
Datum: 22.04.2020
Gericht: Verwaltungsgericht Köln
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 15 L 2653/19
ECLI: ECLI:DE:VGK:2020:0422.15L2653.19.00

Tenor:

1. Der Antrag wird abgelehnt.

Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.

2. Der Streitwert wird auf 7.177,14 Euro festgesetzt.

Gründe	1
Der Antrag,	2
die Antragsgegnerin durch Erlass einer einstweiligen Anordnung zu verpflichten, bis zwei Wochen nach Rechtskraft einer Entscheidung über den Widerspruch der Antragstellerin gegen die Auswahlentscheidung der Beamteneinstellung 2019 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur erstmaligen Einstellung von Beamten im Eingangsamts des XXXXXXXXXXXXXXXX eine Planstelle zur Besetzung durch die Antragstellerin freizuhalten, bis über das Einstellungsbegehren der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist,	3
hat keinen Erfolg.	4
Die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Anordnung liegen nicht vor. Eine einstweilige Anordnung kann nach § 123 Abs. 1, 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2, § 294 ZPO ergehen, wenn die Antragstellerin glaubhaft macht, dass ihr ein Recht zusteht (Anordnungsanspruch) und durch die Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung dieses Rechtes gefährdet ist (Anordnungsgrund). Als zu sicherndes Recht	5

kommt vorliegend der beamtenrechtliche Bewerbungsverfahrensanspruch in Betracht. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das in Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 Satz 1 BBG statuierte Leistungsprinzip, welches nicht nur für Beförderungen, sondern für sämtliche Ernennungen gilt, dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes und vermittelt zum anderen Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Art. 33 Abs. 2 GG begründet einen Anspruch des Bewerbers, dass über seine Bewerbung in fehlerfreier Weise entschieden und sie nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind. Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint. Jeder Bewerber um ein entsprechendes Amt oder Dienstposten hat dementsprechend einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung ermessens- und beurteilungsfehlerfrei entscheidet, mithin vor allem die Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen wird,	
stRspr.: vgl. BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 – 2 C 14.02 –, juris, Rn. 16 ff; OVG NRW, Beschluss vom 21. März 2002 – 1 B 100/02 –, juris, Rn. 4 ff.	6
Aufgrund des Vorliegens eines Beurteilungsspielraums kann das Gericht nur überprüfen, ob der Dienstherr die Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Tatbestand ausgegangen ist, ob er das vorgeschriebene Verfahren eingehalten hat, ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt hat.	7
Hiernach ist der Antrag unbegründet. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsanspruch nicht glaubhaft gemacht.	8
Ein Anordnungsanspruch zur Sicherung des Bewerbungsanspruchs liegt vor, wenn nach dem Sach- und Streitstand zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die vom Dienstherrn getroffene Auswahlentscheidung zu Lasten der Antragstellerin rechtsfehlerhaft ist. Zugleich muss die Auswahl des Betroffenen in einem neuen rechtmäßigen Auswahlverfahren möglich erscheinen. Grundsätzlich reicht damit die Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens und die damit verbundene Möglichkeit der Kausalität des Fehlers für die zu Lasten der Antragstellerin getroffene Auswahlentscheidung für den Erfolg des Antrages auf Erlass einer einstweiligen Anordnung aus. Dies gilt indessen nicht, wenn aufgrund der Umstände schon nicht denkbar ist, dass die Antragstellerin bei einer erneuten (rechtmäßigen) Auswahlentscheidung zum Zuge kommen würde, wenn also der Erfolg ihrer Bewerbung bei rechtsfehlerfreiem Verlauf des Verfahrens schon nicht ernsthaft möglich ist. Dies ist vorliegend gegeben, so dass nach diesen Maßstäben dem Antrag nicht entsprochen werden kann.	9
Zunächst ist entgegen der Ansicht der Antragstellerin keine Verletzung einer Ausschreibungspflicht der Antragsgegnerin erkennbar.	10
Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 Bundesbeamtengesetz (BBG), sind zu besetzende Stellen auszuschreiben; bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern muss die Ausschreibung grundsätzlich öffentlich sein (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBG). Vorliegend handelt es sich jedoch um eine besondere Fallkonstellation. Denn die vorliegende Konkurrenz betrifft	11

ausschließlich Tarifbeschäftigte der Antragsgegnerin, die eine Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes anstreben. Demgemäß richtete sich die im November 2018 veröffentlichte Stellenausschreibung der Antragsgegnerin an Tarifbeschäftigte des mittleren Dienstes in den Entgeltgruppen 5 bis E 9a, die (bereits) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und eine Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Bundesamt oder Arbeitgeber Bund im Anwendungsbereich des TVöD haben. Eine derartige Beschränkung des bewerbungsberechtigten Personenkreises liegt in der Organisationsfreiheit des Dienstherrn. Entschließt sich der Dienstherr - wie vorliegend -, Stellen behördenintern zu besetzen, so hat die Ausschreibung derselben nicht öffentlich zu erfolgen,

vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 3. März 2020 – AN 16 E 19.02448 -, juris, Rn. 37 m.w.N.. 12

Aber selbst wenn vorliegend ein Verstoß gegen die öffentliche Ausschreibungspflicht zu bejahen wäre, wäre der Anspruch der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht verletzt, 13

vgl. BayVGH, Beschluss vom 19. Januar 2009 – 15 CE 08.3184 -, juris, Rn. 11. 14

Eine Rechtsverletzung scheidet schon deshalb aus, weil die Antragstellerin auf ihre Bewerbung hin von der Antragsgegnerin in die verfahrensgegenständliche Auswahlentscheidung über Verbeamtungen in der Laufbahn des mittleren Dienstes einbezogen worden ist. Sie wurde weder durch die auf einen bestimmten Personenkreis beschränkte Ausschreibung von einer eigenen Bewerbung abgehalten, noch ist erkennbar, dass diese Beschränkung Einfluss auf die Auswahlentscheidung zu ihren Lasten hatte. Der Vortrag der Antragstellerin, dass bei öffentlicher Ausschreibung wegen des weiten Bewerberkreises nicht entscheidend auf eine Anlassbeurteilung hätte abgestellt werden können, sondern andere Auswahlkriterien (Assessment-Center, Auswahlgespräche) hätten gefunden werden müssen, und sie dabei erfolgreich gewesen wäre, ist rein hypothetisch. Mögliche Rechtsverletzungen Dritter durch die nicht erfolgte öffentliche Ausschreibung, die nicht zu dem angesprochenen Bewerberkreis gehören, kann die Antragstellerin mangels eigener Rechtsverletzung nicht erfolgreich geltend machen. 15

Die vielfältigen Einwände der Antragstellerin gegen das konkrete Beurteilungsverfahren und die darauf beruhende Anlassbeurteilung führen ebenfalls nicht zum Erfolg. 16

Es ist im Ausgangspunkt rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin ihre Auswahlentscheidung für Einstellungen/Übernahmen tarifvertraglich Beschäftigter in das Eingangsamt des nicht-technischen mittleren Dienst für alle Bewerber und Bewerberinnen auf der Grundlage aktueller Anlassbeurteilungen getroffen hat. 17

Die notwendigerweise am Leistungsgrundsatz getroffenen Auswahlentscheidungen schließen in aller Regel ein, dass jene Entscheidungen maßgeblich an Regel- oder Anlassbeurteilungen anknüpfen und nachvollziehbar in Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese getroffen werden, 18

vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 16. April 2002 – 1 B 1469/01 – juris, Rn. 9, und vom 5. April 2002 – 1 B 1133/01 –, juris, Rn. 10 m.w.N. (stRspr). 19

Es ist daher auch vorliegend grundsätzlich nicht rechtlich zu beanstanden, dass der vorliegende Leistungsvergleich im Auswahlverfahren anhand von aussagekräftigen, d.h. hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden dienstlichen (Anlass)Beurteilungen vorgenommen worden ist. Im Streit über die Auswahl für ein 20

Beförderungsamt hat das Gericht dabei grundsätzlich auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen und das ihnen zugrunde liegenden Verfahren zu überprüfen,

vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Januar 2004 – 2 VR 3.03 –, juris, Rn. 10 ff. 21

Dienstliche Beurteilungen sind allerdings wegen der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn nur einer eingeschränkten gerichtlichen Prüfung zugänglich. Die Verwaltungsgerichte können nur prüfen, ob der Beurteiler einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat, ob er den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob allgemeine Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind und ob das vorgeschriebene Verfahren eingehalten ist. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, so sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzuwendenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden, 22

vgl. BVerwG, Beschluss vom 18. Juni 2009 - 2 B 64.08 -, juris Rn. 6. 23

Das Gericht hat dabei auch zu überprüfen, ob die Richtlinien mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen, 24

vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 19. Dezember 2002 - 2 C 31.01-, juris, Rn 17; Urteil vom 17. Dezember 2003 - BVerwG 2 A 2.03 – juris, Rn. 11; Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 – juris, Rn. 7 (ständige Rspr.). 25

Nach diesen Maßstäben wurden Beurteilungsfehler seitens der Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht. 26

Zunächst unterliegt es keinen rechtlichen Bedenken, dass die Antragsgegnerin berechtigt ist, als Grundlage für die zu treffende Auswahlentscheidung für alle Tarifbeschäftigten, die sich auf die streitgegenständliche Ausschreibung beworben hatten, sog. Anlassbeurteilungen einzuholen, obwohl es sich bei den Bewerberinnen und Bewerber nicht um Beamte handelt. Ausweislich Ziffer 1.1 der Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI (ohne Bundespolizei) vom 7. April 2017 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinie) erstreckt sich deren Anwendungsbereich (auch) auf Tarifbeschäftigte, soweit Anlassbeurteilungen nach Ziffer 2.2 zu erstellen sind, etwa, wenn dies bei Verbeamtungen (Ziffer 2.2 Abs. 1, 5. Spiegelstrich) geboten ist. Hierauf hat die Antragsgegnerin im Übrigen in ihrer Ausschreibung zur Verbeamtungsaktion 2018 unter der Rubrik „Anforderungen“ (letzter Satz: „Die Leistungsstärke wird mittels einer Anlassbeurteilung festgestellt“) auch ausdrücklich hingewiesen. Gerade im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG, der auch für Einstellungen/Übernahmen in das Beamtenverhältnis gilt, bestehen keine rechtlichen Bedenken dahingehend, dass die Antragsgegnerin demgemäß zur Erfassung der aktuellen Leistungsstärke der Bewerber Anlassbeurteilungen für sämtliche Tarifbeschäftigte, die sich für eine Verbeamtung im mittleren Dienst beworben haben, nach Maßgabe der Beurteilungsrichtlinie erstellt hat. Da derartige Anlassbeurteilungen ausschließlich zum Zweck des Leistungsvergleichs im Rahmen einer Auswahlentscheidung über die Ernennung in ein Beamtenverhältnis erstellt werden, stehen entgegen der Auffassung der Antragstellerin in diesem Zusammenhang nicht die Befugnis der Antragsgegnerin zu dienstlichen Beurteilungen von Tarifbeschäftigten und ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Personalrats gemäß § 75 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG im Vordergrund, 27

vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 3. März 2020 – AN 16 E 19.02448 -, juris, Rn. 42.	28
Die Antragstellerin verfolgt mit ihrem gegen die Anlassbeurteilung gerichteten Rechtsschutzbegehren einen sog. (vor-)beamtenrechtlichen Anspruch. Bei dem Streitgegenstand handelt sich nicht um eine „normale“ dienstliche Beurteilung der Antragstellerin als Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst im Rahmen des Arbeitsvertragsverhältnisses, für deren Prüfung im Übrigen die Gerichte für Arbeitssachen zuständig wären,	29
zur gerichtlichen Kontrolle solcher Beurteilungen etwa <u>BAG, Urteil vom 18. August 2009 – 9 AZR 617/08 – BAGE 131, 367 ff.</u>	30
Es handelt sich vielmehr um eine Anlassbeurteilung, die der Dienstherr ausschließlich im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Besetzung der ausgeschriebenen Beamtenstellen im mittleren Dienst erstellt hat, nachdem die Antragstellerin sich um eine dieser Beamtenstellen beworben hatte. Als Grundlage für die Anlassbeurteilung hat der Dienstherr dementsprechend die Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich vom 7. April 2017 herangezogen, die nach Nr. 1.1. und 2.2 nur in dieser Fallkonstellation auf Tarifbeschäftigte Anwendung findet. Das Rechtsschutzziel der Antragstellerin ist darauf gerichtet, dass die streitige Anlassbeurteilung bei der Auswahlentscheidung keine Berücksichtigung findet. Anspruchsgrundlage ist nicht das Arbeitsvertragsverhältnis als Tarifbeschäftigte, sondern das (vor-) beamtenrechtliche Bewerbungsverhältnis, das die Antragstellerin mit Einreichung ihrer Bewerbung um eine der ausgeschriebenen Beamtenstellen begründet hat,	31
vgl. BayVGH, Beschluss vom 19. Dezember 2019 – 6 C 19.2409 -, juris, Rn. 8 und Beschluss vom 19. Dezember 2019 – 6 C 19.2407 -, juris.	32
Auch sonst sind unter Würdigung des umfangreichen Vortrags der Antragstellerin keine Umstände glaubhaft gemacht, die in formeller Hinsicht rechtliche Bedenken gegen die Beurteilungsrichtlinie begründen könnten. Die Beurteilungsrichtlinie wurde vom Bundesministerium des Innern als oberster Dienstbehörde erlassen und richtet sich u.a. an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als in seinem Geschäftsbereich nachgeordnete Behörde. Zum Erlass der Beurteilungsrichtlinie, die eine Verwaltungsvorschrift darstellt, bedarf die Antragsgegnerin insbesondere keiner speziellen gesetzlichen Grundlage,	33
vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 3. März 2020 – AN 16 E 19.02448 -, juris, Rn. 43 mit weiteren Nachweisen; in diesem Sinne auch OVG NRW, Urteil vom 7. Juli 2015 – 6 A 360/14 -, juris, Rn. 30 ff.	34
Die gemäß § 76 Abs. 2 BPersVG erforderliche personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung ist ausweislich des Schreibens des Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern vom 2. Mai 2017 erfolgt.	35
Ferner wurden keine Verstöße gegen Verfahrensvorschriften glaubhaft gemacht, die eine Verletzung der Antragstellerin in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch begründen könnten.	36
Soweit die Antragstellerin mit Nichtwissen bestreitet, ob gemäß Ziffer 5.2. der Beurteilungsrichtlinie vor dem Beurteilungsstichtag ein Vorgespräch zum anstehenden Beurteilungsdurchgang stattgefunden hat und ob die dort genannten Personen daran teilgenommen haben, kommt es auch hierauf nicht entscheidungserheblich an. Selbst wenn Verfahrensbestimmungen vorliegend verletzt worden sind, wäre dieser Verfahrensfehler einer	37

Heilung in einem Neubeurteilungsverfahren nicht zugänglich. Die Antragstellerin könnte bei einer Neufassung der Beurteilung nur auf der Basis ihrer tatsächlich erbrachten Leistungen beurteilt werden, ohne dass hypothetisch unterstellt werden könnte, dass diese sich unter dem Einfluss eines (früher) durchgeführten Beurteilungsgesprächs in beurteilungsrelevanter Weise verbessert hätten. Für die Richtigkeit des Urteils über die tatsächlichen Leistungen ist das Fehlen entsprechender Gespräche daher ohne Bedeutung,

vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011 – 1 WB 51.10 -, juris, Rn. 32 m.w.N..

38

Darüber hinaus bestreitet die Antragstellerin in ihrer Antragsschrift, vorwiegend mit Nichtwissen, dass zahlreiche weitere Verfahrensvorschriften, die sich aus den Beurteilungsrichtlinien ergeben, eingehalten worden seien, wie Einhaltung der Richtwerte für die Noten 9 und 8 gemäß Ziffer 4.4 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinie, Einhaltung der Zeitpunkte der Beurteilungskonferenz (Ziffer. 5.2), der Zuleitung einer Übersicht über voraussichtliche Beurteilungsnoten durch die Zweitbeurteilenden an die Personalverwaltung (Ziffer. 5.4 Abs. 1) und der Vorlage der eröffneten Beurteilungen (Ziffer. 5.5 Abs. 1) und Veröffentlichung des Notenspiegels gemäß Ziffer 5.7 der Beurteilungsrichtlinie. Selbst wenn entsprechende Verletzungen vorlägen, legt die Antragstellerin nicht dar und es ist auch nicht erkennbar, inwiefern Verletzungen dieser Vorschriften die Antragstellerin gegenüber Mitbewerbenden in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch zu verletzen vermögen.

39

Auch die von der Antragstellerin vorgetragenen materiellen Fehler des Verfahrens und der Beurteilung führen nicht zum Erfolg.

40

So ist nicht erkennbar, dass aus der vorgegebenen Quotierung für die Vergabe der Noten 9, 8 und 7 folgt, dass bereits mit der Beurteilungserstellung die Auswahlentscheidung bewusst vorweggenommen wird. Ein derartiger Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz ist nur anzunehmen, wenn die Antragsgegnerin den Beurteilern vorgibt, Spitzennoten genauso oft zu vergeben, wie sie Beförderungsstellen ausgebracht bzw. zur Verfügung gestellt hat. Denn damit ist vorgezeichnet, dass mit einer Beurteilung nicht Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Beamten bewertet werden, sondern dass eine in absoluten Zahlen vorgegebene Anzahl von Bestnoten vergeben werden soll, ohne dass dabei berücksichtigt werden kann, ob diese Anzahl mit der Anzahl der aufgrund der genannten Kriterien der Bestenauslese Besten tatsächlich übereinstimmt,

41

vgl. OVG NRW, Beschluss vom 15. März 2013 - 1 B 133/13 –, juris, Rn. 41.

42

Dass die Antragsgegnerin den Beurteilern entsprechende Vorgaben gemacht hat, ist nicht glaubhaft gemacht worden.

43

Hiervon zu unterscheiden, ist die Vorgabe von gewissen Quoten für einzelne Notenbereiche, wie dies auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für die Notenbereiche 9, 8 und 7 getan hat. Hier entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, dass es im Grundsatz keinen rechtlichen Bedenken begegnet, wenn der Dienstherr durch die Angabe eines in der betreffenden Verwaltung insgesamt erwarteten anteiligen Verhältnisses der Gesamtnoten der (Regel)Beurteilungen die Beurteilungsmaßstäbe näher bestimmt. Dies stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beurteilungsfreiheit dar; vielmehr verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr für die Beurteilungspraxis den Aussagegehalt, den er den einzelnen, in der Notenskala verbal kurz umschriebenen Noten des Gesamturteils beilegen will. Die ergänzende Angabe, dass der Dienstherr insgesamt zu einem bestimmten Anteil die zweitbeste und zu einem bestimmten (niedrigeren) Anteil die beste Gesamtnote erwartet, verdeutlicht die gewollten Maßstäbe. Den gewollten Aussagegehalt von Gesamturteilen auch

44

durch Quotenangaben zu verdeutlichen und zu konkretisieren, ist grundsätzlich frei von Ermessensfehlern und insbesondere mit dem Zweck dienstlicher Beurteilungen zu vereinbaren,

vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 13.79 -, juris, Rn. 34; OVG Lüneburg, Urteil vom 10. Februar 2015 - 5 LB 100/14 -, juris, Rn. 44 mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung des BVerwG. 45

Dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in der Beurteilungskonferenz am 4. April 2019 abweichend von den Vorgaben in den hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien auch unterhalb der beiden Spitzennoten 9 und 8 einen Richtwert von 30 Prozent für die Vergabe der Note 7 festsetzte, führt gleichfalls zu keiner leistungswidrigen Vorgabe, sondern steht vielmehr ebenfalls im Ermessen des Dienstherrn und dient dem Zweck, den Beurteilenden wie Beurteilten durch die Richtwerte den Aussagegehalt der Gesamturteilsstufen und die gewollten Maßstäbe zu verdeutlichen und zu konkretisieren. Sie stellt insbesondere, wie oben bereits dargelegt, keinen unzulässigen Eingriff in die Beurteilungsfreiheit dar, sondern ist mit dem Zweck der dienstlichen Beurteilung vereinbar. Die Anlassbeurteilungen dienen vorliegend dem Vergleich der für eine Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes in Betracht kommenden Bewerbenden unter dem Gesichtspunkten der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Die Verdeutlichung und Konkretisierung der an alle zu beurteilenden Bewerbenden gleichmäßig anzulegenden Maßstäbe durch die Festlegung von Quoten beeinträchtigt diesen Vergleich nicht, sondern erleichtert ihn sogar. Zudem bleibt eine (geringfügige) Über-/Unterschreitung der vorgegebenen Quoten weiterhin zulässig. 46

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als nachgeordnete Behörde setzt sich mit der Quotierung nicht nur für die Notenstufen „8“ und „9“, sondern gleichfalls für die Notenstufe „7“ entgegen der Ansicht der Antragstellerin auch nicht hierarchiewidrig über Vorgaben des Bundesministeriums des Innern hinweg, dessen Beurteilungsrichtlinie Richtwerte lediglich für die Vergabe der Noten 9 und 8 in Nr. 4.4 Abs. 2 festsetzt. Denn seine Quotierung auch der Note 7 beschränkt sich auf die hier streitgegenständliche Verbeamtungsaktion beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angestellter Tarifbeschäftigter in der Laufbahn des mittleren Dienstes, 47

vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 3. März 2020 – AN 16 E 19.02448 -, juris, Rn. 47. 48

Der Gesamtpersonalrat des Bundesamtes hat der Quotierung am 10. April 2019 gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG zugestimmt. 49

Es erschließt sich dem erkennenden Gericht auch nicht, dass es rechtlich unzulässig sein könnte, im Rahmen des vorgenommenen Leistungsvergleichs auch einzelnen Auswahlkriterien besonderes Gewicht beizumessen. 50

Die für alle Bewerber und Bewerberinnen erstellten „Anlassbeurteilungen“ dienen als Grundlage für einen Leistungsvergleich in dem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten in der Laufbahn des mittleren Dienstes. Daraus folgt die Notwendigkeit, schon bei Erstellung dieser Beurteilungen einheitliche Maßstäbe einzuhalten. Welches Gewicht allerdings den einzelnen Merkmalen einer Beurteilung beigemessen wird, liegt im Organisationsermessen des Dienstherrn, wobei er darauf zu achten hat, dass innerhalb der betroffenen Gruppe diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird. Sie darf nicht dem jeweiligen Beurteiler überlassen bleiben. Eine abstrakte Vorgabe des Dienstherrn, die erläutert, welchen Einzelmerkmalen zu anderen 51

Einzelmerkmalen welches Gewicht zugemessen wird, ist geeignet, um eine einheitliche Gewichtung zu sichern. Ob diese Vorgabe allein sprachliche Mittel verwendet oder mathematisch exakt Faktoren für die Einzelmerkmale festlegt, die ihr unterschiedliches Gewicht zum Ausdruck bringen, unterliegt ebenfalls dem Organisationsermessen des Dienstherrn,

vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 –, juris, Rn. 45.

52

Vor diesem Hintergrund ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin für die hier interessierende Laufbahngruppe des mittleren Dienstes vorgegeben hat, dass die Einzel-Leistungsmerkmale „Qualität und Verwertbarkeit“ der Arbeitsergebnisse, „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“ der Arbeitsergebnisse, „Fachkenntnisse“, „Dienstleistungsorientierung“ und „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“ besonders zu gewichten sind. Dass entsprechende Vorgaben nicht in der Beurteilungsrichtlinie selbst enthalten sind, steht der Einhaltung einheitlicher Maßstäbe nicht entgegen. Entscheidend ist die Sicherung der gleichmäßigen Einhaltung der Vorgaben. Der Dienstherr hat im Rahmen der Beurteilungskonferenz vom 4. April 2019 sowie im Nachgang hierzu mit einer informierenden E-Mail des Personalreferats vom 15. April 2019 die gleichmäßige Einhaltung hinreichend abgesichert.

53

Auch der Umstand, dass die Antragsgegnerin keine mathematisch exakten Faktoren zur Gewichtung vorgegeben hat, steht der Wahrung einheitlicher Maßstäbe im Zusammenhang mit der besonderen Gewichtung einzelner Leistungsmerkmale nicht entgegen. Das abschließende Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung darf sich gerade nicht auf die Bildung eines arithmetischen Mittels aus einzelnen Benotungen der Leistungsmerkmale beschränken. Vielmehr muss im Gesamturteil die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck kommen,

54

vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rn. 33; Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 –, juris, Rn. 42.

55

Die Vorgabe von mathematisch exakten Faktoren würde dem entgegenstehen.

56

Die besonders zu gewichtenden Einzelmerkmale stellen sich auch im Hinblick auf die Anforderungen eines Beamten im mittleren Dienst nicht als ermessensfehlerhaft dar. Die Antragstellerin rügt in diesem Zusammenhang zwar, dass mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit die gleiche Wertigkeit wie Arbeitsmenge und Arbeitserfolg hätten, obwohl regelmäßig erst Beamte des gehobenen und höheren Dienstes mit rechtlich verbindlicher Außendarstellung vertraut seien. Dieser Einwand geht aber schon deshalb ins Leere, weil ausweislich der Vorgaben der Antragsgegnerin zur Gewichtung einzelner Leistungsmerkmale den Leistungsmerkmalen, die sich auf „Arbeitsmenge und Arbeitserfolg“ beziehen, im Gegensatz zu dem Kriterium der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit gerade in der angestrebten Laufbahngruppe der Antragstellerin besonderes Gewicht beizumessen ist.

57

Schließlich führen auch die konkret gegen die Beurteilung der Antragstellerin erhobenen Einwände im Ergebnis nicht zum Erfolg.

58

In diesem Zusammenhang rügt die Antragstellerin zunächst, dass der ihrer Beurteilung zugrunde gelegte Beurteilungszeitraum wesentlich länger sei als der ihrer Mitbewerber und Mitbewerberinnen, der grundsätzlich „nur“ den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 umfasst habe. Der bei ihrer Beurteilung zugrunde gelegte Zeitraum erstreckte sich dem gegenüber auf den 1. Januar 2017 bis 31. März 2019. Begründet wurde diese Erweiterung

59

durch die Antragsgegnerin damit, dass sich die Antragstellerin vom 2. September 2017 bis 9. Dezember 2017 in Mutterschutz und im Anschluss hieran in Elternzeit vom 10. Dezember 2017 bis 8. Dezember 2018 befunden habe.

Der gegenüber den anderen Anlassbeurteilungen um über ein Jahr längere Beurteilungszeitraum führt vorliegend nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung der Antragstellerin. 60

In der Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und Bundesverwaltungsgericht ist geklärt, dass der Vergleich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen hat, die zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sein müssen (vgl. auch § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV). 61

Vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris, Rn. 23 f., und BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. August 2016– 2 BvR 1287/16 –, juris, Rn. 78, jeweils m. w .N. 62

Dabei ist mit Blick auf die Funktion der herangezogenen dienstlichen Beurteilungen, eine Wettbewerbssituation zu klären, größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten zu verlangen. In zeitlicher Hinsicht wird dies grundsätzlich dadurch erreicht, dass die Auswahlbehörde auf Beurteilungen zurückgreift, deren Beurteilungsstichtage und Beurteilungszeiträume (im Wesentlichen) formal gleich sind. 63

Vgl. BVerwG, Urteil vom 18. Juli 2001 – 2 C 41.00 –, juris, Rn. 14 bis 16, und Beschluss vom 12. April 2013 – 1 WDS-VR 1.13 –, juris, Rn. 33. 64

Ob sich diese auf Regelbeurteilungen zugeschnittenen – strengen – Anforderungen allerdings uneingeschränkt auf Anlassbeurteilungen übertragen lassen, die lediglich einen aktuellen Leistungsvergleich ermöglichen sollen, wo dieser anders nicht herzustellen ist, braucht an dieser Stelle nicht vertieft zu werden. Denn auch bei einem Vergleich von Regelbeurteilungen ist nicht erforderlich, dass die Beurteilungszeiträume (annähernd) gleich lang sind. Denn für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist der aktuelle Leistungsstand ausschlaggebend; Erkenntnisse, die einen länger zurückliegenden Zeitraum betreffen, sind für die Entscheidung regelmäßig von geringerem Gewicht. Daher ist für die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen von weitaus größerer Bedeutung, dass der von ihnen abgedeckte Zeitraum zum gleichen Stichtag oder zumindest nicht zu erheblich auseinander fallenden Stichtagen endet, als dass der jeweils erfasste Beurteilungszeitraum zum gleichen Stichtag beginnt. 65

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 4. Dezember 2019 – 1 B 349/19 -, juris, Rn. 16, vom 26. November 2018 – 6 B 1135/18 -, juris, Rn. 10; vom 27. Januar 2016 - 6 B 1358/15 -, juris, Rn. 17, vom 30. Oktober 2015 - 6 B 865/15 -, juris, Rn. 6 ff., vom 1. Oktober 2015 - 6 B 1027/15 -, juris, Rn. 5 f., vom 27. Februar 2012 - 6 B 181/12 -, DÖD 2012, 137 = juris, Rn. 5 f., jeweils mit weiteren Nachweisen; Hamb. OVG, Beschlüsse vom 10. Oktober 2017 - 5 Bs 111/17 -, juris, Rn. 86, und vom 25. April 2008 - 1 Bs 52/08 -, juris, Rn. 4. 66

Ob die genannten Voraussetzungen für eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen vorliegen, ist eine Frage, die unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu entscheiden ist. 67

OVG NRW, Beschluss vom 27. Februar 2012 - 6 B 181/12 -, juris, Rn. 5 m.w.N.; Thür. OVG, Beschluss vom 28. November 2017 - 2 EO 524/17 -, juris, Rn. 9. 68

Einschränkungen des Grundsatzes der „höchstmöglichen Vergleichbarkeit“ der Beurteilungen sind nur hinzunehmen, soweit sie auf zwingenden dienstlichen Gründen beruhen, an die wegen des durch Art. 33 Abs. 2 GG mit Verfassungsrang ausgestatteten Prinzips der Bestenauslese keine geringen Anforderungen gestellt werden dürfen. 69

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 4. Dezember 2019 – 1 B 349/19 –, juris, Rn. 16 und vom 11. Oktober 2013 – 6 B 915/13 –, juris, Rn. 9, m.w.N. 70

Gemessen an den genannten Vorgaben bilden die für die Antragstellerin und die anderen Mitbewerber und Mitbewerberinnen herangezogenen Anlassbeurteilungen trotz der ihnen zugrunde liegenden unterschiedlichen Beurteilungszeiträume eine hinreichende Entscheidungsgrundlage für die zu vergleichenden Leistungen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Beginn des Beurteilungszeitraums bei der Antragstellerin um ein ganzes Jahr vorverlagert worden ist, weil nach der Rechtsprechung weniger die Gesamtlänge der zu vergleichenden Beurteilungszeiträume entscheidend ist, sondern vielmehr, dass keiner Beurteilung eines Konkurrenten ein erheblicher Aktualitätsvorsprung zukommt. 71

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 12. April 2013 – 1 WDS-VR 1.13 –, juris, Rn. 40: keine hinreichende Vergleichbarkeit bei Differenz der Beurteilungsendzeitpunkte von einem Drittel des Beurteilungszeitraums; OVG NRW Beschluss vom 11. Oktober 2013 – 6 B 915/13 –, juris, Rn. 8: keine Vergleichbarkeit bei Differenz von einem Jahr und acht Monaten; OVG NRW, Beschluss vom 9. Mai 2019 – 1 B 371/19 –, juris, wonach ein Aktualitätsvorsprung von 19 Monaten zu einer „offensichtlichen“ Nichtvergleichbarkeit von Beurteilungen führt; OVG NRW, Beschluss vom 4. Dezember 2019 – 1 B 349/19 –, juris: keine Vergleichbarkeit bei Differenz von einem Jahr und neun Monaten. 72

Den Beurteilungen der Konkurrenten lässt sich ein zu vermeidender Aktualitätsvorsprung gegenüber der Beurteilung der Antragstellerin nicht entnehmen. Denn es bleibt festzustellen, dass die Endzeitpunkte bei der Beurteilung der Antragstellerin (31. März 2019) und ihrer Konkurrenten (31. Dezember 2018) nur um lediglich drei Monate auseinanderfallen, was nach der angeführten Rechtsprechung hinnehmbar ist. Zudem überschneiden sich die Beurteilungszeiträume um ein Jahr und gerade der Beurteilung der Antragstellerin – und nicht einem Mitbewerber – kommt der Aktualitätsvorsprung, der grundsätzlich zu vermeiden ist, zu. Zudem gibt es für die Abweichung der Festsetzung anderer Beginn- und Endzeitpunkte im Falle der Antragstellerin auch einen zwingenden sachlichen Grund, da sie wegen Elternzeit im eigentlich zu vergleichenden Jahr 2018 nur wenige Wochen gearbeitet hat, nämlich lediglich vom 8. bis 31. Dezember 2018. Ein Leistungsvergleich wäre mithin, wenn für die Antragstellerin kein abweichender Beurteilungszeitraum festgelegt worden wäre, kaum möglich gewesen. Eine Benachteiligung der Antragstellerin ist daher durch die Wahl eines abweichenden Beurteilungszeitraums gerade nicht gegeben, vielmehr wurde hierdurch ein Leistungsvergleich erst ermöglicht. 73

Darüber hinaus trägt die Antragstellerin vor, dass in vergleichbaren Fällen über den gesamten Beurteilungszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 Beurteilungsbeiträge eingeholt worden seien. In ihrem Fall beschränke sich der eingeholte Beurteilungsbeitrag jedoch lediglich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Juli 2017. Da andere Erkenntnisquellen als Beurteilungsbeiträge nicht zur Bewertung ihrer Leistungen herangezogen werden könnten, führe dies zur Rechtswidrigkeit ihrer Beurteilung. 74

. 75

76

Der vorgetragene Umstand führt zu keiner Rechtswidrigkeit der Beurteilung der Antragstellerin. Denn die Einholung weiterer Beurteilungsbeiträge waren für den für die Beurteilung der Antragstellerin zuständigen Beurteiler nicht erforderlich, um ausreichende Kenntnisse über die Leistungen der Antragsteller gewinnen zu können. Beurteilungsbeiträge sind gemäß Ziffer 2.3 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinien bei Wechsel oder Ausscheiden des Erstbeurteilers oder des zu Beurteilenden einzuholen, wenn die letzte Beurteilung länger als drei Monate zurückliegt. Zuständiger Beurteiler war ab dem 1. August 2017 durchgängig der Referatsleiter des Referats 0 Herr I. , der damit zuständiger Erstbeurteiler für die Antragstellerin war und dementsprechend die Leistungen der Antragstellerin aus eigener Anschauung ab dem 1. August 2017 bis zum Beurteilungsende beurteilen konnte. Weiterer Erkenntnisquellen bedurfte es für diesen Zeitraum nicht. Vor dem 1. August 2017 war Herr G. Referatsleiter, so dass die Einholung eines Beurteilungsbeitrags für den vor dem 1. August 2017 liegenden Zeitraum erforderlich war und auch erfolgt ist. Der eingeholte Beurteilungsbeitrag entspricht im Übrigen den notwendigen formellen und materiellen Anforderungen, um die Leistungen der Antragstellerin in diesem Zeitraum bewerten zu können, und konnte daher Herrn I. als Erkenntnisquelle über die Leistungen der Antragstellerin für den Zeitraum dienen, in dem er noch nicht Referatsleiter der Antragstellerin war.

Ob und warum nach dem Vortrag der Antragstellerin in allen anderen Fällen weitere Beurteilungsbeiträge eingeholt worden sind, entzieht sich der Kenntnis des Gerichts, bedarf aber mangels Erheblichkeit für eine Entscheidung keiner weiteren Aufklärung. 77

Allerdings ist zweifelhaft, ob die Begründung des Gesamturteils in der Anlassbeurteilung der Antragstellerin den Anforderungen entspricht, die von der Rechtsprechung an die Begründung gestellt werden. Aber selbst wenn das Gesamturteil in dieser Hinsicht defizitär wäre, führte dies nicht zum Vorliegen eines Anordnungsanspruches, da eine Auswahl der Antragstellerin auch bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgeschlossen ist. 78

Die Antragsgegnerin entschied sich vorliegend in ihren Beurteilungsrichtlinien für ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, 79

vgl. etwa Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 -, juris, Rn. 30 ff, 80

bedarf im Unterschied zu den Einzelbewertungen das Gesamturteil einer solchen dienstlichen Beurteilung sodann allerdings in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist, umso geringer sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil 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. 81

Gemessen an diesen Voraussetzungen sind vorliegend nur sehr geringe Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils zu stellen. Denn zu berücksichtigen ist, dass die Antragstellerin im Rahmen der Leistungsbeurteilung bei 14 zu bewertenden Einzelmerkmalen sowohl vom Erst- als auch Zweitbeurteiler achtmal die Bewertung „6“ erhalten hat, dreimal die 82

Bewertung „5“ und dreimal die Bewertung „7“. Es ist somit eine sehr deutliche, wenn nicht sogar eindeutige Tendenz zur Bewertung „6“ erkennbar. Im Rahmen der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung wurden die einzelnen 12 Eignungs- Befähigungsmerkmale elfmal mit „C“ und einmal mit „B“ bewertet, so dass hier eine eindeutige Tendenz zu „C“ („normal ausgeprägt“) erkennbar ist. Darüber hinaus wurden die Leistungen der Antragstellerin in den fünf besonders zu gewichtenden Leistungsmerkmalen (Ziffern 1.1, 1.2, 2, 3.4 und 4.3) dreimal mit „6“ und zweimal mit „5“ bewertet. Insgesamt ist damit eine ganz deutliche Tendenz zu dem Gesamturteil „6“ erkennbar. Auf der Grundlage der vergebenen Einzelbewertungen erscheint eine andere, insbesondere höhere Bewertung als nicht möglich und plausibel. Insoweit dürfte die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung auf Seite 5 der Anlassbeurteilung noch den Anforderungen genügen, obwohl die Antragsgegnerin in dieser im Wesentlichen einzelne Leistungskriterien beschreibt und eine Würdigung der genannten Kriterien im Verhältnis zu den übrigen Einzelbewertungen nur ganz pauschal und inhaltsleer vorgenommen wird.

Aber selbst wenn die Begründung des Gesamturteils als defizitär anzusehen wäre, führte dies zu keinem Anordnungsanspruch zugunsten der Antragstellerin. Denn sie hat nicht glaubhaft gemacht, dass sie bei einer erneuten Auswahlentscheidung bei Vermeidung des eventuellen Begründungsfehlers ein besseres Gesamturteil erhalten würde. Es ist nicht erkennbar, dass die Antragstellerin eine Anlassbeurteilung erhalten könnte, die mit mindestens dem Gesamturteil „7“ abschließt. Eine Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten erscheint nicht möglich. 83

Selbst bei Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs eines Bewerbers aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn kann der unterlegene Bewerber gemäß Art. 33 Abs. 2, 19 Abs. 4 GG eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung nur dann beanspruchen, wenn die Aussichten, im Falle eines ordnungsgemäßen Auswahlverfahrens zum Zug zu kommen, offen sind, das heißt, die Auswahl als möglich erscheint, 84

st. Rspr.; vgl. etwa BVerfG, Beschluss vom 25. November .2015 - 2 BvR 1461/15 , - juris, Rn. 19; BVerwG, Urteil vom 4.November 2010 - 2 C 16.09 , - juris, Rn. 32. 85

Dies kann trotz der möglicherweise defizitären Begründung des Gesamturteils der Anlassbeurteilung allerdings gerade nicht angenommen werden. Ein besseres Gesamturteil könnte sich im Falle der Antragstellerin nur ergeben, wenn sie in mehreren Einzelbewertungen eine bessere Punktezahl erreichen könnte, damit sich hieraus unter einer Gesamtwürdigung die Gesamtnote „7“ ergeben könnte. Bisher hat die Antragstellerin die Punktzahl „7“ nur in drei von vierzehn Einzelbewertungen erhalten, wobei auch zu berücksichtigen ist, dass sie in weiteren drei Einzelbewertungen sogar nur die Punktzahl „5“ erzielt hat. Hieraus lässt sich keinesfalls – auch nicht bei einen den Anforderungen entsprechenden Gesamtwürdigung - die Gesamtnote „7“ ableiten. Die Antragstellerin ist den bisher vergebenen Einzelbewertungen zu keinem Zeitpunkt substantiiert entgegengetreten bzw. sie hat nicht (nachvollziehbar) plausibel gemacht, dass sie in den Einzelbewertungen zu schlecht bewertet worden ist. Der Erstbeurteiler hat in seiner eidesstattlichen Versicherung vom 28. Juli 2020 die Einzelbewertungen plausibilisiert. Diesen Plausibilisierungen ist die Antragstellerin nicht entgegengetreten. Eine Verbesserung der Beurteilung der Antragstellerin um eine Notenstufe und somit Erzielung der für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erforderlichen Gesamtnote 7 ist in Anbetracht der Einzelbewertungen damit ausgeschlossen. 86

Soweit die Antragstellerin zunächst vorgetragen hatte, die Bewertung ihrer Leistungen im Zeitraum der Anlassbeurteilung sei nicht mit ihrer Leistungsbewertung anlässlich der 87

Entfristung ihres zunächst befristeten Arbeitsvertrages zu vereinbaren, die um zwei Noten besser ausgefallen sei, hat sie diesen Vortrag, nachdem die Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 3. Februar 2020 darauf hingewiesen hatte, dass die Antragstellerin am Entfristungsverfahren 2018 gar nicht teilgenommen habe und dementsprechend für sie auch gar keine Leistungsbewertung existiere, offensichtlich nicht mehr aufrecht erhalten. Anhand der Akten lässt sich nachvollziehen, dass der zunächst mit der Antragstellerin geschlossene Arbeitsvertrag bis zum 14. Februar 2016 befristet war (Bl. 7 BA 1). Mit Änderungsvertrag vom 2. Oktober 2015 entfiel bereits die Befristung (Bl. 9 BA 1), so dass die von der Antragstellerin in Bezug genommene Entfristungsrichtlinie aus dem Jahre 2017 in der Tat nicht einschlägig sein dürfte.

Aber selbst wenn die Antragstellerin zu irgendeinem anderen Zeitpunkt eine um zwei Noten bessere Leistungsbeurteilung erhalten hätte, würde dies nicht zum Erfolg führen, weil Leistungsbewertungen und dienstliche Beurteilungen nicht miteinander vergleichbar sind. Insoweit schließt sich das Gericht den Ausführungen des VG Ansbach an, 88

Beschluss vom 3. März 2020 – AN 16 E 19.02448 -, juris, Rn. 55 ff. 89

Soweit die Antragstellerin darüber hinaus darauf verweist, dass sie vor ihrer Elternzeit immer sehr gute Feedbacks und gute Beurteilungen erhalten habe, sie sogar als Teamleiterin eingesetzt gewesen sei, sie vor ihrer Elternzeit eine volle Prämie erhalten habe und ihr zudem angeboten worden sei, im Geschäftszimmer zu arbeiten, wobei zu berücksichtigen sei, dass diese Stelle nur sehr vertrauenswürdigen Personen angeboten werde, folgt hieraus nicht, dass ihre im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen zu schlecht beurteilt worden sein müssen. Denn die von der Antragstellerin in diesem Zusammenhang erwähnten Belobigungen verfolgen grundsätzlich andere Zwecke, sind nicht mit einer Anlassbeurteilung vergleichbar und greifen ihrem Zweck folgend nur besonders hervorgehobene Eigenschaften der Antragstellerin heraus. Dies steht auch nicht im Widerspruch zu der verfahrensgegenständlichen Beurteilung. Denn in Teilbereichen wurden die Leistungen der Antragstellerin auch hier mit der Note 7 bewertet, was bedeutet, dass sie die Anforderungen in diesen Teilleistungsbereichen durch häufig herausragende Leistungen übertroffen hat. Darüber hinaus hebt auch die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung bestimmte Eigenschaften der Antragstellerin hervor. Sollten diese Eigenschaften für die Vergabe einer Prämie oder sonstige Belobigung ausschlaggebend sein, so ist kein Widerspruch erkennbar. 90

Nach alledem ist der Antrag mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1, § 161 Abs. 1 VwGO abzulehnen. 91

Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG i.V.m. § 52 Abs. 1 GKG i.V.m. Nummer 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in Anlehnung an die Streitwertberechnung im Hauptsacheverfahren, wonach gemäß § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG der Streitwert die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen beträgt. Der Jahresbetrag des angestrebten Amtes der BesGr. A 6 beträgt nach der hier maßgeblichen Anlage IV zum Bundesbesoldungsgesetz (gültig ab 1. April 2019) 12 x 2.392,38 Euro (= 28.708,56 Euro), die Hälfte mithin 14.354,28 Euro. Dieser Betrag ist im Hinblick auf die nur vorläufige Regelung im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nochmals zu halbieren, so dass 7.177,14 Euro als Streitwert festzusetzen sind. 92

Rechtsmittelbelehrung 93

Gegen Ziffer 1 dieses Beschlusses kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe schriftlich bei dem Verwaltungsgericht Köln, Appellhofplatz, 50667 Köln, Beschwerde eingelegt werden.

Statt in Schriftform kann die Einlegung der Beschwerde auch als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) erfolgen. 95

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a VwGO und der ERVV bei dem Obergerverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Aegidiikirchplatz 5, 48143 Münster, eingeht. 96

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Obergerverwaltungsgericht schriftlich oder als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a VwGO und der ERVV 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. 97

Die Beteiligten müssen sich bei der Einlegung und der Begründung der Beschwerde durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten lassen. Als Prozessbevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder 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, die die Befähigung zum Richteramt besitzen, für Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts auch eigene Beschäftigte oder Beschäftigte anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Darüber hinaus sind die in § 67 Abs. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung im Übrigen bezeichneten ihnen kraft Gesetzes gleichgestellten Personen zugelassen. 98

Gegen Ziffer 2 dieses Beschlusses kann innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, Beschwerde eingelegt werden. 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. 99

Die Beschwerde ist schriftlich, zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a VwGO und der ERVV bei dem Verwaltungsgericht Köln, Appellhofplatz, 50667 Köln, einzulegen. 100

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 Euro übersteigt. 101

Die Beschwerdeschrift sollte zweifach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung eines elektronischen Dokuments bedarf es keiner Abschriften. 102
