

1 B 498/17

13 L 1283/16 Arnsberg

Begläubigte Abschrift

B e s c h l u s s

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren

des Herrn

Antragstellers,

Prozessbevollmächtigte: Wieland Rechtsanwälte GbR, Rheinweg 23,
53113 Bonn, Az.: 00199/16 fw/dh,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG, dieser vertreten durch die Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH), Langer Grabenweg 33 - 43, 53175 Bonn,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V. (agv:community e. V.), Gradestraße 18, 30163 Hannover, Az.: 16.175-18BRS,

Beigeladener:

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

wegen vorläufiger Untersagung der beförderungsgleichen Vergabe einer Amtszulage zu A 9 BBesO (Beförderungsrunde 2016);
hier: Beschwerde im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat der 1. Senat des

OBERVERWALTUNGSGERICHTS FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

am 5. September 2017

durch

die Vorsitzende Richterin am Obergericht Keller,

den Richter am Obergericht Schultze-Rhonhof,

den Richter am Verwaltungsgericht Becker-Rosenfelder

- 2 -

auf die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Arnsberg vom 6. April 2017, welche sich sinngemäß nicht auch gegen die in diesem Beschluss erfolgte Streitwertfestsetzung richtet,

beschlossen:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens tragen die Antragsgegnerin und der Beigeladene je zur Hälfte; ihre außergerichtlichen Kosten tragen sie jeweils selbst.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 10.836,10 Euro festgesetzt.

Gründe

Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg. Die Antragsgegnerin hat zwar die Argumentation des Verwaltungsgerichts zum Vorliegen eines Anordnungsanspruchs – ein Anordnungsgrund ist unstreitig glaubhaft gemacht – durchgreifend in Frage gestellt (dazu A.). Der angefochtene Beschluss ist aber im Ergebnis aus anderen Gründen richtig (dazu B.).

Mit dem angefochtenen Beschluss hat das Verwaltungsgericht der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die in der Einheit „Beteiligung intern_ weitere“ im Rahmen der Beförderungsrunde 2016 (beförderungsgleich) zu vergebende Amtszulage zu A 9 BBesO dem Beigeladenen zu verleihen, solange nicht über das diesbezügliche Begehren des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist. Seine Annahme, die anhand des Hilfskriteriums „Lebensalter“ getroffene Auswahlentscheidung sei fehlerhaft, hat es wie folgt begründet: Es könne schon nicht zweifelsfrei davon ausgegangen werden, dass die dem Antragsteller und dem Beigeladenen in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen zuerkannten Gesamturteile (jeweils „Hervorragend ++“) im Wesentlichen gleich seien. Die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen könne nämlich aller Voraussicht nach deshalb keinen Bestand haben, weil nicht ausgeschlossen werden

- 3 -

könne, dass die Wahrnehmung der höherwertigen Tätigkeit darin in unzulässiger Weise vollumfänglich doppelt berücksichtigt worden sei. Denn die Beurteiler hätten den nach den Erläuterungen in der Beurteilung allein herangezogenen Gesichtspunkt höherwertigen Einsatzes sowohl bei der Bewertung der beiden Einzelkriterien „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ durch Heraufsetzung der von der unmittelbaren Führungskraft vergebenen Einzelnoten „Gut“ auf „Sehr gut“ als auch bei der Festsetzung des Gesamturteils in Ansatz gebracht.

A. Diese Argumentation des Verwaltungsgerichts

– in der Sache ebenso das vom Verwaltungsgericht zitierte obiter dictum im Beschluss des VG Darmstadt vom 21. Februar 2017 – 1 L 3064/16.DA –, juris, Rn. 65, wonach die Berücksichtigung eines höherwertigen Einsatzes sowohl bei der Bewertung der Einzelmerkmale als auch bei der Festsetzung des Gesamturteils eine „unzulässige Mehrfachberücksichtigung“ darstellen soll –

hat die Antragsgegnerin mit ihrem fristgerechten Beschwerdevorbringen, die Beurteiler werteten die Ausübung der höherwertigen Tätigkeit zwar auf beiden Ebenen (Einzelnoten/Gesamturteil), dies aber einheitlich, durchgreifend in Frage gestellt.

I. Dem Verwaltungsgericht ist zwar zuzugeben, dass im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung leistungsrelevante Gesichtspunkte wie etwa die Höherwertigkeit des Einsatzes nicht mehr als einmal in Ansatz gebracht werden dürfen.

Vgl. insoweit Bodanowitz, in: Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, Stand: Juni 2017, B VI Rn. 368, zum Risiko einer „Doppelbewertung“ von Leistungsdimensionen bei sich überschneidenden Leistungsmerkmalen, die eine fehlerhafte Merkmalgewichtung bei der Bildung des Gesamturteils auslösen könne; vgl. ferner den in der angefochtenen Entscheidung angeführten, nicht nur die Ebene der dienstlichen Beurteilung betreffenden und deshalb nicht (unmittelbar) einschlägigen Beschluss des VG Gelsenkirchen vom 5. September 2008 – 12 L 717/08 –, juris, Rn. 13, nach welchem die wertende Berücksichtigung eines höherwertigen Einsatzes im Auswahlverfahren zur Zulassung zum Aufstiegsverfahren unzu-

- 4 -

lässig ist, wenn dieser Einsatz nach den Beurteilungsrichtlinien schon in die Beurteilungsnote einfließen soll.

Es ist daher unzulässig, einen bereits bei der Vergabe der Einzelnoten berücksichtigten höherwertigen Einsatz erneut in die Bildung des Gesamturteils einfließen zu lassen, zumal das Gesamturteil im Verhältnis zu den Einzelurteilen (lediglich) die Einzelergebnisse selbständig wertend zusammenfasst.

Vgl. insoweit etwa Lemhöfer, in: Lemhöfer/Leppek, Das Laufbahnrecht der Bundesbeamten, Stand: April 2017, § 49 BLV 2009 Rn. 18.

II. Bei einer einzelfallbezogenen Betrachtung, die die Besonderheiten des in Rede stehenden, mit Blick auf die regelmäßig höherwertige Beschäftigung der Beamten der Deutschen Telekom AG (DT AG) geschaffenen Beurteilungssystems (dazu 1.) mit einbezieht, ist es jedoch nicht zu beanstanden, dass die höherwertige Tätigkeit des Beigeladenen in der ihm für den Zeitraum vom 1. November 2013 bis zum 31. Mai 2015 erteilten dienstlichen Beurteilung sowohl – in gleichlautenden Formulierungen – bei der Erläuterung der beiden Einzelnoten „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ als auch bei der Begründung des Gesamtergebnisses „in den Einzelkriterien und im Gesamtergebnis berücksichtigt“ worden ist (dazu 2.).

1. Das Beurteilungssystem, das durch die einschlägigen Regelungen der zum 31. Oktober 2013 in Kraft getretenen, nachfolgend wiederholt aktualisierten „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ etabliert worden ist, gestaltet sich im Kern wie folgt: Die unmittelbare Führungskraft des Beamten fertigt eine vorbereitende Stellungnahme, die die auf dem (regelmäßig höherwertigen) Arbeitsposten gezeigten Leistungen des Beamten an den dortigen Anforderungen – nicht am Statusamt – misst und für sechs bzw. sieben Einzelmerkmale unter Beifügung von begründenden Kurztexen jeweils Noten aus einem fünfstufigen, nicht weiter ausdifferenzierten Notensystem („In geringem Maße bewährt“, „Teilweise bewährt“, „Rundum zufriedenstellend“, „Gut“ und „Sehr gut“) vergibt. Auf der Grundlage dieser Stellungnahme fertigen die Beurteiler unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und der konkreten Tätigkeiten die dienstliche Beurteilung. Hierbei sind die sechs bzw. sieben Einzelkri-

- 5 -

terien in der schon geschilderten Weise zu bewerten. Die Beurteilung hat sodann mit einem Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu schließen, für das ein abweichendes – sechsstufiges – Notensystem gilt, bei dem die o. g. fünf Notestufen durch die Notenstufe „Hervorragend“ ergänzt werden und bei dem zudem jede Notenstufe in drei Ausprägungsgrade (in aufsteigender Reihenfolge: „Basis“, „+“ und „++“) aufgefächert ist.

2. Diese Besonderheiten des Beurteilungssystems und die bei der Beurteilung nach der Einschätzung des Verwaltungsgerichts angenommene Höherwertigkeit der Beschäftigung des Beigeladenen rechtfertigen die Annahme, dass keine unzulässige „Doppelberücksichtigung“ vorliegt.

a) Der Beigeladene hat im Beurteilungszeitraum eine um sechs Besoldungsstufen höherwertige Tätigkeit ausgeübt. Er ist ausweislich des Textes der aktuellen Beurteilung als „Managing Consultant Telecommunications“ mit der Funktionsbewertung „AT 1-4“ beschäftigt gewesen; dies ist unstrittig. Die genannte Funktionsbewertung entspricht nach dem Vortrag der Antragsgegnerin zu dem einschlägigen Prüfverfahren und zu der konkreten Bewertung des Arbeitspostens des Beigeladenen mit „AT 3“ der Beamtenbewertung „A 15“.

Gegen diesen Vortrag wendet der Antragsteller ohne Erfolg ein, es sei hier mangels hinreichender Belege (Bewertungsvorgang hinsichtlich des Arbeitspostens; Arbeitsvertrag) auch denkbar, dass der AT-Vertrag des Beigeladenen letztlich eine nur nach T 7/T 8 (entspricht A 11/A 12 BBesO) zu bewertende Tätigkeit zum Inhalt habe. Denn – so der Antragsteller weiter – das Innehaben eines AT-Vertrages besage nur, dass über Tarif gezahlt werde, nicht aber auch, dass die Wertigkeit der Tätigkeit über der Wertigkeit von Tariffunktionen liege, weil es im Bereich „Außertarif“ keine festen Zuordnungen gebe. Außerdem sei es „völlig unlogisch“, die Gruppen AT 1 bis AT 4 zu ein und derselben Besoldungsgruppe zuzuordnen, und die vorgelegte „Übersetzungsmatrix“ betreffe die Beschäftigungsgesellschaft, bei der der Beigeladene tätig ist (Detecon International GmbH), nicht.

Die Einwände des Antragstellers stehen nicht mit den bisherigen, in anderen Verfahren gewonnenen Erkenntnissen des Senats im Einklang, wonach eine außertariflich

- 6 -

vergütete Beschäftigung auch ihrer Bewertung nach oberhalb der höchsten tariflich bezahlten Tätigkeit (T 10, entspricht stets A 14 BBesO) anzusiedeln und deswegen mit A 15 BBesO zu bewerten ist.

Vgl. den Senatsbeschluss vom 23. Mai 2017 – 1 B 99/17 –, juris, Rn. 18, wonach eine mit „AT 2“ bewertete Funktion eine besonders anspruchsvolle Funktion ist, die nicht mehr mit einer Vergütung nach der höchsten Vergütungsgruppe im Tarifvertrag abgedeckt werden kann, sondern erst mit einem darüber hinausgehenden Gehalt (Außertariflicher Angestellter der Entgeltgruppe 2); vgl. ferner den Senatsbeschluss vom 19. Januar 2016 – 1 B 895/15 –, juris, Rn. 28, (Zuordnung der Funktionsbewertung „AT 1-2“ zu der Beamtenbewertung nach A 15 BBesO); vgl. außerdem Bayerischer VGH, Beschluss vom 30. März 2017 – 6 CE 17.426 –, juris, Rn. 20: Alle in der Konzernbetriebsvereinbarung über Beschäftigungsverhältnisse für außertarifliche Angestellte (KBV AT) enthaltenen Bewertungen sind gegenüber der Beamtenbewertung A13/14 BBesO (höherer Dienst) höherwertig, da diese wiederum der höchsten tariflichen Entgeltgruppe 10 entspricht.

Zudem kann die Einordnung der Tätigkeit des Beigeladenen nach „AT 1-4“ als eine Beschäftigung entsprechend A 15 BBesO anhand der „Übersetzungsmatrix Bewertungen“ sehr wohl nachvollzogen werden. Wie der Antragsteller zutreffend vorträgt, handelt es sich bei der Detecon International GmbH um eine (hundertprozentige) Tochtergesellschaft der T-Systems International GmbH, die wiederum Tochtergesellschaft der DT AG ist. Dann aber spricht nichts dagegen, insoweit auf den Eintrag für die T-Systems International GmbH zurückzugreifen, der die von der Antragsgegnerin angenommene Einordnung belegt. Unabhängig davon lässt sich der Matrix entnehmen, dass Tätigkeiten nach „AT 1-4“ in allen Unternehmen, bei denen sie vorkommen und deshalb aufgeführt sind, der Beamtenbewertung A 15 BBesO entsprechen. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Annahme des Antragstellers als rein spekulativ, die Beschäftigung des Beigeladenen könne sich auf dem Niveau von A 11/12 BBesO und damit um nur drei Besoldungsstufen höherwertig bewegen.

Einer Einsichtnahme in den Arbeitsvertrag des Beigeladenen oder einer sonstigen weiteren Aufklärung bedurfte es nicht, weil Rechte des Antragstellers insoweit nicht berührt werden. Die Beschwerde der Antragsgegnerin bleibt – wie oben festgestellt

- 7 -

und nachfolgend begründet – aus anderen Gründen ohne Erfolg und es verbleibt bei dem ihm günstigen Ausspruch erster Instanz.

Im Übrigen könnte hier aus den folgenden Gründen sogar offen bleiben, welcher Beamtensbewertung genau die – in jedem Fall (noch) deutlich höherwertige – Beschäftigung des Beigeladenen entsprochen hat. Denn für die Bewertung der an dieser Stelle zur Überprüfung stehenden Argumentation des Verwaltungsgerichts als zutreffend oder nicht zutreffend kommt es grundsätzlich nicht auf den Grad der Höherwertigkeit des Einsatzes (sechs oder evtl. nur drei Besoldungsstufen) des Beigeladenen an.

b) Ist ein zu beurteilender 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.

Vgl. etwa den Senatsbeschluss vom 4. April 2016
– 1 B 1514/15 –, juris, Rn. 18 f., m. w. N.

Das gilt grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien. Die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens einhergehenden gesteigerten Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten Einzelmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in ihrer Gesamtheit betreffen.

Vgl. den Senatsbeschluss vom 4. April 2016
– 1 B 1514/15 –, juris, Rn. 20.

- 8 -

Diese Annahmen gelten ohne weiteres (schon), wenn ein Beamter „nur“ um drei Besoldungsgruppen höherwertig beschäftigt war und ihm – wie hier dem Beigeladenen – von seiner unmittelbaren Führungskraft sogar (2 x) „gute“ und (4 x) „sehr gute“ Leistungen bescheinigt werden.

Um solche Leistungen bei einer derartigen Tätigkeit im einschlägigen Notensystem gemessen am (noch) deutlich niedrigeren Statusamt und im Vergleich insbesondere zu amtsangemessen eingesetzten Beamten der Besoldungsgruppe A 9 BBesO sachgerecht abbilden und bewerten zu können, kann eine (einheitliche) Berücksichtigung des höherwertigen Einsatzes sowohl auf der Ebene der Einzelbewertungen als auch auf der Ebene des Gesamturteils zulässig und unter Umständen sogar geboten sein. Das wird immer dann zu gelten haben, wenn die Leistungen auf dem höherwertigen Posten, die der Beamte nach der Einschätzung der Beurteiler erbracht hat, aus Gründen, die in den Begrenzungen des Notensystems liegen, nur teilweise schon auf der Ebene der Einzelmerkmale erfasst werden können und deswegen ergänzend auch in das (nach einem abweichenden Notensystem zu bildende) Gesamturteil einfließen müssen. In solchen Fällen liegt gerade keine „Doppelberücksichtigung“ von Leistungen bzw. des höherwertigen Einsatzes vor. Vielmehr sind die zu würdigenden Leistungen auf dem höherwertigen Posten erst nach ihrer wertenden Einbeziehung auch in die Gesamtbewertung überhaupt vollständig erfasst.

So liegt der Fall hier. Bei verständiger Würdigung der Ausführungen in der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen haben die Beurteiler die von ihnen angenommene deutlich höherwertige Beschäftigung des Beamten zunächst bei den beiden Einzelmerkmalen in Ansatz gebracht, bei denen dies angesichts der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft (wie erwähnt: 4 x „Sehr gut“, 2 x „Gut“) nach dem Notensystem überhaupt nur möglich war, nämlich bei den in der Stellungnahme erfolgten, allein noch steigerungsfähigen Einzelbewertungen mit der Note „Gut“. Insoweit ist jeweils eine Anhebung auf die höchste Einzelnote „Sehr gut“ erfolgt. Die Beurteiler waren ersichtlich der (insbesondere bei Annahme eines um sechs Besoldungsstufen höherwertigen Einsatzes ohne weiteres nachvollziehbaren) Auffassung, die besonderen Leistungen auf dem höherwertigen Posten mit diesen beiden Anhebungen noch nicht vollständig abgebildet zu haben. Sie haben deshalb „die höherwertige Tätigkeit“ zusätzlich „im Gesamtergebnis berücksichtigt“. Dies haben sie getan, indem sie die

- 9 -

nun sämtlich, aber noch unzureichend mit „Sehr gut“ bewerteten Einzelleistungen im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung mit der erst nach der Notenskala für das Gesamturteil zur Verfügung stehenden Spitzennote „Hervorragend“ (in der Ausprägung „++“) selbständig wertend zusammengefasst haben.

B. Der angefochtene Beschluss ist aber, soweit er – hier nur in Rede stehend – das Vorliegen eines Anordnungsanspruchs bejaht hat, im Ergebnis aus den nachfolgend dargelegten Gründen richtig.

I. Dem Antragsteller steht ein Anordnungsanspruch (vgl. § 123 Abs. 1 und 3 VwGO i. V. m. §§ 920 Abs. 2, 294 Abs. 1 ZPO) zu, weil die zu seinen Lasten getroffene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin seinen aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (Bewerbungsverfahrensanspruch) verletzt (dazu 1.) und seine Auswahl in einem erneuten Auswahlverfahren zumindest möglich erscheint (dazu 2.).

1. Die Auswahlentscheidung, nach der die eine zu vergebende Amtszulage zu A 9 BBesO dem Beigeladenen verliehen werden soll, verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers. Denn die dieser Entscheidung zugrunde gelegte, nach den bereits zitierten Beurteilungsrichtlinien erstellte Regelbeurteilung des Beigeladenen vom 21. März 2016 erweist sich gemessen an den Anforderungen, welche an eine hinreichende Begründung solcher dienstlicher Beurteilungen zu stellen sind (dazu a)), als fehlerhaft. Das in dieser Regelbeurteilung ausgeworfene Gesamturteil ist unzureichend begründet (dazu b)). Nicht zu beanstanden ist diese Regelbeurteilung dagegen unter dem Gesichtspunkt des Status der tätig gewordenen Beurteiler (dazu c)).

Vorausgeschickt werden soll an dieser Stelle mit Blick auf den Beschwerdevortrag der Antragsgegnerin, dass dienstliche Beurteilungen von beigeladenen Konkurrenten im Konkurrentenstreitverfahren inzident und nach dem für Hauptsacheverfahren geltenden Maßstab überprüft werden, also nicht nur auf offensichtliche Fehler.

Ausführlich: Senatsbeschluss vom 12. April 2017
– 1 B 226/17 –, juris, Rn. 6 bis 14.

- 10 -

a) Hinsichtlich der Begründung dienstlicher Beurteilungen gelten auch in Ansehung damit für die Antragsgegnerin verbundener Schwierigkeiten (dazu cc)) die folgenden allgemeinen (dazu aa)) und – bezogen auf dienstliche Beurteilungen der hier in Rede stehenden Art – besonderen (dazu bb)) Grundsätze:

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, der der Senat folgt, sind dienstliche Beurteilungen zu begründen. Das ergibt sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), aus dem Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) und aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung, eine tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu vermitteln. Da der Dienstherr das Beurteilungssystem grundsätzlich nach seinen Vorstellungen und den Erfordernissen seines Geschäftsbereichs gestalten kann, ist er u. a. auch befugt, eine Notenskala aufzustellen und festzulegen, welcher Begriffsinhalt den einzelnen Notenbezeichnungen zukommen soll. Das Gesamturteil, mit dem die dienstliche Beurteilung gemäß § 49 Abs. 3 Satz 1 BLV schließt, ist nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes zu bilden und muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den einzelnen Gesichtspunkten der Bestenauswahl herleiten lassen.

Der Dienstherr ist grundsätzlich frei in seiner Entscheidung, ob er solche dienstlichen Beurteilungen vorsieht, die sich in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, oder ob er mit seinen Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen ein Ankreuzverfahren ohne zusätzliche textliche Begründungen etabliert. Im zuerst genannten Fall muss sich schon aus dem Fließtext ergeben, welches Gewicht den jeweiligen Einzelaussagen beigemessen wird und wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde. Entschieden sich der Dienstherr hingegen für ein Ankreuzverfahren, so müssen die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich (durch bestimmte „Ankertexte“) definiert sein.

Das Gesamturteil ist als die erforderliche zusammenfassende Bewertung durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der (ggf.) unterschiedlich bedeutsamen Einzelbewertungen zu bilden, wobei es im Rahmen des dem Dienstherrn zustehenden Ermessens dessen Sache ist, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merk-

- 11 -

malen zumessen will. Das Gesamturteil darf sich deshalb nicht auf die Bildung des arithmetischen Mittels aus den Einzelbewertungen beschränken. Die angesprochene Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung des Gesamturteils wird erkennbar, wie dieses aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen Gesichtspunkten der Bestenauswahl gegeben worden ist. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils sind dabei (ohne Hinzutreten sonstiger, Abweichendes gebietender Umstände) umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung des Gesamturteils jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere als die vergebene Note nicht in Betracht kommt, weil sie sich – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rn. 12 bis 25, vom 28. Januar 2016 – 2 A 1.14 –, juris, Rn. 30 bis 39, m. w. N., und vom 2. März 2017 – 2 C 21.16 –, juris, Rn. 59 bis 65.

bb) Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung hat der Senat bezogen auf die Besonderheiten des hier in Rede stehenden, bereits weiter oben dargestellten Beurteilungssystems (dazu (1)) und in Ansehung des (häufig gegebenen) Umstands höherwertiger Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten (dazu (2)) die folgenden Grundsätze formuliert.

Siehe dazu bereits den Senatsbeschluss vom 17. August 2017 – 1 B 1132/16 –, juris, Rn. 13 ff.

(1) Die Skalen für die Einzelbewertungen und das Gesamturteil unterscheiden sich nicht nur in der Anzahl der Notenstufen (fünf bzw. sechs), sondern zusätzlich darin, dass nur bei dem Gesamturteil eine weitere Auffächerung in Form von jeweils drei Ausprägungsgraden vorgesehen ist, sodass insgesamt 18 Teilnotenstufen zur Verfügung stehen. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt bestimmt. Ein solcher Maßstab ist in den Beurteilungsrichtlinien

- 12 -

nicht vorgegeben und kann dem Beurteilungssystem auch nicht auf sonstige Weise hinreichend klar entnommen werden.

Vgl. dazu grundlegend den Beschluss des Senats vom 22. März 2016 – 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 14 ff.; ferner etwa Senatsbeschluss vom 3. August 2017 – 1 B 434/17 –, juris, Rn. 15.

Hält man das Beurteilungssystem gleichwohl als solches für rechtskonform, bedarf es daher notwendig einer substantiellen textlichen Begründung des individuell ausgeworfenen Gesamturteils, die den angesprochenen Übersetzungsvorgang ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nachvollziehbar erläutert. Das Begründungserfordernis erfasst dabei ohne inhaltliche Einschränkungen auch die Vergabe des zuerkannten Ausprägungsgrades. Denn (erst) die Ausprägungsgrade geben im Beförderungsauswahlverfahren häufig den Ausschlag dafür, ob ein Bewerber nach dem Ergebnis seiner dienstlichen Beurteilung eine reale Chance auf eine Beförderung hat.

Dazu, dass die Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für den späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren auch die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils steuert, vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rn. 31 und 34, und Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris, Rn. 40.

(2) Ist der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt, so kann dies, wie bereits weiter oben erläutert, nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben.

(a) 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.

- 13 -

Ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. etwa die Beschlüsse vom 22. März 2016 – 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 18, vom 2. März 2017 – 1 B 138/17 –, juris, Rn. 9, und vom 12. April 2017 – 1 B 226/17 –, juris, Rn. 29.

Diese Schritte als wesentliche Bestandteile des Bewertungsvorgangs müssen für den beurteilten Beamten (und in einem Rechtsschutzverfahren auch für das Gericht) zumindest in Grundzügen nachvollziehbar gemacht werden, was die angemessene Berücksichtigung des jeweils vorliegenden Grades der höherwertigen Tätigkeit einschließt. Die schlichte Angabe des Bewertungsergebnisses und die Rechtsbehauptung, alle relevanten Gesichtspunkte in den Bewertungsvorgang einbezogen zu haben, reichen dafür nicht.

(b) 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. Denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Postens einhergehenden gesteigerten Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten Einzelmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in ihrer Gesamtheit betreffen. So leuchtet es etwa nicht ein, weshalb die Bewertung einer bestimmten, im Beurteilungszeitraum dokumentierten Fachkompetenz unabhängig davon sein soll, ob der Beamte diese Kompetenz auf einem Dienst- oder Arbeitsposten gezeigt hat, der der Bewertung nach seinem Statusamt entspricht, oder ob er insoweit solchen Anforderungen ausgesetzt gewesen ist, die wegen der Höherwertigkeit des Postens über die seines Statusamtes hinausgehen.

Vgl. hierzu und auch zur Unzulässigkeit einer Verengung der Betrachtung der höherwertigen Tätigkeit auf ein oder zwei ggf. „ins Auge stechende“ wertprägende Einzelmerkmale den Senatsbeschluss vom 4. April 2016 – 1 B 1514/15 –, juris, Rn. 20 bis 22, m. w. N.

- 14 -

Vor diesem Hintergrund bedarf es zunächst in dem Fall einer nachvollziehbaren Begründung, in dem die Beurteiler zur Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit nicht alle, sondern nur bestimmte einzelne Einzelkriterien höher bewertet haben als es nach den an den Anforderungen des Dienst- oder Arbeitspostens ausgerichteten Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft in der von dieser vorgelegten Stellungnahme geschehen ist. Die Begründung muss insoweit erkennen lassen, warum gerade diese Einzelkriterien (und andere nicht) höher bewertet worden sind. Aber auch dann, wenn die Beurteiler mit Blick auf die höherwertige Beschäftigung sämtliche Einzelmerkmale mit im Vergleich zu den Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft besseren Noten versehen haben, ist eine Begründung dafür erforderlich, warum die Höherwertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben gerade in der konkret vorgenommenen Weise Berücksichtigung gefunden hat. Es ist also zu begründen, warum gerade welcher Notensprung (eine Note höher, zwei Noten höher etc.) erfolgt ist.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 2. März 2017
– 1 B 138/17 –, juris, Rn. 11.

Das kann – abhängig von den Umständen des Einzelfalles – gerade bei einem geringfügigen Notensprung um nur eine Notenstufe auch abgrenzende (und nicht als hypothetisch qualifizierbare) Erwägungen zu einer höheren, von dem Beurteilten im Ergebnis zwar nicht erreichten, aber mit in Betracht zu ziehenden Note notwendig machen, um die Benotung nachvollziehbar zu machen.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 12. April 2017
– 1 B 226/17 –, juris, Rn. 31 bis 33, m. w. N.

(c) Hinsichtlich des (nach dem in Rede stehenden Beurteilungssystem: erst) von den Beurteilern zu fertigenden **Gesamturteils** gilt seit der einschlägigen Grundsatzentscheidung des Senats

– Senatsbeschluss vom 22. März 2016
– 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 11 bis 18 –

das Folgende:

- 15 -

Welche Anforderungen an Umfang und Begründungstiefe in Bezug auf die grundsätzlich gebotene Erläuterung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung in der Fallgruppe eines (deutlichen) Auseinanderfallens von Statusamt und Wertigkeit des von dem zu Beurteilenden wahrgenommenen Dienstpostens zu stellen sind, lässt sich nicht für alle denkbaren Fallgestaltungen generalisierend vorgeben, namentlich nicht in Richtung auf eine fixe Grenze in Gestalt einer bestimmten Zahl der Stufen des Auseinanderfallens. Relevant ist in diesem Zusammenhang – im Rahmen einer Gesamtwürdigung – nämlich auch, ob es neben dem sicherlich wichtigen Grad des Auseinanderfallens von der Bewertung des Dienst- oder Arbeitspostens und Statusamt im konkreten Fall noch weitere Umstände gibt, welche im Ergebnis die Anforderungen an eine ausreichende Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung wesentlich mitbestimmen. Letzteres kann sich aus dem Beurteilungssystem (etwa bei unterschiedlichen Bewertungsskalen für das Gesamturteil und die Beurteilung der Einzelmerkmale) oder aus einer einzelfallbezogenen Betrachtung des Grades der Übereinstimmung von Einzelbewertungen und Gesamturteil ergeben.

Dies zugrunde gelegt, gibt es bei den dienstlichen Beurteilungen, die auf der Grundlage der in Rede stehenden Beurteilungsrichtlinien erstellt worden sind, verschiedene Umstände, die dazu führen, dass sich das Beurteilungsergebnis für den beurteilten Beamten nicht bereits aus sich heraus erschließt und deshalb notwendig einer nachvollziehbaren Begründung bedarf. Denn es sind von den Beurteilern in mehreren, letztlich in einer Gesamtbetrachtung zusammenzuführenden Ebenen bestimmte Zuordnungen und Gewichtungen vorzunehmen. So gibt das maßgebliche Beurteilungssystem für das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung sechs Notenstufen vor, für die Bewertung der Einzelkriterien aber nur fünf. Dabei ist eine Bewertung mit "sehr gut" in dem einen Fall (Einzelkriterien) die höchste, in dem anderen Fall (Gesamturteil) aber nur die zweithöchste Notenstufe. Daraus ergeben sich zugleich Rückwirkungen für die Zuordnung auch der übrigen (nachfolgenden) Notenstufen, die sich aus dem System selbst noch nicht in einer bestimmten Weise klar ableiten lassen und folglich der Erläuterung bedürfen. Denn demnach entspricht die beste Notenstufe der Einzelbewertungen nicht automatisch der besten Stufe der Gesamtbewertung, sondern kann im Rahmen der Gesamtbewertung auch "nur" etwa die zweitbeste Notenstufe rechtfertigen. Andererseits erscheint das verwendete Beurteilungssystem aber nur dann widerspruchsfrei, wenn bereits "sehr gute" Bewertungen der Einzelkri-

- 16 -

terien im Ergebnis auf ein Gesamturteil im Bereich "hervorragend" führen können (was sie freilich nicht müssen). Ebenso müssen auch schon "gute" Einzelbewertungen im Gesamtergebnis gegebenenfalls eine Einstufung innerhalb der Notenstufe "sehr gut" rechtfertigen können (u. s. w.). Zudem erschließt sich in diesem Zusammenhang nicht schon aus sich heraus die Bedeutung der vergebenen Einzelbewertungen für den im Sinne einer Binnendifferenzierungsmöglichkeit in der Notenskala vorgesehenen Ausprägungsgrad („Basis“, „+“ bzw. „++“) der Notenstufe.

Schon die Art und Weise der Vornahme der vorerwähnten Zuordnungen bedarf einer – nicht nur pauschalen – Begründung. Dies gilt erst recht, wenn zusätzlich in die Gesamtbewertung einzustellen und zu gewichten ist, dass der zu Beurteilende in dem Beurteilungszeitraum eine gemessen an seinem Statusamt (deutlich) höherwertige Tätigkeit verrichtet hat. Denn die zuvor angesprochene Zuordnung der Einzelbewertungen zu der für das Gesamturteil geltenden Notenskala stellt sich in diesem Fall als noch deutlich komplexer dar. Es müssen dann nämlich, wie bereits oben ausgeführt, die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens 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 der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden.

cc) Dem Senat ist durchaus bewusst, dass es für die Deutsche Telekom AG schon wegen der Zahl der bei ihr beschäftigten Beamten sehr aufwendig ist, diese dienstlich zu beurteilen. Zusätzlich erschwert wird diese Aufgabe dadurch, dass viele dieser Beamten höherwertig beschäftigt werden, wobei zudem der Umfang höherwertiger Beschäftigung von einem Beamten zum anderen Beamten differieren kann. Hinzu tritt, dass die bereits angesprochene Inkongruenz der Notenskalen für die Einzelbewertungen und für das Gesamturteil die Begründung des letzteren noch einmal deutlich anspruchsvoller macht. Gleichwohl rechtfertigen all diese – zum Teil „hausgemachten“ – Schwierigkeiten es nicht, die oben eingehend dargelegten Anforderungen an eine nachvollziehbare Begründung insbesondere des Gesamturteils abzusenken oder sogar der Sache nach auf eine solche Begründung zu verzichten. Vor diesem Hintergrund spricht nach der Einschätzung des Senats viel dafür, dass die

- 17 -

Antragsgegnerin insbesondere im Falle der Beibehaltung des gewählten Notensystems einen deutlich höheren Aufwand in personeller und/oder zeitlicher Hinsicht betreiben muss, um rechtssichere Beurteilungen zu erteilen und die Beförderungsverfahren weniger störungsanfällig zu gestalten.

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen bedurfte es im Fall des im Statusamt A 9 BBesO befindlichen, nach § 13 Abs. 1 SUrlV a. F. beurlaubten und im Beurteilungszeitraum (1. November 2013 bis 31. Mai 2015) nach dem Vorstehenden auf einem mit A 15 BBesO zu bewertenden Posten eingesetzten Beigeladenen notwendig einer gesonderten Begründung des Gesamturteils seiner dienstlichen Beurteilung (dazu aa)). Die in der dienstlichen Beurteilung insoweit enthaltene Begründung genügt aber nicht den Anforderungen, die unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze hier unverzichtbar erfüllt sein müssen, damit die Begründung den ihr zukommenden Zweck erfüllen kann, den Weg der Bildung des Gesamturteils und insbesondere seine gewichtende Ableitung aus den Einzelbewertungen im konkreten Fall transparent und nachvollziehbar zu machen (dazu bb)). Der Begründungsmangel ist auch nicht entsprechend § 46 VwVfG unbeachtlich (dazu cc)).

aa) Die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen bedurfte notwendig einer gesonderten Begründung des Gesamturteils. Das folgt zum einen aus der oben angesprochenen Inkongruenz der angewendeten Bewertungsskalen für die Einzelbewertungen einerseits und das Gesamturteil andererseits. Zum anderen ergibt sich das Erfordernis einer substantiellen und nachvollziehbaren Begründung des Gesamturteils einschließlich des Ausprägungsgrades aus dem weiteren Umstand, dass der Beigeladene im Beurteilungszeitraum gemessen an seinem Statusamt um sechs Besoldungsstufen und damit deutlich höherwertig eingesetzt gewesen ist.

bb) Die in der dienstlichen Beurteilung (formal) enthaltene Begründung des Gesamturteils ist gemessen an den vorstehenden Grundsätzen unzureichend. Denn es gelingt ihr nicht, den Weg der Bildung des Gesamturteils und insbesondere seine gewichtende Ableitung aus den Einzelbewertungen im konkreten Fall transparent und nachvollziehbar zu machen.

- 18 -

Die Begründung des Gesamturteils der Beurteilung vom 21. März 2016 besteht – abgesehen von der eingangs der Begründung (wiederholend) festgestellten Höherwertigkeit des Einsatzes des Beigeladenen – im Wesentlichen aus einer kurzen Zusammenfassung der etwas umformulierten textlichen Beschreibungen, die sich schon in den Erläuterungen der Beurteiler zu der Benotung der Einzelkriterien finden. Das erfüllt den Zweck der hier geforderten gesonderten Begründung des Gesamturteils nicht hinreichend. Dies gilt auch für die – allerdings schon wertende – Feststellung, der Beigeladene sei ein ausgezeichneter Experte und Berater, der über alle fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfüge, um seine Aufgabe eigenverantwortlich und mit hervorragenden Ergebnissen zu erledigen. Geboten gewesen wäre vielmehr eine Erläuterung der Gründe dafür, wieso die Beurteiler auf der Grundlage der Gesamtheit der Einzelfeststellungen im Rahmen von deren Gewichtung und Zusammenführung zu dem ausgeworfenen Gesamturteil mitsamt dessen Ausprägungsgrad gelangt sind. Im Übrigen hätte es ergänzender Erläuterungen zur Übertragung der Einzelnoten auf die abweichende Skala der Gesamtnoten und zu Art und Umfang der Berücksichtigung der deutlich höherwertigen Tätigkeit des Beigeladenen im Beurteilungszeitraum bedurft. Daran fehlt es.

Dieses Begründungsdefizit wird auch nicht dadurch beseitigt, dass die angesprochene Zusammenfassung mit den beiden folgenden Sätzen abgeschlossen wird:

„Nach Würdigung aller Erkenntnisse wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt. Die höherwertige Tätigkeit ist in den Einzelkriterien und im Gesamtergebnis berücksichtigt.“

Denn dabei handelt es sich für sich genommen um eine inhaltsleere Formel. Diese kann dem Begründungserfordernis ersichtlich nicht genügen, weil sie nicht erläutert, worauf die behauptete Gesamtwürdigung in der Sache beruht und in welcher Weise die angebliche Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit stattgefunden hat.

An dem Vorliegen eines das Gesamturteil betreffenden Begründungsmangels ändert sich auch nichts durch die „Ergänzende Erläuterung zur Bildung des Gesamturteils“, die sich unmittelbar an die „Begründung des Gesamtergebnisses“ anschließt und wie folgt lautet:

- 19 -

„Während die Bewertung in den Einzelkriterien der Dienstlichen Beurteilung im Rahmen einer 5er-Notenskala erfolgt, wird das Gesamturteil der Dienstlichen Beurteilung in Anwendung einer 6er-Notenskala mit den Ausprägungen (in der Reihenfolge: Basis, +, ++) gebildet. Dabei ist „+“ der Mittelwert. Die unterschiedlichen Bewertungsskalen dienen der weiteren Differenzierung. Die Vornahme der Differenzierung erfolgt gleichmäßig über alle Notenstufen hinweg.“

Diese Erläuterung stellt keine individuelle Begründung dar. Sie erschöpft sich darin, in abstrakter Weise die Grundzüge des anzuwendenden Notensystems zu schildern. Außerdem handelt es sich, wie dem Senat aus einer Vielzahl von Verfahren bekannt ist, um einen Textbaustein, der in den dienstlichen Beurteilungen der vorliegenden Art, soweit deren Begründung überhaupt näher auf die unterschiedlichen Notenskalen eingeht, stets und unabhängig vom jeweiligen Einzelfall verwendet wird.

Eine nähere, den dargestellten Anforderungen genügende Begründung des Gesamturteils war hier auch nicht ausnahmsweise entbehrlich. Namentlich kann schon mit Blick auf die Inkongruenz der Notensysteme nicht gesagt werden, dass im konkreten Fall eine andere als die vergebene Note nicht in Betracht kommt, dass sich also die Note „Hervorragend ++“ – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt. Zwar wird es hier angesichts der schon gemessen an den Anforderungen des erheblich höherwertigen Arbeitspostens guten bis sehr guten Leistungen des Beigeladenen im Beurteilungszeitraum naheliegen, ihm auch im Falle der Neubeurteilung unter Beifügung einer ausreichenden textlichen Begründung insgesamt die Spitzennote in der höchsten Ausprägung zuzuerkennen. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass die Gesamtnote zumindest hinsichtlich des Ausprägungsgrades abweichend ausfällt. Das ergibt sich mit Blick zum einen auf den Beurteilungsspielraum der Beurteiler und zum anderen auf die nach den Erkenntnissen des Senats flächendeckende Rechtswidrigkeit entsprechender Beurteilungen,

vgl. insoweit die Senatsbeschlüsse vom 17. August 2017 – 1 B 1132/16 –, juris, Rn 51 ff., und vom 28. August 2017 – 1 B 261/17 –, n. v., BA Seite 18 f.,

welche u. U. eine neue Beurteilungspraxis erforderlich machen mag.

- 20 -

cc) Der nach alledem zu konstatierende Begründungsmangel ist entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin auch nicht nach § 46 VwVfG unbeachtlich. Nach dieser Vorschrift kann die Aufhebung eines nicht wichtigen Verwaltungsaktes nicht allein deshalb beansprucht werden, weil er unter Verletzung von Vorschriften über das Verfahren oder die Form zustande gekommen ist, wenn offensichtlich ist, dass die Verletzung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat. Diese Norm ist, soweit es um die Begründung dienstlicher Beurteilungen geht, nicht unmittelbar anwendbar. Denn die dienstliche Beurteilung ist kein Verwaltungsakt.

Vgl. statt aller: BVerwG, Urteil vom 17. März 2016 – 2 A 4.15 –, juris, Rn. 16, und Schnellenbach/Bo-danowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 11 Rn. 56, jeweils m. w. N.

Eine etwaige analoge Anwendung des § 46 VwVfG würde hier nicht weiterführen können, da nach dem Vorstehenden gerade nicht offensichtlich ist, dass der aufgezeigte Begründungsmangel die Vergabe der Gesamtnote in der Sache nicht beeinflusst hat. Unabhängig davon steht einer solchen Analogie entgegen, dass die insoweit als nicht geregelt anzunehmende Fallgestaltung (Unbeachtlichkeit eines einer dienstlichen Beurteilung bezogen auf das Gesamturteil anhaftenden Begründungsmangels) dem gesetzlich bestimmten Fall nicht vergleichbar ist. Denn bei derartigen Begründungsdefiziten handelt es sich nicht um bloße Form- bzw. Verfahrensmängel. Die unzureichende, nicht nachvollziehbare Begründung des jeweiligen Gesamturteils zieht nämlich angesichts des insoweit bestehenden Beurteilungsspielraums – ähnlich wie in Fällen einer unterbliebenen Ermessensbegründung – regelmäßig zugleich (auch) einen materiell-rechtlichen Fehler nach sich, der von der Unbeachtlichkeitsregelung des § 46 VwVfG nicht erfasst wird.

Vgl. schon den Senatsbeschluss vom 31. März 2017 – 1 B 162/17 –, juris, Rn. 14 bis 18.

Diese Einschätzung wird dadurch bekräftigt, dass die Behörde nach der Rechtsprechung aus Rechtsgründen gehindert ist, eine defizitäre Begründung des Gesamturteils nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung noch zu plausibilisieren.

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris, Rn. 41; ferner Senatsbeschluss

- 21 -

vom 2. März 2017 – 1 B 138/17 –, juris, Rn. 14, und
Senatsurteil vom 7. Juni 2017 – 1 A 2303/16 –, juris,
Rn. 81 f., 91.

c) Nicht zu beanstanden ist die dem Beigeladenen erteilte Regelbeurteilung, wie hier nur ergänzend und nicht tragend ausgeführt werden soll, dagegen unter dem Gesichtspunkt des Status der tätig gewordenen Beurteiler.

Zu dieser Frage in Fällen der vorliegenden Art allgemein vgl. den Senatsbeschluss vom 21. März 2017 – 1 B 1361/16 –, juris, Rn. 4 bis 22.

Dabei geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller nicht die Kompetenz der im Schriftsatz vom 22. Juni 2017 angeführten Beurteiler Hans-Jürgen Seckelmann und Susanne Bubic in Zweifel ziehen wollte, die die ihm selbst erteilte Spitzenbeurteilung zu verantworten haben. Hinsichtlich der Kompetenz der deshalb insoweit in Rede stehenden Beurteiler des Beigeladenen bestehen indes keine rechtlichen Bedenken. Ausgehend von den Angaben der Antragsgegnerin in dem in einem anderen Verfahren (1 A 1132/16) vorgelegten Schriftsatz vom 27. Juli 2017, hinsichtlich deren Richtigkeit dort Zweifel weder geäußert worden noch sonst erkennbar geworden sind, ist die Erstbeurteilerin, Ute Vlachakis, aktive Beamtin nach A 11 BBesO und damit ranghöher als der **Beigeladene**. Auch die Beurteilungskompetenz des Zweitbeurteilers Nelson Alexander Sanmann unterliegt danach keinen durchgreifenden Bedenken. Denn bei ihm handelt es sich um einen Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit nach T 7 (entspricht A 11 BBesO) bewertet ist.

Dazu, dass der Dienstherr mangels normativer Regelung im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit auch Angestellte zu beurteilungsbefugten Vorgesetzten des Beamten machen kann, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 21. März 2017 – 1 B 1361/16 –, juris, Rn. 5 f., m. w. N.

2. Die Auswahl des Antragstellers bei einer erneuten, den aufgezeigten Rechtsfehler meidenden Auswahlentscheidung erscheint bei der gebotenen wertenden Betrachtung der Umstände des Einzelfalls zumindest möglich.

- 22 -

Zu diesem Erfordernis näher: Senatsbeschluss vom
23. Mai 2017 – 1 B 99/17 –, juris, Rn. 9 bis 13,
m. w. N.

Der Antragsteller kann insoweit weder in Bezug auf den Beigeladenen noch gegenüber dem auf der Beförderungsliste ansonsten nur noch vor ihm geführten weiteren Konkurrenten als chancenlos eingestuft werden. Das gilt zunächst im Verhältnis zum Beigeladenen. Denn es kann, wie weiter oben zur Frage der Entbehrlichkeit einer näheren Begründung des Gesamturteils ausgeführt wurde, nicht ausgeschlossen werden, dass dem Beigeladenen im Falle der Neubeurteilung eine zumindest nach dem Ausprägungsgrad schlechtere Gesamtnote zuerkannt wird als bislang. Hinsichtlich des ebenfalls mit der Gesamtnote „Hervorragend ++“ bedachten Konkurrenten zu Ziffer 2 der Beförderungsliste gilt im Ergebnis nichts anderes. Denn die Erkenntnisse des Senats, die er bislang in Verfahren vergleichbarer Art gewonnen hat (s. o., Gliederungspunkt B. I. 1. b) bb)) und die hier – übrigens auch mit Blick auf die Beurteilung des Antragstellers – ihre Bestätigung finden, rechtfertigen den Schluss, dass die Gesamturteile in den einschlägigen dienstlichen Beurteilungen flächendeckend defizitär begründet sind. Vor diesem Hintergrund ist die Annahme gerechtfertigt, dass auch die dienstliche Beurteilung des nicht beigeladenen, vor dem Antragsteller geführten Konkurrenten neu zu erstellen sein wird und im Gesamturteil nicht zwingend genauso ausfallen muss wie zuvor.

II. Einer Anhörung der Beteiligten vor Ergehen dieses Beschlusses bedurfte es nicht, weil diese nach dem Stand des Verfahrens ohne weiteres damit rechnen mussten, dass sich die Entscheidung darauf stützt, dass die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen wegen ihrer defizitären Begründung rechtswidrig und der Antragsteller in einem erneuten Auswahlverfahren nicht chancenlos ist. Die unterlegene Antragsgegnerin hat hierzu bereits in der Beschwerdebegründungsschrift vom 8. Mai 2017 ausdrücklich vorgetragen. Sie hat ausgeführt, dass die Begründung der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen nicht zu beanstanden sei (Seite 5, dritter Absatz, und Seite 7, zweiter Absatz) und dass ein insoweit dennoch angenommener Mangel jedenfalls nach § 46 VwVfG unbeachtlich wäre (Seite 7, dritter Absatz). Ferner hat sie geltend gemacht und näher ausgeführt, dass der Antragsteller gegenüber dem Beigeladenen und auch dem an Nr. 2 der Beförderungsliste geführten, gegenüber dem Antragsteller ein gutes halbes Jahr älteren Beamten „chancenlos“ sei (Seite 7, letzter Absatz, bis Seite 9, vorletzter Absatz).

- 23 -

C. Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 und 3 VwGO sowie aus § 159 Satz 1 VwGO i. V. m. § 100 Abs. 1 ZPO. Es erscheint gerechtfertigt, dem Beigeladenen die Hälfte der Kosten des Beschwerdeverfahrens aufzuerlegen, weil er in diesem Verfahren mit Schriftsatz vom 12. Mai 2017 einen Sachantrag gestellt hat, mit dem er – ebenso wie die Antragsgegnerin – unterlegen ist.

Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus den §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG sowie § 52 Abs. 1 i. V. m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG. Anzusetzen ist danach im Ergebnis ein Viertel (Reduzierung des Jahresbetrages i. S. v. § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 GKG wegen § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und wegen des im Eilverfahren lediglich verfolgten vorläufigen Sicherungszwecks) der dem Antragsteller nach Maßgabe des im Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung am 21. April 2017 für Beamte der Postnachfolgeunternehmen geltenden Besoldungsrechts fiktiv für das angestrebte Amt der Besoldungsgruppe (hier: A 9_vz+Z) angesichts der maßgeblichen Erfahrungsstufe (hier: Stufe 8) im Kalenderjahr 2017 zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltfähiger Zulagen und ohne Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängig sind. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Besoldung ab dem 1. Februar 2017 erhöht hat. Daraus ergibt sich unter Mitberücksichtigung der für die Amtszulage geltenden Regelungen der im Tenor festgesetzte Streitwert (Januar 2017: 3.255,86 Euro zuzüglich der Amtszulage i. H. v. 280,01 Euro = 3.535,87 Euro; Februar bis Dezember 2017: 3.332,37 Euro + 286,59 Euro = 3.618,96 Euro x 11 = 39.808,56 Euro; Jahressumme: 43.344,43 Euro dividiert durch den Faktor 4 = 10.836,10 Euro).

Dieser Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach § 68 Abs. 1 Satz 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.

Keller

Schultze-Rhonhof

Becker-Rosenfelder



Beglaubigt
Würfel, VG-Beschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle