

Beglaubigte Abschrift



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 2248/16

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

Antragstellerin,

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte rkb-recht.de, Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG,

Antragsgegnerin,

Proz.-Bev.:

b e i g e l a d e n :

- 1.
- 2.

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch
am 14. Februar 2017

beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, zwei Beförderungsplanstellen A9_vz der Liste „ „ 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 begehrt im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes die Freihaltung zweier Beförderungsplanstellen.

Die 19 geborene Antragstellerin trat zum 01.08.19 in den Dienst der Antragsgegnerin. Sie ist Beamtin auf Lebenszeit im Amt einer Fernmeldehauptsekretärin (Bes.Gr. A 8). Die Antragstellerin ist zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis als Referentin Recruitment/Ressourcing (Neubezeichnung ab 01.07.2015: Referentin Placement Management) bei der Telekom in beurlaubt. Die Tätigkeit ist mit T 7 bewertet, was der Besoldungsgruppe A 11 entspricht. In den Zusatzvereinbarungen zum Anstellungsvertrag der Antragstellerin heißt es in § 2 Nr. 3 jeweils:

„Im Rahmen Ihrer Tätigkeit nehmen Sie für die von Ihnen zu betreuenden Beschäftigten, die Funktion als verantwortliche Führungskraft Veränderungsmanagement wahr.“

Die Deutsche Telekom AG erstellte für den Zeitraum 01.11.2013 bis 31.05.2015 auf Basis der Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten (Beurteilungsrichtlinien) und 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) eine dienstliche Beurteilung über die Antragstellerin. Zur Vorbereitung der dienstlichen Beurteilung holte die Deutsche Telekom AG drei Stellungnahmen von Führungskräften ein. In der Stellungnahme der Führungskraft Frau für den Beurteilungszeitraum 01.11.2013 bis 31.05.2014 wurde die Antragstellerin dreimal (Arbeitsergebnisse, Praktische Arbeitsweise und Soziale Kompetenzen) mit „gut“ (zweitbeste von fünf möglichen Einschätzungen) und dreimal (Allgemeine Befähigung, Fachliche Kompetenz und Wirtschaftliches Handeln) mit „rundum zufriedenstellend“ (drittbeste von fünf möglichen Einschätzungen) bewertet. Die Führungskraft Herr bewertete die Antragsgegnerin in seiner Stellungnahme für den Beurteilungszeitraum 01.06.2014 bis 31.05.2015 durchgehend mit der besten Notenstufe „sehr gut“. In der weiteren Stellungnahme der Führungskraft Frau wurde die Antragstellerin für den Zeitraum ab dem 01.11.2014 ebenfalls durchgehend mit „sehr gut“ bewertet. Das Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ wurde in keiner der Stellungnahmen bewertet.

Die dienstliche Beurteilung wurde auf dieser Grundlage im März/April 2016 durch Frau (Erstbeurteilerin) und Frau (Zweitbeurteilerin) erstellt. In der dienstlichen Beurteilung wurde die Antragstellerin durchgehend mit der besten Notenstufe „sehr gut“ beurteilt. Als Gesamtergebnis wurde die Note „hervorragend“ (beste von sechs möglichen Bewertungen) mit der Ausprägung „++“ (beste von drei möglichen Zwischennoten) festgelegt. Das Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ wurde nicht bewertet. In der Begründung des Gesamtergebnisses wurde ausgeführt, dass die Antragstellerin höherwertige Aufgaben wahrgenommen habe, was in der Gesamtbeurteilung berücksichtigt worden sei. Zudem wurde festgestellt, dass die dienstliche Beurteilung von dem Ergebnis der vorherigen Beurteilung deutlich abweiche. Die Abweichung ergebe sich aus der gegenüber dem Vorbeurteilungszeitraum erheblich besseren Leistungseinschätzung der Führungskraft. Hinsichtlich des genauen Inhalts wird auf die dienstliche Beurteilung verwiesen.

Gegen diese Beurteilung erhob die Antragstellerin Widerspruch, über den bislang nicht entschieden worden ist.

Im Jahr 2016 führte die Deutsche Telekom AG eine Beförderungsrunde durch. Für die Besoldungsgruppe A 9 vz standen sechs Planstellen zur Verfügung. Für die Auswahl erstellte sie eine Liste aller 180 Beamtinnen und Beamten im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 (Beförderungsliste). Die Antragstellerin nahm auf der Liste den 11. Platz ein. Sie gehört damit zu den 12 mit der Bestnote „hervorragend ++“ beurteilten 12 Beamtinnen und Beamten.

Die Beigeladenen befanden sich auf den Rangplätzen zwei (Beigeladene zu 2.) und vier (Beigeladene zu 1.). Sie waren im Beurteilungszeitraum ebenfalls als Referentinnen Recruitment/Ressourcing auf einem mit T 7 bewerteten Arbeitsposten tätig. Die Beigeladene zu 1. wurde im März/April 2016 mit dem Gesamtergebnis „hervorragend ++“ beurteilt und erhielt in sämtlichen bewerteten Einzelmerkmalen die Notenstufe „sehr gut“. Der Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Frau für den gesamten Beurteilungszeitraum zugrunde. In ihrer Einschätzung bewertete Frau die Beigeladene zu 1. in drei Merkmalen mit „gut“ und in drei Merkmalen mit „sehr gut“. In den Einzelbegründungen der dienstlichen Beurteilung heißt es, dass sich aufgrund der Differenz zwischen Statusamt und Bewertung der Funktion eine abweichende Bewertung zur Stellungnahme der Führungskraft ergebe. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die dienstliche Beurteilung verwiesen. Die Beigeladene zu 2. wurde im April 2016 ebenfalls mit dem Gesamtergebnis „hervorragend ++“ beurteilt und erhielt in sämtlichen bewerteten Einzelmerkmalen die Notenstufe „sehr gut“. In der zugrunde liegenden Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Herrn wurde sie in vier Merkmalen mit „gut“ und in zwei Merkmalen mit „sehr gut“ bewertet. In den jeweiligen Einzelbegründungen der dienstlichen Beurteilung heißt es, dass die Einzelmerkmale aufgrund der Differenz zwischen Statusamt und Bewertung der Funktion mit „sehr gut“ bewertet würden. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die dienstliche Beurteilung verwiesen.

Mit Schreiben vom 01.08.2016 informierte die Deutsche Telekom AG die Antragstellerin, dass sie auf der Beförderungsliste „ „ nach A9 vz mit dem Ergebnis „hervorragend ++“ geführt werde. Für die Beförderung nach A9 vz stünden insgesamt 6 Planstellen zur Verfügung. Die Beförderungsliste umfasse 180 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber. Eine weitere Differenzierung der gleich beurteilten Beamtinnen und Beamten sei durch eine Feinausschärfung nicht möglich gewesen. Daher sei in einem weiteren Schritt die letzte Beurteilung heranzuziehen. Dies führe dazu, dass nur die in der Vorbeurteilung mit mindestens „gut ++“ beurteilten Beamtinnen und Beamten befördert werden könnten. Eine Rechtsbehelfsbelehrung enthielt das Schreiben nicht.

Die von der Antragsgegnerin angeführte Vorbeurteilung der Antragstellerin datiert aus März 2015 und umfasste den Beurteilungszeitraum 01.06.2011 bis 31.10.2013. In dieser dienstlichen Beurteilung wurde die Antragstellerin fünfmal mit der Note „gut“ und einmal mit der Note „rundum zufriedenstellend“ beurteilt und erhielt das Gesamtergebnis „gut“ mit der Ausprägung „Basis“. Hinsichtlich des genauen Inhalts wird auf die dienstliche Beurteilung verwiesen. Die Beigeladene zu 1. erhielt in der früheren

Vorbeurteilung die Gesamtnote „gut“ mit der Ausprägung „++“ und die Beigeladene zu 2. die Gesamtnote „hervorragend“ mit der Ausprägung „Basis“.

Gegen das ablehnende Schreiben erhob die Antragstellerin unter dem 15.08.2016 Widerspruch.

Sie suchte am selben Tag um einstweiligen Rechtsschutz nach. Die aktuelle dienstliche Beurteilung sei rechtswidrig, da das Merkmal „Führungsverhalten“ nicht berücksichtigt worden sei. Sie habe während des Beurteilungszeitraums Führungsaufgaben wahrgenommen, was sich aus den Zusatzvereinbarungen zu ihrem Arbeitsvertrag ergebe. Es lasse sich den Beurteilungsrichtlinien nicht entnehmen, dass unter Führungsverhalten eine bestimmte Tätigkeit im Sinne der Konzernregelung zu verstehen sein soll. Ferner sei die zur weiteren Ausdifferenzierung herangezogene vorherige dienstliche Beurteilung rechtswidrig, da die Höherwertigkeit ihrer Tätigkeit nicht hinreichend zum Ausdruck gekommen sei. Die Tätigkeit entspreche dem Statusamt der Besoldungsgruppe A 11. Deshalb sei das Gesamturteil „hervorragend“ gerechtfertigt. Hinsichtlich der Beigeladenen sei anzumerken, dass die dienstlichen Beurteilungen in Widerspruch zu den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft stünden. Im Gegensatz zu den Beigeladenen sei die Antragstellerin auch durch die Führungskräfte durchgehend mit „sehr gut“ bewertet worden. Sie sei daher besser zu beurteilen, als die Beigeladenen. Jedenfalls müsse im Rahmen der Feinausschärfung das Ergebnis der Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte Berücksichtigung finden, bevor auf die vorherige dienstliche Beurteilung abgestellt werde.

Die Antragstellerin hat zunächst beantragt, der Antragsgegnerin durch Erlass einer einstweiligen Anordnung zu untersagen, bis zur Rechtskraft einer Entscheidung in der Hauptsache Beförderungen nach A 9_vz in der Beförderungsliste vorzunehmen, ohne für die Antragstellerin eine Beförderungsplanstelle freizuhalten. Im Laufe des Verfahrens ist der Antrag mit Schriftsatz vom 09.11.2016 dahingehend erweitert worden, dass die beiden für die Beförderung der Beigeladenen vorgesehenen Stellen vorläufig nicht besetzt werden sollen.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Die Antragstellerin habe im streitgegenständlichen Zeitraum keine Führungsaufgaben im Sinne der Konzernregelung wahrgenommen. Dass die Antragstellerin eine laufbahnübergreifend höherwertige Tätigkeit ausgeübt habe, sei in der Beurteilung aus März 2015 ebenfalls berücksichtigt worden. Dies ergebe sich bereits daraus, dass sich bei den Einzelkriterien „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“ und „Wirtschaftliches

Handeln" jeweils der Hinweis finde, dass aufgrund des höherwertigen Einsatzes das Prädikat „Gut“ vergeben werde. Auf der Liste der Antragstellerin habe eine hohe Leistungs- und Performancedichte bestanden. Eine bessere Bewertung wäre in Anbetracht der mit der Antragstellerin zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten, die Tätigkeiten der Bewertung bis A 16 ausüben, nicht gerechtfertigt.

Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.

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

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). Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG kann sich daraus ergeben, dass ein Leistungsvergleich gar nicht möglich ist, weil es bereits an tragfähigen Erkenntnissen über das Leistungsvermögen, d.h. an aussagekräftigen dienstlichen Beurteilungen, fehlt (BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16.09).

1.2. Nach diesen Maßstäben beruht die Auswahlentscheidung auf einer nicht hinreichend plausiblen Bewertung der Eignung, Befähigung und Leistung der Antragstellerin.

Dienstliche Beurteilungen sind von den Verwaltungsgerichten nur in beschränktem Umfang nachprüfbar. Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob und in welchem Grad ein Beamter die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (BVerwG, Urt. v. 11.12.2008 – 2 A 7.07; BVerfG, Beschl. v. 29.05.2002 – 2 BvR 723/99; OVG Bremen, Beschl. v. 04.08.2008 – 2 B 345/08).

a) Es ist entgegen der Auffassung der Antragstellerin zunächst nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin das Leistungsmerkmal „Führungsverhalten“ nicht bewertet hat.

Grundsätzlich muss eine dienstliche Beurteilung die dienstliche Tätigkeit des zu beurteilenden Beamten im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen (BVerwG, Beschl. v. 25.02.2013 - 2 B 104.11 -, juris, Rn. 7). Nach § 2 Abs. 4 der Anlage 4 zu den Beurteilungsrichtlinien soll zu dem Merkmal „Führungsverhalten“ Stellung genommen werden, wenn die Beamtin/der Beamte Führungskraft ist. In der Einzelerläuterung zu dem Merkmal in dem Beurteilungsbogen heißt es weiter „nur bei Führungsrolle ausfüllen“. Wann genau die Merkmale „Führungskraft“ und „Führungsrolle“ vorliegen, lässt sich den Beurteilungsrichtlinien nicht entnehmen. Es ist aus Sicht der Kammer nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin im Rahmen ihrer Organisationshoheit die Grenze dort zieht, wo nicht nur Führungsaufgaben förmlich übertragen worden sind, sondern auch tatsächlich wahrgenommen werden. Dies erscheint nicht willkürlich, da nur bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben eine sachgerechte Bewertung dieser Tätigkeit stattfinden kann. Die Antragstellerin hat nicht substantiiert vorgetragen, dass sie auch tatsächlich Führungsaufgaben wahrnimmt. Vielmehr hat sie im Rahmen ihrer Antragsbegründung allein auf die förmliche Übertragung gemäß § 2 Nr. 3 der jeweiligen Zusatzvereinbarungen zum Anstellungsvertrag verwiesen und ist dem Vortrag der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum keine Führungsaufgaben wahrgenommen, nicht entgegengetreten. Zudem ist zu beachten, dass die Beurteilung des Leistungsmerkmals „Führungsverhalten“ im Gegensatz zu den anderen Merkmalen in § 2 Abs. 4 der Anlage 4 zu den Beurteilungsrichtlinien lediglich als Sollvorschrift ausgestaltet ist („[...] soll hierzu Stellung genommen werden.“).

b) Die Kammer teilt auch nicht die Auffassung der Antragstellerin, dass die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen einen rechtlichen Fehler aufweisen, weil die Beurteilungen in Widerspruch zu den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte stünden.

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen

(BVerwG, Urt. v. 19.12.2002 - 2 C 31.01). Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuziehen (BVerwG, Urt. vom 04.11.2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 47). Als solche sachkundigen Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Die Stellungnahmen und Beiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 – 2 A 10/13 –, BVerwGE 150, 359-366, Rn. 24).

Diese Grundsätze hat die Antragsgegnerin bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen beachtet. Sie hat die Abweichungen von der Bewertung der unmittelbaren Führungskräfte mit der Differenz zwischen Statusamt und Bewertung der Funktion begründet. Diese Einschätzung ist mit Blick auf den Beurteilungsspielraum der Antragsgegnerin sachgerecht und rechtlich nicht zu beanstanden. Nach § 1 und 2 Abs. 3, 4 der Anlage 4 der Beurteilungsrichtlinien haben die unmittelbaren Führungskräfte bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen. Bei ihrer Einschätzung haben sie demnach allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und – anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme – das abschließende Gesamturteil abzugeben (Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien). Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich

wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander, 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 (BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13; BVerwG, Beschl. v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 52). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „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 (Bayerischer VGH, Beschl. v. 20.04.2016 – 6 CE 16.331 – Rn. 14, juris).

Die Beurteilungen der Beigeladenen beruht auf einer in den textlichen Erläuterungen hinreichend aussagekräftigen Stellungnahme der Führungskraft, die entsprechend der Beurteilungsrichtlinien auf den konkret wahrgenommenen, nach A 11 bewerteten Arbeitsposten bezogen ist. Mit Blick auf die Einzelmerkmale haben die Beurteiler einige Merkmale auf die Bestnote angehoben und dies in der gebotenen Weise mit dem Auseinanderfallen von Statusamt und dem höherbewerteten Arbeitsposten begründet.

c) Die Auswahlentscheidung erweist sich auch nicht deshalb als fehlerhaft, weil die Antragsgegnerin zur weiteren Ausschärfung der Beurteilungen nicht die der dienstlichen Beurteilungen zugrundeliegenden Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte herangezogen hat. Die Stellungnahmen der Führungskräfte stellen Beurteilungsbeiträge dar, die in die Beurteilung durch die Beurteiler einfließen. Sie stellen selbst keine dienstliche Beurteilung dar. Sie haben auch einen anderen Blickwinkel als die dienstliche Beurteilung selbst, da sie allein die auf dem Arbeitsposten erbrachte Leistung bewerten und nicht - wie sodann die dienstliche Beurteilung - als Bezugspunkt zunächst das Statusamt betrachten. Die Argumentation der Antragstellerin verfängt in diesem Punkt aber auch deshalb nicht, weil für sie in der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung keine bessere Note, als die ihr erteilte Bestnote „hervorragend ++“ möglich war.

d) Entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin ist es rechtlich auch nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin im Rahmen des Leistungsvergleichs ergänzend auf die frühere dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.06.2011 bis 31.10.2013 zurückgegriffen hat. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Ergibt sich danach kein Ansatzpunkt für einen Qualifikationsunterschied von Bewerbern, ist der Dienstherr verpflichtet, die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der im Gesamturteil gleich bewerteten Bewerber inhaltlich auszuschöpfen, d.h. der Frage nachzugehen, ob sich aus den jeweiligen Einzelfeststellungen Anhaltspunkte für einen Qualifikationsvorsprung bzw. für eine ggf. unterschiedliche Prognose in Richtung auf den Grad der Eignung für das Beförderungsamt, also für die künftige Bewährung in diesem Amt gewinnen lassen (BVerwG, Urt. v. 30.06.2011 – 2 C 19/10 –, juris; VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 21.06.2011 – 4 S 1075/11 –, Rn. 6, juris). Eine derartige Ausschärfung anhand der Einzelmerkmale war für die Antragsgegnerin hier nach diesen Grundsätzen nicht möglich, denn die Antragstellerin und die Beigeladenen wurden durchgängig in allen Einzelmerkmalen und der abschließenden Gesamtnote mit der Höchstnote bewertet. Soweit auch eine weitergehende Ausschärfung anhand der Einzelkriterien nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wesentlichen zu einem Qualifikationsgleichstand führt, sind als weitere unmittelbar leistungsbezogene Erkenntnisquellen frühere dienstliche Beurteilungen in den Blick zu nehmen. Auch hierbei handelt es sich um Erkenntnisse, die über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten Aufschluss geben und die deswegen gegenüber Hilfskriterien vorrangig sind (BVerwG, Urt. v. 21.08.2003 – 2 C 14/02 –, BVerwGE 118, 370-379, Rn. 23). Die zusätzliche Berücksichtigung früherer dienstlicher Beurteilungen bei der Auswahl ist deswegen mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen ist (BVerwG, Urteil vom 19.12.2002 – 2 C 31/01 –, Rn. 15, juris).

e) Die ergänzend herangezogene frühere dienstliche Beurteilung erweist sich entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin nicht schon deshalb als fehlerhaft, weil die mit A 11 bewertete Tätigkeit von vornherein allein das Gesamturteil „hervorragend“ rechtfertige.

Zwar ist nach dem oben Gesagten grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der über viele Jahre die Aufgaben eines Dienst-/Arbeitsposten "rundum zufriedenstellend" oder "gut" erfüllt, der einer deutliche höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die wesentlich geringeren

Anforderungen seines Statusamtes in herausragender Weise erfüllt (OVG NRW, Beschl. v. 30.11.2015 - 1 B 1007/15 -, juris Rn. 10 und v. 18.06.2015 - 1 B 384/15 -, juris Rn. 8; VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 26.04.2016 - 4 S 64/16 -, juris Rn. 21). Daraus ist jedoch nicht der zwingende Schluss abzuleiten, dass stets die Höchstnote "hervorragend" zu erteilen wäre. Das Maß der Gewichtung der höherwertigen Tätigkeit unterfällt grundsätzlich dem Beurteilungsspielraum der zuständigen Beurteiler. Ein bestimmtes Ergebnis ist rechtlich nicht strikt vorgegeben, einen rechnerisch nach fixen Größen von vornherein festgelegten "Leistungszuschlag" gibt es nicht (OVG NRW, Beschl. v. 28.04.2016 - 1 B 41/16 -, juris Rn. 13 und v. 05.04.2016 - 1 B 1513/15 -, juris Rn. 20).

f) Allerdings erweist sich die frühere dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.06.2011 bis 31.10.2013 deshalb als fehlerhaft, weil die Antragsgegnerin bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung allgemein gültige Maßstäbe missachtet hat. Sie hat den höherwertigen Einsatz der Antragstellerin nur unzureichend in ihre Überlegungen im Rahmen der Bewertung der Einzelmerkmale eingestellt.

Die grundsätzliche Annahme, 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 (OVG NRW, Beschl. v. 18.06.2015 - 1 B 146/15 -, juris, Rn. 33 f., m. w. N.), gilt grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien. Denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens einhergehenden gesteigerten Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten Einzelmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in ihrer Gesamtheit betreffen (OVG NRW Beschl. v. 04.04.2016 - 1 B 1514/15 -, Rn. 21, juris). Vor diesem Hintergrund hat der Beurteiler bei einer höherwertigen Tätigkeit und daraus regelmäßig abzuleitender besserer Erfüllung der Anforderungen des Statusamtes grundsätzlich alle Einzelmerkmale der dienstlichen Beurteilung in den Blick zu nehmen und sie jedenfalls daraufhin zu prüfen, ob sich die höhere Wertigkeit auch auf sie ausgewirkt hat bzw. ausgewirkt haben kann. Es verletzt daher allgemein gültige Wertmaßstäbe, wenn der Dienstherr von vornherein nur ein einziges Einzelkriterium (OVG NRW, Beschl. v. 29.03.2016 - 1 B 1491/15 -, juris) oder nur einen Teil der Einzelkriterien in die Überlegungen zur Berücksichtigung der Höherwertigkeit der ausgeübten Funktion einstellt

Die Antragsgegnerin hat die höherwertige Tätigkeit der Antragstellerin nur bei der Benotung der Einzelmerkmale „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“ und „Wirtschaftliches Handeln“ betrachtet und bei den übrigen

Merkmale „Arbeitsergebnisse“ und „Soziale Kompetenz“ ausgeblendet. Es ist für die Kammer auch nicht ersichtlich, dass die höherwertige Tätigkeit für diese beiden Einzelmerkmale von vornherein ohne Bedeutung ist. Insbesondere bei dem Merkmal „Arbeitsergebnisse“ sind nach der Erläuterung in dem Beurteilungsformular die „Arbeitsmenge und Arbeitsqualität, z. B. Umfang der geleisteten Arbeit unter Berücksichtigung des geleisteten Schwierigkeitsgrades“ zu bewerten. Gerade der Schwierigkeitsgrad der Arbeit dürfte sich aber bei der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens erhöhen und zwingt den Beurteiler damit zu einer Auseinandersetzung mit dem Einfluss des höherwertigen Einsatzes auf die Bewertung des Einzelmerkmals. Gleiches gilt für das Merkmal der „Sozialen Kompetenz“. Auch wenn die Höherwertigkeit eines Dienstpostens auf Aspekte, wie „soziales Verhalten“ und den „Umgang mit Kollegen und Kunden“ keinen Einfluss haben dürfte, so sind nach der Erläuterung in dem Beurteilungsformular auch das „Verhandlungsgeschick“ und die „Durchsetzungsfähigkeit“ zu bewerten. Jene Fähigkeiten stehen aber in engem Zusammenhang zu der Aufgabenwahrnehmung und können nicht losgelöst von der Art und dem Umfang konkreten Tätigkeit betrachtet werden.

1.3. Die Antragstellerin kann sich damit 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 im Hinblick auf die frühere dienstliche Beurteilung der Antragstellerin nicht ausgeschlossen, dass bei Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit in allen Einzelkriterien auch die Gesamtnote der streitgegenständlichen Beurteilung in der Weise abgeändert wird, dass die Antragstellerin anstelle der Beigeladenen zu befördern wäre.

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. Es entspricht nicht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen nach § 162 Abs. 3 VwGO der Antragsgegnerin aufzuerlegen, da die Beigeladenen einen Antrag nicht gestellt und sich daher keinem eigenem Kostenrisiko ausgesetzt haben.

4. Die Festsetzung des Streitwerts, dreimal die monatliche Endbesoldung der Besoldungsgruppe A 9 zuzüglich Amtszulage A 9 nach Anlage IX zum BBesG 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 auseinandersetzen.

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 einulegen.

gez.

gez.

gez. Dr.