkommission zu stellen. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wurden insgesamt 3 Bewerber, die mindestens 4 der insgesamt 7 Module bestanden hatten, auf die 8 bis 10 zur Verfügung stehenden Stellen zugelassen.

Diese Vorgehensweise der Antragsgegnerin begegnet grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken, denn sie steht im Einklang mit dem Ausschreibungstext und § 3 Abs. 2 Satz 3 APO-GerichtsVD. Dass die Auswahlkommission nicht entsprechend den Vorgaben von § 3 Abs. 2 Satz 2 APO-GerichtsVD zusammengesetzt worden wäre, ist ebenfalls nicht ersichtlich. Besonderheiten des auf den Antragsteller bezogenen Auswahlverfahrens, die zu einem Anspruch auf Zulassung zur streitgegenständlichen Ausbildung führen könnten, sind nicht gegeben. Entgegen dem eigentlichen Gang des Auswahlverfahrens besteht für den Antragsteller zwar die Besonderheit, dass er das Assessment-Center nicht – wie eigentlich

vorgesehen – nach Ablegung der schriftlichen Prüfung, sondern vor Ablegung der schriftlichen Prüfung durchlaufen und nicht erfolgreich bestritten hatte und bei Ablegung der schriftlichen Prüfung auch keine Möglichkeit mehr hatte, seine Eignung nachzuweisen, da es nicht mehr möglich war, auf 4 bestandene Module zu kommen. Ein zur Nichtzulassung des Antragstellers führender kausaler Verfahrensfehler ist hiermit – wie die Antragsgegnerin richtigerweise vorträgt – indes nicht verbunden, weil das auf „nicht geeignet“ lautende Gesamtergebnis für den Antragsteller allein auf der nicht bestandenen mündlichen Prüfung beruht.

2. Die Antragsgegnerin hat auch ihren Beurteilungsspielraum bei der Eignungsbewertung des Antragstellers nicht überschritten. Dabei hat die Antragsgegnerin beurteilungsfehlerfrei die Ergebnisse des Assessment-Centers zur Grundlage ihrer Entscheidung gemacht. Entscheidet sich der Dienstherr, eine Auswahlentscheidung nach bestandener schriftlicher Prüfung auf ein Assessment-Center oder ein strukturiertes Auswahlgespräch zu stützen, ist dieses hinreichend zu dokumentieren und gerichtlich überprüfbar zu machen (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 10.10.2017, 5 Bs 111/17, juris, Rn.70). Vorliegend hat die Antragsgegnerin das durchgeführte Assessment-Center hinreichend dokumentiert (a) und durchgreifende Mängel bezüglich Aufgabenstellung und Bewertung sind nicht ersichtlich (b).

a) Das durchgeführte Assessment-Center ist hinreichend dokumentiert. Werden Auswahlentscheidungen aufgrund strukturierter Auswahlverfahren getroffen, ist zwar kein Protokoll, insbesondere kein Wortprotokoll der Gespräche erforderlich. Die an die Stellenbewerber gerichteten Fragen bzw. die besprochenen Themen, die Antworten der Bewerber, die Bewertung dieser Antworten durch die Auswahlkommission sowie der persönliche Eindruck von den Bewerbern müssen jedoch zumindest in den Grundzügen festgehalten werden (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 10.10.2017, 5 Bs 111/17, juris, Rn. 94; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 27.1.2012, 6 S 50.11, juris; OVG Münster, Beschl. v. 3.8.2017, 6 B 831/17, juris, Rn. 10 ff.; Beschl. v. 13.5.2004, 1 B 300/04, NVwZ-RR 2004, 771, juris, Rn. 17; OVG Lüneburg, Beschl. v. 18.8.2011, 5 ME 212/11, juris).

Diese Voraussetzungen sind zwar nicht zum Zeitpunkt der Erhebung des Widerspruchs des Antragstellers, wohl aber im Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts als gewahrt anzusehen. Zwar hat die Antragsgegnerin eingeräumt, dass die das Auswahlverfahren betreffenden Unterlagen zeitweise im Archiv „verfäichert“ waren und erst jetzt wieder aufgefunden werden konnten. Hiermit ist dem Antragsteller jedenfalls im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens die Möglichkeit gegeben worden, sich mit den Erwägungen der Antragsgegnerin

hinreichend auseinanderzusetzen. Sowohl hinsichtlich der Gruppendiskussion als auch hinsichtlich der durchgeführten Rollenspiele und des Vorstellungsgesprächs ist der Verlauf des Assessment-Centers nachvollziehbar dokumentiert, denn die Antragsgegnerin hat die jeweiligen Fragestellungen und Themen benannt, den Interviewleitfaden für das strukturierte Auswahlgespräch, das für alle Bewerber gleich war, und Übersichtsbögen und Mitschriften über die Leistungen des Antragstellers vorgelegt. Damit hat der Antragsteller ausreichende Informationen darüber, warum er nach Auffassung der Auswahlkommission nicht überzeugt hat.

b) Durchgreifende Mängel bezüglich Aufgabenstellung und Bewertung sind nicht ersichtlich. Die Antragsgegnerin dürfte ihre Beurteilung frei von Beurteilungsfehlern vorgenommen haben. Die Bewertung einer Leistung in einem Assessment-Center, die insbesondere auf der subjektiven Einschätzung der Kommissionsmitglieder beruht, weil es nicht um die Einordnung in die Kategorien „richtig“ oder „falsch“ geht, sondern um die Bewertung von Kompetenzen und Persönlichkeit eines Bewerbers (vgl. hierzu OVG Münster, Beschl. v. 3.8.2017, 6 B 830/17, juris, Rn. 6), ist – wie bereits oben erwähnt – gerichtlich nur eingeschränkt dahingehend überprüfbar, ob der rechtliche Rahmen oder die anzuwendenden Begriffe verkannt worden sind, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen wurde, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt wurden. Dies ist nicht der Fall.

Soweit die Mitglieder der Auswahlkommission die im Rahmen der Gruppendiskussion zum Thema „Bedingungsloses Grundeinkommen“ geäußerte, aber nicht begründete Ansicht des Antragstellers, dies erhöhe das Bildungsniveau, als abwegig eingestuft haben, ist dies nicht zu beanstanden. Ebenso wenig stellt es einen Beurteilungsfehler dar, wenn die Auswahlkommission die Äußerungen des Antragstellers zum Thema „Der Plastikfluch – billig, praktisch und gefährlich – Sind Produktverbote und Strafzahlungen die richtigen Mittel zur Herbeiführung einer Verhaltensänderung“ als inkonsequent einstufte, da der Antragsteller zunächst gemeint hatte, Strafen brächten nichts, um dann zu äußern, vor einer Strafandrohung hätten Fristsetzungen zu erfolgen. Soweit die Antragsgegnerin ausweislich der mit den Sachakten vorgelegten Bewertungsbögen in den durchgeführten Rollenspielen das Auftreten des Antragstellers im Hinblick auf die Merkmale „Persönliches Auftreten“, „Kommunikation“, „Ausdauer/ Konzentration“, „Inhalt/Themenbezug“ als nicht ausreichend bewertet hat, ist dies durch die verschriftlichten Anmerkungen der Leiterin der Ausbildungskommission ebenfalls als fehlerfrei anzusehen, da sich der Antragsteller hiernach zwar schnell auf die vorgegebene Situation einstellen, die Sachlage aber nicht verständlich und

richtig schildern und auch keine verbindliche Vereinbarung treffen konnte. Schließlich ist es frei von Beurteilungsfehlern, wenn die Antragsgegnerin aus dem Auftreten des Antragstellers im Vorstellungsgespräch den Schluss gezogen hat, dass der Antragsteller für die Ausbildung zum Gerichtsvollzieher nicht geeignet ist. Die Antragsgegnerin, die die Antworten zu dem Fragenkatalog protokolliert hat, hat dem Antragsteller insbesondere vorgehalten, hinsichtlich der Frage nach seinem Wissen über die Arbeit des Gerichtsvollziehers auf einen von ihm geschriebenen Aufsatz verwiesen zu haben und dies als kommunikationschwach gewertet. Weiterhin ist dem Antragsteller vorgehalten worden, keine eigenen Fragen zu der ihm bevorstehenden Aufgabe vorbereitet zu haben und im Laufe des Gesprächs zunehmend gereizt, nicht belastbar und nicht zugewandt gewirkt zu haben. Antworten zum Umgang mit Belastungssituationen („ich suche mir freizeittechnisch Ausgleich, „kann die Polizei hinzuziehen“) und Konfliktpotential am Arbeitsplatz („bislang keine Konflikte“) hätten unglaublich und wenig realitätsnah gewirkt. Diese Bewertung dürfte nicht zu beanstanden sein.

Demgegenüber hat der Antragsteller lediglich eingewandt, es erschließe sich nicht, warum eine so erhebliche Diskrepanz bei der Bewertung der schriftlichen und mündlichen Prüfung bestehe. Alle seine Argumente seien negativ bewertet oder vollständig aus dem Kontext gerissen worden. Hiermit vermag der Antragsteller indes keine Beurteilungsfehler im oben genannten Sinne aufzuzeigen. Vielmehr stellt er der – notwendig subjektiven – Einschätzung der Kommissionsmitglieder allein seine eigene, ebenfalls subjektive Bewertung gegenüber.

II.

Auch der Hilfsantrag auf Freihaltung eines Ausbildungsplatzes im streitgegenständlichen Ausbildungsgang hat daher keinen Erfolg.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 2 GKG i.V.m. Ziff. 1.5 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.