



Newsletter

Beamtenrecht / Konkurrentenstreit (Feuerwehr)

OVG NRW stoppt Stellenbesetzung (A 11) – „Potenzialeinschätzung“ als K.-o.-Kriterium ohne tragfähige Grundlage unzulässig - OVG NRW, Beschl. v. 16.01.2026 – 6 B 261/25 (Vorinstanz: VG Köln, Az. 19 L 2324/24, Beschl. v. 24.02.2025)

1. Einleitung

Mit Beschluss vom 16.01.2026, 6 B 261/25, hat das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen im einstweiligen Rechtsschutz eine beabsichtigte Stellenbesetzung im feuerwehrtechnischen Dienst (BesGr. A 11; „Wachabteilungsführerin/Fahrzeugführerin auf dem Hilfeleistungslöschfahrzeug“) vorläufig gestoppt.

Der Dienstherr darf die Stellen nicht mit den Beigeladenen besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut entschieden worden ist. Das Verfahren stand in der Beschwerdeinstanz nach erstinstanzlicher Versagung einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Verwaltungsgericht Köln.

Die Entscheidung ist über den Einzelfall hinaus praxisrelevant, weil der Senat die (in Auswahlverfahren zunehmend

anzutreffende) Heranziehung sogenannter „Potenzialeinschätzungen“ als eigenständiges und zugleich ausschlussbegründendes Instrument an strenge rechtliche Voraussetzungen knüpft.

2. Sachverhalt und Verfahrensgang

Im Kern ging es um ein Laufbahnaufstiegs-/Stellenbesetzungsverfahren. Der Dienstherr hatte den Zugang zum weiteren Verfahren davon abhängig gemacht, dass Bewerber eine positive Potenzialeinschätzung erhalten. Fiel diese negativ aus, erfolgte ein sofortiger Ausschluss („K.-o.-Kriterium“). Daneben wurde (ebenfalls vorgelagert) auf ein konstitutiv verstandenes Merkmal einer Mindestdauer von Leitungsfunktionen im Bereich einer Sonderaufgabe abgestellt.

Nachdem das VG Köln den Eilantrag abgelehnt hatte, hatte die Beschwerde vor dem

OVG NRW im entscheidenden Umfang Erfolg.

3. Kernaussagen des OVG NRW

Der Senat stellt die Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs (Art. 33 Abs. 2 GG) fest und sichert diesen im Eilverfahren effektiv ab: Die Stellenbesetzung wird bis zur erneuten rechtmäßigen Entscheidung über die Bewerbung des Antragstellers untersagt. Praktisch bedeutet dies: Der Dienstherr muss das Verfahren (bezogen auf den Antragsteller) auf eine tragfähige Grundlage stellen und neu entscheiden.

Tragender Schwerpunkt ist die Qualifizierung der Potenzialeinschätzung als unmittelbar mitentscheidendes Instrument. Gerade weil sie nicht nur „hilfsweise“ herangezogen wird, sondern Bewerber bereits vorgelagert ausschließt, unterliegt sie nach Auffassung des Senats dem Vorbehalt des Gesetzes. Eingriffe oder maßgebliche Ausgestaltungen des grundrechtsgleichen Rechts auf Fortkommen nach Eignung, Befähigung und Leistung bedürfen einer hinreichenden normativen Grundlage.

Der Senat beanstandet dabei insbesondere, dass die herangezogene „Grundsatzverfügung“ des Dienstherrn keinerlei abstrakt-generelle Vorgaben zu tatsächlichen Grundlagen, Bewertungsmaßstäben und Verfahren enthält. Fehlen solche Standards, ist die Vergleichbarkeit der Bewerbungen nicht hinreichend gesichert.

Das Gericht grenzt die hier praktizierte, anlassbezogene Vorgesetztenbewertung

ausdrücklich von strukturierten, wissenschaftlich fundierten Auswahlmethoden ab. Wenn ein Instrument die Auswahlentscheidung maßgeblich steuert, müssen Maßstäbe, Gewichtung und Dokumentationsgrundlagen so ausgestaltet sein, dass ein belastbarer, einheitlicher Bewerbervergleich möglich ist. Daran fehlte es.

Zusätzlich zu den strukturellen Defiziten nimmt der Senat die konkrete Bewertung in den Blick: Ein signifikanter Bewertungswechsel innerhalb kurzer Zeit, zumal bei identischem Beurteiler, bedarf nachvollziehbarer Erklärung. Fehlt eine Plausibilisierung, trägt die Potenzialeinschätzung den Ausschluss nicht.

Besonders praxisnah ist der Hinweis des Senats auf die Inkompatibilität eines dienstpostenbezogenen Maßstabs mit einer Bewertung „grundlegender Fähigkeiten“. Es widerspricht nach der Argumentation des OVG NRW der Logik einer Eignungsbewertung, wenn eine Kompetenz „besser“ ausfällt, nur weil sie im jeweils angestrebten Dienstposten nicht benötigt werde. Auswahlentscheidungen müssen im Kern statusamtsbezogen erfolgen; dienstpostenbezogene Relativierungen sind rechtlich riskant.

Der Senat beanstandet, dass der Antragsteller zusätzlich wegen angeblich fehlender zweijähriger Leitungsfunktion im Bereich einer Sonderaufgabe vom Verfahren ausgeschlossen wurde. Auch insoweit durfte der Dienstherr nach der im Eilverfahren gebotenen Prüfung den Ausschluss nicht tragen; der Bewerbungsverfahrensanspruch bleibt eröffnet.

Bemerkenswert ist ferner, dass das Angebot des Dienstherrn, für den Fall des Ob-siegens eine zusätzliche „Reservestelle“ freizuhalten, den Anordnungsgrund nicht entfallen lässt. Auch eine solche Stelle dürfte nur in einem den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügenden Bestenausleseverfahren vergeben werden.

Schließlich weist der Senat ausdrücklich vorsorglich darauf hin, dass bei einer beabsichtigten unmittelbaren Beförderung in ein A-11-Statusamt das Verbot der Sprungbeförderung entgegenstehen kann, wenn bislang lediglich Ämter der BesGr. A 9/A 9 Z bekleidet werden. Der Umstand eines Laufbahnaufstiegs lässt dieses Verbot nach Auffassung des OVG NRW nicht entfallen.

4. Praxishinweise

K.-o.-Kriterien sind besonders angreifbar, wenn sie an Instrumente geknüpft werden, die nicht normativ tragfähig und abstrakt-generell ausgestaltet sind.

Wird eine Potenzialeinschätzung mitentscheidend eingesetzt, bedarf es regelmäßig klarer Vorgaben zu Grundlagen, Maßstäben, Verfahren und Dokumentation; andernfalls fehlt die Vergleichbarkeit.

Bewertungswechsel sind plausibel zu begründen, insbesondere wenn die Bewertung in kurzer Zeit erheblich abweicht.

Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich statusamtsbezogen; dienstpostenbezogene Relativierungen dürfen nicht zu Wertungswidersprüchen führen.

5. Fazit

Der Beschluss stärkt den Rechtsschutz im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit und verdeutlicht, dass zusätzliche Auswahlinstrumente nicht „nebenbei“ als Ausschlussmechanismus etabliert werden dürfen. Wo Potenzialeinschätzungen die Auswahl maßgeblich steuern, verlangt das Gericht eine belastbare normative Grundlage, ein standardisiertes Verfahren und nachvollziehbare Maßstäbe. Für die Praxis gilt: Ohne ein rechtssicheres Auswahlgerüst drohen erfolgreiche Eilverfahren – bis hin zum vorläufigen Stopp der Stellenbesetzung.

In eigener Sache:

Baiker & Richter Rechtsanwälte (PartG) sind auf Verwaltungsrecht spezialisiert und vertreten im Beamtenrecht/Konkurrentenstreit gleichermaßen Dienstherrn/Behörden wie Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – außergerichtlich und gerichtlich in allen Instanzen.

Die vorstehend dargestellte Entscheidung OVG NRW, Beschl. v. 16.01.2026 – 6 B 261/25 (Vorinstanz: VG Köln, 19 L 2324/24) wurde von unserer Kanzlei für den Antragsteller erstritten; das OVG NRW hat die Stellenbesetzung vorläufig untersagt und eine Neubescheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats angeordnet.