

Titel:

Dienstliche Beurteilungen bei Verbeamtung von Tarifbeschäftigten

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

BBG § 9 S. 1

VwGO § 123 Abs. 1 S. 1

Leitsätze:

1. Der Dienstherr kann in für Beamte geltenden Beurteilungsrichtlinien vorsehen, dass für Tarifbeschäftigte, die sich um Beamtenstellen bewerben, Anlassbeurteilungen nach diesen Richtlinien zu erstellen sind. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Vorgabe von Quoten für die Vergabe der drei höchsten Bewertungsstufen ist mit dem Zweck dienstlicher Beurteilungen vereinbar und stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beurteilungsfreiheit dar. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Vorgabe einer in der Anlassbeurteilung erzielten Mindestnote von 7 Punkten für eine Verbeamtung im mittleren Dienst ist zulässig. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale ist Sache des Dienstherrn. Er hat dafür zu sorgen, dass innerhalb einer Gruppe von Beurteilten diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird. (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)
5. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. (Rn. 55) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Recht der Bundesbeamten, Verbeamtung von Tarifbeschäftigten, Einstellungskonkurrenz, Ankreuzverfahren bei Beurteilungen, Bewerbungsverfahrensanspruch, Bestenauslese, Beurteilung, Anlassbeurteilung, Beurteilungsmerkmal, Gewichtung, Gesamturteil, Quote

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 21.07.2020 – 6 CE 20.1191

Fundstelle:

BeckRS 2020, 7119

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Der Streitwert wird auf 7.177,14 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin begehrt ihre Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes.

2

Am 20. November 2018 schrieb die Antragsgegnerin intern unter der Kennziffer „2018-Verbeamtung mittlerer Dienst“ Stellen zur Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes aus. Zielgruppe für eine Ernennung im Eingangsamts in der Besoldungsgruppe A 6 BBesO seien hiernach Tarifbeschäftigte des mittleren Dienstes in den Entgeltgruppen 5 bis E 9a, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und eine Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Bundesamt (oder Arbeitgeber Bund im Anwendungsbereich des TVöD) hätten. Nach Darstellung der Anforderungen für eine Berufung in das

Beamtenverhältnis wies die Antragsgegnerin unter „Anmerkungen“ darauf hin, dass die Ausschreibung der Verbeamtungsaktion kein Aufstiegsverfahren sei, sondern eine Verbeamtung nur in den jeweiligen vergleichbaren Laufbahngruppen vorgenommen werde. Bei Erfüllung der Anforderungen an eine Verbeamtung erfolge die Auswahl nach dem Gebot der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG, die Leistungsstärke werde mittels einer Anlassbeurteilung festgestellt. Die Bewerbungsfrist endete zum 31. Dezember 2018.

3

Der Gesamtpersonalrat stimmte der beabsichtigten Verbeamtungsaktion im Vorfeld am 9. November 2018 gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG zu, die Gesamtvertrauensperson schwerbehinderter Menschen sowie die Gleichstellungsbeauftragte erhoben keine Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme.

4

Die ... 1982 geborene Antragstellerin ist seit ... 2015 Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst der Antragsgegnerin und in die Entgeltgruppe 6 TVöD eingruppiert. Sie bewarb sich am 23. November 2018 auf die Ausschreibung der Antragsgegnerin zur Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes vom 20. November 2018.

5

Am 4. April 2019 fand unter Leitung des Vizepräsidenten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge Dr. ... eine Beurteilungskonferenz mit Abteilungs- und Gruppenleitern statt, in deren Rahmen darauf hingewiesen wurde, dass zukünftig bei Regelbeurteilungen in allen Laufbahnen zwingend die in der Beurteilungsrichtlinie festgelegten Richtwerte zur Vergabe der Noten 9 und 8 einzuhalten seien. Da die Zahl der Bewerbenden anlässlich der Verbeamtungsaktion im mittleren Dienst deutlich über den zur Verfügung stehenden Planstellen stehe, müsse auch die Note 7 reglementiert werden. Somit ergäben sich Richtwerte von 10 Prozent für die Note 9, 20 Prozent für die Note 8 und 30 Prozent für die Note 7, die zugleich als Mindestnote gelte. Es wurde auf die Bedeutung der Einhaltung der Richtwerte hingewiesen. Der Beurteilungszeitraum sei in der Regel die Zeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018; soweit dieser aufgrund verschiedener Konstellationen nicht eingehalten werden könne, werde als zulässige Vergleichszeit das Jahr 2017 sowie Anfang 2019 herangezogen. Bei der Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung sei eine Gewichtung vorzunehmen, die zwar seit Inkrafttreten der neuen Beurteilungsrichtlinie zum 1. Juni 2017 im dortigen Beurteilungsvordruck entfallen, nach Rücksprache mit dem BMI aber dennoch weiterhin vorzunehmen sei. Die Gewichtung der Einzelmerkmale müsse dabei auf die Anforderungen des Statusamtes bezogen sein. Der Dienstherr müsse dafür Sorge tragen, dass innerhalb der zu beurteilenden Gruppe die Gewichtung der Einzelmerkmale dienstlicher Beurteilungen einheitlich vorgenommen werde. Die zu gewichtenden Leistungsmerkmale seien der beigefügten Anlage 2 zu entnehmen.

6

Die Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI (ohne Bundespolizei) vom 7. April 2017, nach deren Maßgaben die Antragsgegnerin im verfahrensgegenständlichen Auswahlverfahren dienstliche Beurteilungen für die Bewerbenden erstellt hat, ist am 1. Juni 2017 in Kraft getreten. Der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium des Innern hat dem Erlass dieser Richtlinie ausweislich eines Schreibens seiner Vorsitzenden vom 2. Mai 2017 gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG zugestimmt. Zur Ausgestaltung der dem Dienststellenleiter in den Beurteilungsrichtlinien für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI vom 13. September 2011 übertragenen Regelungsbefugnissen wurde eine Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten des BAMF und dem Gesamtpersonalrat beim Bundesamt getroffen, welche die Antragsgegnerin auch für die streitgegenständliche Anlassbeurteilung heranzog.

7

Aus Anlass des aktuellen Bewerberfeldes im Rahmen der Verbeamtung von Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst nahm die Antragsgegnerin eine Anpassung der Richtwerte dahingehend vor, dass die Note 9 zu 10%, Note 8 zu 20% und Note 7 zu 30% unter 5% Kulanz vergeben werden dürfe. Dem hat der Gesamtpersonalrat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge am 10. April 2019 gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG zugestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung erhoben gegen die beabsichtigte Maßnahme jeweils keine Einwendungen.

8

Mit E-Mail vom 15. April 2019 informierte der Referatsleiter Personalbetreuung, dass in Absprache mit dem Justizariat für das Bundesamt einheitlich zu gewichtende Einzelmerkmale festgelegt worden seien. Für die Laufbahn des mittleren Dienstes in den Besoldungsgruppen A 6 m bis A 8 betreffe dies die „Qualität und Verwertbarkeit“ der Arbeitsergebnisse sowie „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“, Fachkenntnisse, „Dienstleistungsorientierung“ hinsichtlich der Arbeitsweise und „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“ im Rahmen der sozialen Kompetenz.

9

Am 18. September 2019 erstellte die Antragsgegnerin eine dienstliche Anlassbeurteilung für die Antragstellerin, die den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2018 bis 1. Januar 2019 umfasst.

