



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

VERWALTUNGSGERICHT BERLIN

BESCHLUSS

In der Verwaltungsstreitsache

des Technischen Fernmeldeamtsrats

Antragstellers,

Verfahrensbevollmächtigte:

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland,

vertreten durch die
Deutsche Telekom AG
HBS, BRS
Rechtsservice Dienstrecht,
Gradestraße 18, 30163 Hannover,

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte:
agv community e.V.,
Gradestraße 18, 30163 Hannover,

beigeladen:

1. Herr
2. Frau
3. Herr
4. Herr

5. Herr
6. Herr
7. Herr
8. Herr
9. Herr
10. Frau

hat die 28. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin durch

den Richter am Verwaltungsgericht Reclam
als Einzelrichter

am 9. Februar 2016 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege einstweiliger Anordnung vorläufig untersagt, die Beigeladenen unter Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13_vz aus der Beförderungsliste „Beteiligung intern TSI“ zu befördern, bevor über die Bewerbung des Antragstellers erneut entschieden wurde und zwei Wochen seit der Mitteilung dieser Entscheidung vergangen sind.

Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

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

Der Streitwert wird auf 5.000 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragsteller konkurriert mit den Beigeladenen um eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 13.

Der Antragsteller steht als Beamter auf Lebenszeit im Amt eines Technischen Fernmeldeamtsrats (BesGr A 12 t) im Dienst der Antragsgegnerin und ist bei der Deutschen Telekom Antragsgegner beschäftigt. Seit 2009 ist dem für diese Tätigkeit beurlaubten Antragsteller dauerhaft eine nach A 15 bewertete Tätigkeit als „Professional Projekt- und Realisierungsmanagement“ bei der T-Systems International GmbH

in Berlin zugewiesen.

Am 10. März 2015 erstellte die Deutsche Telekom AG für den Antragsteller eine dienstliche Beurteilung für den Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis 31. Oktober 2013. Der Antragsteller erhielt in der Gesamtbewertung nach einer Bewertungsskala mit sechs Notenstufen („in geringem Maße bewährt“ bis „hervorragend“), die ihrerseits dreifach unterteilt sind („Basis“, „+“ und „++“), das Gesamturteil „gut“ mit dem Ausprägungsgrad „+“.

Der Beurteilung lagen „Stellungnahmen zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung“ der unmittelbaren Führungskräfte des Antragstellers zugrunde, in denen der Antragsteller in allen Einzelmerkmalen nach einer fünfstufigen Bewertungsskala („in geringem Maße bewährt“ bis „sehr gut“) bewertet worden war. In der Stellungnahme der Führungskraft Reuter betreffend den Zeitraum 1. bis 30. Juni 2011 wurde der Antragsteller in allen Kriterien mit „rundum zufriedenstellend“ bewertet. In der den Zeitraum von Juli 2011 bis Mai 2012 betreffenden Stellungnahme der Führungskraft Ahlvers war der Antragsteller in zwei Kriterien („Allgemeine Befähigung“ und Fachliche Kompetenz“) mit „gut“, in drei Kriterien („Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“ und „Wirtschaftliches Handeln“) mit „rundum zufriedenstellen und in einem Kriterium („Soziale Kompetenzen“) mit „teilweise bewährt“ bewertet worden. In der den Zeitraum von Juni bis Dezember 2012 betreffenden Stellungnahme der Führungskraft Kardosch war der Antragsteller in zwei Kriterien („Allgemeine Befähigung“ und Fachliche Kompetenz“) mit „gut“, im Übrigen mit „rundum zufriedenstellend“ bewertet worden. In einer weiteren Stellungnahme derselben Führungskraft betreffend den Zeitraum Januar bis Oktober 2013 war der Antragsteller in einem Kriterium (Soziale Kompetenzen“) mit „rundum zufriedenstellend“, in allen übrigen Kompetenzen mit „gut“ bewertet worden.

In der dienstlichen Beurteilung wurde der Antragsteller in vier Kriterien („Arbeitsergebnisse“, Praktische Arbeitsweise, Allgemeine Befähigung“ und „Fachliche Kompetenz“) mit „gut“, hinsichtlich der Kriterien „Soziales Handeln“ und „Wirtschaftliche Kompetenz“ mit „rundum zufriedenstellen“ beurteilt. In der Begründung des Gesamtergebnisses hieß es u.a., dass der Antragsteller höherwertig in verschiedenen Funktionen eingesetzt wurde, was „bei den Einzelkriterien und der Gesamtbewertung berücksichtigt“ worden sei.

Gegen die dienstliche Beurteilung erhob der Kläger nach erfolglosem Widerspruchsverfahren am 2. Juni 2015 Klage unter dem Aktenzeichen VG 28 K 179.15.

Mit Schreiben vom 26. Juni 2015 teilte die Deutsche Telekom AG dem Antragsteller mit, er könne in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden. Es stünden auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern TSI“, auf der er geführt werde und die insgesamt 1311 Beförderungsbewerber umfasse, nur 344 Planstellen für eine Beförderung nach A 13 vz t zur Verfügung. Es könnten deshalb nur Beamte befördert werden, die mit mindestens „Sehr gut +“ bewertet worden seien.

Am 10. Juli 2015 hat der Antragsteller den Erlass einer einstweiligen Anordnung zur vorläufigen Sicherung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs beantragt. Er rügt, seine dienstliche Beurteilung sei fehlerhaft. U.a. sei die Höherwertigkeit des Dienstpostens nicht hinreichend berücksichtigt worden.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege einstweiliger Anordnung vorläufig zu untersagen, die Beigeladenen unter Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13 vz aus der Beförderungsliste „Beteiligung intern TSI“ zu befördern, bevor über seine Bewerbung erneut entschieden wurde und zwei Wochen seit der Mitteilung dieser Entscheidung vergangen sind.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.

II.

Der als Antrag auf Sicherungsanordnung (§ 123 Abs. 1 S. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –) statthafte und auch im Übrigen zulässige Antrag hat Erfolg. Der Antragsteller hat einen Anordnungsanspruch und einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (vgl. § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung – ZPO –).

Nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz – GG – hat jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen (vgl. auch § 9 Bundesbeamtengesetz). Art. 33 Abs. 2 GG vermittelt ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann verlangen, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungs-

verfahrensanspruch). Der Bewerberauswahl dürfen nur Gesichtspunkte zu Grunde gelegt werden, die den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug aufweisen. In Bezug auf die Vergabe höherer Ämter einer Laufbahn durch Beförderungen handelt es sich um Kriterien, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in dem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 – BVerwG 2 VR 5.12 –, juris Rn. 22 ff. m.w.N.; BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 – 2 BvR 1958/13 –, Rn. 57). Ein Anordnungsanspruch des in einem fehlerhaften Auswahlverfahrens Unterlegenen besteht nicht erst, wenn er einen Beförderungsanspruch glaubhaft gemacht hat.

Der für die Auswahlentscheidung maßgebliche Leistungsvergleich der Bewerber muss auf aussagekräftige, d.h. hinreichend differenzierte, aktuelle und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhende dienstliche Beurteilungen gestützt werden. Dies sind regelmäßig die aktuellen Beurteilungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. August 2005 – BVerwG 2 C 37.04 –, BVerwGE 124, 99, <102 f.>, juris). Im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamt hat das Gericht daher auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen zu überprüfen. Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung, die als solche kein Verwaltungsakt und deshalb auch nicht der Bestandskraft fähig ist, können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren wie auch in einem anschließenden verwaltungsgerichtlichen Konkurrentenstreit geltend gemacht werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Januar 2004 – BVerwG 2 VR 3.03 –, Buchholz 310 § 123 VwGO Nr. 23, Rn. 7 ff., juris Rn. 10 m.w.N.).

Bei Zugrundelegung dieser Maßstäbe verletzt die getroffene Auswahl den Antragsteller in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch. Der Antragsgegner hat im Auswahlverfahren eine fehlerhafte Beurteilung des Antragstellers zugrunde gelegt, und es ist nicht auszuschließen, dass er bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden würde.

1. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers ist bereits deshalb fehlerhaft, weil es an einer nachvollziehbaren Begründung des Gesamtergebnisses fehlt.

Die am 31. Oktober 2013 in Kraft getretenen „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ (im Folgenden: BeurteilungsRL) sehen im Beurteilungsbogen (Anlage 5 zur Beurteilungs-RL) für die Einzelbewertungen eine 5-teilige Skala mit den Bewertungsstufen „in geringem Maße bewährt“ bis „sehr gut“ vor. Die Gesamtbewertung erfolgt hingegen nach einer 6-teiligen Skala, die zusätzlich die Höchstnote „Hervorragend“ vorsieht. Die sechs Notenstufen sind ihrerseits in je drei Ausprägungsgrade („Basis“, „+“ und „++“) unterteilt. Der Leitfaden „Erst- und Zweitbeurteiler“ (Anlage 1 zu Beurteilungs-RL) führt hierzu unter § 2 Abs. 4 Folgendes aus:

„Die Abstufung von der 5er Skala der Einzelkriterien zu der 6er Skala des Gesamturteils erfolgt zu Zwecken der weiteren Differenzierung. Hierbei wird ein einheitlicher Maßstab über alle Stufen angewandt. Das Gesamturteil muss sich schlüssig aus der Bewertung ergeben.

Der Gesamtsumme der Beurteilungspunkte aus den Einzelkriterien kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Eine rein schematische oder rechnerische Übersetzung der Beurteilungspunkte in die Beurteilungsnote des Gesamturteils ist jedoch nicht zulässig.

Das Ergebnis der Leistungseinschätzung ist innerhalb der 6er-Skala weiter zu differenzieren [...]. Hierdurch wird eine weitere Differenzierung ermöglicht. Die Bandbreite der Beurteilungsmöglichkeiten sollte ausgeschöpft werden.“

Die Maßstäbe, nach denen das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen zu bilden ist, sind danach nicht ersichtlich und von der Antragsgegnerin auch im hiesigen Verfahren nicht näher erläutert worden. Sie beschränkt sich insoweit auf die unzureichende Aussage, sie verlasse nicht den allein ihr eingeräumten organisatorischen Spielraum, zumal keine Verpflichtung bestehe, die Gesamtnote rechnerisch aus den Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale abzuleiten; der Übergang von der 5-stufigen Notenskala zur 6-stufigen lasse sich mit dem Beurteilungsspielraum der Beurteiler begründen.

Zwar ist es zutreffend, dass die erforderliche Übereinstimmung von Gesamturteil und Einzelbewertungen keine Folgerichtigkeit nach rechnerischen Gesetzmäßigkeiten verlangt, etwa in der Art, dass die Gesamtbewertung das arithmetische Mittel aus den Einzelnoten sein muss. Vielmehr ist umgekehrt die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage sogar unzulässig und verbietet sich bei dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Bildung eines Gesamturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständi-

gen Wertung zusammengefasst werden. Denn bei der Bildung des Gesamturteils wird die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt

Gleichwohl bedarf es einer Begründung des Gesamturteils, wenn sich dieses – z.B. aufgrund unterschiedlicher Beurteilungsskalen – nicht ohne weiteres aus den Einzelbegründungen herleiten lässt. Das BVerwG hat hierzu in seinen Urteilen vom 17. September 2015 etwa – BVerwG 2 C 5.14 –, denen ein vergleichbares Bewertungssystem zugrunde lag, Folgendes ausgeführt (Rn. 30 ff.):

„Im Unterschied zu den Einzelbewertungen bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird.

a) Dem gesetzlichen Regelungssystem in § 21 Satz 1 und § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG liegt die Vorstellung zugrunde, dass die dienstliche Beurteilung an den Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zu orientieren ist, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann (vgl. BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 <109> und vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 - BVerfGK 18, 423 <427 f.>; BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 46). Der Dienstherr kann aber nur dann auf die dienstliche Beurteilung als maßgebliche Entscheidungsgrundlage seiner Auswahl abstellen, wenn sich hieraus verlässliche Bewertungen für die Ämtervergabe ergeben (BVerfG, Kammerbeschluss vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 <108>).

Wie die einzelnen Auswahlkriterien zu gewichten sind, gibt Art. 33 Abs. 2 GG nicht unmittelbar vor. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es daher Sache des Dienstherrn, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen beimessen will (vgl. BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 <108> und vom 17. Januar 2014 - 1 BvR 3544/13 - juris Rn. 15). Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011 - 2 VR 4.11 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 50 Rn. 15 m.w.N.). Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann.

Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den

Einzelbewertungen herleiten lässt. Dies erfordert keine Folgerichtigkeit nach rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, etwa in der Art, dass die Gesamtwertung das arithmetische Mittel aus den Einzelnoten sein muss. Vielmehr ist umgekehrt die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage sogar unzulässig. Sie verbietet sich bei dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Bildung eines Gesamturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständigen Wertung zusammengefasst werden. Denn bei der Bildung des Gesamturteils wird die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt (BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 27 Rn. 14 m.w.N.).

Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich auch aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21). Dies gilt insbesondere bei Bewerbern mit im Wesentlichen gleichem Gesamturteil. Denn hier muss der Dienstherr im Auswahlverfahren die für das Beförderungsamt wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleichen (vgl. BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 und vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 - BVerfGK 20, 77 <81>) und die Auswahl der Gesichtspunkte, auf die bei gleicher Eignung abgestellt werden soll, begründen (BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 46). [...]

Einer - ggf. kurzen - Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde.

Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt.

b) Nach diesen Grundsätzen bedurfte es im Fall der Klägerin einer gesonderten Begründung des Gesamturteils. Dies folgt schon daraus, dass die BZRV in der ab dem Jahre 2010 geltenden Fassung für Einzelbewertungen eine 6-teilige Skala von sog. Ausprägungsgraden von A bis F, für das Gesamturteil aber eine 5-teilige Skala von Notenstufen von "Herausragend" bis "Nicht oder nicht in vollem Umfang den Anforderungen entsprechend" zur Verfügung stellt, wobei Letztere ihrerseits durch eine Bin-

nendifferenzierung zwischen 0 und 15 Punkten ergänzt wird. Zwar gibt es eine nachvollziehbare Möglichkeit, diese - die Bildung eines Gesamturteils (unnötig) erschwere - Inkongruenz der beiden Bewertungsskalen aufzulösen: So wäre es denkbar, die vier Ausprägungsgrade A - D (bei den Einzelmerkmalen) den ersten vier Notestufen des Gesamturteils zuzuordnen, sodann aber die schlechteste (fünfte) Notestufe des Gesamturteils in der Weise "aufzuspalten", dass eine "nicht in vollem Umfang den Anforderungen entsprechende Leistung" in der Skala der Einzelbewertungen dem (fünften) Ausprägungsgrad E ("schwach ausgeprägt") und eine (gänzlich) "nicht den Anforderungen entsprechende Leistung" dem (sechsten) Ausprägungsgrad F ("sehr schwach ausgeprägt") zugeordnet wird. Die hiernach generell mögliche Übertragung der Bewertungen der Einzelmerkmale in die Bewertungsskala für das Gesamturteil erfordert aber für den jeweiligen Einzelfall eine Begründung. Dies gilt umso mehr, als die Herleitung des Gesamturteils hier zusätzlich dadurch erschwert wird, dass die jeweilige Beurteilungsstufe weiter binnendifferenziert ist; so umfasst z.B. die - im Falle der Klägerin vergebene - Stufe „Den Anforderungen entsprechend“ den Bereich von 4 bis 6 Punkten. Der Ausnahmefall, dass eine Begründung für das Gesamturteil (mit seiner weiteren Binnendifferenzierung) entbehrlich ist, weil im konkreten Fall sich die vergebene Note geradezu aufdrängt, ist deshalb nicht gegeben.“

Im vorliegenden Fall gilt nichts Anderes. Der Antragsteller ist in vier Einzelmerkmalen mit der zweithöchsten Note und in zwei Merkmalen mit der dritthöchsten Note bewertet worden, in der Gesamtbewertung nach der dortigen Skala indes nur mit der achthöchsten Note. Dies hätte einer näheren Begründung bedurft. Ohne diese ist nicht einmal sichergestellt, dass die Übertragung der Einzelbewertungen in eine Gesamtnote überhaupt bei allen Beurteilten nach den gleichen Maßstäben erfolgt und damit eine Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen gewährleistet ist.

Ob die dienstliche Beurteilung auch deshalb einer weitergehenden Begründung bedurft hätte, weil die Stellungnahmen der Führungskräfte z.T. deutlich divergieren, bedarf vor diesem Hintergrund keiner Erörterung mehr.

2. Die Beurteilung ist darüber hinaus auch deshalb fehlerhaft, weil sich ihr nicht entnehmen lässt, in welchem Maße der Umstand berücksichtigt wurde, dass der Antragsteller während des gesamten Beurteilungszeitraums auf einem (laufbahnübergreifend) höherwertigen Dienstposten eingesetzt wurde.

Die BeurteilungsRL sehen in Nr. 4.2. ein Beurteilungsverfahren mit Erst- und Zweitbeurteiler vor. Sofern die Beurteiler nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamten zu machen, müssen sie auf mündliche und

schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen (Nr. 5. BeurteilungsRL). Nach § 1 Abs. 3, § 2 Abs. 3 des „Leitfadens Führungskräfte (Anlage 4 zu den BeurteilungsRL) bleibt das Statusamt im Rahmen dieser Stellungnahmen unberücksichtigt. Die dienstliche Beurteilung erfolgt dagegen vorrangig am Maßstab des Statusamtes (vgl. Nr. 6 BeurteilungsRL).

Der Antragsteller war während des gesamten Beurteilungszeitraumes deutlich höherwertig als seinem Statusamt der Besoldungsgruppe A 12 entsprechend beschäftigt, nämlich auf einem Arbeitsposten, den die Antragsgegnerin mit ATIV - entsprechend A 14 - bewertet. Seine auf dieser Stelle geleistete Arbeit hat die für die letzten 17 Monate des Beurteilungszeitraums zuständige unmittelbare Führungskraft Kardosch in ihrer zweiten Stellungnahme für die dienstliche Beurteilung in fast allen Einzelkriterien mit der zweitbesten Note „gut“, in einem Einzelkriterium mit der drittbesten Note „rundum zufriedenstellend“ bewertet.

Gerade auch mit Blick auf die Höherwertigkeit des wahrgenommenen Dienstpostens ist erläuterungsbedürftig, warum der Antragsteller dann im Gesamturteil nur die achtbeste Note erhält. In Auseinandersetzung mit dem vom Antragsteller angeführten Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 18. Mai 2015 scheint die Antragsgegnerin zu meinen, Erläuterungsbedarf löste nur eine Herabsetzung (hier auf weniger als „gut“) aus. Das wäre verfehlt. Der Dienstherr hat jedes Werturteil in Abhängigkeit von der Substanz der Einwände des Beamten zu plausibilisieren. Der Aufgabe zu erklären, warum ein Beamter des gehobenen Diensts nur mit „gut +“ beurteilt wird, wenn er die Aufgaben des ersten Beförderungsamts im höheren Dienst überwiegend gut erfüllt, hat sich die Antragsgegnerin nicht ansatzweise gestellt. Diesen Anforderungen genügt die dem Antragsteller erteilte Beurteilung nicht, selbst wenn man berücksichtigt, dass die Stellungnahmen der Führungskräfte z.T. uneinheitlich waren und der Unterschied zwischen Statusamt und Dienstposten vorliegend nur zwei Laufbahngruppen betrug.

Es fehlt jegliche Begründung, bei welchen Einzelkriterien und in welcher Weise die (laufbahnübergreifend) höherwertige Beschäftigung berücksichtigt wurde. Bei den Kriterien „Allgemeine Befähigung“ und „Fachliche Kompetenzen“ folgt die dienstliche Beurteilung den Einschätzungen in den Stellungnahmen der Führungskräfte Ahlvers und Kardosch, bei dem Kriterium „Soziale Kompetenzen“ folgt sie den Einschätzungen der Führungskräfte Reuter und Kardosch. Gegenüber der letzten Stellungnahme der Führungskraft Kardosch ist der Antragsteller bei dem Kriterium „Wirtschaftliches Handeln“ in der dienstlichen Beurteilung sogar schlechter beurteilt worden. Es ist

weder vorgetragen noch ersichtlich, dass der wahrgenommene Arbeitsplatz nicht auch in diesen Bereichen höhere Anforderungen an den Stelleninhaber stellt als ein Dienstposten der Wertigkeit A 12. In welcher Weise die behauptete Berücksichtigung der Höherwertigkeit bei der Gesamtbeurteilung erfolgt ist, ist – zumal vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Bewertungsskalen (s.o.) – nicht erkennbar.

Auch vor diesem Hintergrund ist die dienstliche Beurteilung des Antragstellers nicht plausibel. Allein der Hinweis, es handele sich vorliegend nur um eine „maßvolle Abweichung“, die eine geringere Berücksichtigung rechtfertige, genügt insoweit ersichtlich nicht.

Ob die dienstliche Beurteilung auch an mangelhafter Sachverhaltsermittlung krankt, weil die beiden Beurteiler den Antragsteller nicht kennen, kann danach dahinstehen.

Die Auswahl des Antragstellers im Rahmen einer neuen Auswahlentscheidung erscheint zumindest nicht ausgeschlossen, da offen ist, mit welchem Gesamturteil er bei einer erneuten (fehlerfreien) Beurteilung beurteilt werden wird.

3. Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Er ist auf die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes angewiesen, um die bevorstehende Beförderung der Beigeladenen und damit einen endgültigen Rechtsverlust zu verhindern (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – BVerwG 2 C 16.09 –, juris Rn. 31 ff.).

Der Antrag war indes abzulehnen, soweit der Antragsteller begehrt, über den Zeitraum von zwei Wochen nach Mitteilung einer erneuten Entscheidung über seine Bewerbung hinaus jegliche Stellenbesetzung zu untersagen. Für eine derart weitreichende Anordnung besteht kein Anordnungsgrund, denn es ist dem Antragsteller zumutbar, innerhalb einer Frist von zwei Wochen ggf. die erneute Inanspruchnahme von gerichtlichem Rechtsschutz zu prüfen (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15. Juni 2012 – OVG 6 S 49.11 –, juris, Rn. 45).

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 155 Abs. 1 Satz 3, 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 des Gerichtskostengesetzes; die Kammer folgt damit der Rechtsprechung der beiden mit Beamtenrecht befassen Senate des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Sachentscheidung ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg zulässig.

Die Beschwerde ist bei dem Verwaltungsgericht Berlin, Kirchstraße 7, 10557 Berlin, schriftlich oder in elektronischer Form (Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr mit der Justiz im Lande Berlin vom 27. Dezember 2006, GVBl. S. 1183, in der Fassung der Zweiten Änderungsverordnung vom 9. Dezember 2009, GVBl. S. 881) einzulegen. Die Frist für die Einlegung der Beschwerde endet zwei Wochen nach Zustellung dieses Beschlusses.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Hardenbergstraße 31, 10623 Berlin, einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte und Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Darüber hinaus können auch die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 der Verwaltungsgerichtsordnung bezeichneten Personen und Organisationen auftreten. Ein als Bevollmächtigter zugelassener Beteiligter kann sich selbst vertreten. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen; das Beschäftigungsverhältnis kann auch zu einer anderen Behörde, juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einem der genannten Zusammenschlüsse bestehen. Richter dürfen nicht vor dem Gericht, ehrenamtliche Richter nicht vor einem Spruchkörper auftreten, dem sie angehören.

Gegen die Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 Euro übersteigt. Die Beschwerde ist bei dem Verwaltungsgericht Berlin, Kirchstraße 7, 10557 Berlin, schriftlich oder in elektronischer Form oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. Sie ist innerhalb von sechs Monaten einzulegen, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat. Der Vertretung durch einen Prozessbevollmächtigten bedarf es nicht.

Reclam

