

---

# THÜRINGER OBERVERWALTUNGSGERICHT



## - 2. Senat -

2 EO 883/17

Verwaltungsgericht Weimar

- 1. Kammer -

1 E 276/17 We

## Beschluss

In dem Verwaltungsstreitverfahren

der Amtsrätin \_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_,  
U\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_

**Antragstellerin und Beschwerdeführerin**

bevollmächtigt:

Rechtsanwälte Bietmann u. a.,  
Hefengasse 3, 99084 Erfurt

**gegen**

den Freistaat Thüringen,  
vertreten durch den Thüringer Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale  
Gesellschaft,  
Max-Reger-Straße 4 - 8, 99096 Erfurt

**Antragsgegner und Beschwerdegegner**

**beigeladen:**

Frau \_\_\_\_\_ Z\_\_\_\_\_,  
I\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ K\_\_\_\_\_

**Beigeladene**

bevollmächtigt:

Rechtsanwälte Müller u. a.,  
Saalbahnhofstraße 24, 07743 Jena

**wegen**

Beförderungen,  
hier: Beschwerde nach § 123 VwGO

---

---

hat der 2. Senat des Thüringer Oberverwaltungsgerichts durch den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Hinkel, den Richter am Oberverwaltungsgericht Gravert und den Richter am Oberverwaltungsgericht Best

am 26. Februar 2019 **beschlossen**:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 9. November 2017 wird zurückgewiesen.

Die Antragstellerin hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst zu tragen hat.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 15.234,96 € festgesetzt.

## **G r ü n d e**

### **I.**

Die Antragstellerin begehrt einstweiligen Rechtsschutz gegen die vom Antragsgegner (Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft - TMWWDG) geplante Besetzung des Dienstpostens eines/r Referenten/in mit der Beigeladenen.

Die im Jahr \_\_\_\_\_ geborene Antragstellerin war zunächst ab 1. Juni 1998 bei dem Antragsgegner als Angestellte beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. September 2007 wurde sie unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Regierungsamtfrau und mit Wirkung vom 1. September 2008 auf Lebenszeit ernannt. Zum 1. Oktober 2009 wurde sie zur Amtsrätin (Besoldungsgruppe A 12 ThürBesO) befördert.

Die Beigeladene ist seit 1. Mai 2003 als Angestellte im Dienst des Antragsgegners beschäftigt. Sie ist als Referentin eingesetzt und nach einem Änderungsvertrag vom 19. November 2008 seit 31. Oktober 2008 in der Entgeltgruppe E 14 TV-L eingestuft.

---

Der Antragsgegner schrieb im Juni 2016 eine Stelle einer/eines Referentin/Referenten im Referat 34 „Verwaltungsbehörde und Bescheinigungsbehörde EFRE“ aus. Hierauf bewarben sich u. a. die Beigeladene und die Antragstellerin. Für diejenigen Bewerber aus dem TMWWDG, die in die engere Wahl kamen, wurden Zeugnisse bzw. dienstliche Beurteilungen erstellt. Die Antragstellerin wurde in der Bedarfsbeurteilung zum Stichtag 1. Juli 2016 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2016 mit dem Prädikat „Übertrifft erheblich die Anforderungen“ (5 Punkte) beurteilt; in der Beurteilung wurde vermerkt, dass der von ihr seit 15. April 2015 wahrgenommene Dienstposten mit Besoldungsgruppe A 13 gD ThürBesO bewertet ist. Das für die Beigeladene erstellte Arbeitszeugnis vom 6. September 2016, das den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2016 umfasst, schließt mit der zusammenfassenden Gesamtbeurteilung, dass sie die ihr übertragenden Aufgaben „stets“ zur „vollsten Zufriedenheit erfüllt“ habe.

Im Auswahlvermerk vom 24. Januar 2017 wurde ausgeführt, dass vier Bewerber die Anforderungen des festgelegten Anforderungsprofils erfüllten, darunter die Beigeladene und die Antragstellerin. Um einen Leistungsvergleich vorzunehmen, wurden die Aussagen des Arbeitszeugnisses der Beigeladenen und der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin miteinander „kompatibel gemacht“. Das von der Beigeladenen im Arbeitszeugnis erlangte „sehr gut“ entspreche mindestens dem Prädikat 5 Punkte „obere Grenze“. Daher sei sie im Vergleich zur Antragstellerin besser beurteilt, da diese lediglich 5 Punkte „Übertrifft erheblich die Anforderungen“ erreicht habe. Ein Leistungsvorsprung sei auch anzunehmen, weil die Beigeladene die Leistung im höheren Dienst, die Antragstellerin dagegen im gehobenen Dienst erreicht habe. Zudem habe die Beigeladene im vergleichbaren Hochschulabschluss das Prädikat 1,63 erlangt, die Antragstellerin 2,3. Unter dem 15. Februar 2017 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin das Ergebnis der Auswahlentscheidung mit. Hiergegen erhob die Antragstellerin am 3. März 2017 Widerspruch.