10

Die Erstbeurteilung wurde durch die Referatsleiterin 61 A Dr., die Zweitbeurteilung durch den Gruppenleiter 61 ... erstellt. Nach der Erst- und Zweitbeurteilung erzielte die Antragstellerin jeweils die Gesamtnote 6. Vor der Beurteilung fand am 27. August 2019 ein Gespräch mit der Antragstellerin statt. Der Anlassbeurteilung wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. März 2018 ein Beurteilungsbeitrag des Referatsleiters ... zugrunde gelegt. In der Leistungsbeurteilung erhielt die Antragstellerin die Gesamtnote 6 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden“), wobei die Notenskala von 1 („Entspricht in keinster Weise den Anforderungen“) bis 9 („Übertrifft die Anforderungen durch stets besonders herausragende Leistungen“) reicht. Hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Merkmale der Leistungsbeurteilungen sowie der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung wird auf die Beurteilung der Antragstellerin verwiesen.

11

Zusammenfassend wurde die Erstbeurteilung damit begründet, dass Arbeitsergebnisse, Fachkenntnisse, Arbeitsweise und soziale Kompetenz die Gesamtnote 6 rechtfertigen würden, insbesondere im Quervergleich der Vergleichsgruppe der Mitarbeiter des mittleren Dienstes in der Eingruppierung E 6 TVöD. Die Arbeitsergebnisse der Antragstellerin entsprechen in jeder Hinsicht den Anforderungen, gelegentlich würde sie auch herausragende Leistungen, insbesondere bei der Terminüberwachung von Arbeitsaufträgen und der Vorbereitung von Besprechungen erbringen. Ihre Fachkenntnisse entsprechen ebenfalls in jeder Hinsicht den Anforderungen, bei AVS-Bezug würden gelegentlich auch darüber hinausgehende Kenntnisse deutlich. Die Arbeitsweise von der Antragstellerin sei im Rahmen von Eigenständigkeit, Dienstleistungsorientierung und mündlichem Ausdruck besonders hervorzuheben, bei den übrigen Merkmalen habe man gelegentlich herausragende Leistungen feststellen können, im Übrigen entsprächen die Ergebnisse den Anforderungen in jeder Hinsicht. Durch ihre freundliche Art gliedere sich die Antragstellerin schnell in das Referatsteam ein. Besonders hervorzuheben sei ihre Bereitschaft, die Aufgabe des Infoportredakteurs zu übernehmen. Auch im Bereich soziale Kompetenz entspräche sie den Anforderungen in jeder Hinsicht, mit gelegentlich herausragenden Leistungen. Der Beurteilungsbeitrag für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. März 2018 sei einbezogen worden, wobei zu berücksichtigen sei, dass, soweit vereinzelt eine bessere Note vergeben worden sei, dies nur für den kurzen Zeitraum von drei Monaten gelte.

12

Die Antragsgegnerin übermittelte eine Kopie dieser Anlassbeurteilung sowie des Beurteilungsbeitrags mittels Postzustellungsurkunde am 14. November 2019 an die Antragstellerin. Am 21. November 2019 erörterte die Erstbeurteilerin Dr. ... die Beurteilung telefonisch mit der Antragstellerin.

13

Gemäß dem Auswahlvermerk der Antragsgegnerin vom 22. November 2019 sei zum Zeitpunkt der internen Stellenausschreibung 2018 - Verbeamtung von Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst von voraussichtlich 600 zu vergebenden Planstellen der Besoldungsgruppe A 6 ausgegangen worden, zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung stünden nunmehr 670 Planstellen zur Verfügung. Von 1.075 Bewerbungen hätten 962 Bewerbende die formalen Anforderungen des Stellenprofils erfüllt, 10 Widersprüchen gegen Absagen aus formalen Gründen sei jedoch abgeholfen worden, für weitere 10 Bewerbende sei das Auswahlverfahren aufgrund Elternzeit oder Krankheit unter Vorhaltung entsprechender Planstellen zurückgestellt worden. Nach aktuellem Stand verbleiben nach Ausscheiden weiterer Mitarbeitender aus dem Auswahlverfahren 876 zu berücksichtigende Anlassbeurteilungen, von denen 862 eröffnet und 14 auf dem Postweg in Kopie bekanntgegeben worden seien. In 876 Beurteilungen seien folgende Noten erzielt worden: Note 9 = 57,

Note 8 = 179, Note 7 = 332, Note 6 = 273, Note 5 = 35. Die Anlassbeurteilungen seien in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie des BMI vom 7. April 2017 erfolgt, in sich schlüssig, für denselben Beurteilungszeitraum nach einheitlichen Maßstäben und Gewichtung besonderer Leistungsmerkmale erstellt worden. Die vorgegebenen Quotierungen der Noten 9,8 und 7 unter maximal 5% Überschreitung seien eingehalten. Somit seien die Anlassbeurteilungen als alleiniges Auswahlkriterium für die Auswahlentscheidung geeignet. Im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG würden 568 Bewerbende ausgewählt, die die Gesamtnote 9, 8 oder 7 erreicht haben. Deren Ernennungen würden vorbehaltlich der gesundheitlichen Eignung der erfolgreichen Bewerbenden, der Vorlage eines Führungszeugnisses ohne Eintrag und Zustimmung der Gremien erfolgen.

14

Der Gesamtpersonalrat stimmte der Verbeamtung der ausgewählten Bewerbenden gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG am 26. November 2019 zu. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gesamtvertrauensperson schwerbehinderter Menschen erhoben gegen die beabsichtigte Maßnahme jeweils keine Einwendungen.

15

Mit Schreiben vom 28. November 2019 informierte die Antragsgegnerin die Antragstellerin darüber, dass diese im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werde. Ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, nach der gemäß im Gebot der Bestenauslese die Auswahl zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten erfolge, sei mittels einer Anlassbeurteilung festgestellt worden. In dieser sei die Antragstellerin mit der Gesamtnote 6 beurteilt worden, ins weitere Auswahlverfahren würden allerdings lediglich Bewerbende einbezogen, die in der Anlassbeurteilung mit mindestens der Gesamtnote 7 beurteilt wurden.

16

Mit Schreiben ihrer Bevollmächtigten vom 10. Dezember 2019 ließ die Antragstellerin Widerspruch gegen ihre Nichtberücksichtigung bei der Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin erheben.

17

Mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 10. Dezember 2019, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Ansbach per Telefax eingegangen am selben Tag, ließ die Antragstellerin im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes beantragen,

Der Antragsgegnerin wird vorläufig untersagt, die im Auswahlverfahren zur Statusänderung ausgewählten Tarifbeschäftigten Mitarbeiter / - innen in der Laufbahn des mittleren Dienstes in das Beamtenverhältnis auf Probe zu berufen, solange nicht über die Bewerbung der Antragstellerin auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe im Hauptsachverfahren rechtskräftig entschieden worden ist.

18

Zur Antragsbegründung wurde in rechtlicher Hinsicht ausgeführt, dass der Antrag zulässig und begründet sei. Der Antragstellerin stehe aufgrund der Eilbedürftigkeit der Angelegenheit ein Anordnungsgrund zur Seite, zudem bestehe ein Anordnungsanspruch, da die Ablehnung der Antragstellerin formal rechtswidrig sei. Es werde bestritten, dass der zuständige Gesamtpersonalrat an der Aufstellung und Festsetzung der Verfahrensgrundsätze und des Verfahrensablaufs zur Statusänderung der tarifbeschäftigten Mitarbeiter rechtsfehlerfrei beteiligt wurde. Dies erstrecke sich auch auf die Festlegung der für die Beurteilung festgelegten Beurteilungskriterien. Zudem werde bestritten, dass der Personalrat an der die Antragstellerin konkret betreffenden Ablehnungsentscheidung ordnungsgemäß beteiligt wurde. Ebenso werde die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bestritten. Zudem erweise sich die Entscheidung der Antragsgegnerin auch als materiell rechtswidrig. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 7 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz (BBG) erfülle die Antragstellerin als Tarifbeschäftigte. Die Antragsgegnerin begründe die Ablehnung der Antragstellerin allerdings mit deren Leistungsbewertung. Für die beabsichtigte Statusänderung sei das Kriterium der fachlichen Leistung allerdings kein Auswahlmerkmal. Dieses komme nur in Einstellungs- und Beförderungsverfahren zum Tragen. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe als reine Statusänderung orientiere sich hingegen nicht am Leistungsgrundsatz. Die Antragstellerin könne vielmehr aufgrund der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen für die Verbeamtung im Wege der Gleichbehandlung nach Art. 3 GG beanspruchen, in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen zu werden. Selbst bei Anwendung des Leistungsgrundsatzes stelle sich die Auswahlentscheidung zu Lasten der Antragstellerin als offensichtlich rechtswidrig dar, da das Auswahlverfahren den Voraussetzungen des Art. 33 Abs. 2 GG nicht genüge. Die

Antragsgegnerin orientiere sich ausschließlich an Punktwerten der Leistungsbewertung, der Beurteilungsbeitrag für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 2018, der eine wesentlich höhere Punktzahl enthalte, sei bei Bildung des abschließenden Urteils offenkundig ebenso wenig berücksichtigt worden wie die Bewertung der Eignungs- und Befähigungsmerkmale. Im Übrigen müsse eine dienstliche Beurteilung inhaltlich aussagekräftig sein, sich auf zuverlässige Erkenntnisquellen stützen und das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt hinreichend differenziert darstellen. Neben dem auf Seite 1 der dienstlichen Beurteilungen benannten Beurteilungszeitraum enthalte die Leistungsbewertung der Antragstellerin jedoch keinerlei tatsächliche Angaben zu den Grundlagen der abschließenden Bewertung. Ebenso stelle sich die Eingrenzung des Beurteilungszeitraums vom 1. Januar 2018 bis 1. Januar 2019 als rechtswidrig dar. Es erschließe sich nicht, weshalb die Antragsgegnerin auf diesen Beurteilungszeitraum abstellt. Ohne Beurteilung der Antragstellerin in den Jahren 2015 bis 2017 werde ein gänzlich unzureichendes Leistungsbild von ihr gezeichnet. Besondere Leistungen der Antragstellerin im Vorfeld oder im Anschluss des Beurteilungszeitraumes außer Acht zu lassen, entspreche nicht dem Grundsatz der Bestenauslese. Zudem fehle jegliche Transparenz dahingehend, ob die Beurteilungen der Antragstellerin und ihrer Konkurrenten tatsächlich vergleichbar seien.

19

Mit Schriftsatz vom 11. Dezember 2019 zeigten sich die Bevollmächtigten der Antragsgegnerin an und erklärten, der Antragstellerin eine in der Verbeamtungsaktion 2018 ausgeschriebene Planstelle der Besoldungsgruppe A 6 BBesO bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verfahrens des vorläufigen Rechtsschutzes freizuhalten, im Falle des Obsiegens der Antragstellerin bis zum rechtskräftigen Abschluss der gegebenenfalls zu wiederholenden Auswahlentscheidung.

20

Mit Schriftsatz vom 13. Dezember 2019 beantragten die Antragsgegnerbevollmächtigten, den Antrag abzulehnen, und führten zur Antragserwiderung in rechtlicher Hinsicht aus, dass der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung bereits unzulässig sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses der Antragstellerin, soweit diese sämtliche Stellen bis zu einer Entscheidung über ihre Bewerbung blockiere. Einer entsprechenden Beschränkung des Antrags auf die Freihaltung einer ausgeschriebenen Stelle werde entgegen gesehen. Die Antragstellerin habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin sei nicht zu beanstanden. Bei einer negativen Auswahlentscheidung komme dem Gesamtpersonalrat der Antragsgegnerin kein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 76 BPersVG zu. Lediglich beabsichtigte Ernennungen seien den Interessenvertretungen zur Mitbestimmung vorzulegen. Dasselbe gelte für den Gleichstellungsbeauftragten. Da im vorliegenden Verfahren durch die Verbeamtung eine Statusänderung erfolge, sei die Entscheidung an Art. 33 Abs. 2 GG zu messen, wonach die Leistung neben der Eignung und Befähigung ein Auswahlkriterium zum Zugang zu einem öffentlichen Amt bilde. Bereits der Umstand, dass sich mehr als 1000 Bewerber auf die Stellenausschreibung bewarben und deutlich weniger Haushaltsstellen für Beamte zur Verfügung stehen, zeige, dass es nicht allein auf die Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen für eine Verbeamtung gemäß § 7 Abs. 1 BBG ankomme. Die von der Antragsgegnerin bestimmten Leistungsmerkmale würden im Einklang mit Art. 33 Abs. 2 GG die Eignungsbefähigung und Leistung der Bewerber erfassen. Der Bewertungsvordruck erfasse sowohl Leistungsmerkmale als auch eine Eignungs- und Befähigungsbeurteilung. Eine eindeutige, getrennte Zuordnung der einzelnen Merkmale zu den Begriffen der Eignung, Befähigung und Leistung sei kaum möglich. In der Auswahlentscheidung seien sie allesamt berücksichtigt. Die Gesamtnote sei aus den Leistungsmerkmalen unter Berücksichtigung der Gesamtumstände, wozu auch die Eignungs- und Befähigungsmerkmale zählen, zu bilden. Der Beurteilungszeitraum sei ebenfalls nicht zu beanstanden. Soweit versehentlich das Ende des Beurteilungszeitraums auf 1. Januar 2019 festgesetzt wurde, meine man den 31. Dezember 2018. Der Beurteilungsbeitrag für die Zeit vom Januar bis März 2018 diene als Kenntnisgrundlage für die Beurteilung. Hintergrund sei der Referatswechsel der Antragstellerin während des Beurteilungszeitraums. Aus der Gesamtschau der dienstlichen Beurteilung und des Beurteilungsbeitrags sei die Gesamtnote 6 gebildet worden. Einer gesonderten Begründung, inwiefern der Beurteilungsbeitrag die Bewertung beeinflusst habe, bedurfte es vor dem Hintergrund nicht, dass deutliche Abweichungen in der Bewertung fehlen. Da die Antragstellerin in vier von fünf besonders wichtigen Leistungsmerkmalen jeweils 6 Punkte und nur einmal 7 Punkte erhielt, sei im Ergebnis eindeutig die Gesamtnote 6 zu vergeben. Die Zuständigkeit der Beurteiler sei unstrittig gegeben. Durch die Beurteilungskonferenz am 4. April 2019 sei sichergestellt worden, dass sämtliche Bewerbende nach gleichen Bewertungsmaßstäben beurteilt werden. Die Einheitlichkeit sei durch

die Quotierungen der Noten 9, 8 und 7 erreicht worden, für deren Einhaltung die jeweiligen Zweitbeurteiler verantwortlich seien. Diese Quotierung sei ausweislich des Auswahlvermerks eingehalten worden. Die Richtwerte für die Spitzennoten seien ebenfalls nicht zu beanstanden. Die Vorgaben würden lediglich den gewollten Maßstab für Spitzennoten verdeutlichen und einer inflationären Vergabe derartiger Noten vorbeugen, um hinreichend differenzierte dienstliche Beurteilungen sicherzustellen.

21

Mit Schriftsatz vom 18. Dezember 2019 brachten die Bevollmächtigten der Antragsgegnerin eine eidesstattliche Versicherung der Referatsleiterin 61 A Dr. ... in Vorlage, auf deren Inhalt Bezug genommen wird, und machten Ausführungen zur Plausibilisierung der Einzelnoten der Antragstellerin.

22

Mit Schriftsatz vom 30. Dezember 2019 teilten die Antragstellerbevollmächtigten auf die Freihaltezusage der Antragsgegnerin mit, dass der Antrag dahingehend beschränkt werde, dass sich die beanspruchte vorläufige Untersagung, tarifbeschäftigte Mitarbeiter in das Beamtenverhältnis auf Probe zu berufen, auf eine der streitigen, ausgeschriebenen Planstellen der Besoldungsgruppe A 6 BBesO bezieht. Auf den Vortrag der Antragsgegnerbevollmächtigten erwiderten sie, dass die vorliegend beabsichtigte Umwandlung vorhandener Tarifbeschäftigungsverhältnisse in vergleichbare Beamtenverhältnisse nicht mit Einstellungs- oder Beförderungsverfahren vergleichbar sei. Eine Konkurrenzsituation, die sich am Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zu orientieren habe, liege gerade nicht vor. Sämtliche Bewerber befänden sich bereits in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu der Antragsgegnerin und hätten somit ein öffentliches Amt inne. Demgemäß sei kein Grund ersichtlich, der eine unterschiedliche Behandlung der Bewerbenden rechtfertige, sofern diese die gesetzlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis gemäß § 7 Abs. 1 BBG erfüllen. Soweit die Antragsgegnerin an der Anwendung des Grundsatzes der Bestenauslese festhalte, könne sie nicht zugleich auch die Mitbestimmungsrechte des Personalrats verneinen und die Auswahlentscheidung allein in das Ermessen des jeweiligen Dienststellenleiters legen. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sei ausweislich der überlassenen Unterlagen nicht nachgewiesen. Es sei nicht ersichtlich, dass die Interessenvertretungen ordnungsgemäß und vollständig sowie transparent über die Einzelheiten des Auswahlverfahrens informiert worden seien. Im Rahmen eines ordnungsgemäßen Beteiligungsverfahrens sei zudem davon auszugehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf eine tatsächliche Gleichstellung von männlichen und weiblichen Bewerbern bei der Verbeamtung hingewirkt hätte, letztere sei ausweislich des Newsletters der Gleichstellungsbeauftragten aus Oktober 2019 nicht gegeben. Die konkrete Auswahlentscheidung zu Lasten der Antragstellerin werde aus folgenden Erwägungen nach wie vor als rechtswidrig eingestuft: Bereits der Inhalt des Protokolls zur Beurteilungskonferenz vom 4. April 2019 zeige, dass nicht die tatsächlichen Leistungen der Bewerbenden im Auswahlverfahren im Vordergrund standen, sondern die Einhaltung der festgesetzten Quoten. Ob auf alle Bewerber die gleichen Beurteilungsmaßstäbe tatsächlich Anwendung gefunden hätten und die vorgegebene Quote eingehalten worden sei, sei nicht transparent. Während im Referat der Antragstellerin (61 A) kein Bewerber besser als mit 6 Punkten bewertet worden sei, hätten im Referat 53 I deutlich mehr Bewerber, 7, 8 oder 9 Punkte erhalten. Dass dort die vorgegebenen Quoten eingehalten wurden, sei nicht feststellbar. Intransparenz sei auch bei der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung festzustellen, die teilweise postalisch erfolgt sei, während anderen Bewerbern ihre Beurteilung im Rahmen eines persönlichen Gesprächs oder auch telefonisch eröffnet worden sei. In persönlichen Gesprächen seien teils in Teilbereichen die Punkte angehoben worden. Dies sei bei postalischer oder telefonischer Eröffnung hingegen nicht möglich. Diese unterschiedliche Vorgehensweise verstoße gegen Ziffer 5.6 Abs. 1 der Beurteilungsrichtlinie und den Grundsatz eines einheitlichen und fairen Verfahrens. Zudem lasse der gesamte Inhalt des Beurteilungsvorgangs allein den Rückschluss zu, dass das Gesamturteil allein aus dem arithmetischen Mittel der auf S. 3 der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Punktwerte der Einzelmerkmale gebildet worden sei entgegen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, etwa Urteil vom 1.3.2018 - 2 A 10.17. Die dienstliche Beurteilung lasse eine entsprechende Gewichtung der Einzelmerkmale bezüglich der Anforderungen des Statusamtes gänzlich vermissen. Unter Berücksichtigung der besonderen Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale ausweislich Anlage 2 der Bewertungsrichtlinie errechne sich für die Antragstellerin ein Durchschnitt von 7,77. Dass Erst- und Zweitbeurteiler unabhängig voneinander und weisungsfrei beurteilt hätten, sei ebenfalls auszuschließen, da in sämtlichen Beurteilungen beide zu denselben Punktzahlen gekommen seien. Es bleibe weiter im Dunkeln, weshalb die Antragsgegnerin den Beurteilungszeitraum auf ein Jahr beschränkt habe. Die Antragstellerbevollmächtigten traten sodann den

Ausführungen der Antragsgegnerseite zur Plausibilität der Bewertung einzelner Leistungsmerkmale detailliert entgegen; insoweit wird auf den Schriftsatz der Antragstellerbevollmächtigten Bezug genommen. Abschließend wurde festgehalten, dass die zusammenfassende Begründung der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin vom 18. Dezember 2019 nicht mit der Gesamtnote 6 und nicht mit dem Vortrag der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 18. Dezember 2019 und den Angaben der Erstbeurteilerin in deren eidesstattlicher Versicherung übereinzubringen sei.

23

Mit Schriftsatz vom 15. Januar 2020 erwiderten die Bevollmächtigten der Antragsgegnerin, dass Art. 33 Abs. 2 GG auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar sei, da die Verbeamtung bisheriger Tarifbeschäftigter mit einer Statusänderung verbunden sei. Sämtliche Gremien seien ordnungsgemäß beteiligt worden, wie sich aus dem übermittelten Auswahlvorgang ergebe. Bei negativer Auswahlentscheidung bestehe kein Mitbestimmungsrecht des Gesamtpersonalrats. Anhaltspunkte dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte infolge einer vermeintlich unzureichenden Beteiligung nicht auf die Gleichstellung im Rahmen des Auswahlverfahrens hingewirkt habe, bestünden keine. Das von Antragstellerseite behauptete Missverhältnis zwischen verbeamteten Männern und Frauen beziehe sich nicht auf das gegenständliche Auswahlverfahren. Die vorgegebene Quote gelte im Übrigen bundesweit. Ausweislich des Auswahlvermerks und des endgültigen Notenspiegels sei sie eingehalten worden. Es werde auf den in Vorlage gebrachten Notenspiegel nach Abteilungen Bezug genommen. Die Quote habe auch die Beurteilungsergebnisse nicht vorweg genommen, da sie lediglich den Spielraum der Beurteilenden bei der Vergabe der Noten begrenze, es im Übrigen aber auf die dienstlichen Beurteilungen ankomme. Da in der Abteilung der Antragstellerin sich nur sieben Mitarbeiter für die Verbeamtung beworben haben und beurteilt worden seien, lasse sich eine Gauß'sche Normalverteilung nur schwer darstellen. Allerdings hätten drei von sieben Personen die Note 7 erhalten. Das Verfahren zur Eröffnung der Beurteilungen durch die Antragsgegnerin sei nicht zu beanstanden. Es werde auf Ziffer 5.6 der Beurteilungsrichtlinie hingewiesen, dort seien zur Form der Erörterung keine Vorgaben gemacht. Sowohl die Besprechung der Beurteilung könne telefonisch erfolgen als auch eine Beanstandung der Beurteilung. Soweit die Antragstellerin vortrage, die Gesamtnote bilde sich aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten, werde eine Bewertungsrichtlinie zum im Jahr 2018 durchgeführten Entfristungsverfahren in Vorlage gebracht, die auf das streitgegenständliche Verbeamtungsverfahren nicht anzuwenden ist. Es habe keine Vorgaben gegeben, mit welchem Faktor genau ein Einzelmerkmal zu gewichten sei. Dies sei auch sachgerecht gewesen. Die Beurteilung verstoße auch nicht gegen Ziffer 5.1 der Beurteilungsrichtlinie. Durch die übereinstimmende Notenvergabe der Beurteilenden werde die einhellige Einschätzung der Leistung der Antragstellerin deutlich. Es sei völlig fernliegend, dem Zweitbeurteiler dessen Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit abzusprechen, weil er letztlich für die Bildung der abschließenden Gesamtnote zuständig ist. Im Übrigen sei der Zweitbeurteiler für die Einhaltung eines einheitlichen Maßstabes zuständig. Der Beurteilungszeitraum sei nicht zu beanstanden, ebenfalls sei die Länge nicht zu beanstanden. Zum Zeitpunkt des gesamten Jahres 2018 seien die meisten Bewerber bereits ein bis zwei Jahre bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen, zudem sei dadurch gewährleistet, dass Beurteilungen nicht unterschiedlich aktuell ausfielen. Zu den Ausführungen der Antragstellerin hinsichtlich einzelner Bewertungen von Leistungsmerkmalen sei anzumerken, dass die Antragstellerin konkret vortragen müsste, weshalb die Beurteilung unrichtig erfolgt sei. Ein derartiger Vortrag fehle jedoch.

24

Mit Schriftsatz vom 30. Januar 2020 vertieften die Antragstellerbevollmächtigten ihre Auffassung, dass Art. 33 Abs. 2 GG vorliegend keine Anwendung finde und wendeten ein, dass es sich in diesem Zusammenhang auch nicht erschließe, weshalb für die Übernahme in das Beamtenverhältnis eine Gesamtbewertung der Leistungen der Bewerbenden von mindestens 7 Punkten erforderlich sei. Diese Festlegung stelle sich als willkürlich dar. Obwohl die Antragsgegnerin für das damals im Jahr 2017 durchgeführte Entfristungsverfahren das gleiche Beurteilungsverfahren durchgeführt habe, sei als Mindestpunktzahl damals 5,16 Punkte festgesetzt worden. Auch dies sei bereits willkürlich gewesen, wie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 20. Februar 2019, Az: 12 Sa 908/18 festgestellt habe. Das Vorgehen der Antragsgegnerin im vorliegenden Verbeamtungsverfahren sei nicht anders zu bewerten. Es sei nicht ersichtlich, weshalb damals eine Mindestnote von nur 5,16 Punkten erforderlich gewesen sei, wohingegen nunmehr für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe 7 Punkte erforderlich seien, obwohl es um dieselben Stellen bzw. Dienstposten gehe, auf denen die gleichen Tätigkeiten verrichtet würden. Wenn zudem nicht bereits auf Referatsebene die Quoten bei den Beurteilungen eingehalten

wurden, erschließe sich nicht, wie diese bundesweit gewährleistet werden konnten. Es fehle jegliche Transparenz. Die Bedenken zur Eröffnung der Beurteilung würden nochmals bekräftigt. Ziffer 5.6 Abs. 3 lege unmissverständlich die Aushändigung und Erörterung derselben fest. Unterschiedliche Formen der Eröffnung und Erörterung seien somit mit der Richtlinie nicht vereinbar. Schließlich erkläre sich nicht, weshalb die Antragsgegnerin in den damaligen Entfristungsverfahren Vorgaben für die Gewichtung der Einzelmerkmale gemacht hat, im vorliegenden Verfahren jedoch nicht. Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen habe durch Beschluss vom 15. Januar 2020, Az: 12 L 1796/19, zudem entschieden, dass die dortige dienstliche Beurteilung in zweifacher Hinsicht rechtswidrig sei. Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin leide an den gleichen Mängeln. Weder die Gewichtung der Einzelmerkmale sei erkennbar, noch werde die Begründung der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin dem Plausibilitätsgebot gerecht.

25

Mit Schriftsatz vom 7. Februar 2020 brachten die Bevollmächtigten der Antragsgegnerin den genannten Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 15. Januar 2020 in Vorlage und hielten daran fest, dass Art. 33 Abs. 2 GG anwendbar sei. Ergänzend führten sie aus, dass die Entscheidung der Antragsgegnerin, das Erreichen mindestens der Gesamtnote 7 für die Verbeamtung zu verlangen, rechtlich nicht zu beanstanden sei. Auch von einer Willkür auf Seiten der Antragsgegnerin könne keine Rede sein. Obwohl es darauf nicht ankomme, werde zudem der apodiktischen Behauptung der Antragstellerin entgegengetreten, das Landesarbeitsgericht Düsseldorf habe den Wert von 5,16 Punkten als Mindestpunktzahl für Entfristungen als willkürlich und unzulässig eingestuft. Diese Behauptung sei unzutreffend. Anders als im o.g. Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 15. Januar 2020 leide die Beurteilung der Antragstellerin nicht an einem Plausibilitätsdefizit. Die zusammenfassende Begründung im Zusammenhang mit dem Gesamturteil sei vielmehr nachvollziehbar. Es werde auf die Ausführungen in der Klageerwiderung sowie dem Schriftsatz vom 18. Dezember 2019 verwiesen.

26

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Behördenakten der Antragsgegnerin und die Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

27

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO ist unbegründet und bleibt deshalb ohne Erfolg.

28

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei ist stets zwischen dem Anordnungsgrund, der insbesondere die Eilbedürftigkeit der vorläufigen Sicherung begründet, und dem Anordnungsanspruch, der mit dem materiellen Anspruch identisch ist, zu unterscheiden. Das Vorliegen beider ist glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO, wobei die Kammer in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität im Hinblick auf Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG stets eine umfassende tatsächliche und rechtliche Überprüfung des Auswahlvorgangs vornimmt. Das Verfahren darf nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - juris Rn. 32).

29

1. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

30

Die Antragstellerin hat die besondere Eilbedürftigkeit der vorläufigen Sicherung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs dahingehend glaubhaft gemacht, dass durch die Ernennungen der ausgewählten Mitbewerber eine Erschöpfung des Stellenkontingents zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten in der Laufbahn des mittleren Dienstes zu besorgen ist. Zur Verhinderung einer Vereitelung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG bedarf es mithin zur Gewährleistung effektiven verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes eines Antrags auf Erlass einer

einstweiligen Sicherungsanordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Die Zusicherung der Antragsgegnerin vom 11. Dezember 2019, der Antragstellerin eine in der Verbeamtungsaktion 2018 ausgeschriebene Planstelle bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes sowie im Fall des Obsiegens der Antragstellerin bis zum rechtskräftigen Abschluss der zu wiederholenden Auswahlentscheidung freizuhalten, lässt den Anordnungsgrund nicht entfallen. Sie gilt lediglich bis zu einer Entscheidung der Kammer im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes und verlagert damit die verwaltungsgerichtliche Überprüfung des Auswahlverfahrens nicht in ein Hauptsacheverfahren.

31

2. Der Antragstellerin steht jedoch kein Anordnungsanspruch zur Seite, da sie nicht glaubhaft gemacht hat, dass die gegenständliche Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst ihren Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt.

32

a) Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das in Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 Satz 1 BBG statuierte Leistungsprinzip, welches für sämtliche Ernennungen und mithin auch auf die mit einer Statusänderung verbundene Verbeamtung von Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes 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.

33

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 (vgl. BVerwGE 124, 99 - NVwZ 2006, 212). 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 (BVerfG, B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NJW 2008, 194). Die Prognoseentscheidung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfolgt in der Auslegung und Anwendung unbestimmter Gesetzesbegriffe, bei denen dem Dienstherrn ein gerichtlich nur beschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht. Das Gericht kann 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 (BVerwG, U.v. 13.5.1965 - II C 146/62 - juris Rn.40; BVerfG, B.v. 20.9.2016 - 2 BvR 2453/15 - juris Rn. 18).

34

b) Nach diesen Maßgaben erweist sich die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin als rechtsfehlerfrei und verletzt die Antragstellerin nicht in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG.

35

aa) Zunächst ist festzuhalten, dass verfahrensrechtliche Fehler insbesondere im Hinblick auf Beteiligungserfordernisse von der Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht wurden.

36

Aus den übersandten Behördenakten der Antragsgegnerin ergibt sich vielmehr, dass bei Erlass der Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI (ohne Bundespolizei) vom 7. April 2017 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinie) dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung gemäß § 76 Abs. 2 BPersVG genüge getan wurde, wie sich dem Schreiben des Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern vom 2. Mai 2017 entnehmen lässt. Dasselbe gilt, soweit die Antragsgegnerin in Erweiterung zu Nr. 4.4 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinie für das verfahrensgegenständliche Auswahlverfahren auch für die Note 7 eine Quote bestimmt hat. Dem hat der Gesamtpersonalrat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge am 10. April 2019 zugestimmt. Schließlich erhoben weder die Gesamtvertrauensperson schwerbehinderter Menschen noch die Gleichstellungsbeauftragte Einwendungen gegen das beabsichtigte Verbeamtungsverfahren. Zweifel der Antragstellerin in diesem Zusammenhang im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Beteiligung derselben

erweisen sich im Übrigen bereits deshalb als unbehelflich, weil sich die Antragstellerin als Bewerberin nicht auf Mängel bei der Einleitung eines Anhörungs- bzw. Mitbestimmungsverfahrens wie etwa eine unzureichende Unterrichtung eines Beteiligten berufen kann; greift der entsprechende Beteiligte Einwendungen nicht auf, kann er diese weder im weiteren Verfahren rügen, noch erweist sich ein derartiger Mangel im Verhältnis zwischen Behörde und Bewerber als beachtlich (OVG NRW, B.v. 10.7.2018 - 6 B 1/18 - juris Rn. 39 m.w.N.). Zuletzt lässt sich den übersandten Auswahlakten der Antragsgegnerin auch im Hinblick auf die beabsichtigten Einstellungen der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber eine Zustimmung des Gesamtpersonalrats beim Bundesministerium des Innern nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG entnehmen; auch insoweit haben weder die Gleichstellungsbeauftragte noch die Gesamtpersonalrat schwerbehinderter Menschen Einwendungen erhoben. Ein personalvertretungsrechtliches Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die negative Auswahlentscheidung zulasten der Antragstellerin hingegen sieht § 76 BPersVG nicht vor.

37

bb) Die Einwendungen der Antragstellerin gegen ihre der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 greifen nicht.

38

(1) Dienstliche Beurteilungen sind 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 (BVerwG, B.v. 18.6.2009 - 2 B 64.08 - juris Rn. 6). Das Gericht hat dann auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (stRspr, vgl. etwa BVerwG, U.v. 19.12.2002 - 2 C 31.01; U.v. 17.12.2003 - BVerwG 2 A 2.03 - juris Rn. 11; U.v. 21.03.2007 - 2 C 2/06 - juris Rn. 7).

39

(2) Die Antragstellerin hat Beurteilungsfehler nach diesen Maßgaben nicht glaubhaft gemacht.

40

(a) Zunächst ist festzuhalten, dass die Antragsgegnerin berechtigt war, als Erkenntnismittel über die beruflichen Leistungen der Tarifbeschäftigten, welche sich auf die gegenständliche Stellenausschreibung vom 20. November 2018 beworben haben, sogenannte „Anlassbeurteilungen“ zu erstellen und ihrer Auswahlentscheidung zugrunde zu legen. Ausweislich Ziffer 1.1 der Beurteilungsrichtlinie erstreckt sich deren Anwendungsbereich auf Tarifbeschäftigte, soweit Anlassbeurteilungen nach Ziffer 2.2 zu erstellen sind, etwa, wenn dies bei Verbeamtungen geboten ist. Hierauf wies die Antragsgegnerin zudem in ihrer Ausschreibung zur Verbeamtungsaktion 2018 unter der Rubrik „Anforderungen“ ausdrücklich hin.

41

(b) Aus der Quotierung für die Vergabe der Noten 9, 8 und 7 ergibt sich keine dem Gebot einer individuellen leistungsgerechten Beurteilung widersprechende „Synchronisierung“ von dienstlicher Beurteilung und Auswahlentscheidung dahingehend, dass bereits mit der Beurteilungserstellung die Auswahlentscheidung bewusst vorweggenommen wird. Ein derartiger Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz ist 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 (OVG NRW, B.v. 15.3.2013 - 1 B 133/13 - juris Rn. 41). Eine derartige starre numerische Vorgabe der auszuwerfenden Höchstnoten ist im vorliegenden Verfahren allerdings gerade nicht erfolgt. Dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ausweislich der Angaben der Antragsgegnerin zur Beurteilungskonferenz am 4. April 2019 auch unterhalb der beiden Spitzennoten 9 und 8 einen Richtwert von 30 Prozent für die Vergabe der Note 7 festsetzte, führt

zu keiner derartigen leistungswidrigen Vorgabe, sondern steht vielmehr 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 (vgl. etwa BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 13/79 - juris Rn. 34; OVG Lüneburg, U.v.10.2.2015 - 5 LB 100/14 - juris Rn. 44). Sie stellt 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 den 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. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als nachgeordnete Behörde setzt sich mit dieser Quotierung 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. Auch der Umstand, dass es nicht auf Referats- oder Abteilungsebene, sondern innerhalb der gesamten Vergleichsgruppe, mithin aller Bewerbenden, auf die Einhaltung der Quotierung ankam, erweist sich entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin nicht als intransparent, sondern sichert nach dem Vorgenannten vielmehr die Geltung des Leistungsgrundsatzes. Ausweislich des mit Schriftsatz vom 15. Januar 2020 in Vorlage gebrachten Notenspiegels hat die Antragsgegnerin die vorgegebene Quote unter Berücksichtigung einer zugelassenen geringfügigen Überschreitung von maximal 5 Prozentpunkten auch eingehalten, da insgesamt 595 von 924 Bewerbenden eine Gesamtnote von 9, 8 oder 7 erhalten haben.

42

(c) Die Vorgabe einer durch den Bewerbenden in seiner Anlassbeurteilung erzielten Mindestnote von 7 Punkten für eine Verbeamtung im mittleren Dienst ist ebenfalls zulässig. Die Antragsgegnerin hat ihrer Auswahlentscheidung dem Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG entsprechend rechtsfehlerfrei Anlassbeurteilungen für sämtliche Tarifbeschäftigte, die sich für eine Verbeamtung im mittleren Dienst beworben haben, zugrunde gelegt. Es handelt sich hierbei um kein Kriterium, das in einem gestuften Auswahlverfahren auf einer ersten Stufe über die Einbeziehung der Bewerbenden in die engere Auswahl entscheidet, und deshalb einer Verlautbarung im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung bedurft hätte, sondern um das der Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin selbst zugrunde gelegte Erkenntnismittel. Da die Zahl der Bewerbenden die Anzahl der zu vergebenden Planstellen deutlich überstieg, entspricht es gerade dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG, dass die Auswahl der Antragsgegnerin auf Bewerbende fiel, die mit einer Gesamtnote von 7 Punkten oder besser beurteilt worden sind. Der von der Antragstellerin in diesem Zusammenhang bemühte Vergleich des vorliegenden Verbeamtungsverfahrens mit der Entscheidung der Antragsgegnerin über die unbefristete Anstellung von Tarifbeschäftigten im Jahr 2017 geht bereits deshalb fehl, weil es sich bei letzterer um eine gänzlich andere Auswahlentscheidung handelte.

43

(d) Auch durchgreifende Bedenken gegen das Beurteilungsverfahren hat die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht.

44

(aa) Die Antragstellerin wurde entsprechend Nr. 3 Abs. 1 der Beurteilungsrichtlinie in einem zweistufig angelegten Beurteilungsverfahren nach Maßgabe der Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten des Bundesamtes und dem Gesamtpersonalrat beim Bundesamt über die Bestimmung der zuständigen erst- und zweitbeurteilenden Führungskräfte durch die Referatsleiterin 61 A Frau Dr. ... erst- und durch den Gruppenleiter 61 Herrn ... zweitbeurteilt, wobei das einheitliche Leistungsbild von Erst- und Zweitbeurteilung nicht ansatzweise Zweifel an der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Beurteiler begründet.

45

(bb) Soweit die Antragstellerin geltend macht, dass die Anlassbeurteilungen Bewerbenden gegenüber auf unterschiedliche Weise bekanntgegeben und mit ihnen besprochen worden sind, erweist sich das Vorgehen der Antragsgegnerin sowohl im Hinblick auf das Beurteilungsverfahren der Antragstellerin als auch insgesamt als verfahrensfehlerfrei. Die Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 wurde der

Antragstellerin am 14. November 2019 mittels Übersendung einer Abschrift auf dem Postweg bekanntgegeben und mithin eröffnet. Am 21. November 2019 fand sodann eine telefonische Besprechung der dienstlichen Beurteilung durch die Erstbeurteilerin Frau Dr. ... mit der Antragstellerin statt, verbunden mit der Möglichkeit, Ergebnisse der Anlassbeurteilung, insbesondere Werturteile und ihre Grundlagen plausibel und nachvollziehbar darzustellen. Da Nr. 5.6 der Beurteilungsrichtlinie keine bestimmte Form für die Aushändigung und Erörterung der Beurteilung vorsieht, widerspricht das gewählte Vorgehen der Antragsgegnerin auch weder der Beurteilungsrichtlinie, noch erweist es sich als gleichheitswidrig zu Lasten der Antragstellerin. Einwendungen können unabhängig von der Form der Erörterung stets vorgebracht werden.

46

(e) Schließlich begegnet die Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 auch inhaltlich keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

47

(aa) Zunächst ist festzuhalten, dass die Antragsgegnerin auf nicht zu beanstandende Weise im Grundsatz den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 zum Beurteilungszeitraum bestimmt hat. Damit fußen ihre für das vorliegende Verbeamtungsverfahren erstellten Anlassbeurteilungen auf Beobachtungen und Eindrücken auf einem hinlänglichen Erkenntniszeitraum, der sich zudem als aktuell erweist. Dass der Antragstellerin aus der Wahl des Beurteilungszeitraums Nachteile gegenüber Mitbewerbern entstehen könnten, ist weder vorgebracht worden noch sonst ersichtlich. Im Gegenteil verkennt die Antragstellerin, dass eine Beurteilung, welche ihre gesamte Anstellungszeit als Tarifbeschäftigte ab dem ... 2015 betrachten würde, im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG keine tragfähige Auswahlgrundlage bilden könnte im Vergleich zu Bewerbern, die eine kürzere Beschäftigungszeit aufweisen. Der gewählte Beurteilungszeitraum des Kalenderjahres 2018 hingegen steht im Einklang mit der Stellenausschreibung der Antragsgegnerin vom 20. November 2018, die eine Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge verlangt.

48

(bb) Da die Antragstellerin während des Beurteilungszeitraums das Referat gewechselt hat, legte die Antragsgegnerin der Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. März 2018 einen Beurteilungsbeitrag des vormaligen Referatsleiters Herrn ... vom 20. August 2019 als Erkenntnismittel zugrunde und schuf damit in nicht zu beanstandender Weise eine vollständige Erkenntnisgrundlage. Der Beurteiler hat die Feststellungen und Bewertungen eines Beurteilungsbeitrages zur Kenntnis zu nehmen und zu bedenken. Dem wurde vorliegend genüge getan, wie insbesondere die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung unmissverständlich zum Ausdruck bringt. Darüber hinaus kann die Antragstellerin jedoch nicht beanspruchen, dass sich geringfügig bessere Bewertungen in einzelnen Leistungsmerkmalen aus eben diesem in ihrer Beurteilung niederschlagen.

49

(cc) Die Antragsgegnerin hat zudem in rechtmäßiger Weise für den vorzunehmenden Leistungsvergleich im Vorfeld ihrer Auswahlentscheidung einzelne Leistungsmerkmale bestimmt, denen besonderes Gewicht beizumessen war.

50

Maßgeblicher Zweck der vorliegenden sog. „Anlassbeurteilungen“ war es, die 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 zu bilden. Daraus folgt die Notwendigkeit, schon bei Erstellung dieser Beurteilungen einheitliche Maßstäbe einzuhalten. Welches Gewicht allerdings den einzelnen Merkmalen einer Beurteilung beimessen wird, ist Sache des Dienstherrn, der freilich dafür Sorge zu tragen hat, dass innerhalb der Gruppe der hier beurteilten Tarifbeschäftigten diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird. Welche Methode er zur Erreichung dieses Ziels verwendet, unterliegt seinem Organisationsermessen. Hierzu erweist sich jedenfalls eine abstrakte Vorgabe des Dienstherrn, die erläutert, welchen Einzelmerkmalen zu anderen Einzelmerkmalen welches Gewicht zugemessen wird, als geeignet. Ob diese Vorgabe allein sprachliche Mittel verwendet oder mathematisch exakt Faktoren für die Einzelmerkmale festlegt, die ihr unterschiedliches Gewicht zum Ausdruck bringen, unterliegt dem Organisationsermessen des Dienstherrn (BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris Rn. 45).

51

Vor diesem Hintergrund durfte die Antragsgegnerin rechtsfehlerfrei vorgeben, 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 es sich insoweit um Vorgaben der Behördenleitung handelt, welche in der Beurteilungsrichtlinie selbst nicht enthalten sind, steht der Einhaltung einheitlicher Maßstäbe in keinsten Weise entgegen, da sich die entsprechenden Vorgaben zur Gewichtung durch den Dienstherrn im Rahmen der Beurteilungskonferenz vom 4. April 2019 sowie im Nachgang hierzu mit einer informierenden E-Mail des Personalreferats vom 15. April 2019 als hinreichend klar erweisen. Es bedurfte zudem keiner Festlegung mathematisch exakter Faktoren für die Einzelmerkmale, wie sie die Antragsgegnerin etwa im Entfristungsverfahren für Tarifbeschäftigte im Jahr 2017 vorsah. Dies steht auch der Wahrung einheitlicher Maßstäbe im Zusammenhang mit der besonderen Gewichtung einzelner Leistungsmerkmale nicht entgegen. Denn das abschließende Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung darf sich ohnehin nicht auf die Bildung eines arithmetischen Mittels aus einzelnen Leistungsmerkmalen beschränken, sondern muss vielmehr im Gesamturteil die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck kommen (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 33, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris Rn. 42).

52

(dd) Die Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 erweist sich auch in ihrer inhaltlichen Darstellung als aussagekräftig.

53

Da die erstellten Anlassbeurteilungen vorliegend der Verwirklichung des Grundsatzes aus Art. 33 Abs. 2 GG dienen, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, ist es erforderlich, dass sie die Tätigkeit der Bewerber im maßgeblichen Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, die Leistungen hinreichend differenziert darstellen und auf gleichen Bewerbungsmaßstäben beruhen (stRspr., BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 21; U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 14). Die Antragsgegnerin hat im vorliegenden Verbeamtungsverfahren Anlassbeurteilungen für Tarifbeschäftigte erstellt, welche die Leistungen der Bewerber im Beurteilungszeitraum in einem sogenannten Ankreuzverfahren beurteilen. Rechtliche Bedenken gegen dieses Beurteilungssystem als solches hat die Antragstellerin weder glaubhaft gemacht noch sind sie sonst ersichtlich. Die Antragsgegnerin konnte sich gemäß ihrer Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen auch auf eine Vergabe einer textlich definierten Notenstufe ohne zusätzliche individuelle textliche Begründung beschränken. Es obliegt nämlich der Entscheidung der Antragsgegnerin, wie sie Aussagen zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 17). Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Letztere kann sich auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile auf Grund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraums beschränken. Zur Plausibilisierung der vorgenommenen Einzelbewertungen im Rahmen ihrer Leistungsbeurteilung brachte die Antragsgegnerin im gerichtlichen Rechtschutzverfahren zudem eine eidesstaatliche Versicherung der Erstbeurteilerin Frau Dr. ... vom 16. Dezember 2019 in Vorlage, in der die zuständige Beurteilerin ihre Werturteile konkretisierte. Weder aus dieser noch aus der streitigen Beurteilung ergibt sich jedoch, dass sie dabei von einem unrichtigen Sachverhalt ausgeht, sachfremde Erwägungen anstellt oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt. Auch die inhaltliche Auseinandersetzung mit der eidesstaatlichen Versicherung der Erstbeurteilerin durch die Antragstellerin zeigt lediglich, dass die Antragstellerin ihre eigenen Leistungen im Vergleich zu Mitbewerbern selbst als besser einschätzt. Soweit sie in tatsächlicher Hinsicht Tätigkeiten beschrieb, ist nicht ersichtlich, dass diese ihrer Beurteilung nicht (vollständig) zugrunde gelegt worden wären.

54

(ee) Zuletzt erweist sich auch das Gesamturteil der Anlassbeurteilung vom 18. September 2019 als rechtsfehlerfrei und begründet deshalb keinen Anordnungsanspruch zugunsten der Antragstellerin.

55

Wie bereits dargestellt, entschied sich die Antragsgegnerin vorliegend in ihren Beurteilungsrichtlinien für ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. etwa U.v. 17.9.2015 - juris Rn. 30 ff.) 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.

56

Diesen Anforderungen genügt die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung auf Seite 5 der Anlassbeurteilung vom 18. September 2019. Denn die dortigen Ausführungen der Antragsgegnerin tragen die Gesamtnote 6 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden“). Das Leistungsbild der Antragstellerin stellt sich vorliegend als relativ einheitlich dar, weshalb lediglich geringe Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils zu stellen sind. Sie hat im Rahmen der getroffenen Leistungsbeurteilung in neun Leistungsmerkmalen die Note 6 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden“) und in fünf Leistungsmerkmalen die Note 7 („Übertrifft die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen“) erhalten, wobei gerade bei vier von fünf besonders zu gewichtenden Leistungsmerkmalen die Note 6 (Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse, Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit, Fachkenntnisse sowie Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln) erzielt wurde. Lediglich für das ebenfalls besonders gewichtige Leistungsmerkmal der Dienstleistungsorientierung hat die Antragstellerin die Note 7 erhalten. Im Rahmen der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung hat die Antragsgegnerin die Antragstellerin hinsichtlich der elf Einzelmerkmale ebenfalls weit überwiegend mit C („Normal ausgeprägt“) beurteilt. Hieraus ergibt sich nachvollziehbar und im Gegensatz zu der dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 15. Januar 2020 (12 L 1796/19) zugrundeliegenden Beurteilung auch in sprachlicher Hinsicht plausibel die vergebene Gesamtnote 6. Dass sich der zusammenfassenden Begründung der Erstbeurteilerin nicht hinreichend klar entnehmen lässt, welchen Leistungsmerkmalen die Antragsgegnerin bei der Bildung ihres Gesamturteils besonderes Gewicht beigemessen hat, vermag vor diesem Hintergrund daher keinen Anordnungsanspruch zugunsten der Antragstellerin zu begründen.

57

3. Nach alledem ist der Antrag mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1, § 161 Abs. 1 VwGO abzulehnen. 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. Die Hälfte der im angestrebten Amt (hier: Besoldungsgruppe A 6) zu zahlenden Bezüge beträgt 14.354,28 EUR, womit im vorliegenden Verfahren ein Streitwert in Höhe von 7.177,14 EUR festzusetzen ist.