1 K 3445/15

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

VERWALTUNGSGERICHT STUTTGART

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragstellerin -

prozessbevollmächtigt:

gegen

Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch Deutsche Telekom AG,
SBR, BRS - Rechtsservice Dienstrecht -
Gradestraße 18, 30163 Hannover

- Antragsgegnerin -

beigeladen:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

21.

22.

23.

24.

25.

26.

27.

wegen Beförderung,
hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat das Verwaltungsgericht Stuttgart - 1. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Epe, die Richterin am Verwaltungsgericht Roth und den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Weis

am 17. Dezember 2015

beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die für eine Besetzung mit den Beigeladenen vorgesehenen Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 der Beförderungsliste „TD" mit den Beigeladenen zu besetzen und diese zu befördern, solange nicht über die Beförderung der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert wird auf 27.617,94 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antrag betrifft die Sicherung des Bewerberverfahrensanspruchs.

Die am 08.07.1955 geborene Antragstellerin ist Postamtfrau (Besoldungsgruppe A 11). Mit Wirkung vom 01.03.2009 wurde sie in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 eingewiesen. Die Antragstellerin ist bereits seit 2001 gemäß § 13 Abs. 1 der

Sonderurlaubsverordnung - SUrlV - beurlaubt. Die derzeitige Beurlaubung für eine Tätigkeit bei der Telekom Deutschland GmbH endet mit Ablauf des 31.12.2015. Die Antragstellerin ist bei der Telekom Deutschland GmbH - Vertrieb - als Expertin Kundenservice Geschäftskunden eingesetzt. Der Arbeitsposten ist nach T 9 bewertet, was nach der Anlage zur freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbewertung in der Fassung vom 04.05.2012 der Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst entspricht.

Die Antragstellerin wurde zuletzt mit Beurteilung vom 03.03.2015 dienstlich beurteilt (Beurteilungszeitraum 01.06.2011 - 31.10.2013). Das Gesamturteil „gut ++" wurde damit begründet, dass die Antragstellerin, die im gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig innerhalb ihrer Laufbahngruppe eingesetzt gewesen sei, mit großer Sorgfalt konstant gute Arbeitsergebnisse erzielt habe. Ihre praktische Arbeitsweise sei selbstständig und systematisch. Auch in ihrer allgemeinen Befähigung überzeuge sie durch eine große Leistungsbereitschaft, vor allem aber durch ein großes Pflichtbewusstsein und eine hohe Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit mit anderen. Des weiteren agiere sie mit einer großen Fachkompetenz, die sie konsequent weiterentwickle. Ihre sozialen Kompetenzen seien durch einen wertschätzenden Umgang mit anderen und durch ihr Verhandlungsgeschick und ihre Durchsetzungsfähigkeit geprägt. Sie handele grundsätzlich nach wirtschaftlichen Kriterien. Nach Würdigung aller Erkenntnisse werde das Gesamtergebnis auf „gut" mit der Ausprägung „++" festgesetzt. Die höherwertige Tätigkeit sei in den Einzelkriterien sowie im Gesamtergebnis berücksichtigt.

Mit Schreiben vom 26.06.2015 teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, dass sie in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden könne. Für die Beförderung nach A 12 stünden bei 278 Bewerbern insgesamt 103 Planstellen zur Verfügung. Die Anzahl der Stellen reiche nicht aus, um alle mit „gut ++" beurteilten Beamtinnen und Beamten zu befördern. Zur weiteren Differenzierung seien daher die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale herangezogen worden. Diese führten zu dem Ergebnis, dass andere Beamtinnen und Beamte als besser geeignet anzusehen seien.

Die Antragstellerin legte mit Schreiben vom 27.07.2015 bzw. 29.07.2015 Widerspruch gegen die Beurteilung und gegen die Ablehnungsmitteilung ein. Über die Widersprüche wurde noch nicht entschieden.

Am 13.07.2015 hat die Antragstellerin um gerichtlichen Eilrechtsschutz nachgesucht. Sie macht geltend, ihre höherwertige Tätigkeit auf einem mit T 9 bewerteten Arbeitsposten sei nicht durch einen hinreichenden „Aufschlag" bei der Beurteilung berücksichtigt worden. Es gebe offenbar keine gleichmäßig angewandten, validen Kriterien für die Berücksichtigung einer höherwertigen Tätigkeit. Es sei auch zu überprüfen, ob die Beurteilung von den zuständigen Beurteilern erstellt und ob der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Die Rechtmäßigkeit der vorgenommenen Feinausschärfung werde bestritten. Eine Begründung über die Aussagekraft der Feinausschärfung fehle. Es fehle auch eine Auseinandersetzung damit, warum nicht beispielsweise die Leistungsentwicklung unter Heranziehung der Vorbeurteilung ausschlaggebend sei. Das gesamte Notensystem, insbesondere die Kriterien für die Vergabe der Note „hervorragend" und für die Vergabe der Ausprägungsgrade „Basis", „+" und „++", sei nicht transparent. Auch die Delegation der Beförderungsentscheidung auf Herrn werde bestritten. Bei den Beurteilungen der beigeladenen Konkurrenten falle auf, dass diese teilweise auf deutlich geringer bewerteten Arbeitsposten (T 7 bzw. T 6) eingesetzt seien. Es erschließe sich nicht, dass diese Beamten sich auf einem höherwertigen Dienstposten bewährt haben könnten. Dies sei jedoch Voraussetzung einer jeden Beförderung. Insbesondere die Beurteilungen der Beigeladenen zu 3, zu 9 und zu 25, die auf mit T 6 bewerteten Arbeitsposten eingesetzt seien, seien nicht nachvollziehbar. Bei den Beigeladenen zu 13 und zu 14 sei die Vergabe der Endnote „sehr gut Basis" nicht schlüssig.

Die Antragstellerin beantragt - sachdienlich gefasst-,

> der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die für eine Besetzung mit den Beigeladenen vorgesehenen Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 der Beförderungsliste „TD" mit den Beigeladenen zu besetzen und diese zu befördern, solange nicht über die Beförderung der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

> den Antrag abzulehnen.

Sie macht im Wesentlichen geltend, die Entscheidung, die ausgewählten Bewerber für die Beförderung in die Besoldungsgruppe A 12 auszuwählen, sei nicht zu beanstanden. Von den mit „gut ++" beurteilten Beamtinnen und Beamten hätten nur diejenigen befördert werden können, bei denen die Feinausschärfung zu einem Punktwert von mindestens 24 geführt habe und deren letzte Beförderung spätestens zum 01.09.1993 erfolgt sei. Die Antragstellerin habe einen Punktwert von 23 erreicht.

Die Antragstellerin sei von den zuständigen Beurteilern beurteilt worden. Die Zuständigkeit ergebe sich aus Anlage 2 zu den Beurteilungsrichtlinien. Dass die Antragstellerin höherwertig eingesetzt worden sei, sei bei der Beurteilung berücksichtigt worden. Die Situation bei der Deutschen Telekom AG sei dadurch geprägt, dass ein Großteil der Beamten nicht auf Dienstposten eingesetzt werde, sondern dass den Beamten Tätigkeiten zugewiesen oder dass sie aus dienstlichen Gründen beurlaubt seien. Insbesondere bei Beurlaubungen nähmen die Beamten in der Regel Tätigkeiten wahr, die von der Wertigkeit höher seien als ihr Statusamt und auch entsprechend vergütet würden. Die Auswahl auf der Grundlage der Feinausschärfung sei fehlerfrei erfolgt.

Die Mitbewerberinnen und Mitbewerber, hinsichtlich derer die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung von der Antragstellerin bestritten wird, wurden mit Beschluss vom 11.09.2015 beigeladen. Sie haben keine Anträge gestellt und sich nicht zur Sache geäußert.

Mit Schriftsatz vom 27.11.2015 reichte die Antragsgegnerin auf entsprechende Aufforderung des Gerichts Unterlagen nach, die nach ihrer Auffassung die Bewährung der auf Arbeitsposten nach T 6 bzw. T 7 eingesetzten Beigeladenen auf höherwertigen Dienstposten belegen sollen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die angefallene Gerichtsakte, die über die Antragstellerin geführten Personalakten und die weiteren von der Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag ist zulässig und begründet. Die Antragstellerin hat einen für den Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 und 3 VwGO in Verbindung mit §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO erforderlichen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, denn die Antragsgegnerin beabsichtigt, die in der aktuellen Beförderungsrunde 2015 zu vergebenden Beförderungsplanstellen unmittelbar mit den Beigeladenen zu besetzen.

