

Beglaubigte Abschrift



# Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht

## Beschluss

**5 ME 141/19**  
13 B 7676/18

In der Verwaltungsrechtssache

der Fernmeldebetriebsinspektorin /

- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte:  
Rechtsanwälte Wieland und andere,  
Rheinweg 23, 53113 Bonn

gegen

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG  
Gradestraße 18, 30163 Hannover

- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigte:

Beigeladen:

1.

2.

wegen: Bewerbungsverfahrensanspruch  
- Einstweilige Anordnung -



hat das Niedersächsische Obergerverwaltungsgericht - 5. Senat - am 29. Oktober 2019 beschlossen:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Hannover - 13. Kammer - vom 2. August 2019 geändert.

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, im Rahmen der sogenannten Beförderungsrunde 2018/2019 die Beigeladenen zu 1. und 2. auf der Beförderungsliste 0185\_GHQ\_nT in ein Amt der Besoldungsgruppe A9 „vz + Z“ zu befördern, solange nicht über die Beförderung der Antragstellerin erneut entschieden worden ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen im Beschwerdeverfahren sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Beschwerdeverfahren auf 24.206,28 EUR festgesetzt.

## **Gründe**

### **I.**

Streitgegenstand des Beschwerdeverfahrens ist die Auswahlentscheidung der Deutschen Telekom AG, in der sogenannten Beförderungsrunde 2018/2019 insgesamt zwei Planstellen der Besoldungsgruppe A 9 „vz“ (= Verzahnungsamt) „+ Z“ (= zuzüglich Amtszulage) in der Einheit „...“ mit den Beigeladenen zu 1. und 2. zu besetzen.

Die Antragstellerin steht im Statusamt einer Fernmeldebetriebsinspektorin (Besoldungsgruppe A 9 „vz“) im Dienst der Antragsgegnerin, deren Dienstherrnenbefugnisse von dem Postnachfolgeunternehmen Deutsche Telekom AG wahrgenommen werden. Die Antragstellerin war während des in Rede stehenden Beurteilungszeitraums unter Wegfall der Bezüge zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im Unternehmen „...“



c \_\_\_\_;) beurlaubt und dort deutlich höherwertig, nämlich zwei Laufbahngruppen oberhalb der eigenen Laufbahngruppe, als „Senior Expertin AT Security Management“ (AT I 1-2; entspricht Besoldungsgruppe A 15), eingesetzt.

Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. August 2017 (Beurteilungszeitraum: 1. Juni 2015 bis 31. August 2017) gelangte zu dem Gesamturteil „Gut“ (= dritthöchste von insgesamt sechs Notenstufen) mit dem Ausprägungsgrad „++“ (= höchster von drei Ausprägungsgraden). Die beurteilten sechs Einzelleistungsmerkmale - 1) Arbeitsergebnisse, 2) Praktische Arbeitsweise, 3) Allgemeine Befähigung, 4) Fachliche Kompetenz, 5) Soziale Kompetenz und 6) Wirtschaftliches Handeln - wurden auf der insoweit (nur) fünf Stufen umfassenden Notenskala dreimal mit „Gut“ (zweithöchste der fünf Notenstufen) und dreimal mit „Sehr gut“ (= höchste der fünf Notenstufen) bewertet. Im Vorfeld dieser dienstlichen Beurteilung hatte eine der seinerzeit während des Beurteilungszeitraums zuständigen unmittelbaren Führungskräfte der Antragstellerin, Herr Nicolas, eine Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin - allerdings lediglich den 10-monatigen Zeitraum vom 1. November 2016 bis zum 31. August 2017 betreffend - abgegeben, in der die Antragstellerin im Hinblick auf die genannten sechs Einzelleistungsmerkmale auf der fünf Stufen umfassenden Notenskala sechsmal mit „Rundum Zufriedenstellend“ (= dritthöchste der fünf Notenstufen) bewertet worden war. Eine Stellungnahme einer unmittelbaren Führungskraft für den übrigen 17-monatigen Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 existiert unstreitig nicht. In der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin, von den Beurteilern digital signiert am 21./24. August 2018, ist unter dem Punkt „Aufgabenbeschreibung“ (S. 1) wörtlich vermerkt: „Für den Zeitraum vom 01.06.2016 bis 31.10.2016 konnte aus organisatorischen Gründen keine Stellungnahme zur Leistungseinschätzung eingeholt werden.“ Bei der Begründung des Gesamturteils (S. 4) wird dieser Satz wörtlich wiederholt.

Gegen diese Regelbeurteilung erhob die Antragstellerin unter dem 5. November 2018 durch ihre Prozessbevollmächtigten Widerspruch, zu dessen Begründung sie u. a. rügte, in der Beurteilung werde der Eindruck erweckt, dass lediglich für den vergleichsweise kurzen Zeitraum vom 1. Juni 2016 bis zum 31. Oktober 2016 keine Stellungnahme einer unmittelbaren Führungskraft eingeholt worden sei; tatsächlich fehle es aber für den ganz überwiegenden Beurteilungszeitraum - nämlich den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 - an einer Stellungnahme der seinerzeit zuständigen unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin. Eine Beurteilung, bei der im Hinblick auf zwei Drittel des Beurteilungszeitraums eine solche Stellungnahme fehle, sei nicht geeignet, die tatsächlich gezeigten Leistungen für den vollständigen Beurteilungszeitraum abzubilden.



Es seien auch keine „organisatorischen Gründe“ dafür ersichtlich, eine Stellungnahme der seinerzeit zuständigen Führungskraft, Frau Herzwurm-Schmid, nicht einzuholen. Auch, wenn diese das Unternehmen verlassen habe, hätte rechtzeitig vorher eine Stellungnahme eingeholt werden müssen; hinreichende Bemühungen, dies nachzuholen, seien nicht ersichtlich.

Mit Widerspruchsbescheid vom 7. November 2011 wies die Deutsche Telekom AG den Widerspruch der Antragstellerin gegen ihre dienstliche Beurteilung zurück. Die Beurteilung für den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. August 2017 sei zwar rechtlich nicht zu beanstanden; es sei jedoch insoweit ein „Arbeitsfehler“ aufgetreten, als der Zeitraum, für den keine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft habe eingeholt werden können, fälschlicherweise mit „1. Juni 2016 bis 31. Oktober 2016“ bezeichnet worden sei; tatsächlich habe jedoch für den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 keine Stellungnahme eingeholt werden können, weil sowohl die unmittelbare Führungskraft, Frau Herzwurm-Schmid, als auch die nächsthöhere Führungskraft, Herr Havlis, „das Unternehmen zwischenzeitlich verlassen“ habe. Der Antragstellerin werde daher in den nächsten Wochen eine um diesen Punkt geänderte dienstliche Beurteilung zugesandt werden. Mit Schreiben der Deutschen Telekom AG vom 22. November 2018 erhielt die Antragstellerin eine korrigierte Version ihrer dienstlichen Beurteilung, die von den Beurteilern am 22. November 2018 digital signiert worden ist, und in der es unter dem Punkt „Aufgabenbeschreibung“ (S. 1) nunmehr heißt: „Für den Zeitraum vom 01.06.2015 bis 31.10.2016 konnte aus organisatorischen Gründen keine Stellungnahme zur Leistungseinschätzung eingeholt werden“; dieser (geänderte) Satz ist auch bei der Begründung des Gesamturteils (S. 4) eingefügt worden. Die Antragstellerin hat gegen ihre Regelbeurteilung zunächst beim Verwaltungsgericht Köln unter dem Aktenzeichen 15 K 7723/18 Klage erhoben; das Verwaltungsgericht Köln hat sich für örtlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit mit Beschluss vom 3. Dezember 2018 an das Verwaltungsgericht Hannover verwiesen, wo er unter dem Aktenzeichen 13 A 7617/18 anhängig ist.

Die Beigeladenen zu 1. und 2., die ebenfalls in einem Statusamt der Besoldungsgruppe A 9 stehen, haben in ihren dienstlichen Beurteilungen zum Stichtag 31. August 2017 (Beurteilungszeitraum: 1. Juni 2015 bis 31. August 2017) jeweils das Gesamturteil „Hervorragend“ (= höchste der insgesamt sechs Notenstufen) mit dem Ausprägungsgrad „+“ (= zweithöchster der drei Ausprägungsgrade) erhalten. Die genannten sechs Einzelleistungsmerkmale wurden auf der - fünf Stufen umfassenden - Notenskala jeweils durchgängig mit „Sehr gut“ (= höchste der fünf Notenstufen) bewertet. Die Beigeladene zu 1.





war während des Beurteilungszeitraums - wie die Antragstellerin - auf einem nach AT (= außertariflich) 1-2 bewerteten (entspricht Besoldungsgruppe A 15) Arbeitsplatz eingesetzt; die Beigeladene zu 2. war während des Beurteilungszeitraums auf einem mit T 10 bewerteten Arbeitsplatz (entspricht Besoldungsgruppe A 14) tätig.

Bereits am 28. September 2018 hatte die Deutsche Telekom AG „vorbehaltlich der Betriebsratszustimmung“ entschieden, die Beigeladenen zu 1. und 2. in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 „vz + Z“ zu befördern. Nachdem die Betriebsratsbeteiligung zu keinen Änderungen hinsichtlich der ausgewählten Beamtinnen geführt hatte, hatte die Deutsche Telekom AG ihre Auswahlentscheidung am 13. November 2018 unter Verweis auf die Beförderungsliste endgültig getroffen.

Mit Schreiben vom 28. November 2018 hatte die Deutsche Telekom AG der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie im Zuge der Beförderungsrunde 2018/2019 auf der Beförderungsliste „0185\_GHQ-nT“ mit dem Ergebnis „Gut ++“ geführt werde. Für die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 „vz + Z“ stünden auf der genannten Beförderungsliste, die 24 Beförderungsbewerber umfasse, insgesamt zwei Planstellen zur Verfügung. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen reiche nicht aus, um alle Beamten dieser Beförderungsliste zu befördern; es könnten nur Beamte befördert werden, die mindestens mit „Hervorragend +“ bewertet worden seien. Daher könne die Antragstellerin in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden.

Die Antragstellerin erhob unter dem 6. Dezember 2018 durch ihre Prozessbevollmächtigten Widerspruch gegen die Auswahlentscheidung und hat unter dem 13. Dezember 2018 bei dem Verwaltungsgericht Hannover insoweit um die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nachgesucht. Hierbei hat sie erklärt, den Antrag beim Verwaltungsgericht Hannover vor dem Hintergrund anhängig gemacht zu haben, dass der gegen die zugrundeliegende dienstliche Beurteilung geführte Rechtsstreit vom Verwaltungsgericht Köln an das Verwaltungsgericht Hannover verwiesen worden sei; es werde indes ausdrücklich die örtliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts Hannover gerügt.

Mit Beschluss vom 17. Januar 2019 hat das Verwaltungsgericht Hannover das Bundesverwaltungsgericht gebeten, gemäß § 53 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) das örtlich zuständige erstinstanzliche Verwaltungsgericht zu bestimmen. Das Bundesverwaltungsgericht hat als zuständiges Gericht des ersten Rechtszugs das Verwaltungsgericht Hannover bestimmt (Beschluss vom 18.4.2019 - BVerwG 2 AV 1.19 -, juris).



Mit Beschluss vom 2. August 2019 hat das Verwaltungsgericht den Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes abgelehnt. Gegen diese Entscheidung wendet sich die Antragstellerin mit ihrer Beschwerde, der die Antragsgegnerin entgegentritt. Die Beigeladenen zu 1. und 2. haben sich im Beschwerdeverfahren nicht geäußert.

## II.

Die Beschwerde der Antragstellerin hat Erfolg. Die von ihr in der Beschwerdebegründung dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, rechtfertigen die von der Antragstellerin begehrte Änderung der vorinstanzlichen Entscheidung.

1. Auswahlentscheidungen als Akt wertender Erkenntnis unterliegen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (BVerwG, Urteil vom 30.1.2003 - BVerwG 2 A 1.02 -, juris Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 15.11.2010 - 5 ME 244/10 -, juris Rn. 20; Beschluss vom 6.10.2011 - 5 ME 296/11 -, juris Rn. 3). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung zum Zuge kommt, erscheint eine Auswahl des jeweiligen Antragstellers also jedenfalls möglich (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 -, juris Rn. 11ff.; BVerwG, Urteil vom 4.11.2010 - BVerwG 2 C 16.09 -, juris Rn. 32; Nds. OVG, Beschluss vom 8.9.2011 - 5 ME 234/11 -, juris Rn. 27), hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg. Dabei darf das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 32). Das bedeutet, dass sich die Verwaltungsgerichte nicht auf eine wie auch immer geartete summarische Prüfung beschränken dürfen, sondern eine umfassende tatsächliche und rechtliche Überprüfung der Bewerberauswahl vornehmen müssen.

Der im Streitfall zu beachtende rechtliche Rahmen ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), wonach öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinne nur nach Kri-



terien vergeben werden dürfen, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen des Amtes genügen wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20.6.2013 - BVerwG 2 VR 1.13 -, juris Rn. 19). Dementsprechend darf die Bewerbung des Konkurrenten nur aus Gründen zurückgewiesen werden, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 21; Urteil vom 29.11.2012 - BVerwG 2 C 6.11 -, juris Rn. 10).

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, Urteil vom 27.2.2003 - BVerwG 2 C 16.02 -, juris Rn. 12; Beschluss vom 20.6.2013, a. a. O., Rn. 21; Nds. OVG, Beschluss vom 10.10.2012 - 5 ME 235/12 -, juris Rn. 18; Beschluss vom 14.11.2013 - 5 ME 228/13 -, juris Rn. 12; Beschluss vom 23.5.2014 - 5 ME 61/14 -), weil für die zu treffende Entscheidung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf den aktuellen Stand abzustellen ist.

Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, Beschluss vom 20.6.2013, a. a. O., Rn. 21). Ist aufgrund dieser aktuellen Beurteilungen von einer im Wesentlichen gleichen Beurteilung auszugehen, ist für die Auswahlentscheidung (zunächst) auf weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.8.2003 - BVerwG 2 C 14.02 -, juris Rn. 22f.; Nds. OVG, Beschluss vom 27.5.2005 - 5 ME 57/05 -, juris Rn. 20), ehe die Heranziehung nicht leistungsbezogener Hilfskriterien in Betracht kommt. Sofern Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden sind, hat der Dienstherr (als weiteres unmittelbar leistungsbezogenes Kriterium) zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen (Nds. OVG, Beschluss vom 21.12.2016 - 5 ME 151/16 -, juris Rn. 19). Sind die Bewerber auch nach der umfassenden inhaltlichen Auswertung der aktuellen dienstlichen Beurteilungen („ausschärfende Betrachtung“) als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann die zuständige Behörde auf andere leistungsbezogene Gesichtspunkte abstellen.



2. Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Antragstellerin mit ihrem Beschwerdebringen einen Anordnungsanspruch gemäß § 123 Abs. 1, Abs. 3 VwGO in Verbindung mit §§ 920 Abs. 2, 294 der Zivilprozessordnung (ZPO) glaubhaft gemacht. Die getroffene Auswahlentscheidung ist fehlerhaft, weil die ihr zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen fehlerhaft sind. Es erscheint im Streitfall auch nicht ausgeschlossen, dass die Antragstellerin bei einer erneuten Auswahlentscheidung, der rechtmäßige Beurteilungen zugrunde liegen, zum Zuge kommen könnte.

a) Das Verwaltungsgericht ist davon ausgegangen, dass die Regelbeurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. August 2017 (Beurteilungszeitraum: 1. Juni 2015 bis 31. August 2017) nicht zu beanstanden sei (Beschlussabdruck - BA -, S. 6 bis 8). Diese Feststellung hält der beschwerdegerichtlichen Überprüfung nicht stand.

Die Verwaltungsgerichte haben im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamts auch die der Auswahl zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen zu überprüfen. Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung, die als solche kein Verwaltungsakt und deshalb auch nicht der Bestandskraft fähig ist, können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren wie auch in einem gegebenenfalls anschließenden verwaltungsgerichtlichen „Konkurrentenstreit“ geltend gemacht werden. Der Beamte braucht also nicht den Ausgang des isolierten Streites um die Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung abzuwarten; andererseits ist auch der Dienstherr nicht verpflichtet, Beförderungsverfahren nur deshalb „auszusetzen“, weil einer der Bewerber eine für die Auswahlentscheidung bedeutsame dienstliche Beurteilung angreift (BVerwG, Urteil vom 18.4.2002 - BVerwG 2 C 19.01 -, juris Rn. 15). Erweist sich eine dienstliche Beurteilung, welche Grundlage eines Vergleichs zwischen den Bewerbern um ein Beförderungsamts ist, als fehlerhaft, so hat das Gericht den Dienstherrn in einem etwaigen Hauptsacheverfahren (Konkurrentenstreitverfahren) zur Neubescheidung zu verpflichten, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend ist die Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung bereits im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (BVerwG, Urteil vom 18.4.2002, a. a. O., Rn. 16; Beschluss vom 20.1.2004 - BVerwG 2 VR 3.03 -, juris Rn. 10f.; Nds. OVG, Beschluss vom 27.8.2014 - 5 ME 110/14 -).





Anders als die Vorinstanz hält der beschließende Senat die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. August 2017 für fehlerhaft.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des beschließenden Senats, dass dienstliche Beurteilungen nur eingeschränkt überprüfbar sind mit der Folge, dass sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf beschränken muss, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 26.6.1980 - BVerwG 2 C 8.78 -, juris Rn. 18; Beschluss vom 18.6.2009 - BVerwG 2 B 64.08 -, juris Rn. 6; Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris Rn. 9; Nds. OVG, Beschluss vom 28.11.2012 - 5 ME 240/12 -, juris Rn. 26). Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, so sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzuwendenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden (BVerwG, Beschluss vom 18.6.2009, a. a. O., Rn. 6). Das Gericht hat dann auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 17.12.2003 - BVerwG 2 A 2.03 -, juris Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 19.10.2009 - 5 ME 175/09 -, juris Rn. 8). Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 18; Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, a. a. O., Rn. 9).

Unter Berücksichtigung dieser beschränkten gerichtlichen Kontrollmöglichkeit zeigt die Antragstellerin im Beschwerdeverfahren im Hinblick auf ihre eigene dienstliche Beurteilung mehrere Beurteilungsmängel auf.

aa) Die Antragstellerin macht mit ihrer Beschwerde zu Recht geltend, dass ihre der Auswahlentscheidung zugrunde liegende dienstliche Beurteilung auf einem unvollständigen Sachverhalt beruht, weil in diese - einen Zeitraum von 27 Monaten umfassende - Regelbeurteilung lediglich eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Nicolas



eingeflossen ist, welche 10 Monate des Beurteilungszeitraums umfasst, während für die übrigen 17 Monate des Beurteilungszeitraums eine Stellungnahme der seinerzeit zuständigen unmittelbaren Führungskraft fehlt, und dass deshalb die Regelbeurteilung der Antragstellerin nicht mit der Regelbeurteilung der Beigeladenen zu 1. und 2. vergleichbar ist (Beschwerdebegründung -BB - vom 4.9.2019, S. 2f. [Bl. 204f./Gerichtsakte - GA -]).

Zunächst ist festzuhalten, dass der Auswahlentscheidung nicht die durch Widerspruchsbescheid der Deutschen Telekom AG vom 7. November 2018 (Bl. 37ff./Beiakte 001) geänderte und mit Schreiben der Deutschen Telekom AG vom 22. November 2018 (Bl. 42/Beiakte 001) übersandte Version der Regelbeurteilung der Antragstellerin (Bl. 43 bis 47/Beiakte 001) zugrunde lag, sondern die ursprüngliche, am 21./24. August 2018 digital signierte Version (Bl. 24 bis 29/Beiakte 001). Wie sich aus dem Aktenvermerk der Deutschen Telekom AG vom 13. November 2018 (Bl. 48/Beiakte 001) ergibt, ist die Auswahlentscheidung am 28. September 2018 „vorbehaltlich der Betriebsratszustimmung“ gefasst und - nachdem die Betriebsratsbeteiligung zu keinen Änderungen hinsichtlich der ausgewählten Beamtinnen geführt habe - am 13. November 2018 unter Verweis auf die Beförderungsliste endgültig getroffen worden. Sowohl am 28. September 2018 als auch am 13. November 2018 war indes die geänderte Version der Regelbeurteilung der Antragstellerin - diese ist erst am 22. November 2018 digital signiert worden (Bl. 47/Beiakte 001) - noch nicht in der Welt. Da der Vermerk vom 13. November 2018 lediglich auf die erfolgte Betriebsratsbeteiligung und im Übrigen auf die Beförderungsliste verweist, ist auch nicht erkennbar, dass der Deutschen Telekom AG am 13. November 2018 der Inhalt des Widerspruchsbescheides vom 7. November 2018 bekannt gewesen ist.

Die Eignung der aktuellen dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgeblichen Beurteilungszeitraum vollständig erfassen (BVerwG, Beschluss vom 19.12.2014 - BVerwG 2 VR 1.14 -, juris Rn. 22; Nds. OVG, Beschluss vom 5.6.2015 - 5 ME 93/15 -, juris Rn. 6). Dieser Vorgabe wird die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin (in der hier maßgeblichen Version) nicht gerecht.

Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass die Antragstellerin während des gesamten, 27-monatigen Beurteilungszeitraums (1. Juni 2015 bis 31. August 2017) als „Senior Expertin AT Security Management“ in der Einheit „Group Headquarters“ tätig war. Diese



Tätigkeit ist jedoch - soweit der Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. August 2017 betroffen ist - in ihrer dienstlichen Beurteilung (in der hier maßgeblichen Version) nicht hinreichend berücksichtigt worden.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des beschließenden Senats, dass der für die Beurteilung Zuständige, soweit er nicht in der Lage ist, sich während des ganzen Beurteilungszeitraums ein eigenes vollständiges Bild von den zur Beurteilung anstehenden Merkmalen zu verschaffen, auf weitere Erkenntnisse, insbesondere Beurteilungsbeiträge Dritter, angewiesen ist, um die Beurteilung auf einen zutreffenden und vollständigen Sachverhalt stützen zu können (BVerwG, Urteil vom 5.11.1998 - BVerwG 2 A 3.97 -, juris Rn. 14; Beschluss vom 8.3.2006 - BVerwG 1 WB 23.05 -, juris Rn. 3; Urteil vom 21.3.2007 - BVerwG 2 C 2.06 -, juris Rn. 10; Urteil vom 28.1.2016 - BVerwG 2 A 1.14 -, juris Rn. 23; Nds. OVG, Beschluss vom 1.10.2007 - 5 LA 115/05 -, juris Rn. 5; Beschluss vom 27.1.2015 - 5 LA 171/14 -; Beschluss vom 3.1.2017 - 5 ME 157/16 -, juris Rn. 76). Hierfür kommen vorrangig - aber nicht ausschließlich - die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 47). In diesen Fällen müssen die Beurteilungsbeiträge der sachkundigen Personen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt werden. Der Beurteiler darf nicht davon absehen, Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Beamten zutreffend einzuschätzen (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 47). Zwar ist er an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 47; Urteil vom 28.1.2016, a. a. O., Rn. 23). Abweichungen müssen nachvollziehbar begründet werden (BVerwG, Urteil vom 28.1.2016, a. a. O., Rn. 23). 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, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 47).

In Umsetzung dieser Grundsätze heißt es daher in Ziffer 5. der maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamten, dass, sofern die Beurteiler nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamten zu machen, sie auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen müssen und daneben alle anderen geeigneten Erkenntnisquellen heranzuziehen haben (Beiakte 003). Die



Beurteiler der Antragstellerin haben im Streitfall jedoch nur die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Nicolas herangezogen, die den Zeitraum vom 1. November 2016 bis zum 31. August 2017 - also einen Zeitraum von (nur) 10 Monaten bzw. 37 Prozent des Beurteilungszeitraums - erfasst (Bl. 20 bis 23/Beiakte 001). Sie haben zwar erkannt, dass sie für einen Teil des Beurteilungszeitraums keine Stellungnahme einer unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin herangezogen haben und hierzu ausgeführt, eine weitere Stellungnahme zur Leistungseinschätzung sei „aus organisatorischen Gründen“ nicht möglich; sie haben diesen - aus ihrer Sicht nicht beurteilbaren - Zeitraum jedoch fälschlicherweise auf (nur) vier Monate („1.6.2016 bis 31.10.2016“) beziffert (Bl. 24/Beiakte 001) und damit nicht deutlich gemacht, dass der nicht berücksichtigte Zeitraum tatsächlich 17 Monate, also rund 63 Prozent des Beurteilungszeitraums, beinhaltet. Infolgedessen ist nicht auszuschließen, dass die Beurteiler - zumal sich weder in der „ersten“ Version der dienstlichen Beurteilung noch im Auswahlvermerk vom 13. November 2018 (Bl. 48/Beiakte 001) weitere Erwägungen zum Aspekt der „Nicht-Beurteilbarkeit“ finden - von einem „Stellungnahme-freien“ Zeitraum im Umfang von lediglich vier Monaten ausgegangen sind.

Ungeachtet dessen hat die Antragsgegnerin ihre Auffassung, eine weitere Stellungnahme zur Leistungseinschätzung der Antragstellerin habe nicht eingeholt werden können, nicht substantiiert. Im Widerspruchsbescheid vom 7. November 2018 ist ausgeführt worden, für den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 habe deshalb keine Stellungnahme abgegeben werden können, weil sowohl die seinerzeit zuständige unmittelbare Führungskraft der Antragstellerin, Frau Herzwurm-Schmid, als auch die nächsthöhere Führungskraft, Herr Havlis, „zwischenzeitlich das Unternehmen verlassen“ hätten; in der Antragsrüge vom 11. Juli 2019 ist dies dahingehend präzisiert worden, Frau Herzwurm-Schmid sei zum 1. November 2016 und Herr Havlis zum 1. Januar 2017 „aus dem Unternehmen ausgeschieden“ und stünden der Antragsgegnerin daher nicht mehr zur Verfügung. Die Antragstellerin hat indes im Beschwerdeverfahren der Sache nach zutreffend darauf hingewiesen (BB vom 4.9.2019, S. 3 [Bl. 205/GA]), dass das Ausscheiden eines vormals zuständigen Beurteilers aus dem Amt nicht zwingend dazu führt, dass von diesem kein Beurteilungsbeitrag mehr einzuholen ist, sondern dass vielmehr grundsätzlich versucht werden muss, auch von einem aus dem Amt ausgeschiedenen Beurteiler einen Beurteilungsbeitrag einzuholen (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 5.6.2015, a. a. O., Rn. 16f. [im Hinblick auf einen Beurteilungsbeitrag für einen Richter, der als Staatssekretär tätig gewesen war, von einem zwischenzeitlich aus dem Amt ausgeschiedenen Justizminister]). Vor diesem Hintergrund folgt der beschließende Senat der Ansicht der Antragstellerin (BB vom 4.9.2019, S. 3 [Bl. 205/GA]), die





Deutsche Telekom AG hätte im Rahmen der Beurteilungserstellung zunächst versuchen müssen, mit der ausgeschiedenen unmittelbaren bzw. nächsthöheren Führungskraft in Kontakt zu treten und diese um Stellungnahme im Hinblick auf die Leistungen der Antragstellerin im Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 ersuchen müssen. Der Senat teilt auch die Einschätzung der Antragstellerin (BB vom 4.9.2019, S. 3 [Bl. 205/GA]; ergänzende BB vom 2.10.2019, S. 2 [Bl. 231/GA]), die Deutsche Telekom AG habe bislang nicht nachgewiesen, insoweit hinreichende Bemühungen entfaltet zu haben, die indes ohne Erfolg geblieben seien. Soweit in der Beschwerdeerwiderung vom 24. September 2019 knapp erklärt wird (S. 2 [Bl. 222/GA]),

*„Die Antragsgegnerin erhielt auch keine Rückmeldung von diesen Führungskräften[,] wie sie derzeit zu erreichen sind“;*

*„Für die Führungskraft Herzwurm-Schmid[...] ist trotz des nicht völlig landläufigen Namens auch öffentlich kein[e] Kontaktschnittstelle zu finden“,*

bleiben diese Ausführungen äußerst vage. Es obliegt aber der Antragsgegnerin, die die gesamten, von der Antragstellerin im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen zu beurteilen hat, substantiiert darzutun, wann und auf welche Weise sie versucht hat, mit den Betreffenden Führungskräften in Kontakt zu treten. Der kurze Hinweis darauf, dass „öffentlich keine Kontaktschnittstelle zu finden sei“, deutet darauf hin, dass seitens der Deutschen Telekom AG eine „schlichte“ Internetrecherche zum Begriff „Herzwurm-Schmid“ getätigt worden ist. Dies erscheint jedoch angesichts des Umstandes, dass es sich bei Frau Herzwurm-Schmidt um eine ehemalige Mitarbeiterin der Deutschen Telekom AG handelt, deren Daten dort erfasst gewesen sein müssen, und dass hier nachwirkend dienstliche Belange betroffen sind, nicht ausreichend. Dass die Deutsche Telekom AG Einsicht in die bei ihr befindlichen (Personal-)Vorgänge etc. genommen hätte, hat die Antragsgegnerin indes nicht dargetan (so zutreffend ergänzende BB vom 2.10.2019, S. 2 [Bl. 231/GA]). Die Antragsgegnerin hat auch nicht erläutert, ob „andere geeignete Erkenntnisquellen“ in Betracht gekommen wären (vgl. Ziffer 5. der maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien).

Die Antragsgegnerin kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg auf eine vorgebliche Widersprüchlichkeit in der Argumentation der Antragstellerin berufen, die darin liegen soll, dass die Antragstellerin einerseits das Fehlen einer Stellungnahme für einen Teil des Beurteilungszeitraums kritisiert, andererseits aber erklärt, die verwaltungsgerichtliche Feststellung, dass die Antragstellerin als beurlaubte Beamtin beam-



tenrechtlich beurteilt werden könne (BA, S. 6f.), nicht anzugreifen (so Beschwerdeerwiderung - BE -, S. 2 [Bl. 222/GA]). Denn eine Widersprüchlichkeit liegt hier nicht vor. Die Antragstellerin hat nicht in Abrede gestellt, dass sie nach beamtenrechtlichen Grundsätzen beurteilt werden kann, hält ihre konkrete Beurteilung aber u. a. im Hinblick darauf für fehlerhaft, dass es im Hinblick auf ihre Tätigkeit während des Zeitraums vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 an einer Leistungsbewertung durch diejenigen fehlt, welche ihre Leistungen aus eigener Anschauung beurteilen können (so auch ergänzende BB vom 2.10.2019, S. 1 [Bl. 230/GA]).

bb) Die Antragstellerin dringt auch mit ihrer Rüge durch, dass die Bewertung der Einzelleistungsmerkmale 3) Allgemeine Befähigung, 5) Soziale Kompetenz und 6) Wirtschaftliches Handeln mit der (zweithöchsten) Notenstufe „Gut“ aus der dienstlichen Beurteilung heraus nicht plausibel sei (so BB vom 4.9.2019, S. 4f. [Bl. 206f. GA]; ergänzende BB vom 2.10.2019, S. 2 [Bl. 231/GA]).

Wenn sich ein Beamter gegen die Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale in seiner dienstlichen Beurteilung wendet, beruft er sich der Sache nach auf eine fehlende Plausibilisierung des Gesamturteils, welches sich schlüssig aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien ergeben muss (vgl. § 2 Abs. 4 der Anlage 1 der hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien). Das Gebot, bei der Erstellung der Beurteilung von einem richtigen Sachverhalt auszugehen und allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe zu beachten, erfordert es, nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat (Nds. OVG, Beschluss vom 10.1.2008 - 5 LA 102/04 -, juris Rn. 4). Das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen ergibt (BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 13.14 -, juris Rn. 27; Beschluss vom 21.12.2016 - BVerwG 2 VR 1.16 -, juris Rn. 39).

In Anwendung dieser Grundsätze tritt der beschließende Senat der Auffassung der Antragstellerin bei, ihre dienstliche Beurteilung sei hinsichtlich der Bewertung der Einzelleistungsmerkmale 3), 5) und 6) vor dem Hintergrund nicht nachvollziehbar begründet worden, als die Antragstellerin während des Beurteilungszeitraums deutlich höherwertig und sogar laufbahnübergreifend eingesetzt worden ist. Wie dargestellt sind die Beurteiler allein von der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Nicolas ausgegangen. Sie haben deren Bewertung - also die Bewertung der Einzelleistungsmerkmale 1) bis 6)



mit der (dritthöchsten) Notenstufe „Rundum Zufriedenstellend“ - in Bezug auf die Einzelleistungsmerkmale 1) Arbeitsergebnisse, 2) Praktische Arbeitsweise und 4) Fachliche Kompetenz von „Rundum Zufriedenstellend“ um zwei Notenstufen auf „Sehr gut“ heraufgesetzt und dies mit „der Höherwertigkeit der Funktion gegenüber dem Statusamt“ begründet; in Bezug auf die übrigen drei Einzelleistungsmerkmale 3) Allgemeine Befähigung, 5) Soziale Kompetenz und 6) Wirtschaftliches Handeln haben die Beurteiler die Bewertung des Herrn Niclas jedoch nur um eine Notenstufe - von „Rundum Zufriedenstellend“ auf „Gut“ - verbessert. Die insoweit in der Beurteilung in Bezug auf die Einzelleistungsmerkmale 3), 5) und 6) enthaltenen Passagen,

*„Aufgrund der Höherwertigkeit ihrer Funktion gegenüber ihrem Statusamt wird dieses Merkmal mit gut bewertet“ [Einzelleistungsmerkmal 3)],*

*„Eine bessere Bewertung der Einzelleistung [der Antragstellerin] ist in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamtinnen und Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste zu vergleichen sind, nicht möglich“ [Einzelleistungsmerkmale 5) und 6)],*

sind nicht geeignet, die konkrete Bewertung im Hinblick auf die bewerteten Einzelleistungsmerkmale plausibel zu begründen. Da mit einem höheren Statusamt regelmäßig 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, kann im Grundsatz davon ausgegangen werden, der auf einem höherwertigen Dienstposten eingesetzte Beamte erfülle die geringeren Aufgaben seines Statusamtes in mindestens ebenso guter, wenn nicht besserer Weise als die Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 17.8.2017 - 1 B 1132/16 -, juris Rn. 22; Nds. OVG, Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Schlussfolgerung grundsätzlich im Hinblick auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem benoteten Einzelkriterien (hier: sechs) gilt, denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens einhergehenden gesteigerten Anforderungen werden sich in der Regel nicht nur bei bestimmten Einzelleistungsmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in der Gesamtheit betreffen (OVG NRW, Beschluss vom 17.8.2017, a. a. O., Rn. 22; Nds. OVG, Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -; Nds. OVG, Beschluss vom 12.8.2019 - 5 ME 112/19 -). Vor diesem Hintergrund bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung, wenn die Beurteiler lediglich einzelne Merkmale höher bewerten als dies in der von der unmittelbaren Führungskraft vorgelegten, auf den höherwertigen Dienstposten bezogenen Stellungnahme geschehen ist. Die Begründung muss erkennen lassen, warum gerade diese Einzelleistungsmerkmale (und andere nicht) höher bewertet



worden sind (OVG NRW, Beschluss vom 17.8.2017, a. a. O., Rn. 24; Nds. OVG, Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -). Diese Anforderungen hat der beschließende Senat in seinen Beschlüssen vom 8. November 2018 und vom 12. August 2019 (a. a. O.) zu Konstellationen aufgestellt, in denen die Beurteiler bei einem höherwertigen Einsatz des Beamten die Bewertung seiner unmittelbaren Führungskraft nur im Hinblick auf einzelne Merkmale heraufgesetzt hatten, im Hinblick auf andere Merkmale jedoch nicht. Sie gelten jedoch ebenso, wenn die Beurteiler - wie hier - aufgrund der Höherwertigkeit des Einsatzes bei einzelnen Merkmalen eine Heraufsetzung um zwei Notenstufen, bei anderen Merkmalen aber lediglich eine Heraufsetzung um eine Notenstufe vornehmen. Der knappe Hinweis auf „Ergebnisse anderer Beamter derselben Beurteilungsliste“ stellt eine solche, auf das jeweilige Merkmal bezogene Erklärung nicht dar, zumal die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum unstreitig deutlich höherwertig und laufbahnübergreifend eingesetzt war. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin (BE vom 24.9.2019, S. 2 [Bl. 222/GA]) reicht es also nicht aus, in die Bewertung der Einzelleistungsmerkmale eine Passage dahingehend aufzunehmen, dass sowohl die Aufwertung auf „Gut“ als auch die Aufwertung auf „Sehr gut“ aufgrund des höherwertigen Einsatzes erfolgt sei, ohne darüber hinaus zu erläutern, warum der deutlich höherwertige und laufbahnübergreifende Einsatz zu unterschiedlichen Notenaufwertungen geführt hat.

Soweit die Antragsgegnerin in ihrer Beschwerdeerwiderung darauf verweist, die Berücksichtigung der Höherwertigkeit in Bezug auf die Einzelleistungsmerkmale sei durch die Antragsgegnerin jedenfalls „vor dem Instanzgericht bis ins Detail“ nachvollziehbar dargelegt worden (S. 2 [Bl. 222/GA]), folgt der beschließende Senat dieser Einschätzung nicht. Bei der offenbar in Bezug genommenen Argumentation, andere Beamte der Beurteilungsliste seien im Gegensatz zur Antragstellerin „in weitaus größerem Maße höherwertig eingesetzt worden“ (Antragserwiderung - AE - vom 11.7.2019, S. 5 [Bl. 160/GA]), drängt sich die Annahme auf, dass die Antragsgegnerin insoweit einen aus einem anderen Verfahren stammenden Textbaustein verwendet hat. Denn die Antragstellerin als im Statusamt einer Fernmeldebetriebsinspektorin (Besoldungsgruppe A 9) stehende Beamtin ist bereits deutlich höherwertig und laufbahnübergreifend - nämlich auf einem nach AT 1-2 (entspricht Besoldungsgruppe A 15) bewerteten Dienstposten - eingesetzt, während die Beigeladene zu 1. im Beurteilungszeitraum ebenfalls einen nach AT 1-2 bewerteten Dienstposten innehatte (vgl. Beiakte 004) und die Beigeladene zu 2. „sogar nur“ einen nach T 10 (entspricht Besoldungsgruppe A 14) bewerteten Dienstposten (Beiakte 004). Der Verweis der Antragsgegnerin darauf, dass „andere Beamte“ von ihren unmittelbaren Führungskräften durchgehend mit „Sehr gut“ beurteilt worden seien, die Antragstellerin jedoch durchweg nur mit „Rundum zufriedenstellend“ (AE, S. 5 [Bl. 160/GA]), führt - unabhängig davon, dass die unmittelbare Führungskraft die auf dem





jeweiligen Dienstposten erbrachten Leistungen ohne Berücksichtigung des Statusamtes zu bewerten haben, während erst die Beurteiler den erforderlichen Statusamtsbezug der Leistungsbewertung herstellen (vgl. Ziffer 6 der maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien in Verbindung mit Anlage 4) - im Streitfall schon deshalb nicht weiter, weil eine Beurteilung der Leistungen der Antragstellerin auf ihrem deutlich höherwertigen Dienstposten durch jemanden, der ihre Leistungen aus eigener Anschauung kannte, für einen nicht unerheblichen, 17 Monate umfassenden Zeitraum fehlt (s. o.; in diesem Sinne auch BB vom 4.9.2019, S. 5 [Bl. 207/GA]).

cc) Der beschließende Senat teilt auch die Auffassung der Antragstellerin (BB vom 4.9.2019, S. 6 [Bl. 208/GA]), dass ihre dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. August 2017 deshalb fehlerhaft ist, weil es an einer hinreichenden Plausibilisierung des Gesamturteils fehlt.

Ausgehend von dem oben geschilderten Grundsatz, dass das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt, bedarf es grundsätzlich insbesondere dann, wenn die maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien für die Bewertungen der Einzelkriterien einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Beurteilungsskalen vorsehen - und dies ist bei der von der Deutschen Telekom AG verwendeten fünf-stufigen Skala hinsichtlich der Bewertung der Einzelleistungsmerkmale und der sechs- bzw. (unter Berücksichtigung der Ausprägungsgrade) achtzehn-stufigen Skala hinsichtlich des Gesamturteils der Fall - einer (gegebenenfalls kurzen) Begründung des Gesamturteils (Nds. OVG, Beschluss vom 19.7.2017 - 5 ME 56/17 -, juris Rn. 18ff.; Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -). Die insoweit in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers enthaltene „Ergänzende Begründung zur Erläuterung des Gesamturteils“ (vgl. Bl. 28/Beiakte 001),

*„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 Notestufen hinweg“,*



ist jedoch formelhaft (Nds. OVG, Beschluss vom 19.7.2017, a. a. O., Rn. 21; Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -; Beschluss vom 7.10.2019 - 5 ME 132/19 -; Beschluss vom 11.10.2019 - 5 ME 122/19 -). Es handelt sich um Sätze, die in dienstlichen Beurteilungen der Antragsgegnerin bzw. der Deutschen Telekom AG stereotyp verwendet werden und die keine am konkreten Fall orientierte inhaltliche Substanz aufweisen (vgl. auch OVG NRW, Beschluss vom 17.8.2017, a. a. O., Rn. 41f.; Beschluss vom 28.8.2017 - 1 B 261/17 -, juris Rn. 42f.; OVG Berl.-Bbg., Beschluss vom 27.3.2018 - OVG 10 S 29.17 -, juris Rn. 16f.).

Zwar sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris Rn. 37). Der beschließende Senat hat indes bereits in seinem Beschluss vom 8. November 2018 (- 5 ME 125/18 -) herausgestellt, dass er in Fällen wie dem Streitfall, d. h. in Konstellationen, in denen das derzeitige Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG angewendet worden ist, ein „Sich-Aufdrängen“ eines bestimmten Gesamturteils für nahezu ausgeschlossen hält, und diese Rechtsprechung - worauf die Antragstellerin zutreffend hinweist (BB vom 4.9.2019, S. 6 [Bl. 208/GA]), auch unlängst wieder bestätigt (Beschluss vom 12.8.2019 - 5 ME 112/19 -; ebenso Beschluss vom 11.10.2019 - 5 ME 122/19 -). Denn dieses Beurteilungssystem ist - wie ausgeführt - durch eine Inkongruenz der einerseits für die Einzelleistungskriterien und andererseits für das Gesamturteil zur Anwendung gelangten Bewertungsskalen gekennzeichnet und enthält keinerlei abstrakt-generelle Vorgaben zum „Übertragungsvorgang“, also zu der Frage, wie die Beurteiler aus den - nach der fünf-stufigen Skala erfolgten - Bewertungen der Einzelleistungsmerkmale das - nach einer sechs- bzw. achtzehn-stufigen Skala festzusetzende - Gesamturteil herzuleiten haben. Bedarf es demnach zur Herleitung des Gesamturteils stets einer individuellen, substanzhaltigen Begründung, die den „Übertragungsvorgang“ ausgehend von den Umständen des Einzelfalls nachvollziehbar erläutert, erscheint bei Fehlen einer solchen individuellen Begründung bzw. bei Verwendung der aus der obergerichtlichen Rechtsprechung bekannten formel- bzw. floskelhaften Begründungen in dienstlichen Beurteilungen der Deutschen Telekom AG, wie dies auch im vorliegenden Verfahren der Fall ist (s. o.), ein „Sich-Aufdrängen“ eines bestimmten Gesamturteils kaum möglich. Dementsprechend fehlt es im Streitfall an einer hinreichenden Plausibilisierung des Gesamturteils. Eine entsprechende Begründung kann auch nicht mehr im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (BVerwG, Urteil vom 2.3.2017 - BVerwG 2 C 51.16 -, juris Rn. 16ff.).



b) Der Senat tritt zudem der Auffassung der Antragstellerin (BB, S. 7 [Bl. 209/GA]) bei, dass die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen zu 1. und 2. ebenfalls fehlerhaft seien, weil es auch insoweit an einer nachvollziehbaren Begründung des „Übertragungsvorgangs“ (s. o.) fehle. Auch in den dienstlichen Beurteilungen beider Beigeladenen findet sich der unter Ziffer II. 2. a) cc) dieses Beschlusses zitierte, nicht aussagekräftige Textbaustein (vgl. Beiakte 004). Eine nachvollziehbare Begründung des Gesamturteils ist so lange nicht gegeben, wie die Antragsgegnerin bzw. die Deutsche Telekom AG nicht nachvollziehbar erläutert, wie sie in jedem Einzelfall von den Bewertungen der Einzelleistungsmerkmale anhand der fünf-stufigen Skala zur Festsetzung des Gesamturteils anhand der achtzehn-stufigen Skala gelangt ist (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 8.11.2018 - 5 ME 125/18 -; Beschluss vom 12.8.2019 - 5 ME 112/19 -).

Die Antragstellerin hat auch zu Recht darauf hingewiesen (BB vom 4.9.2019, S. 7 [Bl. 209/GA]), dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen zu 1. und 2. auch im Hinblick auf die Art und Weise der Berücksichtigung der (deutlich) höherwertigen Tätigkeit nicht hinreichend plausibilisiert worden ist. Die Formulierung in der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen zu 1.,

*„unter Berücksichtigung ihres höherwertigen Einsatzes übertrifft [sie] das an ihre Tätigkeit geknüpfte Anforderungsprofil“*,

ist bereits so unklar formuliert - es wird nicht deutlich, ob Anknüpfungspunkt der konkrete Dienstposten oder das Statusamt ist -, dass sich ihre Zielrichtung nicht ohne Weiteres erschließt. Im Übrigen wird sowohl in der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen zu 1. als auch in der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen zu 2. lediglich erklärt, dass die Höherwertigkeit berücksichtigt worden sei, nicht jedoch, wie dies erfolgt ist.

2. Der Senat folgt der Antragstellerin schließlich auch darin (so BB vom 4.9.2019, S. 8f. [Bl. 210f./GA]), dass aufgrund der festgestellten Beurteilungsmängel die Möglichkeit besteht, dass diese bei einer erneuten Auswahlentscheidung unter Zugrundelegung rechtlich fehlerfreier Beurteilungen zum Zuge kommt.

Für die Möglichkeit eines ehemaligen Bundespostbeamten, in den „Listen-Beförderungsfällen“ bei der Deutschen Telekom AG bei einer erneuten Auswahlentscheidung zum Zuge zu kommen, ist es ausreichend, wenn der Betreffende von seinen Beurteilern in



allen Einzelleistungsmerkmalen mit „Sehr gut“ bewertet worden ist oder die Möglichkeit besteht, dass dies der Fall sein könnte. Hiervon ist der Senat (sogar) in dem Fall ausgegangen, dass die Beigeladenen deutlich höherwertiger eingesetzt waren als der betreffende Antragsteller (zu dieser besonderen Konstellation vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 7.10.2019 - 5 ME 132/19 -); diese Grundsätze gelten daher erst Recht, wenn ein Beamter - wie im Streitfall - im selben Maße deutlich höherwertig eingesetzt wurde wie die ausgewählten Beamten oder gar höherwertiger.

Im vorliegenden Fall ist nicht auszuschließen, dass die Antragstellerin im Rahmen einer Neubewertung vor dem Hintergrund ihres deutlich höherwertigen und laufbahnübergreifenden Einsatzes auch in den bisher „nur“ auf die Notenstufe „Gut“ heraufgesetzten Einzelleistungsmerkmalen 3), 5) und 6) die Bestnote „Sehr gut“ erhalte und sich ihre Beurteilung insoweit nicht von der der Beigeladenen zu 1. unterscheidet, während im Verhältnis zur Beigeladenen zu 2. sogar gälte, dass die Antragstellerin dieselbe Bewertung in Bezug auf eine um eine Besoldungsgruppe höherwertige Tätigkeit erhalten hätte. Da die Antragsgegnerin selbst davon ausgeht, dass die Gesamtnote „Hervorragend“ vergeben werden kann, wenn in den Einzelmerkmalen sechsmal „Sehr gut“ vergeben worden ist (vgl. etwa die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen zu 2., Beiakte 004), ist nicht ausgeschlossen, dass der Antragstellerin im Wege einer Neubeurteilung die Bestnote „Hervorragend“ zuerkannt wird, zumal bislang im Hinblick auf einen nicht unerheblichen Teil des Beurteilungszeitraums eine Leistungseinschätzung in Bezug auf die deutlich höherwertige und laufbahnübergreifende Tätigkeit der Antragstellerin fehlt und bislang nicht überzeugend begründet wurde, dass eine solche Einschätzung nicht zu erlangen sei.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Den (unterlegenen) Beigeladenen sind Verfahrenskosten nicht aufzuerlegen, weil sie im Beschwerdeverfahren keinen Antrag gestellt haben (§ 154 Abs. 3, 1. Halbsatz VwGO). Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen im Beschwerdeverfahren sind nicht erstattungsfähig, weil sie unterlegen sind (vgl. § 162 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren ergibt sich aus §§ 40, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 4 in Verbindung mit Satz 1 Nr. 1 des Gerichtskostengesetzes - GKG - in der zum Zeitpunkt der Einleitung des zweiten Rechtszuges (15. August 2019)





geltenden Fassung vom 9. August 2019 (BGBl. I S. 1202), mit Rückwirkung in Kraft getreten am 1. Januar 2019 (vgl. § 71 Abs. 1 Satz 1 GKG); der hier maßgebliche Absatz 6 des § 52 GKG hat indes durch Art. 10a des Gesetzes für mehr Sicherheit in der Arzneimittelversorgung vom 9. August 2019 (BGBl. I S. 1202) keine Änderung erfahren. Der Streitwert für den zweiten Rechtszug beträgt demnach die Hälfte der Summe der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltfähiger Zulagen; auszugehen ist insoweit von den im Zeitpunkt der Einleitung des zweiten Rechtszugs (15. August 2019) maßgeblichen Bezügen der Besoldungsgruppe A 9 in Höhe von 3.714,89 EUR (vgl. Anlage IV zu § 20 Abs. 2 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes - BBesG -). Hinzu tritt die nach § 42 Abs. 2 Satz 1 BBesG ruhegehaltfähige Amtszulage nach der Fußnote 1 der Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe 9, in Höhe von 319,49 EUR (vgl. Anlage I zu § 20 Abs. 2 Satz 1 BBesG in Verbindung mit Anlage IX zu Anlage I). Dies zugrunde gelegt ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 24.206,28 EUR (3.714,89 EUR + 319,49 EUR = 4.034,38 EUR; 4.034,38 EUR x 6); eine Halbierung für das Eilverfahren findet nicht statt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 10.4.2015 - 5 ME 33/15 -), ebenso wenig wie eine Multiplikation im Hinblick auf die Anzahl der Beigeladenen bzw. freigehaltenen Stellen (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 16.5.2013 - 5 ME 92/13 -, juris Rn. 31ff.).

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§§ 152 Abs. 1 VwGO, 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Schmidt

Dr. Drews

Chudziak

Beglaubigt  
Lüneburg, 30.10.2019

- elektronisch signiert -  
Wülpern  
Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

