

Titel:

Rechtsschutz gegen Anlassbeurteilung

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

VwGO § 43 Abs. 2 S. 1

Leitsätze:

1. Dienstliche Beurteilungen sind auf zuverlässige Erkenntnisquellen zu stützen. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Beurteilung durch einen voreingenommenen Vorgesetzten stellt einen Verfahrensfehler dar. (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)

3. Das abschließende Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Konkurrentenstreit, Feststellungsklage (unzulässig aufgrund Subsidiarität), Anlassbeurteilung, Verfahrensmängel, insb. Voreingenommenheit eines Beurteilers (hier: verneint), Verbeamtung, Auswahlverfahren, Erkenntnisquellen, Tarifbeschäftigte, Verfahrensmangel, Beurteiler, Voreingenommenheit, Feststellungsklage, Subsidiarität

Tenor

1. Die Klagen werden abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Verfahren.

Tatbestand

1

Die Klägerin wendet sich im Verfahren AN 16 K 20.00914 gegen die Anlassbeurteilung der Beklagten vom 30. August 2019 und begehrt im Verfahren AN 16 K 20.00998 die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, sie im weiteren Auswahlverfahren zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten in der Laufbahn des mittleren Dienstes zu berücksichtigen.

2

Am 20. November 2018 schrieb das ... intern unter der Kennziffer „2018-Verbeamtung mittlerer Dienst“ Stellen zur Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes aus. Zielgruppe für eine Ernennung im Eingangsamt in der Besoldungsgruppe A 6 BBesO seien hiernach Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 5 bis 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 Beklagte 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.

3

Die am ... geborene Klägerin ist seit 19. August 2013 Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst der Beklagten und in die Entgeltgruppe E 7 eingruppiert. Sie bewarb sich am 28. November 2018 auf die Ausschreibung der Beklagten zur Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes vom 20. November 2018.

4

Am 4. April 2019 fand unter Leitung des ... des Bundesamtes ... eine Beurteilungskonferenz mit Abteilungs- und Gruppenleitern statt, in deren Rahmen darauf hingewiesen wurde, dass die Zahl der Bewerber deutlich über den zur Verfügung stehenden Planstellen stehe. Daher könne die Note 9 höchstens an 10%, die Note 8 höchstens an 20% und die Note 7 höchstens an 30% aller Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe vergeben werden. Als Mindestnote gelte die Note 7. Der Beurteilungszeitraum sei in der Regel die Zeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018. Bei der Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilungen seien bestimmte Einzelmerkmale besonders zu gewichten. Für die Laufbahn des mittleren Dienstes in den Besoldungsgruppen A 6m bis A 8 betreffe dies ausweislich einer E-Mail des Referatsleiters Personalbetreuung ... vom 15. April 2019 die Merkmale „Qualität und Verwertbarkeit“, „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“, „Fachkenntnisse“, „Dienstleistungsorientierung“ und „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“.

5

Am 30. August 2019 erstellte die Beklagte eine dienstliche Anlassbeurteilung der Klägerin, die den Beurteilungszeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 31. Dezember 2018 umfasst und folgende Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin enthält: Personalbetreuung (Bearbeitung aller personalrelevanter Frage- und Themenkomplexe im zugewiesenen Bereich der Buchstabenbetreuung (eD, mD, gD sowie entsprechender Tarifbeschäftigter), Personaldatenverwaltung (Aktenanlage, -pflege und -verwaltung, Personaldateneingabe, -pflege und -verwaltung im elektronischen Personaldatensystem des Bundesamtes), Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6

Die Erstbeurteilung wurde durch den Referatsleiter, die Zweitbeurteilung durch die Gruppenleiterin ... erstellt. Für den Zeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 13. Mai 2018 wurde ein Beurteilungsbeitrag des vormaligen Referatsleiters ... einbezogen. Nach der Erst- und Zweitbeurteilung erzielte die Klägerin jeweils die Gesamtnote 5. In der Leistungsbeurteilung erhielt die Klägerin die Gesamtnote 5 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“), wobei die Notenskala von 1 („Entspricht in keinsten Weise den Anforderungen“) bis 9 („Übertrifft die Anforderungen durch stets besonders herausragende Leistungen“) reicht und die Klägerin in den einzelnen Leistungsmerkmalen achtmal die Note 5 und sechsmal die Note 6 erhalten hat. Die Eignungs- und Befähigungsmerkmale der Klägerin wurden überwiegend mit „C“ („Normal ausgeprägt“) bewertet. Zusammenfassend wurde die Erstbeurteilung damit begründet, dass die Klägerin unter besonderer Berücksichtigung der Gewichtung der Einzelmerkmale „Qualität und Verwertbarkeit“, „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“, „Fachkenntnisse“, „Vertretung des Verantwortungsbereichs“ sowie „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“ mit der Gesamtnote 5 zu beurteilen sei. Dies begründe sich damit, dass die Leistung bei den gewichteten Leistungsmerkmalen überwiegend den Anforderungen in jeder Hinsicht entspreche. Die Leistungen im Übrigen entsprächen den Anforderungen in jeder Hinsicht entsprechend bis hin zu den Anforderungen in jeder Hinsicht entsprechend, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht würden. Das rechnerisch ermittelte Ergebnis spiegele den Gesamteindruck auch unter Berücksichtigung der Gewichtung der oben genannten Leistungsmerkmale zutreffend wider. Die Eignungs- und Befähigungsbeurteilung gebe keinen Anlass, die Gesamtnote zu ändern.

