



Verwaltungsgericht Hamburg
Beschluss

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragstellerin -

Prozessbevollmächtigter:
von Harten Rechtsanwälte,
Mönckebergstraße 17,
20095 Hamburg,

g e g e n

Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch die Deutsche Telekom AG,
HRM, PLS
-Rechtsservice Dienstrecht-,
Gradestraße 18,
30163 Hannover.

- Antragsgegnerin -

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 21, am 8. März 2013 durch

die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Wächter,
die Richterin am Verwaltungsgericht Dannemann,
die Richterin am Verwaltungsgericht Dr. Rauda,

beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung vorläufig untersagt, vor Durchführung eines erneuten Auswahlverfahrens einen der im Rahmen der Beförderungsrunde 2012 ausgewählten Bewerber oder einen der nicht ausgewählten Bewerber in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9_VZ zu befördern.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 9.738,07 Euro festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Obergericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses schriftlich 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, 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, 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 Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

Vor dem Obergericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfungsverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Obergericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (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 Obergericht zu. Die Streitwertbeschwerde ist schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle 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. Die Antragstellerin begehrt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, Beförderungen im Rahmen der Beförderungsrunde 2012 in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9_VZ vorzunehmen.

Die Antragstellerin ist am 9.10.1963 geboren. Sie ist Beamtin auf Lebenszeit im Amt einer Technischen Fernmeldehauptsekretärin (Besoldungsgruppe A 8). Derzeit ist sie antragsgemäß unter Wegfall der Besoldung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit in einem privaten Arbeitnehmerverhältnis bei der T-Systems International GmbH beurlaubt.

Das Bundesministerium für Finanzen genehmigte für das Jahr 2012 ca. 2700 Beförderungsplanstellen, die die Antragsgegnerin auf verschiedene Besoldungsgruppen und Einheiten aufteilte. Für eine Beförderung im Bereich T-Systems International GmbH wurden 41 Beförderungsplanstellen A9_VZ aus dem Planstellenhaushalt 2012 zugewiesen.

Unter dem 15.8.2012 wurde eine Beurteilung (bezeichnet als „Compass-Basis-Gespräch“) über die Zeit vom 1.6.2011 bis 30.6.2012 erstellt. Insgesamt erhielt die Antragstellerin die Gesamteinschätzung „erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“ und befand sich damit in der dritthöchsten Kategorie von fünf möglichen.

Mit Schreiben vom 4.9.2012 – eingegangen am 5.9.2012 – erhob die Antragstellerin Widerspruch gegen die Beurteilung. Zur Begründung trug sie vor, es sei keine ausreichende Berücksichtigung ihres Statusamtes erfolgt. Sie übe eine Tätigkeit aus, die nach der Vergütungsgruppe T 5 vergütet werde. Diese Tätigkeit entspreche der Tätigkeit einer Beamtin in der Besoldungsgruppe A 9. Es sei nicht erkennbar, dass dieser Sachverhalt bei der Erstellung der Beurteilung Berücksichtigung gefunden habe. Wesentliche Tätigkeiten hätten in der Beurteilung keine Berücksichtigung gefunden, so wie beispielsweise der Abschluss von Projekten. Es habe keine Verschärfung von Beurteilungsmaßstäben stattgefunden, so dass dies auch nicht zur Rechtfertigung der Tatsache herangezogen werden könne, dass Beurteilungen im laufenden Beurteilungszeitraum mehrfach schlechter seien als im aktuellen Beurteilungszeitraum.

