

P r o t o k o l l

der Sitzung der Einigungsstelle der Landeshauptstadt Magdeburg betreffend die Einstellung von 9 Brandmeisteranwärtern (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes) unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf

Termin: Freitag, den 13. Februar 2026

Beginn der Sitzung: 9:00 Uhr

Ende der Sitzung: 10:00 Uhr

Anwesend waren:

Für die Dienststelle: Frau Thomas (Fachdienstleiterin 01.1)
Frau Hoffmann (Teamleiterin 01.12)
Frau Scherschmidt (Sachbearbeiterin 37.02)

Für den Gesamtpersonalrat: Herr Krumsieg (Mitglied GPR)
Frau Heinemann (Mitglied GPR)
Herr Ermisch (Mitglied GPR)

Unparteiischer Vorsitzender: Herr Dr. Pietzsch

Der Vorsitzende eröffnete die Verhandlung und führte in den Sach- und Streitstand ein. Die Sach- und Rechtslage wurde eingehend erörtert.

Die Einigungsstelle fasste sodann folgenden

B e s c h l u s s

Die Einigungsstelle empfiehlt der Dienststelle, die 9 von ihr ausgewählten Bewerber unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf als Brandmeisteranwärter (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes) einzustellen.

Der Beschluss wurde mit 5:1 Stimmen bei 1 Enthaltung gefasst.

Begründung:

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Art. 33 Abs. 2 GG dient einerseits dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stel-

len des öffentlichen Dienstes, dessen fachliches Niveau und rechtliche Integrität gewährleistet werden sollen. Andererseits trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse des Bewerbers an seinem beruflichen Fortkommen Rechnung. Die Bestimmung begründet ein unbeschränktes und vorbehaltlos gewährleistetes grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl und auf deren Durchführung an Hand der in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Auswahlkriterien (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; vgl. etwa BVerwG, Urt. v. 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 -, NVwZ 2011, 1270 m.w.N.).

Die Beurteilung der Beschäftigten und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung obliegt nach ständiger Rechtsprechung allein der Dienststelle. Dieser ist dabei von Verfassungs wegen (Art. 33 Abs. 2 GG) ein weiter Ermessens- und Beurteilungsspielraum eingeräumt, der nur beschränkt nachprüfbar ist und in den die Personalvertretung mit ihren Einwendungen nicht eindringen kann. Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Auswahlentscheidung nur dann verweigern, wenn die Dienststelle bei der Eignungsbeurteilung des ausgewählten Bewerbers den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist oder allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. etwa BVerwG, Beschl. v. 23. September 1992 - 6 P 24/91 -, PersR 1993, 24). Hierzu gehört insbesondere die Bevorzugung eines Bewerbers aus unsachlichen Gründen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 26. Januar 1994 - 6 P 21/92 -, PersV 1994, 539 m.w.N.). Hingegen darf der Personalrat sein eigenes Werturteil über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Bewerbers nicht an die Stelle der Beurteilung durch den Dienststellenleiter setzen (st. Rspr., vgl. etwa BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 1986 - 6 P 4/83 -, BVerwGE 74, 273; Beschl. v. 2. November 1994 - 6 P 28.92 -, PersR 1995, 83).

Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. Dabei zielt die Befähigung auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung. Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung im Fach. Eignung im engeren Sinne erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind. Auszuwählen ist der Bewerber, von dem der Dienstherr im Rahmen einer Prognose erwarten darf, dass er in der Zukunft den Anforderungen des konkret zu besetzenden Amtes am besten entspricht. Der dabei in Ausfüllung der Begriffe „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ dem Dienstherrn eröffnete Beurteilungsspielraum unterliegt schon von Verfassungs wegen einer nur begrenzten gerichtlichen Kontrolle (vgl. zum Vorstehenden etwa BVerfG, Beschl. v. 27. Mai 2013 - 2 BvR 462/13 -, juris Rn. 14 m.w.N.). Dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn ist es auch überlassen, welchen sachlichen Umständen er bei seiner Auswahlentscheidung das größere Gewicht beimisst und in welcher Weise er den Grundsatz des gleichen Zugangs zu dem Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht,

sofern nur das Prinzip selbst nicht in Frage gestellt wird (vgl. z. B. OVG Bremen, Beschl. v. 18. März 2013 - 2 B 294/12 -, juris Rn. 11).

In Anwendung dieser Grundsätze ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Dienststelle dem Ergebnis der mit den in die engere Auswahl einbezogenen Bewerbern durchgeführten Vorstellungsgespräche die ausschlaggebende Bedeutung beigemessen hat. Zwar ist dem Gesamtpersonalrat zuzugeben, dass die Dienststelle den Vorstellungsgesprächen aufgrund der Umrechnung der Ergebnisse des DGP-Tests und des Sport- und Praxistests (nicht aber der Vorstellungsgespräche) nicht nur ein zweifaches Gewicht (im Vergleich zum DGP-Test), sondern eine deutlich größere Bedeutung (auch im Vergleich zum an sich ebenfalls nur zweifach zu wertenden Sport- und Praxistest) beigemessen hat. Ob eine andere bzw. eine stärkere Gewichtung der Ergebnisse der ersten beiden Stufen des Auswahlverfahrens in Anbetracht der Anforderungen des angestrebten Amtes sowie vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit in der Vergangenheit eingestellten Bewerbern überzeugender wäre, spielt jedoch für die rechtliche Bewertung der Auswahlentscheidung aufgrund des vom Personalrat und der Einigungsstelle zu wahrenden Beurteilungsspielraums der Dienststelle keine Rolle. Entscheidend ist, ob die von der Dienststelle vorgenommene Gewichtung von sachlichen, den Grundsatz der Bestenauslese hinreichend beachtenden Erwägungen getragen ist. Dies ist hier der Fall.

Die Dienststelle hat im Rahmen der Anrufung der Einigungsstelle im Einzelnen ausgeführt, weshalb sie den Vorstellungsgesprächen ein (weitaus) höheres Gewicht eingeräumt hat als den Ergebnissen der ersten beiden Teile des Auswahlverfahrens. In der Verhandlung der Einigungsstelle haben die Beisitzer der Dienststelle diese Erwägungen nochmals vertieft. Danach hätten die Vorstellungsgespräche der Prüfung der charakterlichen Eignung für die gerade auch unter diesem Gesichtspunkt besonderen Anforderungen des angestrebten Amtes gedient, indem etwa Fragen zur intrinsischen Motivation der Bewerber, ihre Identifikation mit den anstehenden Aufgaben, ihre Einstellung zu unregelmäßigen Dienstzeiten sowie ihre Bereitschaft, sich gesund zu erhalten, gestellt worden seien. Das Kriterium der charakterlichen Eignung sei – jedenfalls bei der Einstellungsentscheidung – gegenüber den Leistungs- und Befähigungsmerkmalen, die hauptsächlich in den beiden ersten Stufen des Auswahlverfahrens „abgeprüft“ worden seien, von größerer Bedeutung, da erforderliche Fachkenntnisse und (auch körperliche) Fähigkeiten auch noch im Laufe des Vorbereitungsdienstes erworben und gesteigert werden könnten. Diese Erwägungen sind sachgerecht. Zwar können gerade bei – vorliegend typischerweise – lebensjüngeren Einstellungsbewerbern auch noch Entwicklungen in charakterlicher Hinsicht aufgrund des Zugewinns persönlicher Reife erwartet werden. Allerdings ist es sachlich begründet und von ihrem Beurteilungsspielraum gedeckt, dass die Dienststelle den Bewerbern bereits zu Beginn der Aufnahme der feuerwehرداریlichen Tätigkeit in Ansehung der damit verbundenen Anforderungen eine bereits gefestigte „positive Grundeinstellung“ abverlangt und diese entsprechend höher gewichtet als Leistungs- und Befähigungskriterien. In diesem Zusammenhang darf zudem nicht außer Acht gelassen werden, dass durch die

Einbeziehung der Ergebnisse des DGP-Tests und des Sport- und Praxistests auch Gesichtspunkte in die Auswahlentscheidung eingeflossen sind, welche die Kriterien der Befähigung und fachlichen Leistung betreffen. Anders gewendet hat die Dienststelle sämtliche Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG berücksichtigt, aber eben in Wahrnehmung des ihr insoweit eingeräumten Beurteilungsspielraums die (charakterliche) Eignung höher gewichtet.

Soweit in der Rechtsprechung Vorstellungsgespräche lediglich als ergänzende Hilfskriterien zur Beurteilung von Bewerbern als zulässig angesehen werden, bezieht sich diese Rechtsprechung auf Bewerber, die bereits bei dem Dienstherrn beschäftigt sind und bei denen deshalb Vorstellungsgespräche oder Ergebnisse eines Assessment-Centers nur eine beschränkte Aussagekraft im Vergleich zu den vorhandenen dienstlichen Beurteilungen der Bewerber besitzen. Liegen jedoch – wie im vorliegenden Fall – keine anderen aussagekräftigen Erkenntnisquellen über die persönliche Eignung des Bewerbers vor, so darf ein strukturiertes Auswahlgespräch ebenso wie ein Vorstellungsgespräch ausschlaggebende Bedeutung für die Beurteilung der persönlichen Eignung durch den Dienstherrn haben, wenn es denn gleichmäßig und nach einheitlichen Maßstäben auf alle Bewerber (unter Umständen nach einer anhand des Anforderungsprofils durchgeführten Vorauswahl) angewendet worden ist (vgl. BayVGh, Urt. v. 26. Juni 2014 - 7 BV 14.191 -, juris Rn. 18 f. m.w.N.; OVG Bremen, Beschl. v. 18. März 2013 - 2 B 294/12 -, juris Rn. 12 m.w.N.).

Auch wenn der Gesamtpersonalrat bei der Mitbestimmung aus Rechtsgründen gehindert ist, seine fachliche Einschätzung zur sachgerechte(re)n Gewichtung der einzelnen Elemente des von der Dienststelle gewählten Auswahlverfahrens an die Stelle der Einschätzung der Dienststelle zu setzen, empfiehlt es sich aus Sicht der Dienststelle, nicht aus Gründen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, etwaige sachlich begründbare Änderungsvorschläge für künftige Einstellungsdurchgänge zumindest in Betracht zu ziehen. Die Beisitzer der Dienststelle führten hierzu in der Verhandlung der Einigungsstelle aus, dass die Dienststelle diesbezüglich stets offen sei und beständig an einer weiteren Optimierung des Auswahlverfahrens arbeite.

Abschließend ist anzumerken, dass die Dienststelle schriftlich zu dokumentieren hat, welches Gewicht den im Rahmen der Bestenauslese zu beachtenden Kriterien bei der Auswahlentscheidung beigemessen worden ist. Dabei hat sie die besondere Relevanz bestimmter Kriterien im Einzelnen zu begründen. Nur dadurch kann der Personalrat – wie auch ein unterlegener Bewerber – nachvollziehen, von welchen tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkten die Dienststelle sich bei ihrer Entscheidung hat leiten lassen. Ein – vorliegend vom Gesamtpersonalrat allerdings nicht ausdrücklich erhobener – Einwand, es liege keine ausreichende Auswahlbegründung vor, stellt einen beachtlichen Grund für die Zustimmungsverweigerung dar. Voraussetzung für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei einer sich nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes durchzuführenden Personalmaßnahme ist es, dass dem Personalrat seitens der Dienststelle dargelegt wird, auf welchen Umständen die Auswahlentscheidung basiert.

Nur so ist der Personalrat in der Lage zu beurteilen, ob die Auswahlentscheidung des Dienststellenleiters sich im Rahmen des diesem zustehenden Beurteilungs- und Ermessensspielraums hält. Aufgrund dessen liegt es nicht außerhalb des Mitbestimmungsrechts, wenn der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung darauf stützt, über die Begründung für die Auswahlentscheidung nicht ausreichend informiert worden zu sein (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 24. November 1999 - 1 A 3563/97.PVL -, juris). Diesen Anforderungen genügt der für die hier in Rede stehende Auswahlentscheidung maßgebliche Auswahlvermerk nicht. Er benennt lediglich das Gewicht, welches den einzelnen Stufen des Auswahlverfahrens beigemessen worden ist, führt aber nicht dazu aus, welche sachlichen Erwägungen dem zugrunde liegen. Dies wurde erst im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens nachgeholt. Es wird dringend empfohlen, die vorstehende Dokumentationsnotwendigkeit künftig zu beachten.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a horizontal stroke and a small loop at the end.

Dr. Pietzsch