7

Ausweislich des Beurteilungsbeitrags des Referatsleiters ... für den Zeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 13. Mai 2018 umfasste der Aufgabenbereich der Klägerin folgende Tätigkeiten: 1. Personalbetreuung (Bearbeitung aller personalrelevanter Frage- und Themenkomplexe im zugewiesenen Bereich der Buchstabenbetreuung (mD-Team), 2. Personaldatenverwaltung (Aktenanlage, -pflege und -verwaltung, Personaldateneingabe, -pflege und -verwaltung im elektronischen Personaldatensystem des Bundesamtes), 3. Mitarbeit im Rahmen der Entfristung (insbesondere Akten- und Checklistenbearbeitung, Versandvorbereitung von Einsatzschreiben, etc.). ... beurteilte die Klägerin in den einzelnen Leistungsmerkmalen achtmal mit der Note 7, fünfmal mit der Note 6 sowie einmal mit der Note 5.

8

Die Beurteilung wurde der Klägerin am 24. Oktober 2019 ausgehändigt und am 4. November 2019 durch den Erstbeurteiler telefonisch erörtert.

9

Gemäß dem Auswahlvermerk der Beklagten vom 22. November 2019 seien die in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie des BMI vom 7. April 2017 erstellten Anlassbeurteilungen alleiniges Auswahlkriterium für die Auswahlentscheidung. Im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG würden 568 Bewerber ausgewählt, die die Gesamtnote 9, 8 oder 7 erreichen. Deren Ernennungen würden vorbehaltlich der gesundheitlichen Eignung der Bewerber unter Vorlage eines Führungszeugnisses ohne Eintragung und Zustimmung der Gremien erfolgen.

10

Mit Schreiben vom 28. November 2019 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden könne, da sie in der erstellten Anlassbeurteilung mit der Gesamtnote 5 beurteilt worden sei, eine Einbeziehung ins weitere Auswahlverfahren jedoch mindestens die Gesamtnote 7 erfordere.

11

Mit Schreiben ihres Bevollmächtigten vom 19. Dezember 2019 erhob die Klägerin Einwendungen gegen ihre Anlassbeurteilung vom 30. August 2019. Weiter wandte sie sich gegen das Absageschreiben der Beklagten vom 28. November 2019 und beantragte, sie im weiteren Auswahlverfahren zu berücksichtigen, solange über die Anlassbeurteilung und die Gesamtnote nicht rechtskräftig entschieden sei.

12

Mit Schreiben vom 14. Februar 2020 begründete der Klägerbevollmächtigte die Einwendungen gegen die Anlassbeurteilung der Klägerin wie folgt: Die Anlassbeurteilung umfasse den Zeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 31. Dezember 2018, obwohl der direkte Vorgesetzte ... erst seit Mai 2018 im Amt sei. Die Klägerin sei bereits im Juni 2018 schwanger und deshalb gesundheitlich belastet gewesen mit der Folge wiederholter kurzfristiger Ausfallzeiten. Dies habe Herrn ... gestört. Da die Vertretung der Klägerin die anfallenden Arbeiten nicht ordnungsgemäß habe erledigen und abarbeiten können, sei es zu Rückständen und Fristversäumnissen gekommen, für die jedoch seine Mandantin nichts gekonnt habe. Ihre Aktenführung sei auch zu diesem Zeitpunkt tadellos gewesen. ... habe alle Mängel in der Sachbearbeitung der Klägerin angelastet, Ausfallzeiten habe er dabei ebenso außer Acht gelassen wie die schlechte Organisation der Vertretung der Klägerin im Krankheitsfall. Am 21. September 2018 habe ein Gespräch zwischen ... und der Klägerin stattgefunden, in dessen Rahmen ... der Klägerin ihre häufigen Fehlzeiten vorgeworfen und erklärt habe, dass eine andere Arbeit für die Klägerin gefunden werden müsse, ggf. unter Herabsetzung ihrer Entgeltgruppe. Dies habe die Klägerin als Drohung empfunden. Da die Gefahr einer Fehlgeburt nicht habe ausgeschlossen werden können, habe die Klägerin für eine Dauer von sechs Wochen von ihren behandelnden Ärzten ein Beschäftigungsverbot erhalten. Sie habe sich während dieser Zeit an den Personalrat gewandt und diesem den Konflikt mit Herrn* ... geschildert. Daraufhin sei ihr zugesagt worden, dass Herr ... die Klägerin bis zu ihrem Mutterschutz im Januar 2019 nicht mehr kontaktieren dürfe und die Klägerin umgesetzt werde. Letzteres habe die Klägerin bis nach der Elternzeit verschoben. Nach der Dauer des Beschäftigungsverbots sei die Arbeitszeit der Klägerin ärztlich auf vier Stunden pro Tag verkürzt worden. In dem Eröffnungsgespräch am 4. November 2019 habe Herr ... eingeräumt, dass ihm vorangegangene Beurteilungen nicht vorlägen, er verfüge jedoch über Beschwerden von Kollegen über die Arbeitsweise der Klägerin. Er habe auf Nachfrage der Klägerin angemerkt, dass er sicherlich nicht die Sachbearbeiter fragen werde, die direkt mit der Klägerin zusammenarbeiteten, da er garantiert nicht die Leute frage, mit denen sich die Klägerin gut verstehe. Offenbar habe Herr ... die Kollegen gefragt, die in Abwesenheit der Klägerin deren Vertretung hätten übernehmen müssen. Es könne allerdings nicht der Klägerin angelastet werden, dass Vertretungspersonen mit den Arbeitsaufgaben nicht zurechtgekommen seien. Herr ... habe keinen einzigen Vorgang benennen können, der von der Klägerin nicht ordnungsgemäß dokumentiert gewesen sei. Aus Sicht der Klägerin fehle Herrn ... die entsprechende Befähigung und Unvoreingenommenheit zur Beurteilung. Im Ergebnis sei sie abgestraft und schlecht beurteilt worden, weil sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht in der Lage gewesen sei, ihr Arbeitspensum in vollem Umfang zu leisten. Die Gesamtnote sei von 5 auf 7 anzuheben.

13

Mit Bescheid vom 28. April 2020 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin gegen die Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 zurück.