Die Antragstellerin hat auch einen nach vorgenannten Vorschriften gleichfalls erforderlichen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

Ein abgelehnter Bewerber, dessen Bewerberverfahrensanspruch durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung dann beanspruchen, wenn deren Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab ist - wie im Hauptsacheverfahren - auch im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht strenger sein dürfen (VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 12.04.2011 - 4 S 353/11 - NVwZ-RR 2011, 909 m.w.N.).

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Zwar dürfte die Auswahlentscheidung verfahrensfehlerfrei getroffen worden sein (1.). Sie erweist sich jedoch als materiell fehlerhaft, weil die dem Auswahlverfahren zugrunde liegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin voraussichtlich rechtswidrig ist (2.). Gegenüber den Beigeladenen zu 1, zu 2, zu 3, zu 5, zu 8, zu 9, zu 10, zu 11, zu 12, zu 15, zu 16, zu 17, zu 18, zu 19, zu 22, zu 23, zu 25 und zu 26 wird der Bewerberverfahrensanspruch der Antragstellerin zudem dadurch verletzt, dass diese Beigeladenen voraussichtlich schon deshalb für eine Beförderung nicht in Betracht kommen, weil sie die Voraussetzung des § 32 Nr. 2 BLV nicht erfüllen (3.).

1. Die Auswahlentscheidung dürfte verfahrensfehlerfrei getroffen worden sein.

a) Das Bundesministerium der Finanzen hat die ihm nach § 3 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG zustehende Befugnis zur Ernennung der bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten gemäß § 3 Abs. 2 Satz 4 PostPersRG für den Bereich der Deutschen Telekom AG durch § 2 Abs. 1 der Anordnung zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse im Bereich der Deutschen Telekom AG vom 11.06.2014 (BGBl. I S. 750) zulässigerweise auf die Leitung der Abteilung Civil Servant Services/Social Matters, die hier die Auswahlentscheidung getroffen hat, übertragen.

b) Der Betriebsrat wurde gemäß § 28 PostPersRG i.V.m. § 76 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ordnungsgemäß beteiligt.

2. Die dem Auswahlverfahren zugrunde liegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin ist jedoch voraussichtlich rechtswidrig und bei einer erneuten rechtmäßigen Beurteilung erscheint ihre Auswahl für eine der Beförderungsplanstellen möglich.

a) Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist in erster Linie anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Dabei sind auch Beamte, die - wie die Antragstellerin - im Rahmen einer Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV bei einem Postnachfolgeunternehmen, einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, nach den §§ 48 ff. BLV, 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 PostPersRG i.V.m. § 1 Abs. 1 PostLV grundsätzlich dienstlich zu beurteilen.

b) Die Beurteilung der Antragstellerin dürfte hier von den zuständigen Beurteilern erstellt worden sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Dienstherr mangels normativer Regelung im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Beamten wahrnimmt. Dies muss nicht der Dienstvorgesetzte sein (BVerwG, Urt. v. 27.11.2014 - 2 A 10.13 - juris Rn. 17). Nichts anderes folgt aus § 2 Abs. 2 der Konzernbetriebsvereinbarung zwischen der Deutschen Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Telekom AG (KBV Beamtenbeurteilung) vom 2. August 2013. Nach Satz 1 der Vorschrift obliegt zwar dem Dienstvorgesetzten die Erstellung dienstlicher Beurteilungen der Beamten. In Satz 2 der Vorschrift ist jedoch ausdrück-

lich vorgesehen, dass die Beurteilung "durch die vom Dienstvorgesetzten bestimmten Beurteiler (Erst- und Zweitbeurteiler)" erfolgt. Dies ist hier durch die Anlage 2 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 23. Oktober 2014 geschehen (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 02.06.2015 - 1 B 206/15 - juris). Hier ist in abstrakt-genereller Weise geregelt, dass für die Erstellung der Beurteilungen über die bei der Telekom Deutschland GmbH beschäftigten Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 11 nt, deren Nachnamen mit den Anfangsbuchstaben A - K beginnen, als Erstbeurteiler die Kollegin mit der Kennziffer BU 1-14 und als Zweitbeurteiler die Kollegin mit der Kennziffer BU3-20 oder BU3-119 zuständig ist. Hierbei handelt es sich um Frau (BU 1-14) und um Frau (BU 3-119), die die dienstliche Beurteilung über die Antragstellerin erstellt haben.

c) Die dienstliche Beurteilung ist jedoch voraussichtlich rechtswidrig, weil sie allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet.

aa) Dienstliche Beurteilungen können von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die maßgebliche Beurteilung darüber, wie Leistungen eines Beamten bzw. Richters einzuschätzen sind und ob und in welchem Grad er die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn bzw. dem für ihn handelnden jeweiligen Beurteiler vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den rechtlichen Rahmen und die anzuwendenden Begriffe zutreffend gewürdigt, ob er richtige Sachverhaltsannahmen zugrunde gelegt und ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet und sachfremde Erwägungen unterlassen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (st. Rspr., vgl. VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 27.10.2015 - 4 S 1733/15 - juris m.w.N.).

bb) Die Antragstellerin war während des gesamten Beurteilungszeitraums - und auch bereits zuvor - höherwertig als ihrem Statusamt der Besoldungsgruppe A 11 entspre-

chend beschäftigt, nämlich auf einem Arbeitsposten, den die Antragsgegnerin mit T 9 - entsprechend A 13 g - bewertet. Ihre auf dem derzeitigen Arbeitsposten, den sie seit dem 01.07.2010 innehat, geleistete Arbeit hat die unmittelbare Führungskraft, die im fraglichen Zeitraum ebenfalls nicht gewechselt hat, in ihrer Stellungnahme für die dienstliche Beurteilung für sechs unterschiedliche Einzelkriterien einmal mit „sehr gut", dreimal mit „gut" und zweimal mit „rundum zufriedenstellend" bewertet. Bei dieser Bewertung sollte sie nach § 1 und § 2 Abs. 3 der Anlage 4 zu den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 23. Oktober 2014 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien), welche rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft getreten sind, ausdrücklich nicht das Statusamt der Antragstellerin berücksichtigen, sondern deren tatsächliche Aufgabenerfüllung auf dem wahrgenommenen Dienst- bzw. Arbeitsposten. Die dienstliche Beurteilung erfolgt demgegenüber vorrangig am Maßstab des Statusamtes (vgl. Ziffer 6 der Beurteilungsrichtlinien). In der dienstlichen Beurteilung sind für die Einzelkriterien „Arbeitsergebnisse", „Allgemeine Befähigung", „Soziale Kompetenzen" und „Wirtschaftliches Handeln" die in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vergebenen Noten übernommen worden. Hinsichtlich des Kriteriums „Praktische Arbeitsweise" erfolgte eine Herabstufung von „gut" auf „rundum zufriedenstellend", hinsichtlich der „Fachlichen Kompetenz" eine Aufwertung von „gut" auf „sehr gut". Im Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit sechs Notenstufen erhielt die Antragstellerin die drittbeste Notenstufe („gut") mit der besten Ausprägung („++").

cc) Nicht zu beanstanden ist, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen zur Verfügung steht, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Stufen erfolgt. Denn das Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden, darf also nicht rein rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gewonnen werden. Dementsprechend ist der Dienstherr nicht gehindert, die Notenstufen für das Gesamturteil weiter auszudifferenzieren als für die Einzelmerkmale, um dem Gesamtbild von Eignung, Leistung und Befähigung gerecht zu werden (BayVGH, Beschl. v. 19.10.2015 - 6 CE 15.2043 - juris m.w.N.).

dd) Die Beurteilung erweist sich jedoch als voraussichtlich rechtswidrig, weil sie die Diskrepanz zwischen höherwertigem Arbeitsposten und innegehabtem Statusamt nicht hinreichend berücksichtigt und an Begründungsmängeln leidet, die dazu führen, dass sie nicht nachvollziehbar ist.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine Beamtin, die über viele Jahre die Aufgaben eines höherwertigen Dienst-/Arbeitspostens "rundum zufriedenstellend" und "gut", teilweise „sehr gut" erfüllt, die geringeren Anforderungen ihres Statusamtes tendenziell eher noch besser erfüllt. Diese Annahme basiert auf der Einschätzung, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 18.06.2015 - 1 B 384/15 - juris m.w.N.).

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich innegehabten Dienst- bzw. Arbeitspostens eines Beamten derart auseinander (hier: zwei Besoldungsgruppen), ist zwar nicht schematisch eine Aufwertung vorzunehmen. Der Beurteiler ist aber gehalten, sich konkret und hinreichend ausführlich mit der eben genannten Annahme auseinanderzusetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen vorgenannte Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste dies in der Beurteilung detailliert und nachvollziehbar begründet werden.

Diesen Anforderungen genügt die der Antragstellerin erteilte Beurteilung nicht. Schlechterdings nicht nachvollziehbar ist die Herabstufung beim Kriterium „Praktische Arbeitsweise" von „gut" auf „rundum zufriedenstellend". Die verbale Erläuterung („Frau H. erledigt die übernommenen Aufgaben konstant strukturiert und selbständig") entspricht in der Sache in etwa der Erläuterung in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft („Die Aufgaben wurden stets eigenständig und systematisch ausgeführt"). Dass den Beurteilern weitere Erkenntnisse zur Verfügung gestanden hätten, die in die Beurteilung eingeflossen wären, ist nicht ersichtlich. Mangels Begründung ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, weshalb beim Einzelkriterium Arbeitsergebnisse trotz auch verbal guter Bewertung keine Aufwertung von „gut" auf „sehr gut" erfolgt. Die bloße Behauptung am Ende der Begründung des Gesamtergebnisses, die höherwertige Tätigkeit sei in den Einzelkriterien sowie im Gesamtergebnis be-

rücksichtigt worden, ersetzt die erforderliche Begründung auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraumes der Beurteiler nicht.

ee) Demnach erscheint es durchaus als möglich, dass die Antragstellerin bei einer erneuten Erstellung ihrer dienstlichen Beurteilung bei mindestens zwei Einzelkriterien eine bessere Note erhält, was zum einen Auswirkungen auf die sog. Feinausschärfung hätte, die sich aus den für die Einzelkriterien vergebenen Noten errechnet und bei der die Antragstellerin dann 25 statt bisher 23 Punkte erzielen würde. Zum anderen erscheint es nicht ausgeschlossen, dass die Antragstellerin auch ein besseres Gesamturteil - „sehr gut" mit der Ausprägung „Basis" - erreicht. Bereits eine Verbesserung der Punktzahl im Rahmen der Feinausschärfung könnte dazu führen, dass die Antragstellerin bei einer neuen Auswahlentscheidung zu berücksichtigen ist. Eine weitergehende Überprüfung der Chancen der Antragstellerin in einem neuen Auswahlverfahren ist dem Gericht verwehrt, weil es im Hinblick auf den dem Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung zustehenden Beurteilungs- und Ermessensspielraum grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts ist, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BVerfG [Kammer], Beschl. v. 24.09.2002 - 2 BvR 857/02 - NVwZ 2003, 200).

3. Gegenüber den Beigeladenen zu 1, zu 2, zu 3, zu 5, zu 8, zu 9, zu 10, zu 11, zu 12, zu 15, zu 16, zu 17, zu 18, zu 19, zu 22, zu 23, zu 25 und zu 26 wird der Bewerberverfahrensanspruch der Antragstellerin zudem dadurch verletzt, dass diese Beigeladenen voraussichtlich schon deshalb für eine Beförderung nicht in Betracht kommen, weil sie die Voraussetzung des § 32 Nr. 2 BLV nicht erfüllen. Diese Beigeladenen sind aktuell auf Arbeitsposten mit geringerer Wertigkeit (T 6) bzw. auf Arbeitsposten nach T 7, die ihrem Statusamt A 11 entsprechen, eingesetzt, und die von der Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen sind nicht geeignet, die nach § 32 Nr. 2 i.V.m. § 34 Abs. 1 BLV erforderliche Bewährung auf einem höherwertigen Dienstposten zu belegen. Bezüglich der Beigeladenen zu 1, zu 12 und zu 16 hat die Antragsgegnerin überhaupt keine entsprechenden Unterlagen vorgelegt. Aus den bezüglich der Beigeladenen zu 2, zu 5, zu 9, zu 11, zu 15, zu 18, zu 22, zu 23 und zu 25 vorgelegten Unterlagen ergibt sich lediglich, dass diese in der Vergangenheit über unterschiedlich lange Zeiträume auf sog. gebündelten Dienstposten eingesetzt waren, die

nach der rechtlich gebotenen Neubewertung jedoch durchgehend nicht höherwertig eingestuft wurden. Zudem ist ein gebündelter Dienstposten für einen Beamten im niedrigeren Statusamt kein höherbewerteter Dienstposten (BVerwG, Urt. v. 30.06.2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83 <juris Rn. 30>), so dass durch den Einsatz auf einem solchen Dienstposten die Voraussetzung des § 32 Nr. 2 BLV nicht erfüllt werden kann. Bezüglich der Beigeladenen zu 3, zu 8, zu 10, zu 17, zu 19 und zu 26 hat die Antragsgegnerin lediglich Anschreiben an die betreffenden Beigeladenen vorgelegt, in denen diesen jeweils mitgeteilt wird, dass sie in die Beförderungsliste nach A 12 nt bzw. A 12 t aufgenommen werden. Worauf dies beruht und ob dem eine Bewährung auf einem höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitsposten zugrunde liegt, lässt sich diesen Schreiben nicht entnehmen. Auch die Beförderungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 01.09.2014 sehen eine Mindestprobezeit von sechs Monaten auf einem höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitsposten vor.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten gemäß § 162 Abs. 3 VwGO selbst, da sie keine eigenen Anträge gestellt, sich damit nicht am Prozessrisiko beteiligt und das Verfahren auch sonst nicht gefördert haben.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. Satz 1 Nr. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg, der die Kammer folgt, ist der Streitwert grundsätzlich in Abhängigkeit von der Zahl der im Streit befindlichen Stellen, deren Besetzung mit dem Rechtsschutzverfahren verhindert werden soll, zu bemessen und deshalb der Auffangstreitwert von 5.000,-- € für jede dieser Stellen nach § 39 Abs. 1 GKG zu addieren (VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 23.04.2013 - 4 S 439/13 - NVwZ-RR 2013, 864 m.w.N.). Nachdem der Antrag auf die Freihaltung von 27 Stellen gerichtet war, ergäbe sich hier ein Streitwert von 135.000,-- €. Im Hinblick auf die Gewährleistung eines wirkungsvollen Rechtsschutzes (Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip) darf jedoch der Umstand, dass eine Auswahlentscheidung zugunsten einer Vielzahl von Bewerbern - wie hier - auch aus allgemeinen strukturellen, das Auswahlverfahren betreffenden Gründen angegriffen wird, zum einen nicht zu einer solchen Verteuerung des Rechtsstreits führen, dass diese abschreckende Wirkung ent-

falten könnte. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass das Ziel des bei einer Auswahlentscheidung übergangenen Bewerbers letztlich dahin geht, selbst ausgewählt und ernannt zu werden. Darin spiegelt sich die maximale wirtschaftliche Bedeutung des Rechtsstreits für die Antragstellerin wider. Daher ist als Obergrenze des - wie dargelegt ermittelten - Streitwerts grundsätzlich der nach § 52 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. Satz 1 Nr. 1 GKG zu berechnende Wert anzunehmen. Danach ist hier als Streitwert (Obergrenze) der ungekürzte hälftige Jahresbetrag des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 12 zum Zeitpunkt der Antragstellung (§ 40 GKG) in Höhe von 27.617,94 € (6 x 4.602,99 €) zugrunde zu legen (vgl. VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 23.04.2013, a.a.O., zu § 52 Abs. 5 GKG a.F.).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim, Schubertstraße 11, 68165 Mannheim oder Postfach 103264, 68032 Mannheim, gegeben. Sie ist beim Verwaltungsgericht Stuttgart, Augustenstraße 5, 70178 Stuttgart oder Postfach 105052, 70044 Stuttgart, innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg 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, beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinander setzen.

Vor dem Verwaltungsgerichtshof muss sich jeder Beteiligte, außer in Prozesskostenhilfeverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder die in § 67 Absatz 2 Satz 1 VwGO genannten Rechtslehrer mit Befähigung zum Richteramt oder die in § 67 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen. Ein Beteiligter, der nach Maßgabe des § 67 Abs. 4 Sätze 3 und 7 VwGO zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

Hinsichtlich der Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim, Schubertstraße 11, 68165 Mannheim

oder Postfach 103264, 68032 Mannheim, gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 € übersteigt. Diese Beschwerde kann von den Beteiligten selbst oder von einem Prozessbevollmächtigten eingelegt werden. Sie ist beim Verwaltungsgericht Stuttgart, Augustenstraße 5, 70178 Stuttgart, oder Postfach 105052, 70044 Stuttgart, schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen und dann zulässig, wenn sie vor Ablauf von sechs Monaten nach Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache oder anderweitiger Erledigung des Verfahrens eingelegt wird. Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

Epe Roth Dr. Weis

beglaubigt:

Klauda

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle