

Urteil

ArbG Berlin §§ 8, 18 Abs. 2 LGG Berlin,
Art. 33 Abs. 2 GG, 3 Abs. 2 und 3 GG,
Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie
76/207/EWG

Quotenregelung in Berlin rechtswirksam

Die in § 8 Abs. 2 LGG Berlin normierte Quotenregelung verstößt nicht gegen Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften v. 9.2.1976, sie ist auch mit Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vereinbar.

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10.1.1996 – 19 Ca 22.236/95 – (nrk)

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Anspruch auf Beförderung zusteht. Die im Jahr 1948 geborene Klägerin ist seit 15 Jahren bei dem Bezirksamt beschäftigt. Derzeit erhält die Klägerin in Vgr. III BAT eine monatliche Bruttovergütung von etwa 6.500,- DM.

Mit Schreiben vom 26. Juni 1994 bewarb sich die Klägerin um die im Amtsblatt von Berlin ausgeschriebene Stelle des Verwaltungsleiters/der Verwaltungsleiterin des F. (Vgr. III/IIa BAT). Die ausgeschriebene Stelle gehört zu einer Vergütungsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind. In der Ausschreibung heißt es zum Arbeitsgebiet und zu den Anforderungen:

„Arbeitsgebiet: Die Gesamtleitung der Verwaltung des F., einer kulturellen Einrichtung, in der unter anderem die Volkshochschule, das Kunstamt und die Musikschule ihre Aktivitäten entfalten. Im Haus befindet sich außerdem eine Zweigstelle der Stadtbücherei sowie eine Seniorenfreizeitstätte. Darüber hinaus Verwaltungsleitung des Centre Bagatelle und Koordinator(in) für das Musische Zentrum. Koordinationsaufgaben für die Verwaltungsreihe 'Reinickendorfer Sommer'.

Anforderungen: Gesucht wird eine engagierte, belastbare Persönlichkeit mit einschlägiger Erfahrung in Verwaltung und Organisation auf dem Kultursektor. Darüber hinaus sollten Kooperationsbereitschaft, Kreativität bei Problemlösungen, Verhandlungsgeschick sowie Erfahrungen auf dem Gebiet der Personalführung vorhanden sein. Das Aufgabengebiet erfordert ein Engagement, das auch die Bereitschaft zu Abend- und Wochenenddiensten einschließt. Fremdsprachenkenntnisse sind erwünscht.“

Die Klägerin hatte ihren Bewerbungsunterlagen unter anderem einen Lebenslauf beigefügt, aus dem sich ihr beruflicher Werdegang im einzelnen entnehmen läßt. Außerdem lag den Unterlagen der letzte über die Klägerin erstellte Dienstleistungsbericht, in dem die Klägerin mit „sehr gut“ beurteilt worden war, bei. Die Klägerin war in der Zeit von 1980 bis 1987 als Ausbildungsleiterin beim Bezirksamt, seit 1987 als Frauenbeauftragte tätig. Die Klägerin konzipiert und organisiert seit drei Jahren den sog. „Charlottenburger Frauenfrühling“ selbständig. Sie veranlaßt eine Vielzahl von Gruppen zur Teilnahme, koordiniert die Beiträge aller Beteiligten und sorgt für die Werbung sowie für einen reibungslosen Ablauf der Veranstaltung. Ferner leitet die Klägerin ein ABM-Projekt mit einer Historikerin, einer Soziologin und einer Verwaltungskraft. Darüber hinaus betreut sie eine Praktikantin.

Auf die Ausschreibung hatten sich zunächst 33 Bewerberinnen und Bewerber gemeldet, von denen nach Sichtung der Be-

werberunterlagen 11 Konkurrenten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.

Der (von dem Beklagten später ausgewählte) Mitbewerber Herr B., 33 Jahre alt, war zu diesem Zeitpunkt als Beamter im Bezirk ... tätig, er erhielt Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 9. Herr B. nahm seit 1987 Organisationsaufgaben für die „Steglitzer Woche“ wahr; außerdem arbeitete er bei der Abschiedsfeier der Alliierten, bei der Organisation der „Bezirkswoche“ zur 750-Jahr-Feier Berlins und bei den Veranstaltungen zur „E 88 – Berlin Kulturhauptstadt Europas“ mit.

In der Bezirksamtsvorlage werden folgende Gründe für die Entscheidung angegeben:

„In der Unterhaltung wirkte Herr B. sicher, sachlich informiert und mit den Problemen in dem Arbeitsgebiet vertraut. In der Problemanalyse in bezug auf das Bedingungsfeld und den Umgang mit fehlenden Finanzressourcen sowie beim Entwickeln neuer Ideen agierte er eigenständig, präzise, klar, problemorientiert und überzeugend.

Im Unterschied zu den drei in die engere Auswahl genommenen Mitkonkurrenten konnte Herr B. in dem Gespräch seine Verwaltungskenntnisse aufgrund jahrelanger Praxis im Bezirksamt und einer abgeschlossenen Verwaltungsausbildung deutlich machen. Außerdem gelang es ihm überzeugend, die umfangreichen Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen der Kulturorganisation, die er durch langjährige Organisation von Veranstaltungen unterschiedlicher Größe, u.a. der selbständigen Organisation der Steglitzer Festtage, erworben hat, kompetent und anschaulich zu vermitteln. Es

wurde klar, daß Herr B. im Rahmen dieser Aufgaben sowohl Personal selbständig geführt hat, aber vor allem auch eigenständig, z.B. mit Sponsoren und Künstlern, verhandelt hat. Die von ihm vorgetragenen Ergebnisse seiner Arbeit im Veranstaltungsbereich (Steglitzer Woche und Abschied der Alliierten), die auch schriftlich dokumentiert sind, fundieren die o.g. Kompetenzen.

Er äußerte sehr realistische und praxisnahe Vorstellungen von der Gestaltung des Arbeitsgebietes. Es bestand Übereinstimmung bei allen Beteiligten der Kommission, daß der Bewerber sich kompetent über alle angesprochenen Bereiche äußerte. Herr B. ließ im Gespräch erkennen, daß er die kulturelle Situation und die lokalen Gegebenheiten in R. sehr gut kennt, wobei ihm zugute kommt, daß er in R. wohnt und langjähriger Mieter im Märkischen Viertel war. Auch aufgrund dieser Kenntnisse und der einschlägigen Berufserfahrungen darf begründet angenommen werden, daß sich Herr B. in das neue Aufgabengebiet zügig einarbeiten wird.“

Mit Schreiben vom 8. 2.1995 beanstandete die Frauenvertreterin des Bezirksamts R. den Besetzungsvorschlag gem. § 18 LGG Berlin und führte unter Bezugnahme auf die Vorstellungsgespräche detailliert aus, daß sie die Bewerberin zu 5., die Klägerin, und eine weitere Bewerberin für besser qualifiziert halte als den ausgewählten männlichen Bewerber. Die erhobenen Einwände wies der Beklagte zurück. Hinsichtlich der Klägerin führte der Beklagte u.a. aus, den von der Frauenvertreterin angeführten Verwaltungslehrgang II habe die Klägerin nach eigenen Angaben nur lückenhaft besucht. Im übrigen liege die Klägerin außerhalb des Anforderungsprofils; gesucht werde eine Verwaltungsleitung und keine Pädagogin.

Daraufhin beanstandete die Frauenvertreterin den Besetzungsvorschlag bei der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen. Diese erklärte die Beanstandung für zulässig und begründet und bat um erneute Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Senatsverwaltung.

In dem Schreiben wird u.a. ausgeführt, daß wesentlich gleiche Tatsachen – nämlich die Erfahrungen der Klägerin bei der Organisation von Veranstaltungen – nicht in gleicher Weise berücksichtigt worden seien wie bei dem ausgewählten Bewerber. Darüber hinaus sei dieser mit seiner Besoldung nach Besoldungsgruppe A 9 am weitesten von der ausgeschriebenen Vergütungsgruppe entfernt. Ferner seien die Personalakten der sich im öffentlichen Dienst befindenden Bewerber nicht angefordert, jedenfalls aber nicht ausgewertet worden.

Am 19.5.1995 wurde die Personalakte der Klägerin angefordert. Mit Schreiben vom 19.6.1995 teilte der Beklagte der Frauenvertreterin unter näherer Begründung mit, daß es auch nach erneuter Prüfung der Sachlage bei dem ursprünglichen Besetzungsvorschlag bleibe. Zur Begründung wird u.a. auf die bei dem ausgewählten Bewerber „vorliegenden langjährigen Verwaltungserfahrungen“ sowie auf die gerade im „Bereich der Kulturorganisation“ wesentlich einschlägigeren Erfahrungen über einen längeren Zeitraum als die genannten Bewerberinnen verwiesen. Die Erfahrungen der Klägerin mit dem „Charlottenburger Frauenfrühling“ seien berücksichtigt worden; sie seien aber von anderer Qualität, organisatorisch und in quantitativem und qualitativem Bezug zur Veranstaltung. Zu den Personalakten wird ausgeführt: „Die Personalakten der Unterlegenen sind ausgewertet worden und haben z.B. hinsichtlich der dienstlichen Beurteilung keine nennenswerten Unterschiede ergeben.“

Am 14.7.1995 beschloß der Beklagte, den Bezirksamtsbeschuß vom 31.1.1995 in seinem vollen Wortlaut zu bestätigen, (u.a. heißt es): „... daß an dem Besetzungsvorschlag zugunsten des Herrn B. festgehalten wird, da die Personalentscheidung entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese durchgeführt worden ist.“

Mit einem bei Gericht am 17.7.1995 eingegangenen Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung begehrte die Klägerin, dem Beklagten einstweilen zu untersagen, die streitbefangene Stelle vor einer Entscheidung im Hauptsacheverfahren zu besetzen. Der Antrag (Az.: 19 Ga 21512/95) wurde vom Gericht durch Urteil vom 26.7.1995 mit der Begründung zurückgewiesen, daß es an einem Verfügungsgrund fehle. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Der ausgewählte Bewerber wurde aus dem Beamtenverhältnis entlassen; er hat einen Arbeitsvertrag mit einer Vergütung nach Vgr. III BAT erhalten.

Mit ihrer am 21.7.1995 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin ihre Beförderung auf die Position der Verwaltungsleiterin des F. Die Klägerin trägt vor: Ihre Qualifikation sei derjenigen des ausgewählten Bewerbers zumindest gleichwertig. Sie erfülle die Anforderungen nach der Stellenausschreibung. Bereits in der Zeit von 1980 bis 1987 habe sie als Verantwortliche für die gesamte Aus- und Weiterbildung der Nachwuchskräfte unter Beweis gestellt, daß sie eine engagierte und belastbare Persönlichkeit sei. Ohne einschlägige Erfahrungen in der Verwaltung hätte sie auch den Bereich der Frauenbeauftragten nicht selbständig auf- und ausbauen und zu einer anerkannten Institution machen können. Verhandlungsgeschick und Kreativität seien notwendig gewesen, um eine Vielzahl von unterschiedlichen Gruppen zu einer Teilnahme am „Charlottenburger Frauenfrühling“ zu motivieren. Ihre Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit zeige sie in ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit durch ihre Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Bezirksverwaltung, mit allen Abteilungen des Bezirksamts, mit den Senatsverwaltungen und sonstigen Behörden, Institutionen, privatwirtschaftlichen Betrieben sowie der Volkshochschule. Der ausgewählte Bewerber sei nicht besser qualifiziert.

Die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen, ihr die im Amtsblatt von Berlin ausgeschriebene Angestellten-Stelle der Verwaltungsleiterin des F. (Vergütungsgruppe III/IIa BAT) zu übertragen.

Aus den Gründen:

Die zulässige Leistungsklage ist begründet. Der Klägerin steht gegen den Beklagten ein Anspruch auf Übertragung der im Amtsblatt von Berlin ausgeschriebenen Angestellten-Stelle der Verwaltungsleiterin des F. aus § 8 Abs. 2 LGG-Berlin vom 31.12.1990 (GVBl. S. 8) i.d.F. vom 21.6.1994 (GVBl. S. 182) i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG zu.

1. Die Klägerin kann ihren Anspruch vor allem auf die verfassungsgemäße Vorschrift des § 8 Abs. 2 LGG stützen. Danach sind Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen mindestens 50 % beträgt.

a) Aus § 8 Abs. 2 LGG folgt ein subjektives Recht der Frau auf Beförderung, sofern die dort genannten Voraussetzungen vorliegen und die Einzelfallgerechtigkeit gewahrt bleibt.

Zwar besitzt im allgemeinen kein Arbeitnehmer einen unmittelbaren Anspruch auf Beförderung

(BAG, BB 1979, S. 373; LAG Berlin, NZA 1994, S. 528). Nach Art. 33 Abs. 2 GG, nach dem jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat, ist der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes – gleichermaßen bei einer Einstellung wie bei einer Beförderung – gehalten, den ihm zustehenden Ermessensspielraum frei von ermessenswidrigen Erwägungen auszuschöpfen. Allein das Vorliegen eines Ermessensfehlers führt noch nicht zu einem Anspruch auf Beförderung. Dieser besteht nur in einem solchen Ausnahmefall, in dem das Ermessen dahin reduziert ist, daß jede andere Entscheidung des Arbeitgebers ermessensfehlerhaft wäre.

Eine solche Einschränkung des Ermessens wird durch § 8 Abs. 2 LGG bewirkt. Wenn zwei Bewerber gleich qualifiziert sind, kann der Arbeitgeber grundsätzlich frei bestimmen, welchen Bewerber er auswählt. Durch die Regelung in § 8 Abs. 2 LGG wird das Ermessen der auswählenden Verwaltung dahingehend beschränkt, daß die Entscheidung zugunsten der Frau getroffen wird, sofern die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind und nicht im Einzelfall eine andere Entscheidung geboten ist.

b) Die genannte Regelung ist mit Art. 3 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 GG vereinbar. Die Kammer schließt sich insoweit den überzeugenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 22. 6.1993 (AZR 590/92), mit dem der Europäische Gerichtshof zur Vorabentscheidung über die Vereinbarkeit der Quotenregelung des § 4 Abs. 2 LGG-Bremen mit europäischem Recht angerufen worden ist, an.

Nach Art. 3 Abs. 2 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Art. 3 Abs. 3 GG verbietet unter anderem eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Wie auch das Bundesarbeitsgericht ist die Kammer der Überzeugung, daß der systematische Zusammenhang der beiden Absätze für einen weitergehenden Regelungsgehalt des Art. 3 Abs. 2 GG spricht. Würde sich diese Regelung ebenfalls in einem Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts erschöpfen, wäre eine der beiden Normen überflüssig (BAG, a.a.O., Entscheidungsgründe, S. 22). Art. 3 Abs. 2 GG enthält damit ein eigenständiges, auf Gleichberechtigung gerichtetes Prinzip. Eine Regelung, die eine von der Qualifikation abhängige Frauenquote vorsieht, wird von dieser Zielvorgabe auch gedeckt. Die hierdurch auftretende Kollision zum Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 GG ist durch die Herstellung praktischer Konkordanz zu lösen. Dies erfordert nach dem Bundesarbeitsgericht (a.a.O., S. 23 ff.) die Prüfung, ob die Quotenregelung – hier des § 8 Abs. 2 LGG-Berlin – eine noch verhältnismäßige Begrenzung des Verbots der Diskri-

minierung wegen des Geschlechts aus Art. 3 Abs. 3 GG darstellt. Die dort enthaltene Regelung ist sowohl geeignet als auch erforderlich, um bestehende faktische Nachteile, die gegenüber Frauen auftreten, auszugleichen. Es bestehen aber auch keine Bedenken an der Verhältnismäßigkeit von § 8 Abs. 2 LGG im engeren Sinne. Zum einen führt die Regelung aufgrund der Ankoppelung an die Qualifikation der Bewerber ohnehin nicht generell dazu, daß männliche Bewerber nicht gefördert werden können. Schützenswert ist nur der qualifiziertere von zwei Bewerbern. Dessen Anspruch auf Beförderung wird durch § 8 Abs. 2 LGG nicht beeinträchtigt.

Zum anderen ermöglicht es die streitbefangene Regelung, zur Wahrung der Gerechtigkeit im Einzelfall von der Grundregel der Beförderung abzuweichen und die Stelle mit dem männlichen Mitbewerber zu besetzen.

c) Darüber hinaus widerspricht § 8 Abs. 2 LGG nicht Art. 2 Abs. 1 und Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zu Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9.2.1976 (76/207/EWG; im folgenden: Richtlinie).

Danach beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung i.S. der nachstehenden Bestimmungen, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf. Nach Art. 2 Abs. 4 steht die Richtlinie nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, entgegen.

Nach Überzeugung der Kammer ist § 8 Abs. 2 LGG-Berlin mit Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie vereinbar. Aus der vom Europäischen Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 17.10.1995 vorgenommenen Auslegung von Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie (EuGH, C 450/93) ergibt sich nicht, daß Quotenregelungen schlechthin mit europäischem Recht nicht zu vereinbaren sind. Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs verstößt § 4 Abs. 2 LGG-Bremen gegen Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie.

Im Gegensatz zu § 8 Abs. 2 LGG-Berlin sieht § 4 Abs. 2 LGG-Bremen eine zwar leistungsbezogene, dann aber – bei gleicher Qualifikation der Bewerber – automatische Beförderung der Frau vor. In § 8 Abs. 2 LGG-Berlin ist hingegen, wie bereits ausgeführt, eine Härtefallklausel enthalten.

Aus den Entscheidungsgründen des Europäischen Gerichtshofs (S. 17 und 8) kann nicht entnom-

men werden, daß leistungsabhängige Quotenregelungen stets gegen Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie verstoßen.

Soweit der Europäische Gerichtshof ausführt, daß eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennung oder Beförderung absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, über eine Förderung der Chancengleichheit hinausgeht und damit die Grenzen der in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme überschreitet (Ziff. 22 und 24), wird damit lediglich die vom Bundesarbeitsgericht vorgelegte Frage zur Vereinbarkeit von § 4 Abs. 2 LGG-Bremen mit der Richtlinie beantwortet. Der Europäische Gerichtshof verneint die gestellte Frage bei einer „solchen Regelung“ (Ziff. 23), die den weiblichen Bewerbern „automatisch den Vorrang“ bei der Beförderung einräumt (Ziff. 24). Auf den vorliegenden Fall ist die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs mangels Identität der zu beurteilenden nationalen Regelung nach dem Landesgleichstellungsgesetz nicht übertragbar.

Die Regelung des § 8 Abs. 2 LGG-Berlin läßt auch eine Auswahlentscheidung zugunsten des männlichen Bewerbers zu. Die streitbefangene Quotenregelung verhindert, daß ein Arbeitgeber bei seiner Auswahlentscheidung zwischen einem männlichen Bewerber und einer weiblichen Bewerberin auch weiterhin einen männlichen Bewerber auswählt, ohne dies an Gerechtigkeitsüberlegungen und eine Abwägung im Einzelfall anknüpfen zu müssen.

Damit ist § 8 Abs. 2 LGG-Berlin mit Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie in der vom Europäischen Gerichtshof vorgenommenen Auslegung vereinbar.

2. Ausgehend von diesen Maßstäben ist der Anspruch der Klägerin auf Beförderung im vorliegenden Fall zu bejahen. Die Klägerin hat in ausreichender Weise dargelegt, daß sie zumindest die gleiche Qualifikation aufweist wie der ausgewählte männliche Mitbewerber.

a) Die Klägerin hat schlüssig geschildert, daß sie das nach der Stellenausschreibung geforderte Anforderungsprofil erfüllt. Nach dem insoweit von dem Beklagten nicht weiter bestrittenen Vortrag weist die Klägerin die notwendigen Verwaltungskennntnisse ebenso auf wie Erfahrungen auf dem Gebiet der Kulturorganisaton. Auch die weiteren Anforderungen nach der Stellenbeschreibung werden von der Klägerin erfüllt.

b) Demgegenüber hat der Beklagte nicht hinreichend dargelegt, daß der ausgewählte Mitbewerber B. besser qualifiziert ist als die Klägerin.

aa) Eine solche bessere Qualifikation ergibt sich insbesondere nicht aus dem von dem Beklagten geschilderten Verlauf der Vorstellungsgespräche. Die Einlassungen des Beklagten lassen nicht ausreichend erkennen, aus welchen konkreten Umständen eine bessere Qualifikation des Mitbewerbers B. folgt. Soweit sich der Beklagte darauf beruft, den Vorstellungsgesprächen hätte jeweils die gleiche Struktur zugrunde gelegen, wird daraus und aus der eher pauschalen Schilderung der – streitigen – Antworten der Klägerin keine bessere Qualifikation des Mitbewerbers deutlich.

bb) Auch der weitere Vortrag des Beklagten ist nicht ausreichend, um eine bessere Qualifikation des ausgewählten Mitbewerbers B. zu untermauern. Der Beklagte hat vor allem nicht vorgetragen, ob Herr B. ebenfalls eine sehr gute dienstliche Beurteilung erhalten hat. Ferner hat der Beklagte nicht begründet, welche konkreten und nachvollziehbaren Erwägungen es ausnahmsweise entbehrlich gemacht haben könnten, auf eine Auswertung der dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber zu verzichten.

Die Beiziehung der Personalakten wäre nach Überzeugung der Kammer erforderlich gewesen, um sich ein Bild von der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zu machen.

Soweit Beamte in einem Auswahlverfahren betroffen sind, ist die Erforderlichkeit der Beiziehung von Personalakten anerkannt (OVG Berlin vom 30.12.1994, 4 S 332/94); sie folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG. Aber auch im Bereich der Angestellten ist diese Norm zu beachten. Dem in Art. 33 Abs. 2 GG zugrunde liegenden Leistungsprinzip wird der Arbeitgeber grundsätzlich nur dann gerecht, wenn er bei einer Beförderung auf die Personalakten der im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer zurückgreift und diese in seine Entscheidungsfindung einbezieht; dies gilt insbesondere für die in den Personalakten enthaltenen dienstlichen Beurteilungen.