14

Zur Begründung führte sie an, dass der Widerspruch zulässig, jedoch unbegründet sei. Die angefochtene Beurteilung sei recht- und zweckmäßig ergangen. Die Klägerin habe sowohl vom Erstbeurteiler als auch von der Zweitbeurteilerin in 14 Leistungsmerkmalen achtmal die Note 5 und sechsmal die Note 6 erhalten. Insbesondere bei den besonders wichtigen Leistungsmerkmalen habe die Klägerin dreimal die Note 5 und zweimal die Note 6 erhalten. In der Gesamtschau überwiege somit bei den besonders wichtigen Leistungsmerkmalen die Note 5, infolge dessen sei auch zu Recht die Gesamtnote 5 vergeben worden. Auch die Rüge der Voreingenommenheit des Erstbeurteilers Herrn* ... verfange nicht. Es bestehe aus Sicht eines objektiven Dritten keine Befangenheit, insbesondere hätten Herrn ... weder die Schwangerschaft der Klägerin noch damit verbundene Fehlzeiten gestört. Die Klägerin habe Herrn ... erst im September 2018 von ihrer Schwangerschaft berichtet. Die Frage, ob der Arbeitsbereich der Klägerin entlastet werden solle, sei in einem Gespräch am 21. September 2018 offen gestellt worden und als Akt der Fürsorge eines Vorgesetzten zu betrachten. Die Klägerin habe das Angebot der Arbeitsplatzumgestaltung auch positiv aufgenommen. Hinsichtlich der Bewertung dienstlicher Leistungen gelte, dass es sich um einen Akt wertender Erkenntnis des jeweiligen Beurteilers handle, dessen weiter Beurteilungsspielraum gerichtlich nur beschränkt nachprüfbar sei. Das Werturteil setze sich aus einer unbestimmten Vielzahl von nicht näher benannten Einzeleindrücken und Beobachtungen während des gesamten Beurteilungszeitraums zusammen. Die Klägerin habe Leistungen gezeigt, die den Anforderungen in jeder Hinsicht entsprächen, jedoch nicht darüber hinausgehen würden. Sie habe sich gegenüber anderen Beschäftigten des Referats durch nichts herausheben können. Während der Abwesenheiten der Klägerin hätten die sie vertretenden Kolleginnen stets schon am ersten Tag der Vertretung unerledigte und nicht erklärbare Papierstapel vorgefunden, die sie während ihrer Vertretungszeit abgebaut und somit einen geordneten Arbeitsbereich zurückgelassen hätten. Damit sei klar, dass die Rückstände, Fristversäumnisse und mangelhaften Ablagen und Aktenführungen nicht auf Kolleginnen der Klägerin zurückzuführen seien. Letztere hätten Mängel in der Aktenführung der Klägerin behoben, nicht verursacht. Dass Herr ... geäußert habe, vorangegangene Beurteilungen, die zu anderen Zwecken in zurückliegenden Jahren erstellt worden seien, inhaltlich nicht zu kennen, begründe kein Erkenntnisdefizit des Beurteilers. Es liege ein Beurteilungsbeitrag des Herrn ... vor, der auch entsprechend der Regularien mit in die zu erstellende Anlassbeurteilung eingeflossen sei. Wesentliche Erkenntnisse des Herrn ... seien weiter der eigene Personalkörper, wozu alle vom Referenten bis hin zum Bürosachbearbeiter gehören würden. Es seien Kolleginnen und Kollegen gefragt worden, die mit bzw. vertretend für die Klägerin gearbeitet hätten und diejenigen, denen sie fachlich unterstellt gewesen sei. Die Behauptung der Klägerin, es würden in der Gewinnung eines Gesamtbildes garantiert keine Kollegen gefragt, mit denen sie sich gut verstehe, sei frei erfunden.

15

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 6. Mai 2020, beim Bayer. Verwaltungsgericht Ansbach eingegangen am 14. Mai 2020, hat die Klägerin Klage gegen ihre Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 28. April 2020 erhoben.

16

Zur Klagebegründung bezieht sich der Klägerbevollmächtigte auf seine im Widerspruchsverfahren erhobenen Einwendungen und führt ergänzend aus, dass die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung lediglich eine Auflistung der vorgenommenen Einzelbewertungen darstelle, nicht jedoch eine eigenständige Begründung des Gesamturteils. Das Gesamturteil hätte unter Anführung der wesentlichen Gründe gebildet werden müssen, insbesondere deshalb, weil sich die Klägerin gegenüber ihrer Vorbeurteilung vom 16. April 2018 um zwei Punkte verschlechtert habe. Weiter sei der Beurteilungsbeitrag des Erstbeurteilers vom 17. Mai 2019 nicht hinreichend berücksichtigt worden. Das Gesamturteil mit der Note 5 sei nicht hinreichend plausibel. Aus dem Umstand, dass Herr ... sich mit der vorangegangenen Beurteilung der Klägerin nach eigenem Bekunden nicht befasst habe, folge, dass er die Klägerin nicht hinreichend objektiv und unvoreingenommen beurteilt habe. Gerade die Verschlechterung um zwei Punkte hätte ihn veranlassen müssen, die bisherige Beurteilung der Klägerin einzusehen. Auch hätte die gebotene Objektivität verlangt, dass Herr ... sich mit dem Beitrag von ... befasse. Weiter behaupte Herr ..., im September 2018 von der Schwangerschaft der Klägerin erfahren zu haben, obwohl die Klägerin ihm bereits im Juni 2018 vertraulich unter vier Augen von der Schwangerschaft berichtet habe. Die Klägerin habe gegenüber Herrn* ... auch nie behauptet, dass sie die Arbeit in der Personalbetreuung als zu stressig empfinde. Obwohl die Arbeitsorganisation Herrn ... obliege, habe sich die Klägerin gegen eine Arbeitsplatzumgestaltung ausgesprochen, die mit einer Herabgruppierung verbunden sein würde. Vor ihren schwangerschaftsbedingten Fehlzeiten habe die Klägerin stets tagesaktuell ihren Arbeitsbereich

abgearbeitet und sogar zusätzliche Aufgaben übernommen wie etwa die freiwillige Mitarbeit im sog. Entfristungsteam. Sie habe sich auch freiwillig für den Wahlvorstand für die Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten gemeldet und eine frühere Arbeitskollegin bei der Erledigung der Post im Geschäftszimmer bei Bedarf unterstützt. Die von der Klägerin aufgeführten Sondertätigkeiten hätten prägenden Charakter gehabt und seien deshalb in der Leistungsbeurteilung zu berücksichtigen. Zeugen könnten bestätigen, dass die Klägerin stets überdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbracht habe und teamfähig gewesen sei. Herrn ... hätten wenige persönliche Eindrücke von der Klägerin genügt, um deren Arbeit mit einer schlechten Benotung abzuqualifizieren.

17

Der Klägervertreter beantragt,

1. Die Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 und der Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 28. April 2020 werden aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine neue Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 16. Dezember 2017 bis 31. Dezember 2018 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erteilen.

18

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

19

Zur Klageerwiderung wiederholt die Beklagte im Wesentlichen ihre Ausführungen aus dem angefochtenen Widerspruchsbescheid und führt darüber hinaus aus, dass die streitgegenständliche Beurteilung nicht im Widerspruch zu der vorherigen Anlassbeurteilung der Klägerin stehe, in der die Klägerin 7 Punkte erhalten habe. Insbesondere das Fortentwicklungsgebot finde keine Anwendung, da die Klägerin Tarifbeschäftigte und keine Beamtin sei, es sich um keine Regelbeurteilungen handle und im Übrigen in der Beurteilungskonferenz vom 4. April 2019 ein strenger Beurteilungsmaßstab nahegelegt worden sei. Weiter sei der Beurteilungsbeitrag des Herrn ... hinreichend in die Bewertung eingeflossen. Auch die Gesamtbewertung sei nicht rechtsfehlerhaft erfolgt. Je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen sei, desto geringer seien die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils. In den Einzelleistungsmerkmalen der Klägerin sei insbesondere unter Würdigung der besonders wichtigen Leistungsmerkmale sehr deutlich eine Tendenz zur Bewertung mit der Note 5 erkennbar. Auch im Rahmen der Eignungs- und Befähigungsmerkmale sei eine eindeutige Tendenz zu „C“ („Normal ausgeprägt“) erkennbar. Mithin stehe das Gesamturteil nicht im Widerspruch zu Einzelbewertungen. Es erschließe sich der Beklagten auch nicht, inwieweit eine mögliche frühere Kenntnis des Herrn* ... von der Schwangerschaft der Klägerin bereits im Juni 2018 statt September 2018 Einfluss auf die streitige Beurteilung gehabt haben könnte. Bei der Note 5 handle es sich um die Normalleistung. Dass die Klägerin ihren Arbeitsbereich tagesaktuell abarbeite, teamfähig, belastbar, zuverlässig und gewissenhaft sei, rechtfertige nicht die Note 7. Denn die Arbeit tagesaktuell abzuarbeiten, beschreibe eine Leistung, die den Anforderungen in jeder Hinsicht entspreche und nicht gelegentlich oder häufig darüber hinaus rage. Soweit die Klägerin ihre freiwillige Mitarbeit im Entfristungsteam anführe, handle es sich um einen anderen Zeitraum und eine Tätigkeit, die der Erstbeurteiler nicht beurteilen könne. Die von der Klägerin aufgeführten Sondertätigkeiten hätten zudem mangels entsprechender Prägung ausweislich Nr. 4.1 Abs. 2 Satz 1 der Beurteilungsrichtlinien zu Recht keinen Eingang in die Beurteilung gefunden. Auch im Beurteilungsbeitrag des Herrn ... sei lediglich die zeitlich allerdings verfristete Mitarbeit der Klägerin im Rahmen der Entfristung genannt.

20

Mit Schriftsatz vom 5. Mai 2020, beim Bayer. Verwaltungsgericht eingegangen am 26. Mai 2020, hat die Klägerin zudem Klage erhoben mit dem Ziel der Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, sie im weiteren Auswahlverfahren zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten zu belassen.

21

Zur Klagebegründung führt der Bevollmächtigte der Klägerin aus, dass sich die Klägerin auf die Stellenausschreibung zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten beworben habe, insoweit jedoch mit

Schreiben vom 28. November 2019 die Mitteilung erhalten habe, im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt zu werden. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2019 habe die Klägerin beantragt, im weiteren Auswahlverfahren so lange berücksichtigt zu werden, bis über ihren Widerspruch gegen ihre Anlassbeurteilung entschieden sei. Da die Beklagte eine derartige Bestätigung nicht abgegeben habe, sei im Hinblick auf die gebotene Rechtssicherheit Feststellungsklage zu erheben. Dem Schreiben der Beklagten vom 28. November 2019 sei keine Rechtsmittelbelehrung beigefügt gewesen, ebenso wenig habe die Beklagte kundgetan, wann die Verbeamtungsaktion 2018 abgeschlossen sei. Ob sich die im Parallelverfahren angefochtene Anlassbeurteilung als rechtmäßig erweise, spiele aus Sicht der Klägerin im hiesigen Verfahren keine Rolle, da hier lediglich Klarheit begehrt werde, ob die Klägerin am Auswahlverfahren teilnehmen könne, bis rechtskräftig feststehe, ob die Benotung der angegriffenen Anlassbeurteilung korrekt sei oder nicht. Eine Geltendmachung ihres Begehrens im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO sei nicht vorrangig einschlägig, da die Klägerin nicht abgelehnt worden sei.

22

Die Klägerin beantragt,

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin im weiteren Auswahlverfahren zur Stellenausschreibung 2018 - Verbeamtung von Tarifbeschäftigten - zu berücksichtigen.

