



Veröffentlichungsfassung!

VERWALTUNGSGERICHT TRIER

BESCHLUSS

In dem Verwaltungsrechtsstreit
des Herrn ***,

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Neuhaus Partner, Schloßstraße 1,
56068 Koblenz,

g e g e n

die Stadt Trier, vertreten durch den Oberbürgermeister, Augustinerhof,
54290 Trier,

- Antragsgegnerin -

w e g e n Beamtenrechts
 hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat die 7. Kammer des Verwaltungsgerichts Trier aufgrund der Beratung am 3. Januar 2018, an der teilgenommen haben

beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, vorläufig, bis zum Abschluss eines erneuten fehlerfreien Auswahlverfahrens, dem Antragsteller eine Ausbildungsstelle zum Brandmeister freizuhalten.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens tragen die Antragsgegnerin zu $\frac{3}{4}$ und der Antragsteller zu $\frac{1}{4}$.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf **15.992,64 €** festgesetzt.

Gründe

Der Antragsteller, der als Soldat auf Zeit im Dienst der Bundeswehr steht, begehrt den Erhalt einer von insgesamt fünfzehn von der Antragsgegnerin ausgeschriebenen Ausbildungsstellen zum Brandmeister als zweites Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 7 (Stufe 6).

Im Hinblick auf das geäußerte Begehrt ist der von ihm gestellte Antrag gemäß § 122 Abs. 1 i. V. m. § 88 der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – dahingehend auszulegen, die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihm bis zum Abschluss eines erneuten fehlerfreien Auswahlverfahrens einen Ausbildungsplatz freizuhalten und bei dem neuen Auswahlverfahren zwei Vorbehaltsstellen für Soldaten auf Zeit bereitzustellen.

Der zulässige Antrag hat in der Sache zum überwiegenden Teil Erfolg.

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine

Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (Sicherungsanordnung). Voraussetzung ist, dass der Antragsteller einen Anordnungsgrund sowie einen Anordnungsanspruch im Sinne von § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. §§ 920 Abs. 2, 936 Zivilprozessordnung – ZPO – glaubhaft macht. Vorliegend ist dies dem Antragsteller in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang gelungen.

Er kann sich auf das Vorliegen eines Anordnungsgrundes berufen, da ihm ohne ein sofortiges gerichtliches Eingreifen Rechtsnachteile drohen würden, die in einem späteren Hauptsacheverfahren nicht zu beheben wären (vgl. OVG RP, Beschluss vom 16. März 2017 – 10 B 11626/16 –, Rn. 3 ff., juris).

Die Erklärung der Antragsgegnerin, im Falle eines Obsiegens des Antragstellers im Hauptsacheverfahren eine unbesetzte Stelle in eine Ausbildungsstelle umzuwidmen, führt weder zum Entfallen des Rechtsschutzinteresses noch zum Entfallen des Anordnungsgrundes. Es unterliegt nicht der Dispositionsbefugnis des Dienstherrn, für einen rechtsschutzsuchenden Bewerber eine andere als die zu besetzende Stelle als „Reserve“ freizuhalten und später mit dem im Auswahlverfahren zunächst unterlegenen Bewerber zu besetzen, wenn sich im Gerichtsverfahren die Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung herausstellen sollte, weil auch die anderweitig freigehaltene Stelle erst nach einem auf sie bezogenen Vergabeverfahren besetzt werden dürfte (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. August 2002 - C 14.02 -, Rn. 21, juris).

Dem Antragsteller steht ein Anordnungsanspruch zur Seite, da er den aus der Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs folgenden Anspruch auf erneute Durchführung des Auswahlverfahrens glaubhaft gemacht hat (I.). Ein Anspruch auf Schaffung einer weiteren Vorbehaltsstelle steht dem Antragsteller demgegenüber nicht zu (II.).

I. Die verfassungsrechtlichen Vorgaben in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz – GG – und Art. 19 der Verfassung für Rheinland-Pfalz – LV – verleihen dem Bewerber das Recht, eine getroffene Auswahlentscheidung dahingehend gerichtlich überprüfen zu lassen, ob der Dienstherr ermessens- und beurteilungsfehlerfrei nach Leistung,

Eignung und Befähigung über seine Bewerbung entschieden hat. Wird dieses subjektive Recht durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung verletzt, so kann der unterlegene Bewerber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung verlangen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal gewählt zu werden, offen sind; dies wird bejaht, wenn seine Auswahl wenigstens möglich erscheint (vgl. BVerfG, stattgebender Kammerbeschluss vom 24. September 2002 – 2 BvR 857/02 –, Rn. 13, juris).

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, zu überprüfen, ob die einschlägigen Verfahrensvorschriften sowie allgemein gültige Wertungsmaßstäbe beachtet und der gesetzliche Rahmen sowie die anzuwendenden Rechtsbegriffe zutreffend gewürdigt worden sind, ob von einem richtigen Sachverhalt ausgegangen worden ist und, ob sich der Dienstherr nicht von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen (OVG RP, Beschluss v. 2. Juli 2014 – 10 B 10320/14.OVG –, Rn. 5, juris).

Nach diesen Maßstäben hält die Entscheidung der Antragsgegnerin, die streitgegenständliche Ausbildungsstelle anderweitig zu besetzen, der gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Zwar sind weder die vom Dienstherr an die zu besetzende Stelle gestellten Anforderungen (1.) noch das an den Grundsätzen des Leistungsprinzips und der Bestenauslese orientierte Auswahlverfahren (2.) rechtlich zu beanstanden. Allerdings mangelt es an einer hinreichend nachvollziehbaren Dokumentation durch die Antragsgegnerin (3.).

1. Die Antragsgegnerin hat die Zugangsvoraussetzungen zulässigerweise in dem von ihr erstellten Anforderungsprofil konkretisiert.

Das Ministerium des Innern und für Sport hat für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes im Sinne von § 117 des Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. 2010, 319) – LBG – die Einstellungsvoraussetzungen in § 2 der Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vom 1. März 1996 (GVBl. 1996, 161) – APOmFwD – festgelegt. Da darin insbesondere im Hinblick auf Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber keine allgemeinverbindlichen Vorgaben getroffen werden, ist dem Dienstherrn diesbezüglich ein Organisationsermessen eingeräumt. Unter

Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) entscheidet er, wie er einen Dienstposten zuschneiden will und welche Mindestanforderungen der Bewerber erfüllen muss (sog. Anforderungsprofil), um eine bestmögliche Besetzung gewährleisten zu können. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils legt der Dienstherr die (wesentlichen) Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest; an ihnen werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber für den zu besetzenden Dienstposten bemessen. (vgl. zu Vorstehendem: BVerfG, Beschluss vom 2. Oktober 2007 – 2 BvR 2457/04 –, Rn. 16 ff., juris; BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 – 2 A 3/00 –, Rn. 32, juris).

Das von der Antragsgegnerin in ihrer Stellenausschreibung aufgestellte Anforderungsprofil (Blatt 1 der Verwaltungsakte) ist inhaltlich nicht zu beanstanden. Insbesondere ist die hier streitgegenständliche Eigenschaft der „körperlichen Fitness“ mit Blick auf das berufliche Tätigkeitsfeld des künftigen Stelleninhabers nachvollziehbar. Ausweislich des vom Ministerium des Inneren und für Sport aufgestellten Aufgabenprofils der rheinland-pfälzischen Feuerwehren liegt deren Tätigkeitsschwerpunkt in der Abwehr verschiedenster Gefahrentypen (abrufbar unter: <https://mdi.rlp.de/ar/unsere-themen/sicherheit/feuerwehr/aufgaben/>). Dies fordert von dem jeweiligen Stelleninhaber ein hohes Maß an sportlicher Vielseitigkeit in verschiedensten Disziplinen, um auf jedwede Situation innerhalb kürzester Zeit angepasst reagieren zu können. Die Anknüpfung an die körperliche Leistungsfähigkeit ist berufsadäquat und sinnvoll.

2. Auch das von der Antragsgegnerin durchgeführte Auswahlverfahren ist rechtlich nicht zu beanstanden, da weder Inhalt und Umfang der Ausschreibung (a.) noch die von der Antragsgegnerin dem Verfahren zugrunde gelegten Kriterien rechtlichen Bedenken begegnen (b.).

a. Zur Wahrung des Bewerbungsverfahrensanspruchs, welcher sich nicht nur auf die konkrete Besetzungsentscheidung, sondern auch auf alle vorbereitenden Maßnahmen bezieht, müssen den Bewerbern die entscheidenden Leistungskriterien, auf die abgestellt werden soll, so rechtzeitig bekannt gegeben werden, dass diese sich darauf einstellen und ihre Bewerbung danach ausrichten können (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 22. April 2013 – 22 BV 12.1722 –, Rn. 30, juris m. w. N.). Es soll vermieden werden, dass der Dienstherr

den Zugang zu einem öffentlichen Amt wesentlich erschwert oder gar vereitelt, indem er die an den Bewerber gestellten Anforderungen unter Verschluss hält.

Diesen Anforderungen ist die Antragsgegnerin hinreichend nachgekommen. Durch den in der Stellenausschreibung enthaltenen Verweis auf die Website www.feuerwehr.trier.de/berufsfuerwehr/ausbildung erhält der Bewerber die Möglichkeit, sich im Vorfeld umfassend über das Auswahlverfahren und die an ihn gestellten Anforderungen zu informieren. So werden mit Blick auf den Sporttest nicht nur die einzelnen Disziplinen genannt, sondern je nach Disziplin auch die geforderten Mindestleistungen unter Angabe konkreter Anzahl-, Zeit- und/oder Streckenvorgaben. Entgegen der Ansicht des Antragstellers würde es zu weit führen, dem Dienstherrn bereits im Vorfeld die Offenlegung der Bewertung und Gewichtung der einzelnen Teile des Auswahlverfahrens oder gar einzelner Disziplinen aufzuerlegen. Anhand der dem Bewerber zugänglich gemachten Informationen ist es ihm ermöglicht, sich umfassend und ausreichend auf den Test vorzubereiten; Kenntnis von Bewertung und Gewichtung sind hierzu nicht erforderlich. Überdies ist weder vorgetragen, noch erkennbar, inwieweit dem Antragsteller bei Detailkenntnis des Bewertungsvorgangs bessere Leistungen gelungen wären.

b. Das der Auswahlentscheidung zu zugrunde gelegte Auswahlverfahren begegnet keinem rechtlichen Zweifel. Als Ausfluss des dem Dienstherrn zukommenden Organisationsermessens ist es diesem anheimgestellt, die Eignung der Bewerber, zu der vorliegend u. a. die „körperliche Fitness“ zählt, mittels eigens aufgestellter Disziplinen im Rahmen eines Testverfahrens festzustellen und die von den Bewerbern erzielten Ergebnisse, je nach Bedeutung und Wichtigkeit für das künftige Tätigkeitsfeld, unterschiedlich stark zu gewichten.

Dass der Antragsteller in der Kategorie „Schwimmen“ die geforderte Leistung von 500 m in einer Zeit von 13.29 Minuten nicht hat erbringen können, führt – wie die Antragsgegnerin richtigerweise erkennt – noch nicht dazu, dass dieser wegen fehlender Eignung von dem, im Rahmen der Bestenauslese, vorzunehmenden Gesamtvergleich auszuschließen war. Zwar nennt sie in diesem Zusammenhang wiederholt den Begriff der „Mindestleistung“; in der Praxis bewertet sie die Überschreitung der Zeitvorgabe letztlich allerdings nur mit einer Punktzahl von Null

und führt auch diese Bewerber weiterhin im Gesamtranking mit den übrigen Bewerbern. Dadurch eröffnet sie die bewerberfreundliche Möglichkeit, das nachteilige Ergebnis einer Disziplin durch eine hohe Punktzahl in einer anderen Disziplin ausgleichen zu können.

Die Wahl der Disziplinen „Schwimmen“ und „Tauchen“ ist nicht zu beanstanden. Zum einen bilden sie in Zusammenhang mit den übrigen Disziplinen ein probates Mittel, die sportliche Vielseitigkeit und Flexibilität der Bewerber zu testen. Der Antragsteller verkennt dabei, dass die Antragsgegnerin durch diese Disziplinen zusätzlich Fähigkeiten wie Ausdauer und Koordinationsfähigkeit feststellen kann. Zum anderen haben diese Kriterien – entgegen den Ausführungen des Antragstellers – durchaus einen Bezug zu dem Beruf des Brandmeisters und sind nicht willkürlich gewählt. Dies ergibt sich aus dem eingangs erwähnten Aufgabenprofil, wonach die Abwehr von Gefahren in, auf und an Gewässern zu einer der grundlegenden Tätigkeiten der Feuerwehren zählt, weshalb die Berufsanwärter während ihrer 18-monatigen Ausbildung auch die Prüfung zum Rettungsschwimmer ablegen müssen (§ 6 APOmFwD i.V.m. Anlage zur APOmFwD Einführungsabschnitt 2).

Die Gewichtung der einzelnen Disziplinen beziehungsweise Leistungskriterien, welche ebenfalls Ausdruck des dem Dienstherrn durch Art. 33 Abs. 2 GG eröffneten Beurteilungsspielraums ist, begegnet keinen rechtlichen Bedenken (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – 2 C 16/09 –, BVerwGE 138, 102-122, Rn. 22, juris). So ist es bei lebensnaher Betrachtung und mit Blick auf die das Tätigkeitsfeld erfordernde gute körperliche Konstitution nachvollziehbar, dass die Ergebnisse des Sporttestes im Verhältnis zum theoretischen Teil mehr als doppelt so viel gewichtet wurden.

Ebenso verhält es sich mit der Gewichtung von Eignungstest zu Vorstellung. Nach Angaben der Antragsgegnerin können die Bewerber im Rahmen des Vorstellungsgesprächs eine Maximalpunktzahl von 100 erreichen, die hälftig gewichtet wird, um ein Verhältnis von Eignungstest zu Vorstellung von ca. 1:1 zu erhalten. Damit entfallen im Ergebnis 50 Punkte auf die Vorstellung und 46 Punkte auf den Eignungstest. Aufgrund seines Beurteilungsspielraums steht es dem Dienstherrn frei, den Vorstellungsgesprächen lediglich abrundenden Charakter oder

wie vorliegend – zur Feststellung der persönlichen Eignung – ausschlaggebendes Gewicht beizumessen (vgl. VG Würzburg, Urteil vom 06. Dezember 2016 – W 1 K 15.402 –, juris).

3. Allerdings ist die seitens der Antragsgegnerin vorgenommene Dokumentation der Prüfungs- und Testergebnisse nicht ausreichend, womit die Auswahlentscheidung an einem Verfahrensfehler leidet (VG Dresden, Beschluss vom 9. Februar 2012 – 11 L 757/11 – Rn. 6 ff, juris). Nach ständiger Rechtsprechung trifft den Dienstherrn eine aus Art. 19 Abs. 4 GG i. V. m. Art. 33 Abs. 2 GG folgende Dokumentationspflicht seiner wesentlichen Auswählerwägungen. Erst durch diese Dokumentation kann der unterlegene Bewerber in die Lage versetzt werden, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will (vgl. BVerfG, stattgebender Kammerbeschluss vom 9. Juli 2007 – 2 BvR 206/07 –, Rn. 21, juris; OVG Lüneburg, Beschluss vom 1. Dezember 2016 – 5 ME 153/16 –, Rn. 36, juris). Die wesentlichen Auswählerwägungen bestehen vorliegend aus dem Ergebnissen des Eignungstests (a.) und den aus den Vorstellungsgesprächen gewonnenen Erkenntnissen (b.).

(a.) Die Darstellung des Gesamtergebnisses des Eignungstests, bestehend aus Sporttest und theoretischem Teil (Blatt 29, 30 der Gerichtsakte), begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Es handelt sich um eine übersichtliche und nachvollziehbare Gegenüberstellung der von den Bewerbern in den einzelnen Disziplinen erzielten Ergebnisse sowie deren Umwandlung in Punkte. Ob die Aufzeichnungen zur Bewertung des schriftlichen Teils des Auswahlverfahrens (Berufseignungs- und Wissenstest) den Dokumentationspflichten des Dienstherrn genügen, bedarf keiner abschließenden Klärung, da es jedenfalls an der Dokumentation der aus den Vorstellungsgesprächen erlangten Erkenntnisse fehlt.

(b.) Die im Rahmen der Gespräche gewonnenen Erkenntnisse bilden unter Beachtung der vom Dienstherrn vorgenommenen Gewichtung von Eignungstest zu Vorstellung (siehe unter 2.) ebenfalls einen Teil der wesentlichen Auswählerwägungen. Ungeachtet dessen, wie weit die Dokumentationspflichten, deren Mindestinhalt und Begründungstiefe sich grundsätzlich nach den Umständen des Einzelfalls bestimmen (BremOVG, Beschluss vom 18. März 2013 – 2 B 294/12

–, Rn. 14, juris), im hiesigem Fall reichen, sind diese jedenfalls dadurch verletzt, dass es an einer Dokumentation dieses Teilabschnitts des Auswahlverfahrens fehlt. Es entzieht sich damit bereits der Kenntnis des Gerichts, welche Punktzahl der Antragsteller in diesem Verfahrensabschnitt erreicht hat, welche Gesamtergebnisse insgesamt von den Bewerbern erzielt werden konnten und wie die Antragsgegnerin zu ihrer abschließenden Entscheidung gelangt ist.

Im Hinblick auf den Umfang und Inhalt der Vorstellungsgespräche führt die Antragsgegnerin einzig an, dass diese aus neun Fragen sowie einer Rubrik „Gesamteindruck“ bestünden und die Bewerber eine Maximalpunktzahl von 100 erreichen könnten. Weder lässt die Antragsgegnerin erkennen, auf welche Eigenschaften oder Merkmale sie die Bewerber durch dieses Frage-Antwort-System zu überprüfen gedenkt, noch gibt sie Aufschluss über das Bewertungssystem im Einzelnen.

An einer Dokumentation der aus den Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse oder gar einer verständlichen und für das Gericht nachvollziehbaren Umwandlung in Punkte fehlt es in Gänze. Einziger Anhaltspunkt ist die Übersicht auf Blatt 28 der Gerichtsakte, wonach alle drei Bewerber auf die Vorbehaltsstelle mit null Punkten bewertet worden sein sollen. Dass sich diese Darstellung mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit nicht mit der tatsächlichen Bewertung decken wird, ergibt sich aus einer Anmerkung der Antragsgegnerin, wonach der Antragsteller seine mangelnden sportlichen Leistungen nicht im Rahmen des Vorstellungsgesprächs hat ausgleichen können. Dies erlaubt den Schluss, dass der Antragsteller diesen Teil des Auswahlverfahrens jedenfalls mit einer Bewertung von mehr als null Punkten abgeschlossen haben muss.

Aus diesem Grunde ist es ohne Belang, dass der Antragsteller im Hinblick auf den Eignungstest im Gesamtranking lediglich Platz 36 von 41 und innerhalb des Rankings der ehemaligen Zeitsoldaten Platz 3 belegt hat. Unter Berücksichtigung der von der Antragsgegnerin der Vorstellung beigemessenen Wichtigkeit, ist es im Hinblick auf das Endergebnis – bei hypothetischer Einbeziehung der vom Antragsteller im Rahmen des Vorstellungsgesprächs erzielten Punktzahl – mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit nicht auszuschließen, dass ein ausreichender Platz im Ranking möglich war.

Daraus folgt auch, dass bei einer Wiederholung des Auswahlverfahrens die Erfolgchancen des Antragstellers aufgrund des jetzigen Kenntnisstandes jedenfalls offen sind.

II. Allerdings irrt der Antragsteller mit der Auffassung, dass die Antragsgegnerin dazu verpflichtet wäre, eine weitere Vorbehaltsstelle bei der Feuerwehr der Stadt Trier einzurichten und damit seine Bewerbungschancen zu verbessern. Der darauf bezogene Antragsteil war daher abzulehnen. Nach § 10 Abs. 1 Ziff. 1 des Soldatenversorgungsgesetzes, in seiner Fassung vom 16. September 2009 (BGBl I 2009, 3054) – SVG –, haben Bund, Länder und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern bei Einstellungen in den Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst (nunmehr: zweites Einstiegsamt) die Pflicht, jede sechste Stelle für ehemalige Soldaten auf Zeit vorzuhalten. Dahinter steht der Gedanke, die Unterbringung ehemaliger Zeitsoldaten im öffentlichen Dienst zu verbessern, um Berufsanwärtern einen Anreiz zu liefern, sich als Soldaten auf Zeit verpflichten zu lassen (BT-Drucks. V/4113, S. 6). Als Bezugsgröße für die Berechnung der Anzahl vorbehaltener Stellen sind gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 1 Stellenvorbehaltsverordnung vom 24. August 1999 (BGBl I 1999, 1906) – StVorV – die bei den Einstellungsbehörden innerhalb eines Kalenderjahres zu besetzenden Stellen für Beamte im Vorbereitungsdienst, getrennt nach den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren und höheren Dienstes, zusammenzufassen. Dies gilt nach § 2 Abs. 1 Ziff. 3 StVorV entsprechend dem Ausbildungsziel für Ausbildungsverhältnisse im Beamtenverhältnis auf Probe. Mit der Neuerung des Laufbahnrechts in Rheinland-Pfalz zum 1. Juli 2012 wurden die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in einer Laufbahn mit mehreren unterschiedlichen Fachrichtungen zusammengefasst (LT-Drucks. 15/4465); eine dieser insgesamt sechs Fachrichtungen ist nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 LBG der Bereich „Polizei und Feuerwehr“. Soweit in, bereits vor dem 1. Juli 2012, geltenden landesrechtlichen Vorschriften noch immer auf eine Laufbahngruppe Bezug genommen wird, sehen die vom Gesetzgeber geschaffenen Übergangsbestimmungen vor, dass an die Stelle der vier Laufbahngruppe das erste, zweite, dritte und vierte Einstiegsamt treten sollen (vgl. §§ 131 Abs. 1, 130 Abs. 1 LBG). Dies gilt gemäß § 131 Abs. 2 LBG entsprechend für bundesrechtliche Vorgaben. Demnach sind sämtliche von der Stadt Trier bereitgestellte Ausbildungsstellen im zweiten Einstiegsamt für das Kalenderjahr 2018 zusammenzurechnen; auf die Summe der bei der Feuerwehr der

Stadt Trier ausgeschriebenen Ausbildungsstellen zum Brandmeister kommt es demgegenüber nicht an.

Zudem verkennt der Antragsteller, dass ihm kein subjektives Recht und damit kein klagbarer Anspruch auf Schaffung einer Vorbehaltsstelle zusteht, da § 10 SVG lediglich eine objektiv-rechtliche Verpflichtung zum Stellenvorbehalt normiert. Dies folgt aus dem Wortlaut von §§ 9, 10 SVG, der nicht ausdrücklich ein subjektives Recht des Zeitsoldaten formuliert, in Verbindung mit der systematischen Stellung der Vorschriften im Abschnitt „Eingliederung in das spätere Berufsleben“ und den nachfolgenden Regelungen zur Dienstzeitversorgung, §§ 11, 12 SVG. Letztgenannte Vorschriften sehen bei Dienstzeitende zeitlich befristete Übergangsbühnisse sowie eine einmalige Übergangsbihilfe als finanzielle Unterstützung vor. Dies soll u. a. dem Umstand Rechnung tragen, dass lediglich eine angemessene Zahl von Zeitsoldaten in ein Beamtenverhältnis übernommen werden kann und es andernfalls einer gewissen Übergangszeit bedarf, bis die Eingliederung in das zivile Erwerbsleben gelingt. Dem Zeitsoldaten steht nur insoweit ein subjektives Recht zu, als dass er darüber entscheiden kann, ob er ein vorgeschaltetes (gegebenenfalls erfolgreiches) Stellenvorbehaltsverfahren nach § 9 Abs. 4 SVG durchlaufen oder unmittelbar finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen will. (vgl. zu Vorgenanntem: VG Bremen, Beschluss vom 17. Januar 2007 – 6 V 2517/06 – BeckRS 2009, 30869)

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO i. V. m. § 154 Abs. 1 VwGO. Danach sind die Kosten gegeneinander aufzuheben oder verhältnismäßig zu teilen, wenn ein Beteiligter teils obsiegt, teils unterliegt. Ob bei Vorliegen dieser Voraussetzungen das Gericht die Kosten verhältnismäßig verteilt oder gegeneinander aufhebt, steht in seinem Ermessen und beurteilt sich nach den Gesamtumständen des Einzelfalles (Kopp/Schenke, VwGO, 23. Aufl. 2017, § 155 Rn. 3). Vorliegend ist eine Kostenteilung mit einer Quote von $\frac{1}{4}$ zulasten des Antragstellers und $\frac{3}{4}$ zulasten der Antragsgegnerin sachgerecht, da die irri- ge Annahme des Antragstellers, dass ihm ein Anspruch auf Schaffung einer weiteren Vorbehaltsstelle zustünde gegenüber der, mangels hinreichender Dokumentation, insgesamt fehlerhaften Auswahlentscheidung, nicht höher ins Gewicht fällt.

Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes ergibt sich aus §§ 53 Abs. 1 Ziff. 1, 52 Abs. 1, 6 Gerichtskostengesetz – GKG –. Da Eilverfahren in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren nach aktueller Rechtsprechung regelmäßig die Funktion des Hauptsacheverfahrens übernehmen (OVG RP, Beschluss vom 14. September 2017 – 2 B 11207/17 –, Rn. 64, juris), ist für die Streitwertberechnung der sog. kleine Gesamtstatus maßgeblich, ohne den sich hieraus ergebenden Wert nach Ziff. 1.5 des Streitwertkataloges nochmals zu vermindern. Nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Ziff. 2 GKG ist Ausgangsgröße die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge der erstrebten Besoldungsgruppe (hier A 7, Stufe 6) mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen, wobei das Endgrundgehalt zugrunde zu legen ist (vgl. VG Trier, Urteil vom 12. September 2017 – 7 K 9764/16.TR –, Rn. 68 ff., juris). Die monatlich gewährte „Allgemeine Zulage“ ist dem hinzuzurechnen, da diese gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. 2013, 157) – LBeamtVG – einen Teil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bildet.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Entscheidung über den vorläufigen Rechtsschutzantrag steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Trier**, Egbertstraße 20a, 54295 Trier, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle **innerhalb von zwei Wochen** nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument bei dem Beschwerdegericht eingeht.

Die Beschwerde ist **innerhalb eines Monats** nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Das Oberverwaltungsgericht prüft nur die dargelegten Gründe.

Die Einlegung und die Begründung der Beschwerde müssen durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation erfolgen.

Gegen die Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Trier, Egbertstraße 20a, 54295 Trier**, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.