Mit Widerspruchsbescheid vom 5.12.2012 wies die Antragsgegnerin den Widerspruch zurück. Nach den Regelungen der Bundeslaufbahnverordnung solle der Anteil der Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt würden, bei der Höchstnote zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten. Sie habe entschieden, die Maßstäbe zu verringern. Für alle Beamten gälten gleichermaßen damit höhere Anforderungen an die ersten beiden Beurteilungsstufen. Der Beurteiler habe entgegen der Aussage der Antragstellerin das statusrechtliche Amt der Antragstellerin berücksichtigt. Dies gehe schon aus dem Beurteilungsformblatt Seite 1 hervor. Dort sei vermerkt, dass sich die Antragstellerin im Statusamt einer Fernmeldehauptsekretärin mit Besoldung A 8 befinde. Auch befinde sich auf der fünften Seite des Beurteilungsformblatts der Vermerk, dass bei der Erstellung der Beurteilung sowohl das Statusamt als auch die derzeit ausgeübte Funktion Berücksichtigung gefunden hätten. Hiergegen erhob die Antragstellerin am 3.1.2013 Klage (21 K 21/13).

Zuvor, nämlich mit Schreiben vom 15.11.2012 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie im Rahmen der Beförderungsrunde 2012 auf der Beförderungsliste der TSI-Gesamt nach A9_VZ mit dem Beurteilungsergebnis „erfüllt die Anforderungen in jeder Hinsicht“ geführt werde. Die Anzahl der genehmigten Beförderungsplanstellen reichten jedoch nur aus, um die Beamten ihres Betriebes zu befördern, die mit „übertrifft die Anforderungen im besonderen Umfang“ beurteilt worden seien. Daher könne sie in der Beförderungsrunde 2012 nicht befördert werden. Laut der „Beförderungspotenzialliste“ befand sich die Antragstellerin auf Platz 291.

Die Antragstellerin hat am 3.1.2013 um vorläufigen Rechtsschutz nachgesucht und zugleich einen Widerspruch gegen die Mitteilung vom 15.11.2012 eingereicht. Zur Begründung führt sie aus, die Antragsgegnerin habe nicht berücksichtigt, dass sie eine höherwertige Tätigkeit ausübe. Auch die Obergrenze für die Bestbeurteilung mit der Anzahl der zugewiesenen Planstellen korrespondieren zu lassen, sei rechtswidrig. Damit werde ein Kriterium in die Beurteilung eingeführt, welches dem Leistungsgrundsatz in keiner Weise Rechnung trage. Die Aufteilung der Planstellen auf verschiedene Einheiten sei rechtswidrig, weil sie einen Anspruch darauf habe, auf alle Beförderungsstellen befördert werden zu können. Allein die Tatsache, dass ein Beamter in einem bestimmten Bereich tätig sei, stelle kein zulässiges Auswahlkriterium dar.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über ihren Widerspruch gegen den Bescheid vom 15.11.2012 Beförderungen im Rahmen der Beförderungsrunde 2012 in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 vorzunehmen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung führt sie aus, die Planstellenverteilung erfolge prozentual zu den jeweiligen Beamten pro Besoldungsgruppe. Pro Besoldungsgruppe erfolge eine quotierte Zuweisung von Beförderungsplanstellen je Betrieb. Die zugewiesenen Planstellen seien auf 41 verschiedene Einheiten aufgeteilt. Die einzelnen Einheiten könnten nicht auf die Planstellen der anderen Einheiten zugreifen. Die Beamten einer Einheit könnten folglich nicht beanspruchen, dass sie aufgrund der Planstellen in einer anderen Einheit befördert würden. Die Verteilung der haushaltsmäßig zur Verfügung gestellten 2700 Beförderungsstellen auf die einzelnen Einheiten verkürze den Bewerbungsverfahrensanspruch nicht in einer dem Leistungsgrundsatz widersprechenden Weise. Es handele sich vielmehr um eine funktionspezifische Differenzierung, die insgesamt von der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn umfasst sei, da sie von sachlichen Gründen getragen sei und eine willkürliche Ausgestaltung der maßgeblichen organisationsrechtlichen Vorgaben ausgeschlossen werden könne. Die Verteilung der Planstellen auf Einheiten der Deutschen Telekom AG sei nicht zu beanstanden. Dies liege im weitgespannten organisatorischen Ermessen. Bei der Beförderungsaktion handele es sich um ein Massenverfahren. Falls sie bei gleichem Beurteilungsergebnis gezwungen wäre, die Beurteilung inhaltlich weiter zu differenzieren, könnte die Auswertung von ca. 40.000 Beurteilungen erforderlich werden. Dies sei mit einem vertretbarem Organisations- und Personalaufwand nicht mehr zu leisten. Sie habe entschieden, bei der Ausbringung und Bewirtschaftung besetzbarer Beförderungsstellen eine Korrespondenz zwischen der Zahl der jeweils mit der besten Gesamtnote und der Zahl der jeweils für eine Besetzung freigegebenen Stellenkontingente andererseits anzustreben. Die Obergrenze für die Bestbeurteilung korrespondiere mit der Anzahl der vom Bundesministerium für Finanzen zugewiesenen Planstellen für 2012.