Den am 3. März 2017 gestellten Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz hat das Verwaltungsgericht durch Beschluss vom 9. November 2017 im Wesentlichen mit der Begründung abgelehnt, dass die Antragstellerin keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht habe. Die Auswahlentscheidung sei materiell rechtmäßig.

---

Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin sowie das Arbeitszeugnis der Beigeladenen hätten für die Auswahlentscheidung herangezogen werden dürfen. Der Auswahl habe nicht entgegengestanden, dass zwei von den drei in die Endauswahl gelangten Bewerbern statt einer dienstlichen Beurteilung ein Arbeitszeugnis gehabt hätten. Qualifizierte Arbeitszeugnisse, die nach Art, Inhalt und betrachtetem Zeitraum mit dienstlichen Beurteilungen vergleichbar seien, könnten mit Beurteilungen von konkurrierenden Beamten verglichen werden. Die Auswahlbehörde sei gehalten, die Aussagen von Beurteilungen mit unterschiedlichen Beurteilungsinhalten miteinander „kompatibel“ zu machen. Das für die Beigeladene erstellte Arbeitszeugnis sei als qualifiziertes Arbeitszeugnis anzusehen und inhaltlich mit einer dienstlichen Beurteilung vergleichbar. Es enthalte wie eine dienstliche Beurteilung eine Aufgabenbeschreibung. Auch der Beurteilungszeitraum sei einheitlich für die Bedarfsbeurteilung der Antragstellerin und für das Zeugnis der Beigeladenen gewählt worden. Die vorgenommene Übersetzung des Arbeitszeugnisses begegne keinen rechtlichen Bedenken. Die wohlwollende Formulierung von Arbeitszeugnissen mache eine Übersetzung nicht unmöglich, weil auch sie dem Wahrheitsgrundsatz unterfielen. Auch wenn eine Beurteilungsrichtlinie, die eine Beurteilung nach der jeweiligen Vergleichsgruppe vorsehe, nicht vorhanden sei, beziehe sich das Arbeitszeugnis auf die Vergleichsgruppe der Tarifbeschäftigten, hier der Vergleichsgruppe E 14 TV-L. Diese sei mit der Besoldungsgruppe A 12 ThürBesO mindestens vergleichbar. Mit der Abschlussformulierung „führt die Aufgaben stets zu meiner vollsten Zufriedenheit aus“ habe der Ersteller des Arbeitszeugnisses der Beigeladenen die sogenannte Zufriedenheitsskala benutzt. Die Abschlussformulierung entspreche nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes einer „sehr guten Leistung“. Ob eine im Arbeitszeugnis bescheinigte „sehr gute Leistung“ mit einem „Hervorragend - 6 Punkte“ bei einer dienstlichen Beurteilung gleichzusetzen sei, müsse nicht entschieden werden. Jedenfalls sei eine „sehr gute Leistung“ mit „Übertrifft erheblich die Anforderungen - 5 Punkte“ gleichzusetzen. Hierdurch ergebe sich bereits ein Leistungsvorsprung. Ergänzend habe der Antragsgegner die Auswahlentscheidung darauf gestützt, dass die Beigeladene über das bessere Hochschulexamen verfüge. Bei im Wesentlichen gleichen Leistungen dürften weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien herangezogen werden.

---

Die Antragstellerin hat gegen den am 20. November 2017 zugestellten Beschluss am 4. Dezember 2017 Beschwerde eingelegt und sie am 20. Dezember 2018 begründet. Darin macht sie im Wesentlichen geltend:

Ihre dienstliche Beurteilung und das Arbeitszeugnis der Beigeladenen seien nicht miteinander vergleichbar. Der Versuch, das Arbeitszeugnis zu „übersetzen“, führe nicht zu einem Vorsprung der Beigeladenen. Die Maßstäbe der dienstlichen Beurteilung für einen Beamten könnten grundsätzlich nicht auf das Arbeitszeugnis eines Angestellten übertragen werden. Dies ergebe sich bereits aufgrund der unterschiedlichen Zweckrichtung von dienstlicher Beurteilung und Arbeitszeugnis (Hinweis auf ThürOVG, Beschluss vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17). Aus der divergierenden Zweckbestimmung leite sich auch die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitszeugnisse geltenden Vorgabe ab, wonach der Arbeitgeber bei Abfassung eines Zeugnisses „den wohlwollenden Maßstab eines verständigen Arbeitgebers“ anzulegen habe, um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren. Demgegenüber seien dienstliche Beurteilungen ihrer Zielrichtung nach gerade nicht vom Wohlwollen des Dienstherrn geprägt, sondern sollten im Rahmen eines einheitlichen Maßstabs den Vergleich mit anderen Beamten ermöglichen. Soweit der für Arbeitszeugnisse anzulegende wohlwollende Maßstab theoretisch durch den Wahrheitsgrundsatz begrenzt werden solle, finde dies in der Praxis kaum Niederschlag. Über 90 % der Bewertungen in Arbeitszeugnissen lägen im Schulnotenbereich von 1 bis 2.

Soweit das Verwaltungsgericht unterstelle, dass sich das Arbeitszeugnis auf die jeweilige Vergleichsgruppe der Tarifbeschäftigten und vorliegend das Arbeitszeugnis der Beigeladenen dementsprechend auf die Beschäftigten der Vergleichsgruppe E 14 TV-L beziehe, fehle dieser Annahme jede Grundlage. Für die Erstellung von Arbeitszeugnissen würden grundsätzlich keine Vergleichsgruppen gebildet, vielmehr werde ein Zeugnis für jeden Arbeitnehmer ungeachtet seiner Eingruppierung individuell erstellt. Eine hiervon abweichende Vorgehensweise habe der Antragsgegner nicht vorgetragen und ergebe sich nicht aus den Unterlagen.

Hiervon ausgehend fehle es an der erforderlichen Vergleichbarkeit des Arbeitszeugnisses der Beigeladenen mit der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin. Die vom Bundesarbeitsgericht regelmäßig herangezogene Skala, die von „sehr gut“ bis „mangelhaft“ reiche, lasse sich nicht der für dienstliche

---

Beurteilungen geltenden Skala von „hervorragend“ bis „entspricht nicht den Anforderungen“ gegenüberstellen. Folglich könne auch nicht die in dem Arbeitszeugnis der Beigeladenen verwendete Formulierung „führt die Aufgaben stets zu meiner vollsten Zufriedenheit aus“ mit dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin „Übertrifft erheblich die Anforderungen“ gleichgesetzt werden. Schon gar nicht ergebe sich daraus der vom Verwaltungsgericht unterstellte Leistungsvorsprung zugunsten der Beigeladenen. Die ergänzende Heranziehung der Hochschulexamina gehe ins Leere.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und die beigezogenen Verwaltungsvorgänge (3 Hefter Personalakten, 1 Heftung Auswahlvorgang) Bezug genommen; diese waren Gegenstand der Beratung.

## II.

Die fristgerecht eingelegte und begründete Beschwerde bleibt erfolglos. Die von der Antragstellerin dargelegten Gründe, auf die sich die Prüfung des Senats gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt, können die Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses nicht erschüttern.

Nach Art. 33 Abs. 2 GG sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen. Dieser Grundsatz der Bestenauslese gilt unbeschränkt und vorbehaltlos. Er dient neben dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes auch dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Beamte kann beanspruchen, dass der Dienstherr das ihm bei der zu treffenden Entscheidung zustehende Auswahlermessen unter Einhaltung etwaiger Verfahrensvorschriften ermessens- und beurteilungsfehlerfrei ausübt (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; stRspr., vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 - Juris, Rn. 19 f.; BVerfG, 1. Kammer des Zweiten Senats, Beschluss vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 - Juris, Rn. 10; Beschluss des Senats vom 18. März 2011 - 2 EO 471/09 - ThürVBl. 2011, 245 m. w. N.). Art. 33 Abs. 2 GG gibt damit die entscheidenden Maßstäbe für die Bewerberauswahl abschließend vor. Der danach für die Bewerberauswahl grundsätzlich gebotene Leistungsvergleich ist vor allem anhand aussagekräftiger,

---

d. h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16/09 - Juris, Rn. 24; Beschluss vom 22. November 2012 - 2 VR 5/12 - Juris, Rn. 24).

Die Antragstellerin kann sich nicht darauf berufen, dass der Antragsgegner ihre dienstliche Beurteilung und das Arbeitszeugnis der Beigeladenen nicht habe miteinander vergleichen können und dass die Maßstäbe einer dienstlichen Beurteilung wegen der unterschiedlichen Zweckrichtung nicht auf das Arbeitszeugnis eines Angestellten übertragen werden könnten.

Ist eine Auswahlbehörde mit nicht unmittelbar vergleichbaren Beurteilungen konfrontiert, verlangt der Grundsatz der Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG Verhältnisse herzustellen, die einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Denn nur auf einer solchen Grundlage, die allein die Auswahlbehörde schaffen kann, lässt sich das grundrechtsgleiche Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl erfüllen. Die Auswahlbehörde ist gehalten, die Aussagen von Beurteilungen mit unterschiedlichen Beurteilungsinhalten miteinander „kompatibel“ zu machen. Beruhen die Beurteilungen der Bewerber auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien und -systemen, hat der für die Auswahl zuständige Dienstherr für die unterschiedlichen Beurteilungen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage er die Leistungseinschätzungen der Bewerber miteinander zu vergleichen hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. April 2007 - 1 WB 31.06 - Juris Rn. 65; Beschluss des Senats vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17 - Juris, Rn. 10, m. w. Nw.).

Eine Vergleichbarkeit der Leistungseinschätzungen scheitert nicht daran, dass die Bewerber nicht denselben Status (Beamte, Tarifbeschäftigte) oder nicht dieselben Statusämter innehaben (vgl. Beschluss des Senats vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17 - Juris, Rn. 11). In einem solchen Fall müssen bei denjenigen Bewerbern, die über keine dienstlichen Beurteilungen verfügen, äquivalente Erkenntnismittel herangezogen werden. Ein naheliegendes und wesentliches Erkenntnismittel dieser Art stellen qualifizierte Arbeitszeugnisse der Stellen dar, bei

---

denen der angestellte Bewerber in dem Zeitraum beschäftigt war, der dem Beurteilungszeitraum der auf Seiten der beamteten Bewerber herangezogenen dienstlichen Beurteilungen entspricht. Tauglich für einen Vergleich ist insbesondere das Arbeitszeugnis von einem Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss neben Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu Leistung und Verhalten enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 - 1 WB 39/09 - Juris, Rn. 37 f.; Beschluss des Senats vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17 - Juris, Rn. 12 ff.). Dass das Arbeitszeugnis der Beigeladenen die letztgenannten Angaben enthält, ist zwischen den Beteiligten nicht streitig.

Wesentlich ist, dass jedes Instrument der Bestenauslese gleichmäßig und nach einheitlichen Maßstäben auf alle Bewerber angewendet wird, um auch insoweit die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Danach kann der Dienstherr grundsätzlich die in einem qualifizierten Arbeitszeugnis getroffenen Feststellungen zu den Leistungen und Fähigkeiten des Tarifbeschäftigten nach Maßgabe der für die Beamtenbeurteilungen einschlägigen Beurteilungsrichtlinie „übersetzen“ (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 - 1 WB 39/09 - Juris, Rn. 38 f.; Beschluss des Senats vom 20. Juli 2012 - 2 EO 361/12 - Juris, Rn. 11; Beschluss vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17 - Juris, Rn. 12 ff.). Wegen der sich dabei ergebenden Schwierigkeiten kann es im Interesse der Vergleichbarkeit der Leistungsbewertungen sachgerecht sein, dass der Dienstherr für den Tarifbeschäftigten eine Beurteilung wie für einen Beamten erstellen lässt oder nach Maßgabe seiner einschlägigen Beurteilungsrichtlinie und seines Beurteilungsmaßstabs bei dem Arbeitgeber, der das Arbeitszeugnis erstellt hat, eine ergänzende Stellungnahme anfordert, um aus dem Arbeitszeugnis vergleichbare aussagekräftige Bewertungen zu gewinnen (vgl. Beschluss des Senats vom 9. Oktober 2017 - 2 EO 113/17 - Juris, Rn. 12). Dies wird um so mehr geboten sein, je näher die Bewerber im Leistungsvergleich beieinander liegen. Dies ist hier jedoch (noch) nicht der Fall.

Keinen Erfolg hat der Einwand der Antragstellerin, eine Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilung und des Arbeitszeugnisses scheitere daran, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein wohlwollender Maßstab anzulegen sei und dieser in der Praxis durch den Wahrheitsgrundsatz faktisch nicht begrenzt



---

werde. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gilt für die Erstellung des Arbeitszeugnisses nicht nur der Maßstab eines wohlwollenden, verständigen Arbeitgebers, sondern auch der Grundsatz der Wahrheit. In der Praxis hat sich ein Sprachgebrauch herausgebildet, der ein Arbeitszeugnis - ungeachtet in der Regel beschönigender Formulierungen - jedenfalls für personalbearbeitende Stellen „übersetzbar“ und damit verwertbar macht (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 - 1 WB 39/09 - Juris, Rn. 38). Die Zeugniswahrheit hat als bestimmender Grundsatz des Zeugnisrechts den Interessengegensatz zwischen verständigem Wohlwollen und wahrheitsgemäßer Unterrichtung auszugleichen. Ein Zeugnis kann daher nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein (vgl. BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Juris, Rn. 19). Zwar obliegt es dem Arbeitgeber, das Zeugnis zu formulieren. Er muss sich jedoch der in der Praxis üblichen Zeugnissprache bedienen, wenn er sich im Rahmen der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung dem Zeugnissprachgebrauch anschließt, die die Beurteilung mit Graden der Zufriedenheit zum Ausdruck bringt. In der Zeugnissprache existieren daher ständig wiederkehrende, floskelhafte Sätze, die wohlwollender klingen, als sie gemeint sind (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 22. Mai 2002 - 3 Sa 231/02 - Juris, Rn. 69 ff., m. w. Nw.). Benutzt der Arbeitgeber ein im Arbeitsleben übliches Beurteilungssystem, so ist das Zeugnis so zu lesen, wie es dieser Üblichkeit entspricht. Das gilt auch für eine zusammenfassende Endbeurteilung (vgl. BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - Juris, Rn. 26). Auch wenn qualifizierte Arbeitszeugnisse einer dienstlichen Beurteilung nicht ohne Weiteres und kritiklos gleichgestellt werden können, ist es auf der anderen Seite nicht vertretbar, auf die Heranziehung eines Arbeitszeugnisses mit dem Argument zu verzichten, dass ein Vergleich zwischen dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen schlechterdings unmöglich sei (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 - 1 WB 39/09 - Juris, Rn. 38). Von einer grundsätzlichen Vergleichbarkeit ist auch hier auszugehen, zumal das Arbeitszeugnis und die dienstliche Beurteilung von demselben Dienstherrn stammen und der Beurteiler das Arbeitszeugnis in der Kenntnis erstellte, dass es zur Grundlage einer Auswahlentscheidung gemacht werden wird.

Entgegen der Auffassung der Antragstellerin werden Arbeitszeugnisse nicht für jeden Arbeitnehmer individuell ungeachtet seiner Eingruppierung abgefasst. Vielmehr muss

---

der Arbeitgeber ein qualifiziertes Arbeitszeugnis in Bezug auf die konkrete Aufgabe erstellen, die dem Beschäftigten übertragen wurde. Das Zeugnis muss die Leistung des Arbeitnehmers durch eine wahrheitsgemäße, nach sachlichen Maßstäben ausgerichtete und nachprüfbare Gesamtbewertung beschreiben. Bei der Beurteilung der Leistung ist auf die konkrete Arbeitsaufgabe abzustellen, die sich an den objektiven Anforderungen orientiert, die üblicherweise an einen Arbeitnehmer mit vergleichbarer Aufgabe gestellt werden (vgl. BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - Juris, Rn. 28; Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Juris, Rn. 10). Die Beigeladene war ausweislich der Beschreibung der Arbeitsaufgaben im Arbeitszeugnis vom 6. September 2016 während des Beurteilungszeitraums als Referentin beschäftigt. Diese Funktion ist nach Vorbemerkung I Nr. 4 der Anlage 1 der Besoldungsordnungen A und B zum ThürBesG den (beamtenrechtlichen) Besoldungsgruppen A 13 bzw. A 14 zugeordnet. Dies entspricht der Einstufung der Beigeladenen in die Entgeltgruppe E 14 TV-L.

Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, dass der Antragsgegner von einem Leistungsvorsprung der Beigeladenen ausging. Die der Beigeladenen bescheinigte zusammenfassende Gesamtbeurteilung „stets zur ‚vollsten‘ Zufriedenheit“ ist der Note „sehr gut“ zuzuordnen (vgl. BAG, Urteil vom 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - Juris, Rn. 20; Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Juris, Rn. 12; ErfK/Müller-Glöge, 19. Aufl. 2019, § 109 GewO, Rn. 31 ff.). Der Antragsgegner durfte zu Recht davon ausgehen, dass diese höchste Bewertung, übertragen auf die Maßstäbe einer beamtenrechtlichen Beurteilung wie die der Antragstellerin, mindestens einem Gesamturteil mit dem Prädikat „Übertrifft erheblich die Anforderungen - oberer Bereich“ entspricht; dies gilt sowohl dann, wenn man der Gesamtbeurteilung des Arbeitszeugnisses eine fünfstufige Notenskala zugrunde legte, als auch - erst recht - bei einer Notenskala, die wie das beamtenrechtliche Beurteilungssystem sechs Bewertungsstufen aufweist (zur fünf- bzw. sechsstufigen Notenskala bei Arbeitszeugnissen vgl. BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Juris, Rn. 12; ErfK/Müller-Glöge, 19. Aufl. 2019, § 109 GewO, Rn. 31, fünfstufig; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Aufl. 2013, § 147, Rn. 23, sechsstufig). Auch wenn sich die Notenstufen eines Arbeitszeugnisses nicht mit mathematischer Genauigkeit auf die

---

Bewertungsmaßstäbe einer dienstlichen Beurteilung übertragen lassen, ergibt sich ein die Auswahl begründender Leistungsvorsprung der Beigeladenen jedenfalls dann, wenn man berücksichtigt, dass sich die Beurteilung der Antragstellerin auf ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 12 ThürBesO (auf einem Dienstposten der Wertigkeit A 13 gD ThürBesO) bezieht, während die Beigeladene bezogen auf Anforderungen beurteilt wurde, die dem höheren Dienst (Entgeltgruppe E 14 TV-L bzw. Besoldungsgruppe A 14) zuzuordnen sind. Dabei durfte der Antragsgegner berücksichtigen, dass bei Beurteilungen, die sich auf unterschiedlich zu bewertende Statusämter bzw. Tätigkeiten beziehen, die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Dabei hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (vgl. u. a. Beschluss des Senats vom 30. Mai 2012 - 2 EO 890/11 - Juris, Rn. 38, m. w. Nw. zur Rspr.; Beschluss vom 30. April 2014 - 2 EO 366/13 - Abdruck S. 7 f.; Beschluss vom 9. Februar 2017 - 2 EO 802/16 - Abdruck S. 11). Die Antragstellerin hat allerdings nichts dazu vorgetragen, dass der Antragsgegner die höhere Einstufung der Beigeladenen in diesem Einzelfall zu Unrecht zu deren Gunsten berücksichtigt hätte.

Die Antragstellerin hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen (§ 154 Abs. 2 VwGO). Es entspricht nicht der Billigkeit, ihr auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen. Diese hat keinen Antrag gestellt und sich keinem eigenen Kostenrisiko ausgesetzt (vgl. § 162 Abs. 3 i. V. m. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 63 Abs. 2 Satz 1, 47 Abs. 1, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und 4 GKG i. V. m. der Empfehlung Nr. 10.3 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 (NVwZ-Beilage 2/2013, S. 57 ff.). Maßgebend für die Streitwertfestsetzung ist das im Zeitpunkt des Antragseingangs am 3. März 2017 zu zahlende Endgrundgehalt nach Besoldungsgruppe A 13 ThürBesO in Höhe von 4.988,92 € zuzüglich der ruhegehaltfähigen allgemeinen Zulage in Höhe von 89,40 €. Dies ergibt nach der im Übrigen zutreffenden Berechnung des Verwaltungsgerichts den festgesetzten Streitwert in Höhe von 15.234,96 €. Eine Abänderung der erstinstanzlichen Wertfestsetzung nach § 63 Abs. 3 Satz 1 GKG ist nicht geboten, weil sich gegenüber

---

der Festsetzung des Streitwerts durch das Verwaltungsgericht kein Gebührensprung ergibt.

Hinweis:

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG in entsprechender Anwendung).

Dr. Hinkel

Gravert

Best