

Beglaubigte Abschrift



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

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 2347/16

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterinnen Korrell, Richter-Vosteen und Richterin Tetenz am 9. März 2017 beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, zwei Beförderungsplanstellen A9_vz +Z der Liste „TPS_Stamm A9 vz + Z“ vorläufig

bis zum Ablauf eines Monats nach einer Entscheidung über den Widerspruch der Antragstellerin gegen den Bescheid vom 01.08.2016 oder einer sonstigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens freizuhalten und nicht mit den Beigeladenen zu besetzen.

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

Der Streitwert wird zum Zwecke der Kostenberechnung auf 10.897,98 festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin, Beamtin im Statusamt einer Postbetriebsinspektorin (Bes.Gr. A 9 vz), begehrt die Freihaltung von zwei Planstellen der Bes.Gr. A 9 vz zuzüglich Amtszulage (Z).

Im Rahmen der Beförderungsrunde 2016 waren zwei Stellen der Bes.Gr. A 9 vz +Z zu vergeben. Die Beförderungsrangfolgeliste umfasste 68 Beamtinnen und Beamte der Bes.Gr. A 9 vz.

Die 1961 geborene Antragstellerin wurde zuletzt zum Stichtag 31.05.2015 dienstlich beurteilt mit Regelbeurteilung vom 24.03.2016 für den Zeitraum 01.11.2013 bis 31.05.2015. Sie erhielt das höchste Gesamturteil „hervorragend“ mit der mittleren Ausprägung „+“ im Rahmen einer sechsstufigen Bewertungsskala und einer dreistufigen Ausprägungsskala. In allen sechs Einzelmerkmalen erhielt sie jeweils die höchste Note „sehr gut“ im Rahmen einer fünfstufigen Bewertungsskala. Das Führungsverhalten wurde nicht beurteilt. Im Beurteilungszeitraum war die Antragstellerin im Rahmen einer In-sichbeurlaubung der Telekom Placement Services der Deutschen Telekom AG zugewiesen und nahm die Tätigkeit einer Senior Expertin Personalentwicklung wahr. Ihre Tätigkeit war mit T 10 bewertet. In der Begründung des Gesamtergebnisses wird u. a. ausgeführt: „Nach Würdigung aller relevanten Erkenntnisse und in Anbetracht der Höherwertigkeit der ausgeübten Funktion gegenüber dem Statusamt wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt. Dieses Gesamtergebnis der dienstlichen Beurteilung war in Anbetracht der erzielten Leistungen der Beamtinnen und Beamten der Beurteilungsliste (TPS Stamm, A 9 vz nt) anzupassen, um den nach § 50 Abs. 2

Bundeslaufbahnverordnung einzuhaltenden Maßstab umsetzen zu können." In den der dienstlichen Beurteilung vorausgegangenen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft vom 25.02.2015 und 01.06.2015 war die Antragstellerin durchgängig in allen Einzelkriterien mit der Note „sehr gut“ bewertet worden.

Der 1957 geborene Beigeladene zu 1., im Statusamt eines technischen Postbetriebsinspektors der Bes.Gr. A 9, wurde zuletzt zum Beurteilungsstichtag 31.05.2015 für denselben Zeitraum mit der höchsten Gesamtnote „hervorragend“ im Rahmen der sechsstufigen Bewertungsskala mit der höchsten Ausprägung „++“ im Rahmen der dreistufigen Ausprägungsskala beurteilt. In den Einzelmerkmalen erhielt er jeweils die höchste Note „sehr gut“ im Rahmen der fünfstufigen Bewertungsskala. Bei ihm war zudem das Führungsverhalten mit „sehr gut“ bewertet worden. Im Beurteilungszeitraum war der Beigeladene zu 1. ebenfalls der Telekom Placement Services der Deutschen Telekom AG zugewiesen. Er nahm dort die mit T 10 bewertete Tätigkeit eines Senior Experten Projektmanagement wahr. In der Begründung des Gesamtergebnisses wird u. a. ausgeführt: „Nach Würdigung aller Erkenntnisse wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt. Hierbei wurde der Einsatz in der Funktion einer höherwertigen Tätigkeit berücksichtigt“. Eine Anpassung im Hinblick auf § 50 Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung wurde nicht vorgenommen. In der der dienstlichen Beurteilung vorausgegangenen Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 24.02.2016 war der Beigeladene zu 1. durchgängig in allen Einzelkriterien mit der Note „sehr gut“ bewertet worden.

Der 1965 geborene Beigeladene zu 2., Beamter im Statusamt eines Postbetriebsinspektors der Bes.Gr. A 9, wurde zuletzt zum Beurteilungsstichtag 31.05.2015 für denselben Zeitraum mit der höchsten Gesamtnote „hervorragend“ im Rahmen der sechsstufigen Bewertungsskala mit der höchsten Ausprägung „++“ im Rahmen der dreistufigen Ausprägungsskala beurteilt. In den Einzelmerkmalen erhielt er jeweils die höchste Note „sehr gut“ im Rahmen der fünfstufigen Bewertungsskala. Bei ihm war, wie beim Beigeladenen zu 1. zudem das Führungsverhalten mit „sehr gut“ bewertet worden. Im Beurteilungszeitraum war der Beigeladene zu 2. ebenfalls der Telekom Placement Services der Deutschen Telekom AG zugewiesen. Er nahm dort die mit AT 1-2 bewertete Tätigkeit eines Senior Experten AT Key Account Manager wahr. In der Begründung des Gesamtergebnisses wird u. a. ausgeführt: „Nach Würdigung aller Erkenntnisse wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt. Hierbei wurde der Einsatz in der Funktion einer höherwertigen Tätigkeit und das zeitliche Verhältnis der

zugrundeliegenden Stellungnahmen berücksichtigt". Eine Anpassung im Hinblick auf § 50 Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung wurde nicht vorgenommen. In den der dienstlichen Beurteilung vorausgegangenen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft vom 22.04.2015 und 30.07.2015 war der Beigeladene zu 2. nicht durchgängig in allen Einzelkriterien mit der Note „sehr gut“ bewertet worden. So war ihm von der unmittelbaren Führungskraft für den Zeitraum 01.11.2013 bis 28.02.2014 in dem Einzelmerkmal „wirtschaftliches Handeln“ die Note „gut“ und von der unmittelbaren Führungskraft für den Zeitraum 01.03.2014 bis 31.05.2015 in den Einzelmerkmalen „fachliche Kompetenz“ und „Führungsverhalten“ die Note „gut“ gegeben worden.

Auf der Beförderungsrangfolgeliste nahmen der Beigeladene zu 1. den ersten und der Beigeladene zu 2. den zweiten Platz ein. Die Antragstellerin befand sich auf Platz sieben der Beförderungsrangfolgeliste. Auf den Plätzen drei bis sechs befanden sich Beamte, die in ihren dienstlichen Beurteilungen jeweils das Gesamtergebnis „hervorragend ++“ erhalten haben. Am 18.07.2016 wurden die Beigeladenen für die Vergabe der beiden Beförderungsstellen ausgewählt.

Mit Schreiben vom 01.08.2016 teilte die Deutsche Telekom AG der Antragstellerin mit, dass sie mit ihrem Beurteilungsergebnis in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden könne, da nur zwei Planstellen für die Beförderung nach A 9 vz + Z zur Verfügung ständen und nur Beamte befördert werden könnten, die mindestens mit der Note „hervorragend ++“ bewertet worden seien.

Gegen die dienstliche Beurteilung und die Nichtberücksichtigung bei der Beförderungsrunde 2016 erhob die Antragstellerin Widerspruch.

Am 19.08.2016 hat die Antragstellerin einen Antrag auf einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz bei dem Verwaltungsgericht Köln gestellt, welches den Rechtsstreit am 25.08.2016 an das beschließende Gericht verwiesen hat. Die Antragstellerin trägt vor, es sei davon auszugehen, dass die dienstliche Regelbeurteilung der Antragstellerin vom 24.03.2016 im Gesamturteil von „hervorragend ++“ auf „hervorragend +“ verschlechtert worden sei. Dies sei von der Antragsgegnerin nicht plausibilisiert worden. Es erschließe sich nicht, weshalb eine Anpassung bei der Antragstellerin erforderlich gewesen sei. Die höherwertige Tätigkeit sei nicht ausreichend berücksichtigt worden. Die gewählte Formulierung in der Begründung des Gesamtergebnisses reiche nicht aus. Die

Auswahlentscheidung sei zudem fehlerhaft, weil nicht nachvollziehbar sei, warum der Beigeladene zu 2. die Spitzenbeurteilung „hervorragend ++“ erhalten habe, obwohl in den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zu seiner dienstlichen Beurteilung mehrfach in Einzelmerkmalen nur die Note „gut“ vergeben worden sei.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Sie trägt insbesondere vor, dass die dienstliche Regelbeurteilung der Antragstellerin rechtmäßig sei. Die erfolgte Maßstabsprüfung sei erforderlich gewesen. Auf der Liste der Antragstellerin bestehe eine hohe Leistungs- und Performancedichte mit daraus resultierenden überdurchschnittlichen Stellungnahmen. Dabei sei eine hohe Anzahl der Beamten höherwertig eingesetzt. 37 % der Beamten der Vergleichsgruppe seien höherwertig eingesetzt, davon 26 % im Bereich der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und 11 % - wie die Antragstellerin - im Bereich des höheren Dienstes. Auf der Basis der Stellungnahmen seien die Höherwertigkeit sowie weitere beurteilungsbeeinflussende Faktoren wie z. B. Prämien, Auszeichnungen etc. verglichen worden. Um die Richtwerte nach § 50 Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung (im Folgenden BLV) einhalten zu können, sei es zu Anpassungen in Anbetracht der erzielten Leistungen gekommen. Eine noch bessere Beurteilung der Antragstellerin wäre in Anbetracht der von den mit ihr zu vergleichenden Beamten erzielten Ergebnissen nicht gerechtfertigt gewesen. Die bessere Beurteilung des Beigeladenen zu 2. ergebe sich daraus, dass dieser eine Tätigkeit mit der Wertigkeit AT 1-2 ausgeübt habe, was einer Besoldung nach A 15 entspreche.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Dem Gericht haben die Personalakten der Antragstellerin sowie der Auswahlvorgang und die Beurteilungsvorgänge betreffend die Beigeladenen vorgelegen.

II.

Der Antrag hat Erfolg. Er ist zulässig und begründet. Die Antragstellerin hat sowohl einen Anordnungsanspruch als auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 1 und Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO).

1. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsanspruch in Form der Verletzung ihres Anspruchs auf chancengleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt nach dem Leistungsgrundsatz glaubhaft gemacht. In beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren

hat der im Stellenbesetzungsverfahren unterlegene Bewerber bereits dann einen Anordnungsanspruch, wenn die Auswahlentscheidung zu seinen Lasten fehlerhaft erscheint und die Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich ist. Dieser Prüfungsmaßstab ist im Hinblick auf das Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 GG) nicht nur im Hauptsacheverfahren, sondern auch im Verfahren zur Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nach § 123 VwGO anzulegen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 15.05.2012 – 2 B 151/11 m. w. N.).

1.1. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt, dass Ämter nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem anderen Amt voraussichtlich bewähren wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat. 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. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann die Einhaltung des beamtenrechtlichen Leistungsgrundsatzes einfordern.

Den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Dies sind regelmäßig die aktuellen Beurteilungen (BVerfG, Beschl. v. 05.09.2007 – 2 BvR 1855/07; BVerwG, Urt. v. 17.08.2005 – 2 C 37/04; OVG Bremen, Beschl. v. 16.09.2014 – 2 B 109/14). Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris; BVerwG, Beschl. v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – juris).

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkennt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr – wie hier – Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (ständige Rechtsprechung, z. B. BVerwG, Urt. v. 11.12.2008 – 2 A 7.08 – juris).

1.2. Nach diesen Maßstäben unterliegt die Auswahlentscheidung rechtlichen Bedenken. Die der Auswahl zugrundeliegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin weist rechtliche Mängel auf.

Die Rüge der Antragstellerin, ihre Beurteilung vom 24.03.2016 sei mit Blick auf das Gesamtergebnis in unzulässiger Weise herunterkorrigiert worden und berücksichtige nicht ausreichend, dass sie während des gesamten Beurteilungszeitraums eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt habe, greift durch.

Die Erwägung der Beurteiler, dass das Gesamtergebnis „in Anbetracht der erzielten Leistungen der Beamtinnen und Beamten dieser Beurteilungsliste anzupassen war, um den nach § 50 Abs. 2 BLV einzuhaltenden Richtwert umsetzen zu können, lässt einen Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen.

Zwar ist zunächst höchstrichterlich geklärt, dass der Dienstherr sich bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen grundsätzlich an durch Beurteilungsrichtlinien festgeschriebenen Richtwerten orientieren darf, ohne gegen das aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Gebot der inhaltlichen Richtigkeit des Urteils über Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu verstoßen (BVerwG, Urt. v. 11.12.2008 - 2 A 7/07 -, juris Rn. 17;

Urt. v. 24.11.2005 - 2 C 34.04 -, juris Rn. 13; Urt. v. 26.06.1980 - 2 C 13/79 - juris Rn. 30). Durch die Festlegung von Richtwerten wird der Aussagegehalt, der den einzelnen, in der Beurteilungsskala bezeichneten Beurteilungsstufen beigelegt werden soll, für die Beurteiler verdeutlicht und konkretisiert (VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 21.03.2013 - 4 S 227/13 -, juris Rn. 18; BVerwG, Urt. v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 -, BVerwGE 124, 356-364, Rn. 13). Richtwerte dienen also der Bildung leistungsgerecht abgestufter und untereinander vergleichbarer Gesamturteile. Sie stehen einer sachgerechten Einordnung der als Ausgangspunkt jeder Beurteilung zunächst festzustellenden Leistung des Einzelnen in die Skala der Beurteilungsstufen nach einheitlichen Maßstäben nicht nur nicht entgegen, sondern unterstützen sie (so VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 21.03.2013 - 4 S 227/13 - juris). Die Festlegung der Richtwerte fällt in das weite Organisationsermessen des Dienstherrn bei der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens (BVerwG, Urt. v. 11.12.2008 - 2 A 7/07 -, juris Rn. 14).

Indes ist die konkrete Anwendung des § 50 Abs. 2 BLV fehlerhaft. Eine Anpassung zum Zwecke der Maßstabswahrung war vorliegend nicht erforderlich. Nach dieser Vorschrift soll der Anteil der Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note 10 % und bei der zweithöchsten Note 20 % nicht überschreiten. Im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit ist eine Überschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkte möglich. Vorliegend bestand kein Anlass das Gesamtergebnis „nach unten“ anzupassen. Die Beförderungsliste umfasste 68 Beamtinnen und Beamte. Die Antragstellerin befand sich auf Platz sieben der Liste und gehörte damit zu den 10 % der nach § 50 Abs. 2 BLV erlaubten bestbeurteilten Beamten (10% von 68 = 6,8, gerundet 7). Eine Richtwertüberschreitung wäre bei der Nichtanpassung der Gesamtnote „hervorragend ++“ mithin gar nicht eingetreten. Hiermit setzt sich die Antragsgegnerin nicht auseinander. Die dagegen im gerichtlichen Verfahren von der Antragsgegnerin gegebene Begründung ist nicht plausibel. Die Antragsgegnerin trägt hier vor, dass sie die Vorgaben des § 50 Abs. 2 BLV eingehalten habe, weil 11 % Bestbeurteilungen mit „hervorragend“ vergeben worden sind. Abgesehen davon, dass die auf Platz sieben stehende Antragstellerin erst recht in die Gruppe der 11% fiel (11% von 68 = 7,48), ist dieser Vortrag bereits nicht schlüssig, weil nicht 11 % sondern 13 % der 68 Beamtinnen und Beamte umfassenden Liste das Gesamturteil „hervorragend“ erhalten haben. Nach der Liste haben neun Beamte dieses Gesamturteil erhalten. Eine Anpassung zur Maßstabswahrung gemäß § 50 Abs. 2 BLV war mithin jedenfalls nicht vorzunehmen.

Sowohl in der Begründung der Gesamtnote der dienstlichen Beurteilung als auch im Vortrag im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens ist indes ausdrücklich auf eine Anpassung gemäß § 50 Abs. 2 BLV abgestellt worden. Das schließt es aus, die Bildung der Gesamtnote mit der vergebenen Ausprägung als reinen Akt wertender Erkenntnis zu verstehen.

Dies führt dazu, dass durch die bei der Antragstellerin vorgenommene Anpassung die gebotene Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit im Vergleich zu den Mitbewerbern unzulässig nivelliert worden ist (dazu BayVGh, Beschl. v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 17). Denn die Antragstellerin gehört zu den 11% der doppelt höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten ihrer Vergleichsgruppe. Insofern trägt die Antragsgegnerin selbst vor, dass 37 % der Beamten höherwertig eingesetzt, und zwar 26 % in der nächsten Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und 11 % – wie die Antragstellerin – in der übernächsten Laufbahngruppe des höheren Dienstes.

Fallen aber Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander (im Fall der Antragstellerin laufbahnübergreifend um vier bis fünf Besoldungsgruppen), muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der Telekom diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Denn es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, 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. BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris; BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 52). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „sehr gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste das nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. OVG NW, Beschl. v. 18.06.2015 – 1 B 146/15 – juris Rn. 33 ff. und Beschl. v. 18.06.2015 – 1 B 384/15 – juris Rn. 8 ff.; BayVGh, Beschl. v. 26.02.2016 – 6 CE 16.240 – juris Rn. 11). Solche erläuternden Begründungen können,

soweit sie nicht bereits in der Beurteilung selbst enthalten sind, auch noch im Verwaltungsverfahren und gegebenenfalls im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (vgl. BVerwG, Urt. v. 17.09.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 21).

Folge der nicht erforderlichen Anpassung ist die Vorverlagerung der eigentlichen Auswahlentscheidung zwischen den gleich bestbeurteilten Beamten in das Beurteilungsverfahren. Statt eine Leistungsausschärfung anhand der wesentlich gleich beurteilten Beamten im Rahmen der Auswahlentscheidung vorzunehmen, wird durch die nicht gebotene Herunterkorrektur die Anzahl der Besten bereits auf der Ebene der Beurteilungsgrundlage reduziert. Dies stellt einen Eingriff in Art. 33 Abs. 2 GG dar.

1.3. Dagegen lassen die Beurteilungen der Beigeladenen, die bei den Einzelmerkmalen sämtlich mit „sehr gut“ und beim Gesamturteil mit „hervorragend ++“ beurteilt worden sind, keinen Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen. Insbesondere die Rüge der Antragstellerin, der Beigeladene zu 2. habe zu Unrecht die Gesamtnote „hervorragend ++“ erhalten, greift nicht durch. Für den Beigeladenen zu 2. gilt, dass dieser im Beurteilungszeitraum auf noch höherwertigeren nach A 15 (AT 1-2) eingestuftem Arbeitsposten oberhalb der eigenen Laufbahngruppe eingesetzt war.

1.4. Die Antragstellerin kann sich im gerichtlichen Eilverfahren auf eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruches berufen, weil ihre Aussichten, im Falle der korrekten Durchführung des Auswahlverfahrens ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. weil ihre Auswahl möglich erscheint. Es ist nicht ausgeschlossen, dass bei Neubeurteilung der Antragstellerin die Gesamtnote der streitgegenständlichen Beurteilung Weise in „hervorragend ++“ abgeändert wird. In diesem Fall eines Leistungsgleichstandes müssten für die Auswahlentscheidung weitere leistungsbezogene Kriterien herangezogen werden.

2. Die Antragstellerin hat auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Der Anordnungsgrund ergibt sich daraus, dass wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität die zum nächstmöglichen Termin beabsichtigte Stellenbesetzung – außer in Fällen der Rechtsschutzvereitelung – im Hauptsachverfahren nicht mehr rückgängig gemacht werden könnte (BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16.09).

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO und § 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen nach § 162 Abs. 3 VwGO der Antragsgegnerin aufzuerlegen, da die Beigeladenen keine Anträge gestellt und sich daher keinem eigenem Kostenrisiko ausgesetzt haben.

Die Festsetzung des Streitwerts, dreimal die monatliche Endbesoldung der Besoldungsgruppe A 9 zuzüglich Amtszulage zum Zeitpunkt der Antragstellung, beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1 GKG (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist - abgesehen von der Streitwertfestsetzung - die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beschlusses bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198,
28195 Bremen, (Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im
Eingangsbereich)

einulegen und innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerde muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Beschwerde muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinander setzen.

Gegen die Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 Euro übersteigt oder das Verwaltungsgericht die Beschwerde zugelassen hat. Die Beschwerde ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198,
28195 Bremen, (Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im
Eingangsbereich)

schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

gez. Korrell

gez. Vosteen

gez. Tetenz