Es sei rechtlich zulässig, dass die Prozentsätze des § 50 Bundeslaufbahnverordnung unterschritten würden. Die Vorschrift setze nur Obergrenzen fest. Es sei ein legitimes Anliegen des Dienstherrn, seine Verfahren der Bestenauslese praktikabel aber auch rechtssicher auszugestalten. Damit werde sie auch dem Grundsatz der Bestenauswahl gerecht. Bei der Erstellung der Beurteilung der Antragstellerin sei sowohl deren Statusamt als auch die tatsächlich ausgeübte Funktion berücksichtigt worden.

II.

1. Der Antrag ist nach dem sachgerecht ausgelegten Antragsbegehren, vgl. §§ 88, 122 Abs. 1 VwGO so zu verstehen, dass die Antragstellerin begehrt, ihren Bewerbungsverfahrensanspruch im Hinblick auf Beförderungen in der Besoldungsgruppe A 9_VZ zu sichern. Bei dem Zusatz VZ handelt es sich um ein Kürzel, das die Antragsgegnerin verwendet, um eine Verwechslung mit dem Eingangsamts des gehobenen Dienstes zu vermeiden. Bei der Besoldungsgruppe A 9_VZ handelt es sich um die nächsthöhere Besoldungsgruppe (vgl. VG Arnsberg, Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12, juris).

2. Der zulässige Antrag der Antragstellerin nach § 123 Abs. 1 VwGO hat auch in der Sache Erfolg.

Nach § 123 Abs. 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag 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. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gefahren zu verhindern, oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Nach § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO hat der Antragsteller glaubhaft zu machen, dass ihm der streitige Anspruch in der Hauptsache zusteht (sog. Anordnungsanspruch) und dessen vorläufige Sicherung nötig erscheint (sog. Anordnungsgrund). Vorliegend hat die Antragstellerin den nach § 123 Abs. 1 VwGO erforderlichen Anordnungsanspruch (a) und Anordnungsgrund (b)) glaubhaft gemacht.

a) Die Antragstellerin hat glaubhaft gemacht, dass der ihr zustehende Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt wurde (aa)) und dass eine Auswahl bei rechtsfehlerfreier Verletzung zumindest als möglich erscheint (bb)).

aa) Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Art. 33 Abs. 2 GG dient dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Fachliches Niveau und rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes sollen gerade durch die ungeschmälerte Anwendung des Leistungsgrundsatzes gewährleistet werden. Zudem vermittelt Art. 33 Abs. 2 GG Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Jeder Bewerber um das Amt hat 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; BVerwG, Urt. v. 4.11.2010, 2 C 16/09, juris m.w.N.; OVG Hamburg, Beschl. v. 16.11.2011, 1 Bs 160/11). Dem bei der Beförderung zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese entspricht es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen (BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012, 2 VR 5.12, juris). Hierbei kommt regelmäßig der letzten Beurteilung besondere Bedeutung zu, weil für die zu treffende Bestenauslese auf den aktuellen Stand abzustellen ist (z.B. BVerwG, Urt. v. 27.02.2003, 2 C 16.02, juris; OVG Hamburg, Beschl. v. 11.1.2012, 5 Bs 213/11, juris).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die hier vorgenommene Auswahlentscheidung zu beanstanden. Da schon die Gestaltung des Auswahlverfahrens fehlerhaft ist ((1)), kann offenbleiben, ob die Beurteilung, die inzident zu prüfen ist, Fehler aufweist ((2)).

(1) Die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin ist zu beanstanden.

(a) Die Vorgehensweise der Antragsgegnerin ist fehlerhaft, weil sie in der jeweiligen Einheit nur so viele Spitzennoten im Rahmen der Beurteilungen 2012 vergibt, wie ihr Planstellen zur Verfügung stehen. Insoweit schließt sich die Kammer den Entscheidungen des VG Arnspberg (Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12 und 13 L 908/12, juris), des VG Minden

(Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris), des VG Göttingen (Beschl. v. 8.2.2013, VG Göttingen, 1 B 288/12, juris), des VG Darmstadt (Beschl. v. 15.2.2013, 1 L 1653/12.DA, juris) und des VG Osnabrück (Beschl. v. 18.2.2013, 3 B 36/12, www.rechtsprechung.niedersachsen.de) an:

Die Antragsgegnerin hat die beiden separaten, d.h. an sich nacheinander abzuwickelnden und voneinander unabhängigen Verfahrensschritte der Beurteilung und anschließenden Beförderungsauswahl in unzulässiger Weise vermengt. Denn sie hat von vornherein vorgegeben, dass nur die mit der Spitzennote beurteilten Beamten befördert würden. Alle übrigen Beamten waren von einer Beförderung ausgeschlossen. Auf diese Weise hat sie bereits auf der Ebene der dienstlichen Beurteilungen die Auswahlentscheidung durch einen insoweit unzuständigen Vorgesetzten faktisch vorweggenommen (vgl. dazu ausführlich VG Darmstadt, Beschl. v. 15.2.2013, 1 L 1653/12.DA, juris). Dies verstößt gegen den Grundsatz der Chancengleichheit und den Leistungsgrundsatz. Das VG Arnsberg (Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12, juris) kritisiert überzeugend:

„In der Konsequenz sind im streitgegenständlichen Beförderungsverfahren, welches nur die spitzenbeurteilten Beamten berücksichtigt, bestimmte Bewerber von vornherein von der Auswahlentscheidung ausgeschlossen. Dies genügt den Anforderungen an ein dem Bewerbungsverfahrenanspruch gerecht werdendes Auswahlverfahren nicht. Die besondere Verfahrensabhängigkeit des Bewerbungsverfahrenanspruches erfordert eine angemessene Gestaltung des Auswahlverfahrens, um die Durchsetzung der in Art. 33 Abs. 2 GG garantierten Rechte sicherstellen zu können. Durch die Gestaltung des Auswahlverfahrens wird unmittelbar Einfluss auf die Konkurrenzsituation und damit auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung genommen. Deshalb muss das Auswahlverfahren unter allen Bewerbern Chancengleichheit herstellen und gewährleisten, dass von den potentiellen Bewerbern derjenige gefunden wird, der am ehesten den gesetzlichen Anforderungen entspricht (Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2011 – 1 WDS-VR 5.11 –, juris Rdn. 36).

Das Recht eines Bewerbers auf Wahrung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren ist unter anderem verletzt, wenn die Betrachtung und Beurteilung der Eignung aller Kandidaten nicht allein und originär den durch eine Rechtsnorm oder einen Erlass dazu ermächtigten Ausschüssen bzw. Vorgesetzten überlassen wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn einzelne "ausgesuchte" Kandidaten außerhalb des formalisierten Auswahlverfahrens – gleichsam vor die Klammer gezogen – hinsichtlich ihrer Eignung einer "Vorauswahl" durch einen Vorgesetzten unterzogen werden, der nicht selbst für die Auswahlentscheidung zuständig ist, dessen Votum aber von den zuständigen Trägern der Auswahlentscheidung als wesentliche Auswählerwägung in die Auswahlentscheidung einbezogen

wird. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn daraus die Gefahr resultiert, dass bestimmte Kandidaten, die in dieser "Vorauswahl" keinen Erfolg haben, im anschließenden formalisierten Auswahlverfahren überhaupt nicht mehr betrachtet, also von einem für die Auswahlentscheidung nicht zuständigen Vorgesetzten vom Auswahlverfahren endgültig ausgeschlossen werden (Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2011, a. a. O., Rdn. 39).

Gerade diese Folgen entstehen auch bei der von der Antragsgegnerin gewählten Vorgehensweise. Die jeweiligen Beurteiler treffen mit der Note der dienstlichen Beurteilung nicht nur eine Vorauswahl, sondern die Beförderungsauswahl selbst."

(b) Auch begegnet diese gezielte Nichtausschöpfung der Obergrenzen durchgreifenden Bedenken im Hinblick auf § 50 Abs. 2 S. 2 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV) (offengelassen vom VG Minden, Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris). Insoweit folgt das Gericht den überzeugenden Erwägungen des VG Arnberg (Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12 und 13 L 908/12, juris), des VG Göttingen (Beschl. v. 8.2.2013, 1 B 288/12, juris), des VG Darmstadt (Beschl. v. 15.2.2013, 1 L 1653/12.DA, juris) und des VG Osnabrück (Beschl. v. 18.2.2013, 3 B 36/12, www.rechtsprechung.niedersachsen.de).

Gemäß § 50 Abs. 2 S. 1 BLV soll der Anteil der Beamten einer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten. Nach § 50 Abs. 2 S. 2 BLV ist im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit eine Über- oder Unterschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkten möglich. Als Einzelfälle in diesem Sinne sind dabei in erster Linie die Fälle zu verstehen, in denen wegen der genauen Ausfüllung der Quoten Beamte mit praktisch gleichem Leistungsstand unterschiedliche Gesamtnoten erhalten müssten (BVerwG, Urt. v. 26.6.1980, 2 C 13.79, juris; VG Arnberg, Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12, juris m.w.N.). Hier liegt keine zulässige Unterschreitung aus Einzelfallgründen vor. Zu Recht führt das VG Arnberg in dem genannten Beschluss weiter aus:

„Der Einwand der Antragsgegnerin, sie habe sich für dieses Vorgehen aus Praktikabilitätsgründen entschieden, begründet nicht das Vorliegen eines Einzelfalls. Denn dies würde bedeuten, dass bei der Antragsgegnerin – als Postnachfolgeunternehmen mit zahlreichen Bundesbeamten – stets ein Einzelfall vorliegen würde. Die Bezugnahme auf die Größe des Unternehmens und die Anzahl der zu berücksichtigenden Bundesbeamten überzeugt in diesem Zusammenhang nicht. Denn auch andere Bundesbehörden müssen eine Vielzahl von Bundesbeamten berücksichtigen. Würde man in all diesen Fällen einen

"Einzelfall" im Sinne des § 50 Abs. 2 Satz 2 BLV annehmen, käme die grundsätzlich vorgesehene Einhaltung der Richtwerte bei Bundesbeamten nicht mehr zum Tragen, die Vorschrift des § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV liefe ins Leere."

(c) Zweifelhaft ist die Vorgehensweise der Antragsgegnerin auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Beförderungschancen der einzelnen Beamten beträchtlich durch die Verteilung auf die verschiedenen Einheiten voneinander abweichen können. Maßnahmen der Planstellenbewirtschaftung (etwa die Verteilung von Beförderungstellen auf sog. Beförderungskreise innerhalb einer Behörde) stehen im weiten verwaltungs- und organisationspolitischen Ermessen des Dienstherrn, auch wenn sie einer an Eignung und Leistung orientierten Auswahlentscheidung vorausgehen (OVG Lüneburg, Beschl. v. 17.9.2012, 5 ME 121/12, juris; OVG Koblenz, Ur. v. 8.8.2005, 2 A 10372/05, juris; VG Minden, Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris; VG Köln, Beschl. v. 13.12.2011, 15 L 1428/11, juris). Ob die Aufteilung von Planstellen auf einzelne Einheiten das Organisationsermessen der Antragsgegnerin überschritten hat und ob dies einen Eingriff in eine geschützte Rechtsposition des Beamten darstellt (vgl. dazu OVG NRW, Beschl. v. 7.7.2008, 6 B 767/08, juris), kann nicht abschließend entschieden werden. Dies ist aufgrund der durchzuführenden Ermittlungen dem Hauptsacheverfahren vorbehalten. Bislang liegen dem Gericht keine Erwägungen der Antragsgegnerin vor, nach welchen Maßstäben die Stellen auf die Einheiten verteilt worden sind. Sie hat lediglich die von den Gerichten aufgestellten abstrakten Maßstäbe in ihren Schriftsätzen wiederholt (zweifelnd auch OVG NRW, Beschl. v. 14.12.2012, 1 B 1404/12, juris; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 17.12.2012, OVG 6 S 50.12, juris; VG Minden, Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris; für zulässige Aufteilung VG Köln, Beschl. v. 13.12.2011, 15 L 1428/11, juris; gegen zulässige Aufteilung VG Osnabrück, Beschl. v. 18.2.2013, 3 B 36/12, www.rechtsprechung.niedersachsen.de; VG Darmstadt, Beschl. v. 15.2.2013, 1 L 1653/12.DA, juris).

(2) Offenbleiben kann an dieser Stelle, ob die Beurteilung selbst fehlerhaft ist und daher keine hinreichende Grundlage für die Auswahlentscheidung sein kann.

(a) Es wären weitere Ermittlungen notwendig, um aufzuklären, ob ein Fehler daraus resultiert, dass die Antragstellerin eine höherbewertete Tätigkeit wahrgenommen hat und dies nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Grundsätzlich gilt, dass in der Beurteilung auch der Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen ist, der sich aus den Aufgaben ergibt, die mit dem dem Beamten übertragenen Amt im konkret-funktionellen Sinne, dem Dienstposten,

verbunden sind. Deshalb ist insbesondere zu beachten, ob der beurteilte Beamte einen Dienstposten, der dem Statusamt in der Bewertung entspricht, oder ob er einen höherwertigen Dienstposten wahrgenommen hat (OVG Lüneburg, Beschl. v. 4.2.2008, 5 LA 119/05, juris). Der Dienstherr muss bei der Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit sein Werturteil durch weitere Darlegung so weit erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen, dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar und für die Gerichte nachprüfbar wird (BVerwG, Urt. v. 2.4.1981, 2 C 13.80, juris; OVG Lüneburg, Beschl. v. 4.2.2008, 5 LA 119/05, juris).

Hier ist aber schon offen, ob die Antragstellerin tatsächlich einen höherbewerteten Dienstposten wahrgenommen hat. Die Antragstellerin hat ausgeführt, dass ihr Dienstposten nach T 5 bewertet sei. Dem ist die Antragsgegnerin bisher nicht entgegengetreten. Eine Bewertung nach T 5 entsprach nach der Anlage zur freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbewertung, die bis zum 4.5.2012 – also einem Großteil der zu beurteilenden Zeitspanne – galt, einer Tätigkeit A 8 und A 9m. Erst in der Anlage zur freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbewertung in der Fassung vom 4.5.2012 wurde eine Tätigkeit T 5 allein der Besoldungsgruppe A 9m zugeordnet. Insoweit wird aufzuklären sein, ob es sich bei dem Dienstposten der Antragstellerin tatsächlich um einen höherbewerteten Dienstposten handelte.

(b) Die Antragstellerin hat hingegen nicht glaubhaft gemacht, dass die Beurteilung fehlerhaft wäre, weil wesentliche Tätigkeiten in der Beurteilung keine Berücksichtigung gefunden hätten. Sie hat dazu viel zu pauschal ohne jegliche Hinweise auf bestimmte Tätigkeiten vorgetragen. Auch hat sie nicht dargelegt, warum die Tätigkeiten besonders wesentlich gewesen sein sollten. Die Angabe, dass es sich um den Abschluss von Projekten gehandelt habe, genügt nicht, weil damit in der Privatwirtschaft regelmäßig sämtliche Arbeitsvorgänge innerhalb einer bestimmten Zeitspanne bezeichnet werden, die in Bezug auf ein bestimmtes Thema/einen bestimmten Auftrag anfallen.

Im übrigen ergibt sich nicht aus der Bundeslaufbahnverordnung, dass sämtliche Tätigkeiten in der Beurteilung aufgezählt werden müssten. § 49 BLV, der Anforderungen an den Inhalt der Beurteilung aufstellt, enthält keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beurteilung sämtliche Tätigkeiten aufzählen müsste. Auch die Konzernbetriebsvereinbarung zwischen der Deutschen Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG

über das Personalentwicklungsinstrument Compass („KBV Compass“), die nach ihrem § 1 auch für Beamte im inländischen Konzern Deutsche Telekom gilt, hält im Gegenteil unter § 6 Abs. 2 S. 2 fest, dass der Beschreibung der Aufgaben nicht der Charakter einer Stellenbeschreibung bzw. einer Organisationsdokumentation zukomme.

bb) Die Auswahl der Antragstellerin bei fehlerfreier Durchführung des Beförderungsverfahrens erscheint möglich (vgl. zu diesem Maßstab BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012, 2 VR 5.12, juris; BVerwG, Urt. v. 4.11.2010, 2 C 16/09, juris).

Unerheblich ist insoweit, dass die Antragstellerin lediglich die Einschätzung „erfüllt die Anforderungen im vollem Umfang“ erhielt und damit um zwei Notenstufen schlechter war, als die ausgewählten Konkurrenten (so auch VG Göttingen, Beschl. v. 8.2.2013, 1 B 288/12, juris; VG Minden, Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris; VG Arnberg, Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 908/12 und 13 L 913/12, juris). Denn der Ausgang eines erneuten Auswahlverfahrens lässt sich – insbesondere in Anbetracht dessen, dass die von der Antragsgegnerin vorgenommene Verknüpfung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren erhebliche Auswirkungen hat – nicht mit hinreichender Sicherheit vorhersagen, so dass die Erfolgsaussichten der Antragstellerin, befördert zu werden, als offen anzusehen sind.

b) Ein Anordnungsgrund ist hier gegeben. Denn der Antragstellerin droht ohne die Entscheidung der Kammer ein Rechtsverlust, weil sie im Falle der Beförderung der Konkurrenten in einem späteren Hauptsacheverfahren grundsätzlich keinen effektiven Rechtsschutz gegen die Auswahlentscheidung (Art. 19 Abs. 4 i.V.m. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz - GG -) mehr erlangen kann.

3. Die Entscheidung über die Kosten beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Der Streitwert ergibt sich aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 5 Satz 2 Gerichtskostengesetz (GKG). Im Verfahren des auf Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs gerichteten vorläufigen Rechtsschutzes ist der Streitwert nach der ständigen Rechtsprechung des Hamburgischen Oberverwaltungsgericht auf die Hälfte des 6,5fachen Endgrundgehalts zuzüglich ruhegehaltsfähiger Zulagen für die angestrebte Stelle festzusetzen (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 6.9.2010, 1 Bs 177/10). Das Endgrundgehalt beträgt im Zeitpunkt der Erhebung des Antrags auf vorläufigen Rechtsschutz nach § 10 Abs. 1 PostPersRG i.V.m. § 78 BBesG i.V.m. Anlage IV zum BBesG $0,9524 * 3.146,08 \text{ Euro} = 2.996,33 \text{ Euro}$.

Eine Beiladung aller ausgewählten Konkurrenten war nicht erforderlich, da die aufgezeigten Mängel das Beurteilungssystem als solches und nicht den direkten Vergleich zu den zu befördernden Konkurrenten betreffen (so im Ergebnis auch – ohne Begründung – VG Arnsberg, Beschl. v. 13.12.2012, 13 L 913/12 und 13 L 908/12, juris; VG Minden, Beschl. v. 14.1.2013, 10 L 745/12, juris; VG Göttingen, Beschl. v. 8.2.2013, 1 B 288/12, juris).

Wächter

Dannemann

Dr. Rauda