

10 L 2416/22

B E S C H L U S S

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren

des Herr _____,

Antragstellers,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Wieland Rechtsanwälte GbR, Rhein-
weg 23, 53113 Bonn, Gz.: 00217/22 mw/mw,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom
AG, dieser vertreten durch die Leitung der Abteilung Sovereign Civil Servants Ser-
vices, Innere Kanalstraße 98, 50672 Köln,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigte: agv:community e.V, Am Tüv 5, 30519 Hannover,
Gz.: 22.163,

Beigeladene:

w e g e n vorläufiger Untersagung der Besetzung von Beförderungsstellen (Beförde-
rungsrunde 2022/2023)
hier: Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat die 10. Kammer des Verwaltungsgerichts Düsseldorf
am 25. April 2023

durch
Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Klein
Richterin am Verwaltungsgericht Schulz-Nagel
Richterin am Verwaltungsgericht Siegelkow

b e s c h l o s s e n :

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 letzten vier Beförderungsplanstellen der noch zu besetzenden 8 Beförderungsplanstellen der Besoldungsgruppe A 9_vz+Z BBesO der Beförderungsliste „Beteiligung intern _DT_IT_T“ mit den Beigeladenen zu 5. bis 8. oder anderen Beamten zu besetzen und diese zu befördern, bis über das Beförderungsbegehren des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

Der Antragsteller trägt ein Drittel und die Antragsgegnerin trägt zwei Drittel der Kosten des Verfahrens mit Ausnahme etwaiger außergerichtlicher Kosten der Beigeladenen, die diese selbst zu tragen haben.

Der Streitwert wird auf die Wertstufe bis 13.000,00 Euro festgesetzt.

G r ü n d e :

Der am 11. November 2022 der vorstehenden Beschlussformel sinngemäß entsprechend aller 8 noch zu besetzenden Beförderungsplanstellen der Besoldungsgruppe A 9_vz+Z BBesO der Beförderungsliste „Beteiligung intern _DT_IT_T“ gestellte Antrag hat nur hinsichtlich der letzten vier Beförderungsplanstellen der noch zu besetzenden 8 Beförderungsplanstellen Erfolg. Der zulässige Antrag ist nur insoweit begründet. Im Übrigen ist der Antrag unbegründet.

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Der geltend gemachte materielle Anspruch (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit der einstweiligen Sicherung (Anordnungsgrund) sind vom Antragsteller glaubhaft zu machen (vgl. §§ 123 Abs. 3, 173 Satz 1 VwGO, §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO).

Der Antragsteller hat einen Anordnungsanspruch nur entsprechend der vorstehenden Beschlussformel glaubhaft gemacht. Er hat nur einen Anspruch darauf, dass die Antragsgegnerin die letzten vier Beförderungsplanstellen der noch zu besetzenden 8 Beförderungs-

planstellen der Wertigkeit A 9_vz+Z BBesO der Einheit „Beteiligung intern _DT_IT_T“ freihält und insbesondere die Beförderung der Beigeladenen zu 5. bis 8. unterlässt, bis über seinen Bewerbungsverfahrensanspruch unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Vgl. zur Reichweite des Bewerbungsverfahrensanspruches bei Beförderungen auf der Grundlage einer Beförderungsrangliste: Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Beschluss vom 22. November 2012 – 2 VR 5.12 –, juris, Rn. 18 ff.

Denn die Entscheidung der Antragsgegnerin, keine der vorstehend genannten Beförderungsplanstellen mit dem Antragsteller zu besetzen, weist Rechtsfehler zu dessen Lasten auf.

Die Auswahlentscheidung ist jedenfalls insoweit fehlerhaft und verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers, als die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 20. Juni 2022 (Beurteilungszeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2021), die der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung zugrunde liegt, rechtswidrig ist, weil sie allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet und im Übrigen auch die aktuelle dienstliche Beurteilung jedenfalls eines der ausgewählten Bewerber teilweise Rechtsfehler aufweist.

Soll ein Beförderungsamts oder ein Beförderungsdienstposten besetzt werden, so ist der Dienstherr bei seiner Auswahlentscheidung zwischen Bewerbern an Art. 33 Abs. 2 GG gebunden. Dieser gewährleistet – unbeschränkt und vorbehaltlos – jedem Deutschen nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungs- und Eignungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Beurteilungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn Beförderungsstellen – wie hier – nach Maßgabe einer Beförderungsrangliste ohne Ausschreibung besetzt werden sollen und dabei alle in Betracht kommenden Beamten – hier die Beamten der Besoldungsgruppe A 9 auf der Beförderungsrangliste „Beteiligung intern _DT_IT_T“ – in die Auswahlentscheidung einbezogen werden. Wird das durch Art. 33 Abs. 2 GG vermittelte (grundrechtsgleiche) subjektive Recht, der sog. Bewerbungsverfahrensanspruch, durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, so folgt daraus zwar regelmäßig kein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint.

Vgl. zum Vorstehenden im Einzelnen etwa: BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 – 2 VR 5.12 –, juris, Rn. 2 ff., 23 ff.; Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW), Urteil vom 2. Februar 2015 – 1 A 596/12 –, juris, Rn. 19 und Beschluss vom 15. März 2013 – 1 B 133/13 –, juris, Rn. 33 ff., jeweils m.w.N.

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn einem Beamten, der – wie der Antragsteller – das statusrechtliche Amt eines Technischen Fernmeldebetriebsinspektors (Besoldungsgruppe A 9 BBesO) innehat, eine Amtszulage gemäß Fußnote 1 zu BesGr A9 BBesO gewährt werden soll. Denn die Amtszulage ist nach § 42 Abs. 2 BBesG unwiderruflich und ruhegehaltstfähig; sie gilt als Bestandteil des Grundgehalts. Vor diesem Hintergrund ist ein

Amt nach A9 mit Zulage von einem Beamten, dem ein Amt nach A9 übertragen wurde, im Wege der Beförderung zu erreichen.

Vgl. Sächsisches OVG, Urteil vom 20. Juli 2021 – 2 A 41/19 –, juris, Rn. 41; auch OVG NRW, Urteil vom 2. Februar 2015 – 1 A 596/12 –, juris, Rn. 19: „beförderungsgleiche Gewährung einer Amtszulage“.

Die Beurteilung, ob die Auswahl möglich erscheint oder aber vollkommen ausgeschlossen ist, setzt eine wertende Betrachtung der Umstände des Einzelfalls voraus und kann deswegen nicht schon im Falle einer – grundsätzlich immer gegebenen – "theoretischen Chance" des erfolglosen Bewerbers, ausgewählt zu werden, in dessen Sinne ausfallen.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 28. Februar 2020 – 1 B 503/19 –, juris, Rn. 11 m.w.N., vgl. hierzu auch OVG NRW Beschluss vom 16. April 2021 – 1 B 470/21 –, juris, Rn. 10 m.w.N.

Verletzungen des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Beamten können sich neben anderem sowohl daraus ergeben, dass seine eigene Beurteilung zu seinen Lasten fehlerhaft ist, als auch daraus, dass die Beurteilung des Konkurrenten zu dessen Gunsten fehlerhaft, also zu gut ist. Auch bei der danach im Rahmen des Streits um die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung inzident vorzunehmenden Kontrolle dienstlicher Beurteilungen sind diese verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar. Nur der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem Sinn der Regelungen über dienstliche Beurteilungen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Gegenüber dieser hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob diese – über Art. 3 Abs. 1 GG den Dienstherrn gegenüber dem Beamten rechtlich bindenden – Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen über die dienstliche Beurteilung im einschlägigen Beamtengesetz und der Laufbahnverordnung wie auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen.

Vgl. etwa OVG NRW, Beschlüsse vom 18. Juni 2015 – 1 B 384/15 –, juris, Rn. 5, vom 15. März 2013 – 1 B 133/13 –, juris, Rn. 39 und vom 16. November 2022 – 6 A 1015/21 –, juris, Rn 45, jeweils m.w.N.

Die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 20. Juni 2022, die der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung zugrunde liegt, verletzt allgemein gültige Wertmaßstäbe, weil schon die Begründung der Bewertung der Einzelmerkmale den an sie zu stellenden Anforderungen nicht genügt und zudem die Gesamtnote nicht ausreichend begründet worden ist.

Die dienstliche Beurteilung dürfte jedenfalls – worauf der Antragsteller zutreffend hinweist – insoweit rechtswidrig sein, als die Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ ohne hinreichende nachvollziehbare Begründung durch die Beurteiler jeweils mit „Gut“ bewertet worden sind, obwohl die unmittelbaren Führungskräfte des Antragstellers alle Einzelmerkmale in ihren Stellungnahmen vom 25. März 2021 und 4. Oktober 2021 zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung jeweils mit „Sehr gut“ bewertet hatten. Diese Absenkung hätte einer hinreichend nachvollziehbaren Begründung bedurft, weil die Funktion/Tätigkeit des Antragstellers über den gesamten Beurteilungszeitraum gegenüber seinem statusrechtlichen Amt deutlich höherwertig, vergleichbar A 12 BBesO bewertet war, und die Führungskräfte bei ihrer Bewertung allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen des innegehabten Arbeitspostens abzustellen hatten (vgl. § 1 Satz 5, § 2 Abs. 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 2 der Beilage 3 zu den maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien), während die Beurteiler die Leistungen des Beamten gemessen an den Anforderungen seines Statusamtes unter Berücksichtigung der tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben zu beurteilen hatten (vgl. § 2 Abs. 3 der Beilage 1 zu den Beurteilungsrichtlinien).

Ist der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt, so kann dies nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben. Denn ein Beamter, dessen Wahrnehmung der Aufgaben eines für ihn höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens während des Beurteilungszeitraums oder zumindest während eines nicht unerheblichen Teilzeitraums die Vergabe einer bestimmten (Gesamt-) Note rechtfertigt, erfüllt grundsätzlich die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter wenn nicht besserer Weise. Diese Annahme basiert auf der vergleichend heranzuziehenden unbestrittenen Einschätzung, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind. Bei einer höherwertigen Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten müssen in der dienstlichen Beurteilung mithin die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Arbeitspostens erbrachten Leistungen zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung gesetzt werden, bevor sie dann in einem zweiten Schritt den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden. Bei der Benotung der Einzelkriterien ist dabei zunächst zu beachten, dass die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien (hier: sechs oder sieben Einzelkriterien) die o. g. Schlussfolgerung rechtfertigt, der Beamte erfülle im Grundsatz die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter wenn nicht besserer Weise wie die Anforderungen des innegehabten Postens.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 17. August 2017 – 1 B 1132/16 –, juris, Rn. 17-22 m.w.N.

Sind die „Allgemeine Befähigung“, die „Sozialen Kompetenzen“ und das „Wirtschaftliche Handeln“ des Antragstellers nach der Einschätzung seiner unmittelbaren Führungskraft –

gemessen an den Anforderungen seines entsprechend der Besoldungsgruppe A 12 bewerteten Arbeitspostens – jeweils mit „Sehr gut“ zu bewerten, so dürfte nach der dargestellten Rechtsprechung im Ansatz davon auszugehen sein, dass diese Einzelkriterien erst recht mit der Spitzennote „Sehr gut“ bewertet werden müssen, wenn man sie an den deutlich geringeren Anforderungen seines Statusamtes A 9 BBesO misst. Jedenfalls erschließt sich nicht, weshalb diese Kompetenzen des Antragstellers bei einem weniger strengen Maßstab nur noch die Note „Gut“ verdienen sollen. Die in der Beurteilung für diese drei Kriterien jeweils gleichlautend gewählte Begründung der Beurteiler für die abweichende Bewertung mit der Note „Gut“,

„Eine bessere Bewertung der Einzelleistung von Herrn _____ ist in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamtinnen und Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste zu vergleichen sind, nicht möglich.“

vermag die Absenkung der Noten nicht zu rechtfertigen, weil sie formelhaft ist, keinen Bezug zu den individuellen Leistungen und Fähigkeiten des Antragstellers aufweist und unklar bleibt, welche Ergebnisse die anderen Beamten auf der Beurteilungsliste „Beteiligung intern _DT_IT_T“ erzielt haben. Das Gleiche gilt für die weiter in der Begründung des Gesamtergebnisses gewählte Formulierung zu den vorgenommenen Absenkungen,

„In Ausübung des Beurteilungsermessens, auch in Bezug auf den Vergleich zu den Leistungen der Beamten auf derselben Beurteilungsliste, ist eine Absenkung der Benotung bei drei Einzelmerkmalen als notwendig anzusehen.“

Ebenso kann der in der Begründung des Gesamtergebnisses enthaltene Hinweis, die Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ sowie „Wirtschaftliches Handeln“ seien weniger tätigkeitsbezogen als die übrigen der Einzelmerkmale, die Absenkung der Benotung nicht überzeugend erklären. Das gilt auch im Hinblick auf den Umstand, dass sich der Antragsteller bei dem Vergleich der Eignung, Befähigung und Leistung mit einer Vielzahl von Beamtinnen und Beamten seiner Besoldungsgruppe messen lassen musste, die im Beurteilungszeitraum auf höherwertigen Dienstposten eingesetzt worden sind. Zwar ist die Wertigkeit der Beschäftigung jeweils bereits bei der Bewertung der Einzelkriterien angemessen zu berücksichtigen,

vgl. ausführlich OVG NW, Beschluss vom 5. September 2017 - 1 B 498/17 -, Rn. 10 ff, juris; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 27. Februar 2018 - 1 B 809/17 -, Rn. 10, juris; vgl. auch Ziffer 6 der Beurteilungsrichtlinien.

Dabei verbietet sich allerdings eine bestimmte Einzelkriterien willkürlich herausgreifende Vorgehensweise. Zu fordern ist zumindest, dass die Beurteiler, wenn ihnen - wie hier - die dienstlichen Leistungen des Antragstellers im Beurteilungszeitraum nicht unmittelbar aus eigener Anschauung bekannt waren, nachvollziehbar machen, warum sie von den Bewertungen der unmittelbaren Führungskräfte gerade in Bezug auf die angesprochenen drei Einzelmerkmale abgewichen sind, die anderen Bewertungen hingegen übernommen haben. Dies wird nicht dadurch deutlich, dass ausgeführt wird, diese Merkmale seien „weniger tätigkeitsbezogen“.

An Beurteilungsbeiträge sind die Beurteiler zwar nicht gebunden. Sie üben ihren Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn sie die Beurteilungsbeiträge als Tatsachengrundlage in ihre Überlegungen einbeziehen und Abweichungen nachvollziehbar begründen. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren.

BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -, Rn. 36, juris und Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 -, Rn. 23, juris, jeweils m.w.N.

Ebenso wenig geben die textlichen Begründungen der unmittelbaren Führungskräfte des Antragstellers zu deren Bewertungen der in Rede stehenden Einzelmerkmale einen hinreichenden Anlass für die Beurteiler, gerade bei der Bewertung dieser Merkmale von der Bestnote „Sehr gut“ abzurücken. So heißt es zur „Allgemeinen Befähigung“ in der Stellungnahme seiner Führungskraft vom 25. März 2021 für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2019 bis zum 31. März 2021 u.a.: „Aufgrund seiner ausgezeichneten Auffassungsgabe (...)\", „sehr gutes Urteilsvermögen“, „sehr hohe Belastbarkeit“, „Sein sehr hohes Pflichtbewusstsein ist beispielhaft.“, „(...) zeigt stets eine sehr gute Einsatzbereitschaft“, „Das Organisationsvermögen (...) ist sehr stark ausgeprägt“. Zu „Soziale Kompetenzen“ heißt es u.a.: „(...) bringt sich überaus aktiv in das Projektteam ein.“ „Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden ist stets ausgezeichnet.“ „(...) trägt in jeder Hinsicht zu einer sehr guten und effizienten Teamarbeit bei.“ Und zu „Wirtschaftliches Handeln“ heißt es: „(...) verfügt über eine exzellente wirtschaftliche Denkweise.“ Gleichermaßen heißt es auch in der Stellungnahme seiner weiteren Führungskraft vom 4. Oktober 2021 für den Beurteilungszeitraum vom 1. April 2021 bis zum 31. August 2021 zur „Allgemeinen Befähigung“ u.a.: „Aufgrund seiner ausgezeichneten Auffassungsgabe (...)\", „(...) besitzt eine ausgezeichnete Urteilsfähigkeit“, „sehr zuverlässig“, „Das Organisationsvermögen (...) ist sehr stark ausgeprägt.“ Zu „Soziale Kompetenzen“ ist die Begründung der Bewertung gleichlautend mit der Begründung der Führungskraft Kroll und zu „Wirtschaftliches Handeln“ heißt es: „(...) und sehr wirtschaftlichen Handlungsweise verschafft (...) dem Unternehmen weitreichende Erfolge.“

Spricht somit Vieles dafür, dass in der Beurteilung des Antragstellers zu Unrecht drei der sechs Einzelkriterien lediglich mit „Gut“ statt mit der Note „Sehr gut“ bewertet worden sind, so dürfte sich auch die Gesamtnote „Gut ++“ nicht mehr rechtfertigen lassen. Zudem leidet die Festlegung des Gesamturteils in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers an einem Begründungsdefizit.

Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt,

vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 51.16 -, juris Rn. 12 u. 29 m.w.N.

Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung be-

darf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet ist, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Dieses Begründungserfordernis für das Gesamturteil wurde durch das Bundesverwaltungsgericht zwar ausdrücklich nur für solche dienstliche Beurteilungen entwickelt, die im sog. Ankreuzverfahren – also durch Ankreuzen einer Notenstufe, deren Bedeutungsgehalt außerhalb der Beurteilung selbst definiert ist,

vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 -, juris, Rn. 63,

bewertet werden. Nicht davon erfasst sein sollen solche dienstliche Beurteilungen, die sich in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten und bei denen sich schon aus diesen textlichen Ausführungen sowohl das Gewicht ergibt, das den jeweiligen Einzelaussagen beigemessen wird, als auch hinreichend deutlich wird, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde,

vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 -, juris, Rn. 65.

Daraus folgen mit Blick auf das Beurteilungssystem der Antragsgegnerin allerdings keine geringeren Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils. Denn den textlichen Begründungen der Einzelmerkmale ist gerade nicht zu entnehmen, welchen Stellenwert die Beurteiler diesen beigemessen haben und wie sich das Gesamturteil aus den Einzelkriterien herleitet.

Hier liegt darüber hinaus ein besonderer Umstand vor, der das Bedürfnis, die Bildung des Gesamturteils näher zu erläutern, noch verstärkt, weil die zur Anwendung kommenden Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen,

vgl. OVG NRW, Beschluss vom 3. August 2017 – 1 B 434/17 -, juris, Rn. 11,

um bei der Beurteilung auch dem etwaigen Auseinanderfallen des statusrechtlichen Amtes des Beamten und der Wertigkeit der von ihm im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Funktion Rechnung tragen zu können.

Ausgehend von diesen Grundsätzen bedurfte es im Fall des Antragstellers bereits wegen dieser Inkongruenz der zur Anwendung gelangten Bewertungsskalen notwendig einer gesonderten Begründung des Gesamturteils seiner dienstlichen Beurteilung. Die Bewertungsskala für das Gesamturteil unterscheidet sich von der Bewertungsskala für die Einzelkriterien nicht nur in der Anzahl der Notenstufen (fünf bzw. sechs), sondern zusätzlich darin, dass nur bei dem Gesamturteil eine weitere Aufspreizung in Form von jeweils drei Ausprägungsgraden (Basis, + und ++) vorgesehen ist. Es gibt hierzu weder einen in den Beurteilungsrichtlinien vorgegebenen noch einen sich in sonstiger Weise aus dem Beurteilungssystem selbst hinreichend klar ergebenden Maßstab, anhand dessen sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile und erst recht auch auf konkrete Ausprägungsgrade dieser Gesamturteile übertragen (sozusagen "übersetzen") ließen,

vgl. OVG NRW, Beschluss vom 3. August 2017 – 1 B 434/17 -, juris, Rn. 15.

So muss die durchgängige Vergabe der besten (von fünf) Notenstufen „sehr gut“ bei den Einzelmerkmalen keineswegs die Bewertung mit der zweitbesten (von sechs) Notenstufe „sehr gut“ bei dem Gesamturteil zur Folge haben, sondern kann beurteilungsfehlerfrei sowohl höher mit „hervorragend“ oder auch niedriger zu bewerten sein, wobei durch die Beurteiler zusätzlich die zur weiteren Ausdifferenzierung zur Verfügung stehenden Ausprägungsgrade in Rechnung zu stellen sind. Deswegen bedarf es einer substantiellen textlichen Begründung des individuell ausgeworfenen Gesamturteils, die die Übertragung der Bewertungen aus der fünfstufigen in die sechsstufige Notenskala ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls nachvollziehbar werden lässt,

vgl. OVG NRW, Beschluss vom 3. August 2017 - 1 B 434/17 -, juris, Rn. 17, vgl. auch BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - Rn. 36, juris.

Die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 20. Juni 2022 wird diesem Begründungserfordernis nicht gerecht. Es ist nicht nachvollziehbar, wie es zu der Gesamtnote „gut“ mit dem Ausprägungsgrad „++“ gekommen ist. Das Gesamtergebnis wird – soweit hier von Relevanz – wie folgt begründet:

„(...)Nach Würdigung aller Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil wird das oben angegebene Gesamtergebnis für Herrn [Name] festgesetzt.

Dieses Ergebnis ergibt sich aufgrund nachfolgender Erwägungen: In das Beurteilungsergebnis wurde einbezogen, dass Herr [Name] eine höherwertige Tätigkeit ausübt. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Beamter, der lange die Aufgaben eines höherwertigen Arbeitspostens ganz überwiegend „sehr gut“ erfüllt, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter Weise erfüllt. Das hier gefundene Gesamturteil steht zu dieser Regel nicht in einem Widerspruch. Bei der Vergabe der Gesamtergebnisse ist die Einzelleistung des Beamten im Vergleich zur Gesamtgruppe zu differenzieren. Herr [Name] kann kein besseres Gesamturteil erhalten, weil die in den Vergleich einzubeziehenden Beamten auf derselben Beurteilungsliste noch bessere Leistungen aufweisen.

Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ und „Sehr gut“ haben auf der Beurteilungsliste Beamte mit folgenden Konstellationen erhalten: Beamte, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten haben und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt sind. Ebenso Beamte, die eine geringfügig schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte haben, jedoch dabei höherwertiger eingesetzt sind sowie Beamte, die eine schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte haben, allerdings dabei deutlich höherwertig eingesetzt sind.

Bei der Festlegung des Gesamtergebnisses werden alle Einzelmerkmale gleichmäßig gewichtet. Die Gesamtnote „Gut++“ wird festgesetzt, wenn in den Einzelmerkmalen dreimal „Sehr gut“ und dreimal „Gut“ vergeben worden ist. Positiv ist anzumerken, dass Herr [Name] (...) und somit die Anforderungen seines Statusamtes unter Berücksichtigung der Bewertung und Wahrnehmung seiner Tätigkeit gut erfüllt.“

Diese Ausführungen genügen dem Begründungserfordernis nicht, weil die verwendeten Begrifflichkeiten, wie z.B. "vergleichbare Bewertung", "höherwertiger eingesetzt", "deutlich höherwertig eingesetzt", „schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte“ „geringfügig schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte“ etc. auslegungsbedürftig und unkonkret sind. Der Hinweis darauf, dass die beiden besten Notenstufen „Hervorragend“ und „Sehr gut“ den höherwertiger eingesetzten Beamten vorbehalten bleiben, vermag das Gesamtergebnis ebenso wenig zu plausibilisieren, weil es gerichtsbekannt ist, dass es auch statusamtsentsprechend und erst recht drei Ämter höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten grundsätzlich möglich ist, ein besseres Beurteilungsergebnis als „gut“ zu erhalten. Zu dieser Möglichkeit verhält sich die Begründung nicht, so dass nicht nachvollzogen werden kann, ob die in der Begründung dargestellten Bewertungsmaßstäbe abschließend sind. Es erschließt sich auch nicht ohne weiteres, weshalb Beamte, die eine geringfügig schlechtere oder eine schlechtere Leistungseinschätzung von ihren Führungskräften erhalten haben als der Antragsteller, aber höherwertig eingesetzt sind, ein besseres Gesamturteil erhalten können als dieser. Da die Begründung die allgemeinen Grundsätze, von denen sich die Beurteiler insoweit maßgeblich haben leiten lassen, nicht erläutert, kann das Gesamturteil auch deswegen nicht nachvollzogen und gerichtlich auf die Einhaltung einheitlicher Maßstäbe hin untersucht werden.

Insbesondere leuchtet auch nicht ein, weshalb bei der Bewertung des Gesamturteils trotz der hierfür zusätzlich zur Verfügung stehenden Note „Hervorragend“ mit drei Ausprägungsgraden nur die Gesamtnote „Gut++“ festgesetzt wird, wenn in den Einzelmerkmalen dreimal „Sehr gut“ und dreimal „Gut“ vergeben worden ist. Diese Begründung lässt vielmehr annehmen, dass bei der Vergabe der Gesamtnote außer Acht gelassen worden ist, dass für die Gesamtnote eine weitere Notenstufe zur Verfügung steht. Denn eine Bewertung in der Gesamtnote mit „Gut++“ würde bei solchen Einzelbewertungen bereits nahe liegen, wenn es die Note „Hervorragend“ nicht geben würde.

Schließlich fehlt es auch an jeglicher Erläuterung dazu, aus welchen Gründen der Antragsteller in demselben statusrechtlichen Amt trotz weiterer dienstlicher Erfahrung in der aktuellen dienstlichen Beurteilung im Gesamtergebnis um eine ganze Note schlechter als in seiner dienstlichen Beurteilung für den vorherigen Beurteilungszeitraum bewertet worden ist, in der er als Gesamtnote die Bewertung „Sehr gut ++“ erhalten hatte.

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass ein Leistungssprung oder -abfall in einer nachfolgenden dienstlichen Beurteilung zu begründen und ggf. zu plausibilisieren ist.

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. Januar 2021 – 2 VR 4.20 –, juris, Rn. 40 m.w.N. aus der Rechtsprechung.

Ferner sind auch die dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten des Antragstellers hinsichtlich der Anforderungen an die Begründungen der vorgenommenen Bewertungen nicht allesamt rechtsfehlerfrei.

Konkret macht der Antragsteller zu Recht geltend, dass der Leistungssprung des Beigeladenen zu 5., Herrn ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ ⁸ ⁹ ¹⁰ ¹¹ ¹² ¹³ ¹⁴ ¹⁵ ¹⁶ ¹⁷ ¹⁸ ¹⁹ ²⁰ ²¹ ²² ²³ ²⁴ ²⁵ ²⁶ ²⁷ ²⁸ ²⁹ ³⁰ ³¹ ³² ³³ ³⁴ ³⁵ ³⁶ ³⁷ ³⁸ ³⁹ ⁴⁰ ⁴¹ ⁴² ⁴³ ⁴⁴ ⁴⁵ ⁴⁶ ⁴⁷ ⁴⁸ ⁴⁹ ⁵⁰ ⁵¹ ⁵² ⁵³ ⁵⁴ ⁵⁵ ⁵⁶ ⁵⁷ ⁵⁸ ⁵⁹ ⁶⁰ ⁶¹ ⁶² ⁶³ ⁶⁴ ⁶⁵ ⁶⁶ ⁶⁷ ⁶⁸ ⁶⁹ ⁷⁰ ⁷¹ ⁷² ⁷³ ⁷⁴ ⁷⁵ ⁷⁶ ⁷⁷ ⁷⁸ ⁷⁹ ⁸⁰ ⁸¹ ⁸² ⁸³ ⁸⁴ ⁸⁵ ⁸⁶ ⁸⁷ ⁸⁸ ⁸⁹ ⁹⁰ ⁹¹ ⁹² ⁹³ ⁹⁴ ⁹⁵ ⁹⁶ ⁹⁷ ⁹⁸ ⁹⁹ ¹⁰⁰ ¹⁰¹ ¹⁰² ¹⁰³ ¹⁰⁴ ¹⁰⁵ ¹⁰⁶ ¹⁰⁷ ¹⁰⁸ ¹⁰⁹ ¹¹⁰ ¹¹¹ ¹¹² ¹¹³ ¹¹⁴ ¹¹⁵ ¹¹⁶ ¹¹⁷ ¹¹⁸ ¹¹⁹ ¹²⁰ ¹²¹ ¹²² ¹²³ ¹²⁴ ¹²⁵ ¹²⁶ ¹²⁷ ¹²⁸ ¹²⁹ ¹³⁰ ¹³¹ ¹³² ¹³³ ¹³⁴ ¹³⁵ ¹³⁶ ¹³⁷ ¹³⁸ ¹³⁹ ¹⁴⁰ ¹⁴¹ ¹⁴² ¹⁴³ ¹⁴⁴ ¹⁴⁵ ¹⁴⁶ ¹⁴⁷ ¹⁴⁸ ¹⁴⁹ ¹⁵⁰ ¹⁵¹ ¹⁵² ¹⁵³ ¹⁵⁴ ¹⁵⁵ ¹⁵⁶ ¹⁵⁷ ¹⁵⁸ ¹⁵⁹ ¹⁶⁰ ¹⁶¹ ¹⁶² ¹⁶³ ¹⁶⁴ ¹⁶⁵ ¹⁶⁶ ¹⁶⁷ ¹⁶⁸ ¹⁶⁹ ¹⁷⁰ ¹⁷¹ ¹⁷² ¹⁷³ ¹⁷⁴ ¹⁷⁵ ¹⁷⁶ ¹⁷⁷ ¹⁷⁸ ¹⁷⁹ ¹⁸⁰ ¹⁸¹ ¹⁸² ¹⁸³ ¹⁸⁴ ¹⁸⁵ ¹⁸⁶ ¹⁸⁷ ¹⁸⁸ ¹⁸⁹ ¹⁹⁰ ¹⁹¹ ¹⁹² ¹⁹³ ¹⁹⁴ ¹⁹⁵ ¹⁹⁶ ¹⁹⁷ ¹⁹⁸ ¹⁹⁹ ²⁰⁰ ²⁰¹ ²⁰² ²⁰³ ²⁰⁴ ²⁰⁵ ²⁰⁶ ²⁰⁷ ²⁰⁸ ²⁰⁹ ²¹⁰ ²¹¹ ²¹² ²¹³ ²¹⁴ ²¹⁵ ²¹⁶ ²¹⁷ ²¹⁸ ²¹⁹ ²²⁰ ²²¹ ²²² ²²³ ²²⁴ ²²⁵ ²²⁶ ²²⁷ ²²⁸ ²²⁹ ²³⁰ ²³¹ ²³² ²³³ ²³⁴ ²³⁵ ²³⁶ ²³⁷ ²³⁸ ²³⁹ ²⁴⁰ ²⁴¹ ²⁴² ²⁴³ ²⁴⁴ ²⁴⁵ ²⁴⁶ ²⁴⁷ ²⁴⁸ ²⁴⁹ ²⁵⁰ ²⁵¹ ²⁵² ²⁵³ ²⁵⁴ ²⁵⁵ ²⁵⁶ ²⁵⁷ ²⁵⁸ ²⁵⁹ ²⁶⁰ ²⁶¹ ²⁶² ²⁶³ ²⁶⁴ ²⁶⁵ ²⁶⁶ ²⁶⁷ ²⁶⁸ ²⁶⁹ ²⁷⁰ ²⁷¹ ²⁷² ²⁷³ ²⁷⁴ ²⁷⁵ ²⁷⁶ ²⁷⁷ ²⁷⁸ ²⁷⁹ ²⁸⁰ ²⁸¹ ²⁸² ²⁸³ ²⁸⁴ ²⁸⁵ ²⁸⁶ ²⁸⁷ ²⁸⁸ ²⁸⁹ ²⁹⁰ ²⁹¹ ²⁹² ²⁹³ ²⁹⁴ ²⁹⁵ ²⁹⁶ ²⁹⁷ ²⁹⁸ ²⁹⁹ ³⁰⁰ ³⁰¹ ³⁰² ³⁰³ ³⁰⁴ ³⁰⁵ ³⁰⁶ ³⁰⁷ ³⁰⁸ ³⁰⁹ ³¹⁰ ³¹¹ ³¹² ³¹³ ³¹⁴ ³¹⁵ ³¹⁶ ³¹⁷ ³¹⁸ ³¹⁹ ³²⁰ ³²¹ ³²² ³²³ ³²⁴ ³²⁵ ³²⁶ ³²⁷ ³²⁸ ³²⁹ ³³⁰ ³³¹ ³³² ³³³ ³³⁴ ³³⁵ ³³⁶ ³³⁷ ³³⁸ ³³⁹ ³⁴⁰ ³⁴¹ ³⁴² ³⁴³ ³⁴⁴ ³⁴⁵ ³⁴⁶ ³⁴⁷ ³⁴⁸ ³⁴⁹ ³⁵⁰ ³⁵¹ ³⁵² ³⁵³ ³⁵⁴ ³⁵⁵ ³⁵⁶ ³⁵⁷ ³⁵⁸ ³⁵⁹ ³⁶⁰ ³⁶¹ ³⁶² ³⁶³ ³⁶⁴ ³⁶⁵ ³⁶⁶ ³⁶⁷ ³⁶⁸ ³⁶⁹ ³⁷⁰ ³⁷¹ ³⁷² ³⁷³ ³⁷⁴ ³⁷⁵ ³⁷⁶ ³⁷⁷ ³⁷⁸ ³⁷⁹ ³⁸⁰ ³⁸¹ ³⁸² ³⁸³ ³⁸⁴ ³⁸⁵ ³⁸⁶ ³⁸⁷ ³⁸⁸ ³⁸⁹ ³⁹⁰ ³⁹¹ ³⁹² ³⁹³ ³⁹⁴ ³⁹⁵ ³⁹⁶ ³⁹⁷ ³⁹⁸ ³⁹⁹ ⁴⁰⁰ ⁴⁰¹ ⁴⁰² ⁴⁰³ ⁴⁰⁴ ⁴⁰⁵ ⁴⁰⁶ ⁴⁰⁷ ⁴⁰⁸ ⁴⁰⁹ ⁴¹⁰ ⁴¹¹ ⁴¹² ⁴¹³ ⁴¹⁴ ⁴¹⁵ ⁴¹⁶ ⁴¹⁷ ⁴¹⁸ ⁴¹⁹ ⁴²⁰ ⁴²¹ ⁴²² ⁴²³ ⁴²⁴ ⁴²⁵ ⁴²⁶ ⁴²⁷ ⁴²⁸ ⁴²⁹ ⁴³⁰ ⁴³¹ ⁴³² ⁴³³ ⁴³⁴ ⁴³⁵ ⁴³⁶ ⁴³⁷ ⁴³⁸ ⁴³⁹ ⁴⁴⁰ ⁴⁴¹ ⁴⁴² ⁴⁴³ ⁴⁴⁴ ⁴⁴⁵ ⁴⁴⁶ ⁴⁴⁷ ⁴⁴⁸ ⁴⁴⁹ ⁴⁵⁰ ⁴⁵¹ ⁴⁵² ⁴⁵³ ⁴⁵⁴ ⁴⁵⁵ ⁴⁵⁶ ⁴⁵⁷ ⁴⁵⁸ ⁴⁵⁹ ⁴⁶⁰ ⁴⁶¹ ⁴⁶² ⁴⁶³ ⁴⁶⁴ ⁴⁶⁵ ⁴⁶⁶ ⁴⁶⁷ ⁴⁶⁸ ⁴⁶⁹ ⁴⁷⁰ ⁴⁷¹ ⁴⁷² ⁴⁷³ ⁴⁷⁴ ⁴⁷⁵ ⁴⁷⁶ ⁴⁷⁷ ⁴⁷⁸ ⁴⁷⁹ ⁴⁸⁰ ⁴⁸¹ ⁴⁸² ⁴⁸³ ⁴⁸⁴ ⁴⁸⁵ ⁴⁸⁶ ⁴⁸⁷ ⁴⁸⁸ ⁴⁸⁹ ⁴⁹⁰ ⁴⁹¹ ⁴⁹² ⁴⁹³ ⁴⁹⁴ ⁴⁹⁵ ⁴⁹⁶ ⁴⁹⁷ ⁴⁹⁸ ⁴⁹⁹ ⁵⁰⁰ ⁵⁰¹ ⁵⁰² ⁵⁰³ ⁵⁰⁴ ⁵⁰⁵ ⁵⁰⁶ ⁵⁰⁷ ⁵⁰⁸ ⁵⁰⁹ ⁵¹⁰ ⁵¹¹ ⁵¹² ⁵¹³ ⁵¹⁴ ⁵¹⁵ ⁵¹⁶ ⁵¹⁷ ⁵¹⁸ ⁵¹⁹ ⁵²⁰ ⁵²¹ ⁵²² ⁵²³ ⁵²⁴ ⁵²⁵ ⁵²⁶ ⁵²⁷ ⁵²⁸ ⁵²⁹ ⁵³⁰ ⁵³¹ ⁵³² ⁵³³ ⁵³⁴ ⁵³⁵ ⁵³⁶ ⁵³⁷ ⁵³⁸ ⁵³⁹ ⁵⁴⁰ ⁵⁴¹ ⁵⁴² ⁵⁴³ ⁵⁴⁴ ⁵⁴⁵ ⁵⁴⁶ ⁵⁴⁷ ⁵⁴⁸ ⁵⁴⁹ ⁵⁵⁰ ⁵⁵¹ ⁵⁵² ⁵⁵³ ⁵⁵⁴ ⁵⁵⁵ ⁵⁵⁶ ⁵⁵⁷ ⁵⁵⁸ ⁵⁵⁹ ⁵⁶⁰ ⁵⁶¹ ⁵⁶² ⁵⁶³ ⁵⁶⁴ ⁵⁶⁵ ⁵⁶⁶ ⁵⁶⁷ ⁵⁶⁸ ⁵⁶⁹ ⁵⁷⁰ ⁵⁷¹ ⁵⁷² ⁵⁷³ ⁵⁷⁴ ⁵⁷⁵ ⁵⁷⁶ ⁵⁷⁷ ⁵⁷⁸ ⁵⁷⁹ ⁵⁸⁰ ⁵⁸¹ ⁵⁸² ⁵⁸³ ⁵⁸⁴ ⁵⁸⁵ ⁵⁸⁶ ⁵⁸⁷ ⁵⁸⁸ ⁵⁸⁹ ⁵⁹⁰ ⁵⁹¹ ⁵⁹² ⁵⁹³ ⁵⁹⁴ ⁵⁹⁵ ⁵⁹⁶ ⁵⁹⁷ ⁵⁹⁸ ⁵⁹⁹ ⁶⁰⁰ ⁶⁰¹ ⁶⁰² ⁶⁰³ ⁶⁰⁴ ⁶⁰⁵ ⁶⁰⁶ ⁶⁰⁷ ⁶⁰⁸ ⁶⁰⁹ ⁶¹⁰ ⁶¹¹ ⁶¹² ⁶¹³ ⁶¹⁴ ⁶¹⁵ ⁶¹⁶ ⁶¹⁷ ⁶¹⁸ ⁶¹⁹ ⁶²⁰ ⁶²¹ ⁶²² ⁶²³ ⁶²⁴ ⁶²⁵ ⁶²⁶ ⁶²⁷ ⁶²⁸ ⁶²⁹ ⁶³⁰ ⁶³¹ ⁶³² ⁶³³ ⁶³⁴ ⁶³⁵ ⁶³⁶ ⁶³⁷ ⁶³⁸ ⁶³⁹ ⁶⁴⁰ ⁶⁴¹ ⁶⁴² ⁶⁴³ ⁶⁴⁴ ⁶⁴⁵ ⁶⁴⁶ ⁶⁴⁷ ⁶⁴⁸ ⁶⁴⁹ ⁶⁵⁰ ⁶⁵¹ ⁶⁵² ⁶⁵³ ⁶⁵⁴ ⁶⁵⁵ ⁶⁵⁶ ⁶⁵⁷ ⁶⁵⁸ ⁶⁵⁹ ⁶⁶⁰ ⁶⁶¹ ⁶⁶² ⁶⁶³ ⁶⁶⁴ ⁶⁶⁵ ⁶⁶⁶ ⁶⁶⁷ ⁶⁶⁸ ⁶⁶⁹ ⁶⁷⁰ ⁶⁷¹ ⁶⁷² ⁶⁷³ ⁶⁷⁴ ⁶⁷⁵ ⁶⁷⁶ ⁶⁷⁷ ⁶⁷⁸ ⁶⁷⁹ ⁶⁸⁰ ⁶⁸¹ ⁶⁸² ⁶⁸³ ⁶⁸⁴ ⁶⁸⁵ ⁶⁸⁶ ⁶⁸⁷ ⁶⁸⁸ ⁶⁸⁹ ⁶⁹⁰ ⁶⁹¹ ⁶⁹² ⁶⁹³ ⁶⁹⁴ ⁶⁹⁵ ⁶⁹⁶ ⁶⁹⁷ ⁶⁹⁸ ⁶⁹⁹ ⁷⁰⁰ ⁷⁰¹ ⁷⁰² ⁷⁰³ ⁷⁰⁴ ⁷⁰⁵ ⁷⁰⁶ ⁷⁰⁷ ⁷⁰⁸ ⁷⁰⁹ ⁷¹⁰ ⁷¹¹ ⁷¹² ⁷¹³ ⁷¹⁴ ⁷¹⁵ ⁷¹⁶ ⁷¹⁷ ⁷¹⁸ ⁷¹⁹ ⁷²⁰ ⁷²¹ ⁷²² ⁷²³ ⁷²⁴ ⁷²⁵ ⁷²⁶ ⁷²⁷ ⁷²⁸ ⁷²⁹ ⁷³⁰ ⁷³¹ ⁷³² ⁷³³ ⁷³⁴ ⁷³⁵ ⁷³⁶ ⁷³⁷ ⁷³⁸ ⁷³⁹ ⁷⁴⁰ ⁷⁴¹ ⁷⁴² ⁷⁴³ ⁷⁴⁴ ⁷⁴⁵ ⁷⁴⁶ ⁷⁴⁷ ⁷⁴⁸ ⁷⁴⁹ ⁷⁵⁰ ⁷⁵¹ ⁷⁵² ⁷⁵³ ⁷⁵⁴ ⁷⁵⁵ ⁷⁵⁶ ⁷⁵⁷ ⁷⁵⁸ ⁷⁵⁹ ⁷⁶⁰ ⁷⁶¹ ⁷⁶² ⁷⁶³ ⁷⁶⁴ ⁷⁶⁵ ⁷⁶⁶ ⁷⁶⁷ ⁷⁶⁸ ⁷⁶⁹ ⁷⁷⁰ ⁷⁷¹ ⁷⁷² ⁷⁷³ ⁷⁷⁴ ⁷⁷⁵ ⁷⁷⁶ ⁷⁷⁷ ⁷⁷⁸ ⁷⁷⁹ ⁷⁸⁰ ⁷⁸¹ ⁷⁸² ⁷⁸³ ⁷⁸⁴ ⁷⁸⁵ ⁷⁸⁶ ⁷⁸⁷ ⁷⁸⁸ ⁷⁸⁹ ⁷⁹⁰ ⁷⁹¹ ⁷⁹² ⁷⁹³ ⁷⁹⁴ ⁷⁹⁵ ⁷⁹⁶ ⁷⁹⁷ ⁷⁹⁸ ⁷⁹⁹ ⁸⁰⁰ ⁸⁰¹ ⁸⁰² ⁸⁰³ ⁸⁰⁴ ⁸⁰⁵ ⁸⁰⁶ ⁸⁰⁷ ⁸⁰⁸ ⁸⁰⁹ ⁸¹⁰ ⁸¹¹ ⁸¹² ⁸¹³ ⁸¹⁴ ⁸¹⁵ ⁸¹⁶ ⁸¹⁷ ⁸¹⁸ ⁸¹⁹ ⁸²⁰ ⁸²¹ ⁸²² ⁸²³ ⁸²⁴ ⁸²⁵ ⁸²⁶ ⁸²⁷ ⁸²⁸ ⁸²⁹ ⁸³⁰ ⁸³¹ ⁸³² ⁸³³ ⁸³⁴ ⁸³⁵ ⁸³⁶ ⁸³⁷ ⁸³⁸ ⁸³⁹ ⁸⁴⁰ ⁸⁴¹ ⁸⁴² ⁸⁴³ ⁸⁴⁴ ⁸⁴⁵ ⁸⁴⁶ ⁸⁴⁷ ⁸⁴⁸ ⁸⁴⁹ ⁸⁵⁰ ⁸⁵¹ ⁸⁵² ⁸⁵³ ⁸⁵⁴ ⁸⁵⁵ ⁸⁵⁶ ⁸⁵⁷ ⁸⁵⁸ ⁸⁵⁹ ⁸⁶⁰ ⁸⁶¹ ⁸⁶² ⁸⁶³ ⁸⁶⁴ ⁸⁶⁵ ⁸⁶⁶ ⁸⁶⁷ ⁸⁶⁸ ⁸⁶⁹ ⁸⁷⁰ ⁸⁷¹ ⁸⁷² ⁸⁷³ ⁸⁷⁴ ⁸⁷⁵ ⁸⁷⁶ ⁸⁷⁷ ⁸⁷⁸ ⁸⁷⁹ ⁸⁸⁰ ⁸⁸¹ ⁸⁸² ⁸⁸³ ⁸⁸⁴ ⁸⁸⁵ ⁸⁸⁶ ⁸⁸⁷ ⁸⁸⁸ ⁸⁸⁹ ⁸⁹⁰ ⁸⁹¹ ⁸⁹² ⁸⁹³ ⁸⁹⁴ ⁸⁹⁵ ⁸⁹⁶ ⁸⁹⁷ ⁸⁹⁸ ⁸⁹⁹ ⁹⁰⁰ ⁹⁰¹ ⁹⁰² ⁹⁰³ ⁹⁰⁴ ⁹⁰⁵ ⁹⁰⁶ ⁹⁰⁷ ⁹⁰⁸ ⁹⁰⁹ ⁹¹⁰ ⁹¹¹ ⁹¹² ⁹¹³ ⁹¹⁴ ⁹¹⁵ ⁹¹⁶ ⁹¹⁷ ⁹¹⁸ ⁹¹⁹ ⁹²⁰ ⁹²¹ ⁹²² ⁹²³ ⁹²⁴ ⁹²⁵ ⁹²⁶ ⁹²⁷ ⁹²⁸ ⁹²⁹ ⁹³⁰ ⁹³¹ ⁹³² ⁹³³ ⁹³⁴ ⁹³⁵ ⁹³⁶ ⁹³⁷ ⁹³⁸ ⁹³⁹ ⁹⁴⁰ ⁹⁴¹ ⁹⁴² ⁹⁴³ ⁹⁴⁴ ⁹⁴⁵ ⁹⁴⁶ ⁹⁴⁷ ⁹⁴⁸ ⁹⁴⁹ ⁹⁵⁰ ⁹⁵¹ ⁹⁵² ⁹⁵³ ⁹⁵⁴ ⁹⁵⁵ ⁹⁵⁶ ⁹⁵⁷ ⁹⁵⁸ ⁹⁵⁹ ⁹⁶⁰ ⁹⁶¹ ⁹⁶² ⁹⁶³ ⁹⁶⁴ ⁹⁶⁵ ⁹⁶⁶ ⁹⁶⁷ ⁹⁶⁸ ⁹⁶⁹ ⁹⁷⁰ ⁹⁷¹ ⁹⁷² ⁹⁷³ ⁹⁷⁴ ⁹⁷⁵ ⁹⁷⁶ ⁹⁷⁷ ⁹⁷⁸ ⁹⁷⁹ ⁹⁸⁰ ⁹⁸¹ ⁹⁸² ⁹⁸³ ⁹⁸⁴ ⁹⁸⁵ ⁹⁸⁶ ⁹⁸⁷ ⁹⁸⁸ ⁹⁸⁹ ⁹⁹⁰ ⁹⁹¹ ⁹⁹² ⁹⁹³ ⁹⁹⁴ ⁹⁹⁵ ⁹⁹⁶ ⁹⁹⁷ ⁹⁹⁸ ⁹⁹⁹ ¹⁰⁰⁰ ¹⁰⁰¹ ¹⁰⁰² ¹⁰⁰³ ¹⁰⁰⁴ ¹⁰⁰⁵ ¹⁰⁰⁶ ¹⁰⁰⁷ ¹⁰⁰⁸ ¹⁰⁰⁹ ¹⁰¹⁰ ¹⁰¹¹ ¹⁰¹² ¹⁰¹³ ¹⁰¹⁴ ¹⁰¹⁵ ¹⁰¹⁶ ¹⁰¹⁷ ¹⁰¹⁸ ¹⁰¹⁹ ¹⁰²⁰ ¹⁰²¹ ¹⁰²² ¹⁰²³ ¹⁰²⁴ ¹⁰²⁵ ¹⁰²⁶ ¹⁰²⁷ ¹⁰²⁸ ¹⁰²⁹ ¹⁰³⁰ ¹⁰³¹ ¹⁰³² ¹⁰³³ ¹⁰³⁴ ¹⁰³⁵ ¹⁰³⁶ ¹⁰³⁷ ¹⁰³⁸ ¹⁰³⁹ ¹⁰⁴⁰ ¹⁰⁴¹ ¹⁰⁴² ¹⁰⁴³ ¹⁰⁴⁴ ¹⁰⁴⁵ ¹⁰⁴⁶ ¹⁰⁴⁷ ¹⁰⁴⁸ ¹⁰⁴⁹ ¹⁰⁵⁰ ¹⁰⁵¹ ¹⁰⁵² ¹⁰⁵³ ¹⁰⁵⁴ ¹⁰⁵⁵ ¹⁰⁵⁶ ¹⁰⁵⁷ ¹⁰⁵⁸ ¹⁰⁵⁹ ¹⁰⁶⁰ ¹⁰⁶¹ ¹⁰⁶² ¹⁰⁶³ ¹⁰⁶⁴ ¹⁰⁶⁵ ¹⁰⁶⁶ ¹⁰⁶⁷ ¹⁰⁶⁸ ¹⁰⁶⁹ ¹⁰⁷⁰ ¹⁰⁷¹ ¹⁰⁷² ¹⁰⁷³ ¹⁰⁷⁴ ¹⁰⁷⁵ ¹⁰⁷⁶ ¹⁰⁷⁷ ¹⁰⁷⁸ ¹⁰⁷⁹ ¹⁰⁸⁰ ¹⁰⁸¹ ¹⁰⁸² ¹⁰⁸³ ¹⁰⁸⁴ ¹⁰⁸⁵ ¹⁰⁸⁶ ¹⁰⁸⁷ ¹⁰⁸⁸ ¹⁰⁸⁹ ¹⁰⁹⁰ ¹⁰⁹¹ ¹⁰⁹² ¹⁰⁹³ ¹⁰⁹⁴ ¹⁰⁹⁵ ¹⁰⁹⁶ ¹⁰⁹⁷ ¹⁰⁹⁸ ¹⁰⁹⁹ ¹¹⁰⁰ ¹¹⁰¹ ¹¹⁰² ¹¹⁰³ ¹¹⁰⁴ ¹¹⁰⁵ ¹¹⁰⁶ ¹¹⁰⁷ ¹¹⁰⁸ ¹¹⁰⁹ ¹¹¹⁰ ¹¹¹¹ ¹¹¹² ¹¹¹³ ¹¹¹⁴ ¹¹¹⁵ ¹¹¹⁶ ¹¹¹⁷ ¹¹¹⁸ ¹¹¹⁹ ¹¹²⁰ ¹¹²¹ ¹¹²² ¹¹²³ ¹¹²⁴ ¹¹²⁵ ¹¹²⁶ ¹¹²⁷ ¹¹²⁸ ¹¹²⁹ ¹¹³⁰ ¹¹³¹ ¹¹³² ¹¹³³ ¹¹³⁴ ¹¹³⁵ ¹¹³⁶ ¹¹³⁷ ¹¹³⁸ ¹¹³⁹ ¹¹⁴⁰ ¹¹⁴¹ ¹¹⁴² ¹¹⁴³ ¹¹⁴⁴ ¹¹⁴⁵ ¹¹⁴⁶ ¹¹⁴⁷ ¹¹⁴⁸ ¹¹⁴⁹ ¹¹⁵⁰ ¹¹⁵¹ ¹¹⁵² ¹¹⁵³ ¹¹⁵⁴ ¹¹⁵⁵ ¹¹⁵⁶ ¹¹⁵⁷ ¹¹⁵⁸ ¹¹⁵⁹ ¹¹⁶⁰ ¹¹⁶¹ ¹¹⁶² ¹¹⁶³ ¹¹⁶⁴ ¹¹⁶⁵ ¹¹⁶⁶ ¹¹⁶⁷ ¹¹⁶⁸ ¹¹⁶⁹ ¹¹⁷⁰ ¹¹⁷¹ ¹¹⁷² ¹¹⁷³ ¹¹⁷⁴ ¹¹⁷⁵ ¹¹⁷⁶ ¹¹⁷⁷ ¹¹⁷⁸ ¹¹⁷⁹ ¹¹⁸⁰ ¹¹⁸¹ ¹¹⁸² ¹¹⁸³ ¹¹⁸⁴ ¹¹⁸⁵ ¹¹⁸⁶ ¹¹⁸⁷ ¹¹⁸⁸ ¹¹⁸⁹ ¹¹⁹⁰ ¹¹⁹¹ ¹¹⁹² ¹¹⁹³ ¹¹⁹⁴ ¹¹⁹⁵ ¹¹⁹⁶ ¹¹⁹⁷ ¹¹⁹⁸ ¹¹⁹⁹ ¹²⁰⁰ ¹²⁰¹ ¹²⁰² ¹²⁰³ ¹²⁰⁴ ¹²⁰⁵ ¹²⁰⁶ ¹²⁰⁷ ¹²⁰⁸ ¹²⁰⁹ ¹²¹⁰ ¹²¹¹ ¹²¹² ¹²¹³ ¹²¹⁴ ¹²¹⁵ ¹²¹⁶ ¹²¹⁷ ¹²¹⁸ ¹²¹⁹ ¹²²⁰ ¹²²¹ ¹²²² ¹²²³ ¹²²⁴ ¹²²⁵ ¹²²⁶ ¹²²⁷ ¹²²⁸ ¹²²⁹ ¹²³⁰ ¹²³¹ ¹²³² ¹²³³ ¹²³⁴ ¹²³⁵ ¹²³⁶ ¹²³⁷ ¹²³⁸ ¹²³⁹ ¹²⁴⁰ ¹²⁴¹ ¹²⁴² ¹²⁴³ ¹²⁴⁴ ¹²⁴⁵ ¹²⁴⁶ ¹²⁴⁷

zum Stichtag 1. September 2019 noch als Gesamtergebnis die Note „Gut“ mit dem Ausprägungsgrad „++“ und nunmehr in der aktuellen dienstlichen Beurteilung vom 20. Juni 2022 zum Stichtag 1. September 2021 die Bewertung „Hervorragend +“ erhalten hat, nicht hinreichend begründet worden sei. Der Beigeladene zu 5. befand sich auch schon im vorherigen Beurteilungszeitraum im statusrechtlichen Amt der Besoldungsgruppe A9 BBesO und war gleichermaßen schon in einer Funktion eingesetzt, die entsprechend höherwertig, nämlich nach der Besoldungsgruppe A 15 BBesO, bewertet war. Die hierzu erfolgte Begründung,

„Das Gesamtergebnis der dienstlichen Beurteilung weicht vom Ergebnis der vorherigen Beurteilung deutlich ab. Die Abweichung ist begründet durch die gegenüber dem Vorbeurteilungszeitraum erheblich bessere Leistungseinschätzung der Führungskräfte und durch das deutlich veränderte Beurteilungsniveau innerhalb dieser Liste.“

ist nach den vorliegenden Erkenntnissen nicht nachvollziehbar. Hinsichtlich der Formulierung eines deutlich veränderten Beurteilungsniveaus innerhalb dieser Liste fehlt es schon an jeglicher Erläuterung, auf welche Veränderung des Beurteilungsniveaus die deutliche Verbesserung gerade des Beigeladenen zu 5. zurückzuführen ist. Auch ist nicht ohne weiteres nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Beurteiler eine erheblich bessere Leistungseinschätzung der Führungskräfte des Beigeladenen zu 5. gegenüber dem Vorbeurteilungszeitraum angenommen haben. Der Beigeladene zu 5. ist auch in dem Beurteilungszeitraum vom 1. September 2019 bis zum 31. August 2021 von den beiden Führungskräften, die Stellungnahmen für ihn erstellt haben, nicht durchgängig in den Einzelmerkmalen mit „Sehr gut“ bewertet worden, sondern in der Stellungnahme für die Zeit vom 1. September 2019 bis zum 31. März 2021 in fünf Einzelmerkmalen mit der Note „Sehr gut“ und in einem Einzelmerkmal mit der Note „Gut“ und von der weiteren Führungskraft für die letzten fünf Monate des Beurteilungszeitraums bis zum 31. August 2021 jeweils in drei Einzelmerkmalen mit der Note „Sehr gut“ und in drei Einzelmerkmalen mit der Note „Gut“. Dies stellt zwar gegenüber der Stellungnahme seiner Führungskraft für den vorherigen Beurteilungszeitraum, in der er durchgängig in allen Einzelmerkmalen mit der Note „Gut“ bewertet worden war, eine Verbesserung dar. Inwieweit hier indes eine „erheblich bessere Leistungseinschätzung der Führungskräfte“ vorliegt, erschließt sich nicht ohne weiteres. Auch darf den Bewertungen für den längeren Stellungnahmezeitraum zwar ein stärkeres Gewicht beigemessen werden, der kürzere Stellungnahmezeitraum darf bei der Beurteilung aber nicht unberücksichtigt bleiben. Dafür, dass der kürzere Stellungnahmezeitraum unberücksichtigt geblieben sein dürfte, spricht jedoch die Formulierung in der Begründung des Gesamtergebnisses, wo es heißt:

„Dies hat dann im Einzelkriterium "Fachliche Kompetenz" zu einer Verbesserung geführt. Die übrigen Einzelkriterien wurden bereits aufgrund des längsten Stellungnahmezeitraumes mit der Note "Sehr gut" gewürdigt.“

Allein, dass es in der weiteren Begründung allgemein heißt,

„Hierbei wird der Einsatz in der Funktion einer höherwertigen Tätigkeit und das zeitliche Verhältnis der zugrunde liegenden Stellungnahmen sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteilentsprechend berücksichtigt.“

vermag diese Bedenken nicht auszuräumen.

Hingegen dürfte entgegen der Ansicht des Antragstellers die Bewertung des Beigeladenen zu 4., Thomas Ficken, der in der aktuellen dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 1. September 2021 die Bewertung „Hervorragend +“ erhalten hat, während er in der vorherigen dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 1. September 2019 noch als Gesamtergebnis die Bewertung „Sehr gut ++“ erhalten hatte, nicht einen solchen Leistungssprung darstellen, der als solcher gesondert zu begründen wäre.

Soweit der Antragsteller allgemein geltend macht, dass die Begründungen des Gesamtergebnisses bei allen der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten ein Plausibilitätsdefizit aufweisen würden und in keiner der Begründungen der Gesamturteile auch nur ansatzweise nachzuvollziehen sei, warum ausgehend von den Einzelbewertungen genau die im Gesamturteil gewählte Notenstufe und der gewählte Ausprägungsgrad festgesetzt worden sei, die Begründungen vielmehr beliebig und austauschbar seien, bleibt dieser Einwand selbst zu pauschal, um hinreichend substantiiert darzulegen, welche Formulierungen in welchen Beurteilungen hier konkret nicht als hinreichend angesehen werden.

Ist danach die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 20. Juni 2022 zu seinen Lasten fehlerhaft und die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung schon aus diesem Grund rechtswidrig und begegnet auch die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte dienstliche Beurteilung des Beigeladenen zu 5. rechtlichen Bedenken, so wäre ein Anspruch des Antragstellers, bis zu einer erneuten Entscheidung eine Beförderungsstelle für ihn freizuhalten, nur dann ausgeschlossen, wenn er in einem neuen Auswahlverfahren chancenlos wäre. Das ist hier nicht der Fall. Seine Aussichten, in einem neuen Auswahlverfahren, das die festgestellten Beurteilungsfehler vermeidet, ausgewählt zu werden, sind zumindest „offen“ in dem Sinne, dass seine Auswahl möglich erscheint.

Vgl. zu dieser Voraussetzung etwa Bundesverfassungsgericht, Kammerbeschluss vom 4. Februar 2016 – 2 BvR 2223/15 –, juris, Rn. 83; BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – 2 C 16.09 –, juris, Rn. 32; OVG NRW, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 1 B 99/17 –, juris, Rn. 11 ff.

Es erscheint vor dem oben Gesagten u.a. im Hinblick auf die defizitären Begründungen der Bewertungen der Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“, und „Wirtschaftliches Handeln“ zumindest nicht von vornherein ausgeschlossen, dass der Antragsteller bei einer Neubeurteilung in allen Einzelmerkmalen die Note „Sehr gut“ und im Hinblick auf seine höherwertige Beschäftigung im Gesamturteil die Note „Hervorragend Basis“ erhalte und damit mit den Beigeladenen zu 6., Frau _____, und zu 7., Herrn _____, gleichzöge, die in der der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten aktuellen dienstlichen Beurteilung die Gesamtnote „Hervorragend Basis“ und in allen Einzelmerkmalen die „Sehr gut“ erhalten haben. Damit könnte er auch für den Fall, dass die

dienstliche Beurteilung des Beigeladenen zu 5. hinsichtlich der Gesamtnote im Falle der Neubeurteilung schlechter ausfiele mit diesem ggfs. gleichziehen.

Welche Gesamtnote für den Antragsteller unter Berücksichtigung der vorliegenden, Beurteilungen der Beigeladenen und der Stellungnahmen deren Führungskräfte höchstens in Betracht kommen wird, ist anhand der beiden Parameter, die die Notenvergabe ausweislich der der Beurteilung beigegebenen (unzureichenden) Begründung des Gesamturteils erkennbar zulässigerweise steuern sollen und daher von den Beurteilern bei der Neubeurteilung maßgeblich zu berücksichtigen sein werden, zu ermitteln. Bei diesen Parametern handelt es sich zum einen um die Leistungseinschätzungen der unmittelbaren Führungskräfte des Antragstellers und der Beigeladenen (erster Parameter) und zum anderen um den Grad, um den die Wertigkeit der im maßgeblichen Zeitraum wahrgenommenen Funktion von der Wertigkeit des innegehabten Statusamtes jeweils abweicht (zweiter Parameter).

Vgl. hierzu, OVG NRW, Beschluss vom 28. Februar 2020 – 1 B 503/19 –, juris Rn. 16 ff.

Die Höherwertigkeit der Tätigkeit rechtfertigt nämlich weder einen fixen (Leistungs-) "Aufschlag" auf die Leistungseinschätzungen der unmittelbaren Führungskräfte, noch ermöglicht sie angesichts der unterschiedlichen Notenskalen für die Einzelbewertungen und für das Gesamturteil eine klare Zuordnung des in den dienstlichen Beurteilungen am Statusamt zu messenden Leistungsbildes zu einer bestimmten Gesamtnote mit bestimmtem Ausprägungsgrad. Vor diesem Hintergrund ist zusätzlich in den Blick zu nehmen, wie die unmittelbaren Führungskräfte die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen - gegliedert nach Einzelmerkmalen - in ihren Stellungnahmen bewertet haben. Danach verbleiben allerdings beachtliche Unwägbarkeiten, die letztlich dem Beurteilungsspielraum des Beurteilers immanent sind.

Die bloße Höherwertigkeit der Tätigkeit des Beigeladenen zu 7., der in dem für die aktuelle dienstliche Beurteilung für ihn maßgeblichen Beurteilungszeitraum vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2021 auf einem Dienstposten eingesetzt war, der nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesO bewertet war und damit nur um eine Stufe höherwertig als der Antragsteller eingesetzt war, vermag hiernach angesichts dieses konkreten - mäßigen - Grades einer noch höherwertigeren Beschäftigung für sich nicht die Einschätzung zu tragen, der Antragsteller werde dem höherwertig eingesetzten Beigeladenen zu 7. bei einer Neubeurteilung erneut zwingend nachgehen. Hierfür bieten auch die bei dieser Einschätzung zu berücksichtigenden Stellungnahmen der Führungskräfte keinen zwingenden Anlass. In den Stellungnahmen ihrer Führungskräfte sind sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene zu 7., der während des Beurteilungszeitraums zum Technischen Postbetriebsinspektor (Besoldungsgruppe A 9 BBesO) befördert worden ist, beide durchgehend mit der Note „Sehr gut“ bewertet worden. Ebenso zeigen auch die Formulierungen in den Begründungen dieser Bewertungen keinen so eindeutigen Leistungsvorsprung des Beigeladenen zu 7.

Das gilt auch im Vergleich zur Beigeladenen zu 6., die wie der Beigeladene zu 7., in ihrer aktuellen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2018

bis zum 31. August 2021 beurteilt worden ist, ebenfalls erst während des Beurteilungszeitraums zur Technischen Postbetriebsinspektorin (Besoldungsgruppe A 9 BBesO) befördert worden ist, während des gesamten Beurteilungszeitraums eine Funktion ausgeübt hat, die entsprechend einem Amt der Besoldungsgruppe A 14 BBesO bewertet war, und in den Stellungnahmen ihrer Führungskräfte in den Einzelmerkmalen aber nicht durchgehend mit „Sehr gut“ bewertet worden ist. Sie erhielt in der ersten Stellungnahme für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2018 bis zum 31. März 2021 zwar in fünf Einzelmerkmalen die Note „Sehr gut“ und in einem Einzelmerkmal die Note „Gut“, dafür jedoch in der Stellungnahme von der weiteren Führungskraft für die letzten fünf Monate des Beurteilungszeitraums bis zum 31. August 2021 in zwei Einzelmerkmalen die Note „Sehr gut“ und in vier Einzelmerkmalen die Note „Gut“. Aufgrund des Gewichtungsspielraums der Beurteiler lässt sich nicht hinreichend sicher prognostizieren, ob die Höherwertigkeit der Tätigkeit der Beigeladenen zu 7. dennoch zu einer besseren Bewertung führen wird.

Dass der Antragsteller im Falle einer erneuten Auswahlentscheidung als offensichtlich chancenlos anzusehen ist, kann hiernach nicht festgestellt werden.

Denn für den Fall, dass er mit dem Beigeladenen zu 5. in der aktuellen dienstlichen Beurteilung gleichzöge, würde er diesem im Hinblick auf die für die Auswahlentscheidung sodann heranzuziehenden Vorbeurteilungen vorgehen. Denn in seiner vorherigen Beurteilung zum Stichtag 1. September 2019 hatte der Antragsteller im Gesamtergebnis die Note „Sehr gut ++“, der Beigeladene zu 5. hingegen nur die Note „Gut ++“ erhalten. Mit den Beigeladenen zu 6. und zu 7. würde er hinsichtlich des Gesamtergebnisses der Vorbeurteilungen zunächst abermals gleichziehen. Denn diese sind beide in ihrer Vorbeurteilung zum Stichtag 1. September 2018 im Gesamtergebnis zwar mit „Hervorragend ++“ allerdings im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 BBesO bewertet worden, während der Antragsteller, der sich seit dem Jahr 2007 im Statusamt der Besoldungsgruppe A 9 BBesO befindet, im Gesamtergebnis mit „Sehr gut ++“ bewertet worden ist. Nach den Erwägungen der zugrunde liegenden Auswahlentscheidung hat die Antragsgegnerin nämlich für den Fall, dass ein Beamter in seiner Vorbeurteilung noch im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 BBesO als Gesamtergebnis die Note „Hervorragend ++“ erhalten hat, eine Anpassung der Beurteilung aufgrund des niedrigeren Statusamtes auf das Gesamtergebnis „Sehr gut ++“ vorgenommen. Im Falle des weiteren Gleichstandes der Bewerber hat sie sodann auf Hilfskriterien und dabei zunächst auf das Beförderungsalter und sodann auf das Alter der Bewerber abgestellt. Im Falle der Anwendung dieser Kriterien würde indes der Antragsteller, der bereits im Jahr 2007 befördert worden war, an den Beigeladenen zu 6. und zu 7. vorbeiziehen.

Hingegen kann nicht angenommen werden, dass der Antragsteller eine nicht nur theoretische, sondern realistische Chance hat, im Falle einer erneuten Erstellung seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung, die die festgestellten Beurteilungsfehler vermeidet, insbesondere im Gesamtergebnis so viel besser beurteilt zu werden, dass er an den Beigeladenen zu 1. bis 4. als den ausgewählten besten vier Bewerbern auf der Beförderungsliste vorbeiziehen könnte.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift sind durch einen Prozessbevollmächtigten einzureichen. Im Beschwerdeverfahren müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die das Verfahren eingeleitet wird. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen. Auf die zusätzlichen Vertretungsmöglichkeiten für Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse wird hingewiesen (vgl. § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO und § 5 Nr. 6 des Einführungsgesetzes zum Rechtsdienstleistungsgesetz – RDGEG –). Darüber hinaus sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen unter den dort genannten Voraussetzungen als Bevollmächtigte zugelassen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift sollen möglichst 9-fach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung als elektronisches Dokument bedarf es keiner Abschriften.

- (2) Gegen den Streitwertbeschluss kann schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle bei dem Verwaltungsgericht Düsseldorf (Bastionstraße 39, 40213 Düsseldorf oder Postfach 20 08 60, 40105 Düsseldorf) Beschwerde eingelegt werden, über die das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster entscheidet, falls ihr nicht abgeholfen wird. § 129a der Zivilprozessordnung gilt entsprechend.

Auf die ab dem 1. Januar 2022 unter anderem für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts geltende Pflicht zur Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe der §§ 55a, 55d Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV –) wird hingewiesen.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von sechs Monaten eingelegt wird, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat; ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

Die Beschwerde ist nicht gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,-- Euro nicht übersteigt.

Die Beschwerdeschrift soll möglichst 9-fach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung als elektronisches Dokument bedarf es keiner Abschriften.

War der Beschwerdeführer ohne sein Verschulden verhindert, die Frist einzuhalten, ist ihm auf Antrag von dem Gericht, das über die Beschwerde zu entscheiden hat, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, wenn er die Beschwerde binnen zwei Wochen nach der Beseitigung des Hindernisses einlegt und die Tatsachen, welche die Wiedereinsetzung begründen, glaubhaft macht. Nach Ablauf eines Jahres, von dem Ende der versäumten Frist angerechnet, kann die Wiedereinsetzung nicht mehr beantragt werden.

Klein

Schulz-Nagel

Siegelkow



Beglaubigt

Urkundsbeamter/in der Geschäftsstelle
Verwaltungsgericht Düsseldorf