23

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

24

Zur Klageerwiderung führt sie aus, dass die Klage mangels Vorverfahren bereits unzulässig sei. Die Klägerin habe lediglich gegen ihre dienstliche Beurteilung Widerspruch eingelegt. Im vorliegenden Verfahren hingegen habe sie entgegen § 126 Abs. 2 Satz 1 BBG kein entsprechendes Vorverfahren durchlaufen. Weiter sei die Klage auch unbegründet, da die Anlassbeurteilung der Klägerin rechtmäßig sei. Die Beklagte wiederholt insoweit ihre Ausführungen aus dem Parallelverfahren AN 16 K 20.00914. Ergänzend führt sie aus, dass sie zu keinem Zeitpunkt verpflichtet gewesen sei, zu erklären, dass die Klägerin im Auswahlverfahren weiter berücksichtigt werde, so lange nicht über ihre Anlassbeurteilung rechtskräftig entschieden worden sei. Die Klägerin hätte ihr Begehren zur Sicherung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO geltend machen müssen. Dort sei vorläufiger Rechtsschutz mit dem Ziel in Anspruch zu nehmen, die Stelle bis zu einer abschließenden Entscheidung über den Bewerbungsverfahrensanspruch freizuhalten, um zu verhindern, dass durch die Ernennung des ausgewählten Konkurrenten vollendete Tatsachen geschaffen würden. Zunächst müsse der Dienstherr die Auswahlentscheidung vor Ernennung allen unterlegenen Bewerbern mitteilen und daraufhin eine angemessene Zeit, die sich in der Praxis auf zwei Wochen ab Zugang über die Mitteilung der Ablehnung der Bewerbung als angemessen herausgebildet habe, zuwarten. Die Klägerin habe nicht binnen 14 Tagen nach Zugang der unmissverständlichen Negativmitteilung einstweiligen Rechtsschutz geltend gemacht.

25

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten und die Behördenakten der Beklagten Bezug genommen. Für den Verlauf der mündlichen Verhandlung wird auf das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

26

Die Klagen bleiben ohne Erfolg. Die unter dem Az. AN 16 K 20.00914 geführte Klage ist zulässig, jedoch unbegründet. Denn die Anlassbeurteilung der Beklagten vom 30. August 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 28. April 2020 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (I.). Die Klägerin hat demgemäß keinen Anspruch auf eine Verpflichtung der Beklagten, ihr für den Beurteilungszeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 31. Dezember 2018 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts eine neue Anlassbeurteilung zu erstellen (§ 113 Abs. 5 Satz 2, Abs. 1 Satz

1 VwGO analog). Die allgemeine Feststellungsklage unter dem Az. AN 16 K 20.00998 erweist sich bereits als unzulässig (II.).

I.

27

Die Anlassbeurteilung der Beklagten vom 30. August 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 28. April 2020 ist rechtmäßig.

28

1. Eine dienstliche Beurteilung ist als ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Prüfung zugänglich. Denn nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil über die Fähigkeiten und erbrachten Leistungen des zu Beurteilenden abgeben. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkennt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr - wie hier - Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (stRspr, BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.08 - ZBR 2009, 196/197; U.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 9; BayVG, B.v. 5.3.2012 - 6 ZB 11.2419 - juris Rn. 4; B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 5; B.v. 21.7.2020 - 6 CE 20.1191 - juris Rn. 14).

29

2. Nach diesen Maßgaben erweist sich die Anlassbeurteilung der Beklagten vom 30. August 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. April 2020 als fehlerfrei.

30

a) Sie begegnet keinen formellen Mängeln, insbesondere liegt ihr kein unvollständiger oder unrichtiger Sachverhalt zugrunde.

31

aa) Zunächst ist festzustellen, dass die Beklagte die angefochtene Beurteilung auf hinreichender Grundlage der von der Klägerin während des Beurteilungszeitraums wahrgenommenen dienstlichen Aufgaben erstellt hat. Nach der dortigen Tätigkeitsbeschreibung war die Klägerin mit Personalbetreuung, Personaldatenverwaltung sowie der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betraut. Ausweislich Nr. 4.1 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinie bildet Grundlage der Leistungsbeurteilung eine Beschreibung der den Arbeitsplatz prägenden Tätigkeiten, wobei in der Regel nicht mehr als fünf Tätigkeiten benannt werden sollen. Soweit die Klägerin einwendet, zusätzlich unterstützend bei der Erledigung der Post im Geschäftszimmer tätig geworden zu sein, handelt es sich schon nach ihrem eigenen Vorbringen lediglich um gelegentliche Unterstützungsleistungen, die ihren Arbeitsplatz nicht prägen. Dasselbe gilt für ihre Bereitschaft zur Mitwirkung bei der Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten. Eine Mitarbeit der Klägerin im Rahmen von Entfristungen, wie sie der für den Zeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 13. Mai 2018 erstellte Beurteilungsbeitrag des damaligen unmittelbaren Vorgesetzten ... in der Tätigkeitsbeschreibung aufführt, fand nach dem Vorbringen der Beklagten nicht während des hier maßgeblichen Beurteilungszeitraums statt. Da die Klägerin dem nicht substantiiert entgegengetreten ist, ist auch insoweit nicht von einer unvollständigen Erfassung der den Arbeitsplatz prägenden Tätigkeiten auszugehen.

32

bb) Der Anlassbeurteilung lastet auch kein Erkenntnisdefizit des Erstbeurteilers ... an.

33

(1) Dienstliche Beurteilungen sind auf zuverlässige Erkenntnisquellen zu stützen. Als Erkenntnisquellen dienen Beurteilern primär eigene Tatsachenfeststellungen. Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen (BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 21 ff.). Als solche sachkundigen

Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - juris Rn. 47 m.w.N.; BayVGh, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 35).

34

(2) Nach diesen Maßgaben stützt sich die angefochtene Beurteilung auf hinreichende Erkenntnisquellen. Sie umfasst den Beurteilungszeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 31. Dezember 2018, welcher mit der Vorgabe aus der Beurteilungskonferenz vom 4. April 2019 im Einklang steht. Da Herr ... die Leitung des Referats ... erst zum 14. Mai 2018 übernommen hat und mithin die Leistungen der Klägerin nicht während des gesamten Beurteilungszeitraums aus eigener Anschauung zu bewerten vermag, bezog die Beklagte nach Aktenlage (vgl. Vermerk auf Seite 1 der Beurteilung) für den Zeitraum vom 16. Dezember 2017 bis 13. Mai 2018 einen Beurteilungsbeitrag des vormaligen Referatsleiters ... in die Beurteilung ein. In diesem wurde die Klägerin nach Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmalen beurteilt; eine Gesamtnote wurde nicht vergeben (vgl. Nr. 2.3 der Beurteilungsrichtlinie). Die Klägerin erzielte dort in den einzelnen Leistungsmerkmalen überwiegend die Noten 7 und 6. In den Eignungs- und Befähigungsmerkmalen wurde sie mit C („Normal ausgeprägt“) bzw. B („Stärker ausgeprägt“) bewertet. Aus dem Umstand, dass die Klägerin in der angefochtenen Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 insbesondere in einzelnen Leistungsmerkmalen mehrfach um bis zu zwei Notenstufen schlechter bewertet wurde, ergibt sich jedoch nicht, dass Herr ... die Werturteile des Herrn ... in seiner Beurteilung unzureichend berücksichtigt hat. Der angefochtenen Anlassbeurteilung liegen als Erkenntnisquellen fehlerfrei nicht nur der Beurteilungsbeitrag des Herrn ..., sondern für den Beurteilungszeitraum ab Mai 2018 auch eigene Beobachtungen und Eindrücke des Herrn ... als unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin zugrunde. Dass der Beurteiler in Anwendung der in der Beurteilungskonferenz festgelegten strengen Maßstäbe hierauf gestützt von Wertungen des Herrn ... abgewichen ist, begründet keine Überschreitung seines Beurteilungsspielraums. Inhaltlich durfte er seinen Wertungen dabei auch Tatsachen zugrunde legen, die Mitarbeiterinnen während krankheitsbedingter Vertretungen der Klägerin festgestellt haben. Dass wesentliche Erkenntnisquellen nicht ausgeschöpft worden sind, ist weder ersichtlich noch von der Klägerin substantiiert vorgebracht worden. Insbesondere ihr pauschaler, von Seiten der Beklagten bestrittener Vorwurf, dass Herr ... bei der Eröffnung der Anlassbeurteilung am 4. November 2019 geäußert haben soll, sicherlich keine Sachbearbeiter zu fragen, die direkt mit der Klägerin zusammenarbeiten würden und mit denen sich die Klägerin gut verstehe, genügt insoweit nicht. Die aufgeführten Erkenntnisquellen erweisen sich demgemäß als vollständig.

35

cc) Auch der Einwand der Klägerin, ihr seien in der angefochtenen Beurteilung zu Unrecht Mängel in der Aufgabenerledigung angelastet worden, greift nicht durch. Der Streit zwischen den Beteiligten, ob vertretende Kollegen Rückstände der Klägerin abzarbeiten hatten, es zu von der Klägerin zu vertretenden Fristversäumnissen kam und mangelhafte Aktenführungen bestanden, oder ob derartige Defizite vielmehr dem Verantwortungsbereich der Vertretungspersonen der Klägerin zuzuordnen sind, erweist sich bereits deshalb nicht als entscheidungserheblich, weil die Leistungen der Klägerin in der angefochtenen Beurteilung mit der Gesamtnote 5 bewertet wurden, die Klägerin in sämtlichen Leistungsmerkmalen mit den Noten 5 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) und 6 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden“) beurteilt wurde und sich auch in der zusammenfassenden Begründung der Erstbeurteilung keinerlei Hinweise auf mangelhafte Leistungen der Klägerin finden lassen.

36

dd) Schließlich begründet auch der Umstand, dass die vorliegende Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 zwei Notenstufen schlechter ausgefallen ist als eine für das Jahr 2017 erstellte Anlassbeurteilung der Klägerin vom 16. April 2018, weder eine Hinweispflicht des Dienstvorgesetzten auf eine Verschlechterung in der Aufgabenerledigung gegenüber der Klägerin noch eine Notwendigkeit zur Erläuterung in der aktuellen

Beurteilung. Dies ergibt sich bereits daraus, dass es sich jeweils um Anlassbeurteilungen handelt, welche die Beklagte für die tarifbeschäftigte Klägerin lediglich erstellt hat, weil dies bei Auswahlentscheidungen für höherwertige Dienstposten, sofern sie in Konkurrenz zu Beamten stehen, oder bei Verbeamtungen geboten war (vgl. Nr. 2.2 Abs. 1 der Beurteilungsrichtlinie). Derartige Anlassbeurteilungen für Tarifbeschäftigte werden als Grundlage für Auswahlentscheidungen gemäß Art. 33 Abs. 2 GG nach den im jeweiligen Auswahlverfahren festgelegten Maßstäben erstellt, betreffen jeweils spezifische Konkurrenzsituationen und unterliegen keinem Vergleich. Eine Regelbeurteilung von Tarifbeschäftigten findet hingegen nicht statt. Dass dem Erstbeurteiler ... die Anlassbeurteilung der Klägerin vom 16. April 2018 nicht vorlag, begründet mangels Relevanz derselben in formaler Hinsicht demnach auch kein Erkenntnisdefizit des Beurteilers.

37

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin kann auch nicht vom Vorliegen einer Voreingenommenheit des Erstbeurteilers Herrn ...ausgegangen werden.

38

aa) Die Beurteilung durch einen voreingenommenen Vorgesetzten stellt einen Verfahrensfehler dar. Eine dienstliche Beurteilung ist aufzuheben, wenn der Dienstherr gegen seine selbstverständliche Pflicht verstoßen hat, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen (stRspr., vgl. etwa BVerwG, U.v. 12.3.1987 - 2 C 36.8 - NVwZ 1988, 66; U.v. 23.4.1998 - 2 C 16.97 - NVwZ 1998, 1302; BVerfG, B.v. 68.2002 - 2 BvR 2357/00 - NVwZ-RR 2002, 802; BayVGh, B.v. 6.2.2017 - 3 ZB 16.1813 - juris Rn. 13; HessVGh, B.v. 15.2.2013 - 1 B 1191/12 - juris Rn. 41; Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 238 f.). Die Besorgnis der Befangenheit aus der subjektiven Sicht des zu beurteilenden Beamten genügt insoweit allerdings nicht, vielmehr ist die tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben. Ein Vorgesetzter ist dann als voreingenommen anzusehen, wenn er nicht willens oder in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen. Er ist aber nicht schon deshalb voreingenommen, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten des durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diesen zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat. Ein Vorgesetzter ist auch nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und dem Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist. Demgemäß muss zum einen dargelegt werden, dass es überhaupt zu unsachlichem Verhalten des Vorgesetzten gekommen ist, und zum anderen, dass sich dieses auf die Erstellung der dienstlichen Beurteilung ausgewirkt hat (VG Bayreuth, U.v. 27.10.2020 - B 5 K 18.277 - juris Rn. 35; VG Ansbach, U.v. 30.9.2020 - AN 1 K 19.01571 - juris Rn. 42).

39

bb) Im Fall der Klägerin sind bereits keine hinreichenden Anhaltspunkte für ein unsachliches Verhalten ihres unmittelbaren Vorgesetzten, Referatsleiter ..., gegeben. Weder der Inhalt ihrer Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 enthält Hinweise auf eine Voreingenommenheit des Erstbeurteilers, noch liegen hierfür sprechende objektive Gesichtspunkte aus dessen sonstigem Verhalten während des Beurteilungszeitraums und Beurteilungsverfahrens vor. Soweit die Klägerin vorbringt, aufgrund ihrer Schwangerschaft und damit verbundener krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit „abgestraft und schlecht beurteilt“ worden zu sein, handelt es sich um subjektives Empfinden der Klägerin. Objektiv findet sich hierfür in ihrer Beurteilung kein Anhalt. Dies ergibt sich bereits daraus, dass ihre Leistungen dort mit der Gesamtnote 5 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) bewertet wurden (vgl. I. 2. a) cc)). Weiter konnte die Klägerin nicht darlegen, dass in einem Gespräch mit Herrn ... am 21. September 2018 unsachliche Äußerungen durch den beurteilenden Referatsleiter gefallen sind. Als Vorgesetzter ist Herr ... aus Fürsorgegesichtspunkten heraus nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, wiederholt auftretende Fehlzeiten der Klägerin anzusprechen und auf die Möglichkeit einer gesundheitsfördernden Umgestaltung ihres Tätigkeitsbereichs hinzuweisen. Die übrigen klägerseits angeführten Aspekte stützen in objektiver Hinsicht ebenso nicht den Vorwurf der Voreingenommenheit des Erstbeurteilers, weil ihnen kein unsachliches Verhalten zugrunde liegt. Insoweit wird auf die Ausführungen unter I. 2. a) verwiesen. Die Frage, ab welchem Zeitpunkt der

beurteilende unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin Kenntnis von ihrer im Beurteilungszeitraum eingetretenen Schwangerschaft hatte, erweist sich deshalb insgesamt nicht als entscheidungserheblich.

40

c) Entgegen der Ansicht der Klägerin hat die Beklagte schließlich auch das Gesamturteil der streitgegenständlichen Anlassbeurteilung hinreichend begründet.

41

aa) Die Beklagte entschied sich 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 - 2 C 27.14 - juris Rn. 30 ff.) bedarf im Unterschied zu den Einzelbewertungen das Gesamturteil einer solchen dienstlichen Beurteilung 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.

42

bb) Diesen Anforderungen genügt die zusammenfassende Begründung der Erstbeurteilung auf Seite 5 der gegenständlichen Anlassbeurteilung. Denn die dortigen Ausführungen der Beklagten tragen die Gesamtnote 5 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“). Das Leistungsbild der Klägerin 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 acht Leistungsmerkmalen die Note 5 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) und in sechs Leistungsmerkmalen die Note 6 („Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden“) erhalten, wobei die Beklagte bei den besonders zu gewichtenden Leistungsmerkmalen „Qualität und Verwertbarkeit“ der Arbeitsergebnisse, „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“, „Fachkenntnisse“, „Dienstleistungsorientierung“ und „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“ dreimal die Note 5 und zweimal die Note 6 vergeben hat. Im Rahmen der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung ist sie ebenfalls hinsichtlich der elf Einzelmerkmale überwiegend mit C („Normal ausgeprägt“) beurteilt worden. Vor diesem Hintergrund ergibt sich aus der zusammenfassenden Begründung der Erstbeurteilung, in der insbesondere auch die besondere Gewichtung bestimmter Einzel-Leistungsmerkmale herausgestellt worden ist, nachvollziehbar die Vergabe der Gesamtnote 5. Dass die Beklagte dabei zunächst auf eine besondere Gewichtung des Leistungsmerkmals der „Vertretung des Verantwortungsbereichs“ (Note 5) statt der „Dienstleistungsorientierung“ (Note 6) abstellte, begründet bereits deshalb keine Rechtsfehlerhaftigkeit ihres Gesamturteils, weil sie diesen Fehler im Rahmen des Widerspruchsverfahrens korrigiert hat. Dort stellt die Beklagte zutreffend darauf ab, dass die Klägerin bei den besonders zu gewichtenden Leistungsmerkmalen dreimal die Note 5 und zweimal die Note 6 erhalten hat.

II.

43

Die allgemeine Feststellungsklage ist aufgrund Subsidiarität unzulässig.

44

Die Klägerin beantragt im Verfahren AN 16 K 20.00998 die Feststellung der Pflicht der Beklagten, sie im weiteren Auswahlverfahren zur Verbeamtung von Tarifbeschäftigten zu berücksichtigen. Gemäß § 43 Abs. 2 Satz 1 VwGO kann die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses nicht begehrt werden, soweit der Kläger seine Rechte durch Gestaltungs- oder Leistungsklage verfolgen kann oder hätte verfolgen können. Durch die hiernach festgelegte Subsidiarität der Feststellungsklage sollen unnötige Feststellungsklagen verhindert werden, wenn für die Rechtsverfolgung unmittelbare, sachnähere und wirksamere Verfahren zur Verfügung stehen (BVerwG, U.v. 29.8.1986 - 7 C 5.85 - NVwZ 1987, 216).

Gerichtlicher Rechtsschutz ist in Konkurrenzsituationen um beamtenrechtliche Ernennungen vorverlagert auf den Zeitraum zwischen der Auswahlentscheidung und der Ernennung (vgl. grundlegend BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - juris Rn. 31 ff.). Ein unterlegener Bewerber ist zur Durchsetzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs darauf verwiesen, eine einstweilige Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO zu beantragen, durch die dem Dienstherrn die Ernennung ausgewählter Bewerber untersagt wird. Erwächst eine einstweilige Anordnung dieses Inhalts in Rechtskraft, so muss der Dienstherr das Auswahlverfahren, wenn er es nicht zulässigerweise abbricht, je nach Inhalt und Reichweite des Verstoßes gegen Art. 33 Abs. 2 GG vollständig oder teilweise wiederholen und auf der Grundlage des wiederholten Verfahrens eine neue Auswahlentscheidung treffen. Der Dienstherr darf den ausgewählten Bewerber erst ernennen, wenn feststeht, dass der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung keinen Erfolg hat. Weil das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes insoweit die Funktion des Hauptsacheverfahrens übernimmt, darf es nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben. Ein Hauptsacheverfahren findet dann wegen der Rechtsbeständigkeit der Ernennung nicht mehr statt. Ein unterlegener Bewerber kann seinen Bewerbungsverfahrensanspruch nur dann durch eine Anfechtungsklage gegen die Ernennung weiterverfolgen, wenn er infolge Rechtsschutzverhinderungen unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten vor der Ernennung auszuschöpfen. Die Wirksamkeit des Rechtsschutzes vor der Ernennung hängt davon ab, dass der Dienstherr die gerichtliche Nachprüfung seiner Auswahlentscheidung ermöglicht. Er muss deshalb mit der Ernennung des ausgewählten Bewerbers zuwarten, bis die unterlegenen Bewerber ihre Rechtsschutzmöglichkeiten ausgeschöpft haben. Daher ergeben sich aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG und Art. 33 Abs. 2 GG Mitteilungs- und Wartepflichten des Dienstherrn. Zunächst muss der Dienstherr die Auswahlentscheidung den unterlegenen Bewerbern vor der Ernennung mitteilen. Danach muss er eine angemessene Zeit zuwarten, damit die unterlegenen Bewerber das Verwaltungsgericht anrufen können. In der Praxis der Verwaltungsgerichte hat sich eine Wartezeit von zwei Wochen ab Zugang der Mitteilung über die Ablehnung der Bewerbung als angemessen herausgebildet. Beantragt ein Bewerber rechtzeitig den Erlass einer einstweiligen Anordnung, darf der Dienstherr die Ernennung erst nach Abschluss des gerichtlichen Verfahrens vornehmen (BayVGh, B.v. 5.4.2013 - 7 CE 13.348 - juris Rn. 22 ff.).

Nach diesen Maßgaben hätte die Klägerin in der vorliegenden Konkurrenzsituation um die Verbeamtung von Tarifbeschäftigten in der Laufbahn des mittleren Dienstes eine Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG, gestützt auf den Einwand der Rechtswidrigkeit der Anlassbeurteilung vom 30. August 2019, binnen zwei Wochen nach Mitteilung der Beklagten über die Ablehnung ihrer Bewerbung mit Schreiben vom 28. November 2019 im Wege eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Sicherungsanordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO geltend machen müssen. Ein derartiges Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes hätte zu einer vollumfänglichen Prüfung der klägerischen Einwendungen gegen die Anlassbeurteilung der Beklagten vom 30. August 2019 geführt, die nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleibt, und demgemäß dem Anspruch der Klägerin auf effektiven Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 GG) genüge getan. Für eine Weiterverfolgung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs durch eine Anfechtungsklage gegen Ernennungen von Konkurrenten hätte sodann mangels Rechtsschutzverhinderung durch die Beklagte kein Raum mehr bestanden. Vor dem Hintergrund des in beamtenrechtlichen Konkurrenzsituationen veranlassten prozessualen Vorgehens erweist sich die allgemeine Feststellungsklage der Klägerin in diesem Zusammenhang aufgrund Subsidiarität gemäß § 43 Abs. 2 Satz 1 VwGO als unzulässig. Ob die Sachurteilsvoraussetzung der Durchführung eines Vorverfahrens gemäß § 126 Abs. 2 Satz 1 BBG vorliegt, bedarf mangels Entscheidungserheblichkeit daher keiner Entscheidung.

Lediglich ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Klägerin auch in der Sache kein Anspruch auf erneute Entscheidung über ihre Bewerbung vom 28. November 2018 zur Seite gestanden hätte. Eine Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG scheidet bereits deshalb aus, weil sich die zur Auswahlentscheidung durch die Beklagte erstellte Anlassbeurteilung vom 30. August 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 28. April 2020 als rechtmäßig erweist (vgl. I.).

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO.