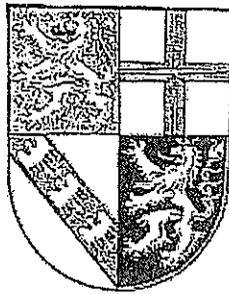


Abschrift



1 B 2/16  
2 L 811/15

proT-in  
Bundesvorstand  
Kellerbergstr. 16  
57319 Bad Berleburg  
eMail bundesvorstand@proT-in.de  
Tel: (0 27 51) 95 91 96

Kr	Mi	Lk	Re	Te	St	Er	Rü
K	RECHTSANWÄLTE						Fu
Bi	01. April 2016						B
Li	Rapräger, Hoffmann & Partner						BL
J							WI
mA							VW
zdA	WW	SK	Pa	Kn	St	Er	Rü

# OBERVERWALTUNGSGERICHT DES SAARLANDES

## BESCHLUSS

In dem Verfahren

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Rapräger, Stengelstraße 7, 66117  
Saarbrücken, - 1676/15 -

gegen

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, diese  
vertreten durch den Betrieb CSH,

- Antrags- und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT  
e.V., Gradestraße 18, 30163 Hannover,  
- 15.143-19BRS -

weiter beteiligt:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

g,

- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.

- Beigeladene -

Prozessbevollmächtigte zu

w e g e n Beförderung (einstweilige Anordnung)

am 29. März 2016 beschlossen:

Unter Abänderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts des Saarlandes vom 18. Dezember 2015 - 2 L 811/15 - wird der Antragsgegnerin einstweilen untersagt, vor dem Antragsteller eine/einen der zur Beförderung vorgesehenen Beigeladenen der Beförderungsliste „Vivento Abo weitere“ ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 vz zu übertragen, bevor über den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens, soweit dieses nicht eingestellt worden ist, trägt die Antragsgegnerin mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Im Beschwerdeverfahren werden der Antragsgegnerin und der Beigeladenen zu 2) die Gerichtskosten und die außergerichtlichen Kosten des Antragstellers jeweils zur Hälfte auferlegt. Ihre eigenen außergerichtlichen Kosten tragen die Antragsgegnerin und die Beigeladene zu 2) jeweils selbst. Eine Erstattung der außergerichtlichen Kosten der übrigen Beigeladenen findet nicht statt.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 14.590,02 € festgesetzt.

### Gründe

#### I.

Der Antragsteller ist bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt und gehört seit dem 1.3.2006 als Technischer Fernmeldeamtsrat der Besoldungsgruppe A 12 an. Er wurde mit Wirkung ab dem 16.6.2010 als Arbeitsvermittler zur Bundesagentur für Arbeit, abgeordnet und übte diese Tätigkeit bis zum 31.12.2011 aus. Seit dem 1.1.2012 ist er zur abgeordnet und als Arbeitsvermittler im Arbeitgeberservice eingesetzt. Die wahrgenommenen Tätigkeiten sind mit A 13 bewertet.

Mit Schreiben vom 26.6.2015 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, er könne in der aktuellen Beförderungsrunde nicht für ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 berücksichtigt werden, weil er in seiner letzten dienstlichen Beurteilung vom 11.3.2015 betreffend den Zeitraum vom 1.6.2011 bis zum 31.10.2013 das für die Beförderungsliste „Vivento Abo weitere“ nach A 13 vz zumindest notwendige Gesamturteil „sehr gut Basis“ nicht erreicht habe. Der Antragsteller hat gegen seine

Nichtberücksichtigung Widerspruch eingelegt und bei dem Verwaltungsgericht die Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes beantragt.

Die dienstliche Beurteilung vom 11.3.2015, gegen die der Antragsteller ebenfalls Widerspruch eingelegt hat, der noch nicht verbeschieden ist, endet mit dem Gesamturteil „gut +“. Dabei ist den Einzelmerkmalen „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“ und „Wirtschaftliches Handeln“ jeweils die Note „gut“ und dem Einzelmerkmal „Soziale Kompetenzen“ die Note „sehr gut“ zugeordnet. Grundlage dieser Beurteilung ist eine unter dem 27.10.2014 verfasste Stellungnahme zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung, die den Zeitraum vom 1.1.2012 bis zum 31.10.2013 umfasst, textliche Ausführungen zu den Einzelmerkmalen enthält und die erbrachte Leistung jeweils mit den gleichen Noten wie die spätere dienstliche Beurteilung bewertet.

Zur Verfügung stehen 33 Beförderungsplanstellen. Die Beförderungsliste umfasst 127 Bewerber.

Das Verwaltungsgericht hat den einstweiligen Rechtsschutzantrag zurückgewiesen. Das neue Beurteilungssystem der Deutschen Telekom unterliege keinen rechtlichen Bedenken. Maßgebliche Grundlage der dienstlichen Beurteilung des Antragsstellers sei die am 27.10.2014 verfasste Stellungnahme des Bereichsleiters, wenngleich diese den Beurteilungszeitraum nicht vollständig abdecke. Die dienstliche Beurteilung erweise sich als schlüssig. Selbst wenn man hypothetisch, etwa wegen des statusamtsbezogen höherwertigen Einsatzes des Antragstellers für diesen eine deutlich bessere Beurteilung mit dem Gesamturteil „sehr gut Basis“ annehme, würde ihm diese keine eigene Beförderungschance vermitteln, da die mit dieser Note beurteilten Beigeladenen zu 23) bis 25) wegen ihres höheren Rangdienstalters vorzuziehen wären. Durchgreifende Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beurteilungen der Beigeladenen seien nicht aufgezeigt.

## II.

1. Soweit der Antragsteller bezogen auf das Beschwerdeverfahren ein Fehlen der Postulationsfähigkeit des von der Antragsgegnerin im Beschwerdeverfahren be-

vollmächtigten agv:community rügt, bedarf es keiner abschließenden Entscheidung des Senats.

Da die Antragsgegnerin nicht Rechtsmittelführerin ist, steht ihr grundsätzlich die Option offen, von der Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten, der Stellung von Anträgen und einem Vortrag zur Sache abzusehen. Dass sie vorliegend mit Schriftsatz vom 8.2.2016, verfasst von dem Arbeitgeberverband agv:community, die Zurückweisung der Beschwerde beantragt und zur Sache vorgetragen hat, könnte im Falle mangelnder Postulationsfähigkeit des agv:community aus sich heraus nicht zum Erfolg der Beschwerde führen, sondern würde prozessual lediglich die Unbeachtlichkeit des Antrags, die Beschwerde zurückzuweisen, sowie der im Beschwerdeverfahren vorgetragene Einlassungen zur Sache bedingen<sup>1</sup>, insbesondere wäre der Antragsgegnerin die Möglichkeit ergänzender Ausführungen zur inhaltlichen Rechtfertigung der dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen und der getroffenen Auswahlentscheidung genommen. Indes ist sie als Beschwerdegegnerin weder verpflichtet, einen (wirksamen) Antrag zu stellen, noch enthalten ihre Beschwerdeerwiderung vom 8.2.2016 und der auf eine Stellungnahme zur Frage der Postulationsfähigkeit beschränkte Schriftsatz vom 2.3.2016 Ausführungen zur Sache, die über den Vortrag in 1. Instanz, in der die Antragsgegnerin auch aus Sicht des Antragstellers den gesetzlichen Anforderungen genügend vertreten war, hinausgehen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage der Postulationsfähigkeit des agv:community für den Ausgang des vorliegenden Eilrechtsschutzverfahrens ohne Entscheidungsrelevanz und sie bedarf weder von Amts wegen noch auf die Anregung des Antragstellers der abschließenden Beurteilung durch den Senat.

## 2. Die Beschwerde des Antragstellers hat Erfolg.

Ein Anordnungsgrund und ein Anordnungsanspruch sind glaubhaft gemacht. Die angefochtene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin verletzt den Antragsteller in seinem aus Art. 33 Abs. 2 GG gesicherten Bewerbungsverfahrenanspruch. Sie entbehrt mangels einer rechtsfehlerfreien Beurteilung des Antragstellers einer

---

<sup>1</sup> Kopp/Schenke, VwGO, Kommentar, 21. Aufl. 2015, § 67 Rdnr. 32; Bader/Funke-Kaiser/Stuhlfauth/von Albedyll, VwGO, Kommentar, 6. Aufl. 2014, § 67 Rdnr. 20

tragfähigen Grundlage. Der Antragsteller kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen. Denn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl sind offen und seine Auswahl erscheint demnach als möglich.

Das Verwaltungsgericht hat die allgemeinen Grundsätze, an denen der Dienstherr seine bei der Vergabe eines Beförderungsamtes zwischen mehreren Bewerbern zu treffende Auswahlentscheidung zu orientieren hat, sowie die Einzelheiten des durch die Beförderungsrichtlinie vom 1.9.2014 eingeführten Beförderungssystems der Antragsgegnerin aufgezeigt, ferner die Anforderungen an den Inhalt der Beurteilungen, die Rechtsprechung zum Umfang der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung von Beurteilungen und die Vorgaben der für die verfahrensgegenständliche Beförderungsrunde maßgeblichen zum 31.10.2013 in Kraft gesetzten Beurteilungsrichtlinien zusammenfassend dargelegt. Auf diese Ausführungen (Seite 4-8 des Beschlusses) wird vollumfänglich Bezug genommen.

Zu dem neuen Beurteilungssystem der Antragsgegnerin sind bereits Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen, des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs und des Oberverwaltungsgerichts Schleswig-Holstein ergangen, die darin übereinstimmen, dass dieses Beurteilungssystem im Ausgangspunkt rechtlich nicht zu beanstanden ist.<sup>2</sup> Die diesbezüglichen Erwägungen überzeugen. Auch nach Dafürhalten des Senats unterliegt das neue Beurteilungssystem der Antragsgegnerin in seiner derzeitigen Ausgestaltung durch die zweite Aktualisierung vom 19.6.2015 keinen grundsätzlichen Bedenken.

Die seitens des Antragstellers in seiner den Umfang der Prüfung durch den Senat bestimmenden Beschwerdebeurteilung vom 18.1.2016 (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO) gegen die Richtigkeit der erstinstanzlichen Entscheidung erhobenen Einwendungen sind zum Teil begründet und führen zum Erfolg der Beschwerde, zum Teil vermögen sie nicht zu überzeugen und zum Teil sieht der Senat mangels Entscheidungserheblichkeit von einer abschließenden rechtlichen Beurteilung ab.

---

<sup>2</sup> vgl. z.B. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 2.6.2015 - 1 B 206/15 -, juris Rdnrn. 6 ff., 15, und vom 18.6.2015 - 1 B 146/15 -, juris Rdnrn. 24 ff.; BayVGH, Beschluss vom 10.11.2015 - 6 CE 15.2233 -, juris Rdnr. 15; OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 27.1.2016 - 2 MB 20/15 -, juris

2.1. Vorausgeschickt sei zunächst, dass der Senat die Bedenken des Antragstellers betreffend die rechtliche Zulässigkeit der im neuen Beurteilungssystem der Telekom vorgesehenen Kombination zweier Notenskalen nicht teilt und keine Zweifel an der hinreichenden Aktualität der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers hat.

2.1.1. Der Antragsgegner beanstandet, dass einer 5er-Notenskala der Einzelkriterien eine 6er-Notenskala des Gesamturteils, letztere zudem mit jeweils drei Ausprägungen, gegenüberstehe, wobei die Beurteilungsrichtlinie nicht vorgebe, nach welchen Kriterien die Beurteiler, die die dienstlichen Leistungen der Beamten nicht aus eigener Anschauung kennen, die nach der 5er-Notenskala des unmittelbaren Vorgesetzten erstellten Beurteilungsbeiträge in die ihnen für das Gesamturteil zur Verfügung stehende 6er-Notenskala einpassen sollen. Zur Problematik der Notenskala hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof<sup>3</sup> überzeugend dargelegt, dass die Beurteilungsrichtlinien den Besonderheiten bei der Telekom als Postnachfolgeunternehmen Rechnung tragen und einer Rechtsprüfung standhalten. Dem ist zuzustimmen.

Die Antragsgegnerin hat zu den einheitlichen Beurteilungsstichtagen in den einzelnen Besoldungsgruppen eine Vielzahl von Beamten zu beurteilen. Die dienstlichen Beurteilungen sind die Grundlage für die im Rahmen von Beförderungsrunden zu treffenden Auswahlentscheidungen. Dieser Aufgabe werden sie umso besser gerecht, je ausdifferenzierter das abschließende Gesamturteil ist. Insofern ist es sachgerecht, für das Gesamturteil eine Notenskala vorzugeben, die auch bei einer Vielzahl zu vergleichender Beamter erlaubt, die Leistungen nicht nur nach einem groben Raster von wenigen Notenstufen zu bewerten, sondern Leistungsunterschieden durch Einordnung in ein relativ weit gefächertes Bewertungssystem gerecht zu werden. Zu diesem Zweck ist als durchaus zielführend anzuerkennen, dass für das Gesamturteil gerade in dem beförderungrelevanten oberen Leistungsspektrum nicht nur zwei Notenstufen, sondern drei Notenstufen zur Verfü-

---

<sup>3</sup> BayVGh, Beschlüsse vom 19.10.2015 - 6 CE 15.2043 -, juris Rdnr. 18, vom 10.11.2015, a.a.O., Rdnr. 14 ff., 18, vom 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 -, juris Rdnr. 15 ff., vom 12.11.2015 - 6 CE 15.2031 -, juris Rdnr. 17, vom 8.12.2015 - 6 CE 15.2331 -, juris Rdnr. 16

gung stehen sowie dass die Beurteiler innerhalb der Notenstufen zwischen jeweils drei Ausprägungsgraden zu differenzieren haben.

Für das mithin notwendige „Einpassen“ der dienstlichen Leistungen in die zur Verfügung stehenden Gesamtnoten enthalten die Beurteilungsrichtlinien hinlängliche Vorgaben. Die Beurteiler müssen die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes, des dem jeweiligen Beamten zugewiesenen Tätigkeitsfeldes (abstrakte Tätigkeitsbeschreibung gemäß „SAKO“) und der weiteren zur Verfügung stehenden Informationen im Hinblick auf jedes einzelne Leistungskriterium gesondert prüfen und auswerten (§ 2 Abs. 3 UAbs. 1 des Leitfadens „Erst- und Zweitbeurteiler(innen)“ - LfBeurteiler -) und selbständig über die Einstufung in die für die Einzelkriterien zur Verfügung stehende Notenskala entscheiden, wobei die Begründung der Einstufung nachvollziehbar zu dokumentieren ist (§ 2 Abs. 3 UAbs. 2 LfBeurteiler). Auf dieser Grundlage ist die Einordnung in die für das Gesamturteil vorgesehene 6er-Notenskala vorzunehmen. Das Gesamturteil muss sich schlüssig aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien ergeben. Die Beurteilungspunkte haben hierbei eine besondere Bedeutung, ohne dass andererseits eine schematische oder rechnerische Übersetzung der Beurteilungspunkte in die Beurteilungsnote des Gesamturteils zulässig wäre. Innerhalb der vergebenen Notenstufe ist nach den drei in Betracht kommenden Ausprägungen zu differenzieren. Das Gesamtergebnis ist zu begründen (§ 2 Abs. 4 LfBeurteiler). Die nach den Beurteilungsrichtlinien notwendige Begründung des Gesamturteils ist in Beurteilungssystemen, die unterschiedliche Bewertungsskalen für die Einzelmerkmale und das abschließende Gesamturteil vorgeben, von zentraler Bedeutung, zumal wenn in den jeweiligen Beurteilungsstufen eine weitere Binnendifferenzierung vorzunehmen ist. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht erst kürzlich hervorgehoben.<sup>4</sup>

Gleichwohl ist dem Antragsteller zuzugeben, dass das Beurteilungssystem der Telekom keine Vorgaben zur Gewichtung der in der dienstlichen Beurteilung vergebenen Einzelnoten im Rahmen der Bildung des Gesamturteils vorsieht und der daher für deren Einpassung in das Gesamturteil vorgegebene Rahmen sich durch eine gewisse Flexibilität, die aber ausdrücklich gewollt ist (§ 2 Abs. 4 UAbs. 2 Satz

---

<sup>4</sup> BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - 2 C 27/14 -, juris Rdnr. 38

2 LfBeurteiler), auszeichnet. Dies ist indes nicht zu beanstanden, sondern uneingeschränkt sachgerecht. Diese Konzeption respektiert einerseits den jedem einzelnen Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraum und garantiert andererseits mit Blick auf die geforderte nachvollziehbare Dokumentation und die Notwendigkeit einer schlüssigen Begründung - insbesondere auch - des Gesamtergebnisses, dass die Einschätzung des Beurteilers einer - wenngleich beschränkten<sup>5</sup> - gerichtlichen Kontrolle zugänglich ist.

Angesichts der Vielzahl von Beamten der Deutschen Telekom, die bundesweit regelmäßig zu beurteilen sind und der Vielfalt der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, in denen sie jeweils konkret eingesetzt werden, ist schwerlich vorstellbar, welche in der Praxis handhabbaren Vorgaben allgemeiner Art geeignet sein könnten, den beurteilerischen Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Zuordnung der hinsichtlich der Einzelmerkmale erzielten Leistungen zu dem abschließenden Gesamturteil zu lenken. Die Bildung des Gesamturteils kann einerseits nicht losgelöst von dem im Beurteilungszeitraum konkret wahrgenommenen Tätigkeitsfeld, das in der dienstlichen Beurteilung abstrakt zu umschreiben ist, erfolgen und andererseits ist das Gesamturteil an den Anforderungen des innegehabten Statusamtes auszurichten. Angesichts der Komplexität dieser Aufgabe erschließt sich dem Senat nicht, wie es gelingen sollte, die statusamtsbezogen vorzunehmende Wertung und Gewichtung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistung auf dem konkret zugewiesenen Arbeitsposten durch allgemein verbindliche Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien in rechtlich zulässiger Weise zu fördern und zu lenken.

Nach alledem ist das zum Beurteilungsstichtag 31.10.2013 und seither maßgebliche Beurteilungssystem der Antragsgegnerin vom Grundsatz her nicht zu beanstanden.

2.1.2. Zur Frage der Aktualität von Regelbeurteilungen als Grundlage von Auswahlentscheidungen hat der Senat unter Auswertung der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich eines Zeitraums von 23 Monaten zwischen Beurteilungsstichtag und Beförderungstermin bei einem Re-

---

<sup>5</sup> BVerwG, Urteil vom 17.9.2015, a.a.O., juris Rdnr. 9 m.w.N.; BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 4.2.2016 2 BvR 2223/15 -, juris Rdnr. 70

gelbeurteilungszeitraum von drei Jahren die hinreichende Aktualität der letzten Regelbeurteilung bejaht.<sup>6</sup>

Gemessen hieran gewährleistet der vorliegend in Rede stehende Abstand von 19 Monaten zwischen Beurteilungsstichtag und Auswahlentscheidung bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum jedenfalls bei Fehlen besonderer Umstände, die nicht geltend gemacht sind, die notwendige Aktualität der letzten dienstlichen Beurteilung.

2.2. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers ist rechtswidrig. Sie beruht auf einer unzureichenden Tatsachengrundlage und bei ihrer Erstellung sind allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet worden.

2.2.1. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers leidet angesichts einer Beurteilungslücke von sieben Monaten an einem erheblichen Mangel und bietet der Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin daher keine den Anforderungen genügende Tatsachengrundlage.

Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien mit den gesetzlichen Vorgaben in Einklang stehen und bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung eingehalten sind.<sup>7</sup> An letzterem fehlt es vorliegend.

Die Beurteiler hatten - wie dies im Bereich der Dienstherrnzuständigkeit der Deutschen Telekom dem Regelfall entspricht - keine eigenen Erkenntnisse über Leistung und Befähigung des Antragstellers. Sie waren darauf angewiesen, den oder die unmittelbaren Vorgesetzten im Wege der Einholung von Beurteilungsbeiträgen im Vorfeld der Erstellung der dienstlichen Beurteilung in diese einzubinden. Dabei waren sie nach § 2 Abs. 1 UAbs. 2 Satz 1 und Satz 2 LfBeurteiler zunächst verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass der gesamte Beurteilungszeitraum durch ei-

<sup>6</sup> OVG Saarlouis, Beschluss vom 26.10.2012 - 1 B 219/12 -, juris Rdnr. 32 ff. m.w.N.

<sup>7</sup> BayVGh, Beschluss vom 19.1.2016 - 6 CE 15.2582 -, juris Rdnr. 9 m.w.N.

ne entsprechende Stellungnahme bzw. erforderlichenfalls durch mehrere Stellungnahmen sachkundiger Personen vollständig abgedeckt wird. Insoweit haben sie außer Acht gelassen, dass der für den Antragsteller zuständige Bereichsleiter seine Stellungnahme vom 27.10.2014 nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum, sondern nur bezogen auf die Tätigkeit des Antragstellers in der Zeit vom 1.1.2012 bis zum 31.10.2013, in der die Führungsbeziehung bestanden hat, erstellt hat, so dass hinsichtlich der ersten sieben Monate des Beurteilungszeitraums (1.6.2011 bis 31.12.2011) eine weitere Stellungnahme der dem Antragsteller hinsichtlich dieses Zeitraums zuzuordnenden Führungskraft anzufordern gewesen wäre, was indes unterblieben ist. Eine Entbehrlichkeit der Anforderung einer entsprechenden Stellungnahme der Führungskraft ergibt sich insbesondere nicht aus der Behauptung der Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 5.10.2015, wonach die Stellungnahme des früheren Vorgesetzten vom 10.7.2012 betreffend den Zeitraum vom 15.9.2011 bis 31.5.2012 in die Stellungnahme des Bereichsleiters vom 27.10.2014 eingeflossen sei. Abgesehen davon, dass die Antragsgegnerin eine solche Handhabung in ihrem Schriftsatz vom 7.8.2015 noch entschieden von sich gewiesen, insofern also widersprüchlich vorgetragen hat, ist die Stellungnahme vom 10.7.2012 - wie das Verwaltungsgericht zutreffend aufgezeigt hat - keine taugliche Erkenntnisquelle. Sie ist insbesondere nicht nach den Vorgaben der seit dem 31.10.2013 maßgeblichen Beurteilungsrichtlinie erstellt worden. Mithin fehlt es für rund ein Viertel des Beurteilungszeitraums sowohl an einer textlichen Umschreibung der dienstlichen Leistungen des Antragstellers als auch an deren richtlinienkonformer Bewertung aus Sicht der für diesen Zeitraum zuständigen Führungskraft. Da sich das konkrete Tätigkeitsfeld des Antragstellers mit Wirkung ab dem 1.1.2012 geändert hat (seither ist er nach Aktenlage nicht mehr bei der Bundesagentur für Arbeit eingesetzt, sondern der Kreisverwaltung zugeordnet und dort im Arbeitgeberservice tätig), fehlt hinsichtlich seiner bis zum 31.12.2011 ausgeübten Tätigkeit bei der Bundesagentur für Arbeit eine Leistungsbewertung nach den durch die Beurteilungsrichtlinie vorgegebenen Einzelkriterien gänzlich.

Dies könnte sich durchaus nachteilig auf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ausgewirkt haben, da der Antragsteller nach Aktenlage in den ersten sieben Monaten des Beurteilungszeitraums eine Tätigkeit verrichtet hat, die ihm bereits seit dem 16.6.2010 zugewiesen war, in die er mithin bei Beginn des Beurtei-

lungszeitraums bereits seit einem Jahr eingearbeitet war, während er zum 1.1.2012 zum Arbeitgeberservice der Kreisverwaltung gewechselt hat, was wohl - zumindest auch - mit neuen Aufgaben verbunden gewesen sein dürfte. Mangels einer nachvollziehbaren Dokumentation seiner zu Beginn des Beurteilungszeitraums ausgeübten dienstlichen Tätigkeiten in der Personalakte lässt sich dies indes nicht abschließend beurteilen.

Ungeachtet dessen verbleibt es bei der Feststellung, dass die erbrachten Leistungen entgegen den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie nur für einen Teil des Beurteilungszeitraums von dem Vorgesetzten dokumentiert und von den Beurteilern gewürdigt sind, so dass der objektive Aussagegehalt der dienstlichen Beurteilung über das hinausgeht, was tatsächlich Gegenstand der Beurteilung war. Eine solche Beurteilung ist jedenfalls dann fehlerhaft, wenn es sich nicht nur um - im Vergleich zum Beurteilungszeitraum - unwesentliche Zeiträume handelt. Sie kann ihren wesentlichen Zweck, Grundlage für die am Leistungsprinzip orientierte Auswahl des Dienstherrn bei Personalentscheidungen zu sein, nicht erfüllen, weil der Aussagewert der Beurteilung hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit anderen Beamten beeinträchtigt wird.<sup>8</sup> Dass der Einholung der notwendigen ergänzenden Stellungnahme irgendwelche - letztlich unüberwindliche - Erschwernisse entgegen gestanden haben könnten, ist in der Personalakte des Antragstellers nicht dokumentiert<sup>9</sup>, von der Antragsgegnerin nicht behauptet und nach dem Vorbringen des Antragstellers fernliegend.

Eine ausnahmsweise anzunehmende Unbeachtlichkeit der nur rund drei Viertel des Beurteilungszeitraums erfassenden dienstlichen Beurteilung des Antragstellers kann sich schließlich nicht daraus ergeben, dass nach Aktenlage auch die Beurteilungen mehrerer Beigeladener Beurteilungslücken aufweisen.

Zwar legt dies die Annahme nahe, dass die Beurteilungslücke im Fall des Antragstellers kein Einzelfall ist, weil insoweit bei der Umsetzung der Beurteilungsrichtlinien vielfach seitens der einzelnen Beurteiler nicht die gebotene Sorgfalt angewendet worden ist. Dies rechtfertigt es jedoch nicht, eine möglicherweise verbreit-

---

<sup>8</sup> BayVGh, Beschluss vom 16.12.2015 - 6 CE 15.2232 -, juris Rdnr. 12 m.w.N.; OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 27.1.2016, a.a.O., Rdnrn 15, 17 ff.

<sup>9</sup> vgl. hierzu: BayVGh, Beschluss vom 16.12.2015, a.a.O., Rdnr. 19

tete Nachlässigkeit in Bezug auf die Vollständigkeit der Erfassung der dienstlichen Leistungen im gesamten Beurteilungszeitraum als ausnahmsweise hinnehmbar zu billigen. Zwar sind Beurteilungsrichtlinien keine Rechtsnormen und es ist allgemein anerkannt, dass sie dem Ziel dienen, gleiche Bewertungsmaßstäbe bei dem Leistungsvergleich nach Art. 33 Abs. 2 GG herzustellen, weswegen es für die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung nicht entscheidend auf den Wortlaut einer Beurteilungsrichtlinie ankommt, sondern darauf, wie sie von den Beurteilern tatsächlich gehandhabt worden ist.<sup>10</sup>

Dies kann aber nicht jedwede abweichende Handhabung rechtfertigen. Dem Ziel einer größtmöglichen Vergleichbarkeit der Beurteilungen dienen in Beurteilungssystemen, die eine Regelbeurteilung aller dem Dienstherrn unterstellten Beamten zu einem bestimmten Stichtag vorsehen, die sich aus diesen Vorgaben ergebenden identischen Beurteilungszeiträume. Läge es in der Hand der Beurteiler, je nach dem mit der Einholung den gesamten Beurteilungszeitraum abdeckender Beurteilungsbeiträge verbundenen Aufwand verschiedentlich auf die vollständige Erfassung der Leistungen im Beurteilungszeitraum zu verzichten, so würde das Ziel, eine größtmögliche Vergleichbarkeit herzustellen, konterkariert und das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung ein Ergebnis der Beliebigkeit.

2.2.2. Schließlich wird die dienstliche Beurteilung des Antragstellers auch insoweit den Anforderungen nicht gerecht, als allgemein gültige Wertmaßstäbe missachtet worden sind. Das Gesamturteil ergibt sich nicht schlüssig aus der Bewertung der Einzelmerkmale und es ist nicht erkennbar, dass der Umstand der höherwertigen Tätigkeit im Beurteilungszeitraum bei der Vergabe der Einzelbewertungen und bei der Festlegung des abschließenden Gesamturteils Berücksichtigung gefunden hat.

Der Antragsteller hat während des Beurteilungszeitraums eine Tätigkeit ausgeübt, die um eine Besoldungsstufe höher als sein Statusamt bewertet ist. Dies bedingt zwar keine deutliche Höherwertigkeit, stellt aber doch höhere Anforderungen an Leistung und Befähigung als eine seinem Statusamt entsprechende Tätigkeit. Dieser Umstand ist von den Beurteilern im Rahmen der dienstlichen Beurteilung be-

---

<sup>10</sup> BayVGh, Beschluss vom 19.1.2016, a.a.O., Rdnr. 13 m.w.N.

reits bei der Bewertung der Einzelkriterien gesondert zu berücksichtigen (Ziffer 6 BeurRL, § 2 Abs. 3 LfBeurteiler).<sup>11</sup> Seine auf der ihm zugewiesenen Arbeitsstelle geleistete Arbeit wurde ausweislich der Stellungnahme der Führungskraft hinsichtlich fünf Einzelmerkmalen der Notenstufe „gut“ und hinsichtlich eines Merkmals der Notenstufe „sehr gut“ zugeordnet. Genau die gleichen Einzelnoten wurden unter Übernahme der textlichen Ausführungen seitens der Beurteiler vergeben. Das abschließende Gesamturteil lautet „gut +“. Dies wirft zwei Fragen auf.

Zum einen dienen die für das Gesamturteil zur Verfügung stehenden sechs Notenstufen - wie bereits ausgeführt - der Ausdifferenzierung im oberen Leistungsbe- reich, da es oberhalb von „rundum zufriedenstellend“ nicht nur die Gesamturteile „gut“ und „sehr gut“, sondern darüber hinaus das Gesamturteil „hervorragend“ so- wie jeweils drei Ausprägungen gibt. Dabei soll die Bandbreite der Beurteilungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden (§ 2 Abs. 4 UAbs. Satz 3 LfBeurteiler). Dies kann nur dahin verstanden werden, dass Einzelnoten, die sich ausschließlich im Bereich oberhalb von „rundum zufriedenstellend“ bewegen, zum Teil sogar besser als „gut“ sind, hinsichtlich des Gesamturteils eine Tendenz in Richtung „sehr gut“ indizieren, so dass die Beurteiler sich damit auseinandersetzen müssen, ob das Leistungsbild noch dem Gesamturteil „gut“ oder bereits dem Gesamturteil „sehr gut“ zuzuordnen ist. Derartige Erwägungen finden sich in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers nicht und die Vergabe des Gesamturteils „gut“ in der mitt- leren Ausprägung „gut +“ erklärt sich angesichts der im oberen Leistungsbereich zur Verfügung stehenden in drei Notenstufen gefächerten Bandbreite des Beurtei- lungsspektrums auch nicht aus sich selbst heraus. Insofern kann nicht unberück- sichtigt bleiben, dass selbst dem Gesamturteil „hervorragend ++“ keine besseren Einzelleistungen als sechsmal (bzw. bei Führungstätigkeit siebenmal) die Einzel- note „sehr gut“ zugrunde liegen können. Nimmt man in den Blick, dass die Band- breite der Bewertungsskala ausgeschöpft werden soll, drängt sich jedenfalls ohne plausible einzelfallbezogene Begründung nicht auf, dass dem fünfmaligen Errei- chen der Note „gut“ verbunden mit dem einmaligen Erreichen der Note „sehr gut“ das Gesamturteil „gut +“ gerecht wird.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> BayVGH, Beschluss vom 20.11.2015, a.a.O., Rdnrn. 17 f.

<sup>12</sup> Dass der BayVGH die entgegengesetzte Schlussfolgerung zu ziehen scheint - vgl. Beschluss vom 10.11.2015, a.a.O., Rdnr. 18 mitte -, dürfte sich durch ein Formulierungsversehen („geringer“ statt „höher“) erklären, da die Argumentation anders nicht logisch wäre.

Zum zweiten ist fallbezogen bereits zweifelhaft, ob die vergebenen Einzelnoten die Leistungen des Antragstellers angemessen bewerten. Denn es ist nicht ersichtlich, dass der Umstand der höherwertigen Tätigkeit in die Einzelnoten der dienstlichen Beurteilung und insbesondere in das abschließende Gesamturteil eingeflossen ist.

Wenngleich es einen Automatismus, dass im Falle einer höherwertigen Tätigkeit in der dienstlichen Beurteilung zumindest eine Einzelnote anzuheben wäre, nicht geben kann<sup>13</sup>, gilt doch der allgemeine Erfahrungssatz, 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, weshalb grundsätzlich davon auszugehen ist, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen die besagte Annahme nicht gerechtfertigt wäre, muss das nachvollziehbar und plausibel begründet werden. Solche erläuternden Begründungen können, soweit sie nicht bereits in der Beurteilung selbst enthalten sind, auch noch im Verwaltungsverfahren und gegebenenfalls im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden.<sup>14</sup>

Die in der Begründung des Gesamtergebnisses verwendeten Formulierungen, „Der höherwertige Einsatz wurde beim Verfassen dieser Beurteilung angemessen berücksichtigt“ bzw. „nach Würdigung aller beurteilungsrelevanten Informationen, insbesondere der über den höherwertigen Einsatz“ können die Behauptung, die Wahrnehmung eines um eine Besoldungsstufe höher bewerteten Arbeitsplatzes sei seitens der Beurteiler angemessen in die Bewertung der dienstlichen Leistungen einbezogen worden, nicht belegen. Es handelt sich um bloße Floskeln, die für

---

<sup>13</sup> OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 18.6.2015 - 1 B 146/15 -, a.a.O., Rdnr. 21

<sup>14</sup> BayVGh, Beschluss vom 20.11.2015, a.a.O., Rdnr. 17

sich betrachtet nicht ausreichen, um die Einzelbewertungen und die vergebene Gesamtnote hinreichend plausibel und nachvollziehbar erscheinen zu lassen.<sup>15</sup>

Auch die ergänzenden Erläuterungen der Antragsgegnerin im erstinstanzlichen Verfahren, die sich weitgehend in allgemeinen Hinweisen zu der Handhabung des neuen Beurteilungssystems erschöpfen, vermögen im Nachhinein nicht plausibel zu machen, warum trotz der Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit alle von der Führungskraft für die insoweit gezeigten Leistungen vergebenen Einzelnoten unverändert übernommen worden sind. Die Antragsgegnerin zieht sich gänzlich auf den Beurteilungsspielraum der Beurteiler zurück und meint, aufgrund der Gesamtbetrachtung mit anderen Beamten derselben Beurteilungsliste seien Abweichungen von der Notenskala der Stellungnahme möglich, da nur so die gleichmäßige Anwendung des Beurteilungssystems auf alle Beamtinnen und Beamten sowie die Einhaltung der Richtwerte gewährleistet werden könne. Dieser Vortrag beinhaltet keine Begründung für das Festhalten an den Einzelnoten des Vorgesetzten. Er ist zu allgemein, da man mit dieser Begründung ebenso gut jedes Einzelmerkmal hätte ab- oder aufwerten können.<sup>16</sup> Zudem vermag der Hinweis auf die Einhaltung der Richtwerte (vgl. § 50 Abs. 2 BLV) schon deshalb nicht zu verfangen, weil die Vorgabe von Richtwerten den Beurteilern nicht die Möglichkeit eröffnen kann, den beurteilungsrelevanten Umstand einer höherwertigen Tätigkeit gänzlich unberücksichtigt zu lassen.<sup>17</sup> Mithin hat die Antragsgegnerin auch im gerichtlichen Verfahren lediglich behauptet, die Höherwertigkeit der ausgeübten Tätigkeit sei in die dienstliche Beurteilung eingeflossen, diese Darstellung aber, obwohl sie in der dienstlichen Beurteilung keinen erkennbaren Niederschlag gefunden hat, nicht mit entsprechenden Ausführungen zu den Erwägungen der Beurteiler unterfüttert.

2.3. Ob der Antragsteller ausgehend von einer rechtsfehlerfreien dienstlichen Beurteilung und einer auf deren Basis zu treffenden erneuten Auswahlentscheidung zu befördern wäre, ist offen.

---

<sup>15</sup> BayVGH, Beschlüsse vom 20.11.2015, a.a.O., Rdnr. 19, und vom 23.11.2015, - 6 CE 15.2288 -, juris Rdnr. 20; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 18.6.2015 - 1 B 146/15 und 1 B 384/15 -, juris Rdnr. 36 bzw. Rdnr. 11, und vom 19.11.2015 - 1 B 980/15 -, juris Rdnr. 21

<sup>16</sup> OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 18.6.2015 - 1 B 146/15 -, a.a.O. Rdnr. 29

<sup>17</sup> BayVGH, Beschluss vom 27.10.2015 - 6 CE 15.1849 -, juris Rdnr. 17

Art. 19 Abs. 4 GG garantiert nicht nur das formelle Recht und die theoretische Möglichkeit, die Gerichte anzurufen, sondern auch eine tatsächlich wirksame gerichtliche Kontrolle. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs dürfen deshalb nicht überspannt und über die Darlegung der Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung und Möglichkeit einer günstigeren Entscheidung im Wiederholungsfalle hinaus ausgedehnt werden. Wird das subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus, dass einstweiliger Rechtsschutz gewährt werden muss, wenn die Aussichten des unterlegenen Beamten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. wenn seine Auswahl möglich erscheint.<sup>18</sup>

Diese Möglichkeit besteht im Fall des Antragstellers durchaus. Von einer offensichtlichen Chancenlosigkeit<sup>19</sup> seiner Bewerbung kann keine Rede sein. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers leidet unter erheblichen Mängeln. Auf der Grundlage dieser Beurteilung ist eine Prognose des zu erwartenden neuen Gesamturteils und damit einer Aussage über die Beförderungsaussichten des Antragstellers nicht möglich. Es ist nicht absehbar, in welchem Umfang sich die Einbeziehung der dienstlichen Leistungen in den ersten sieben Monaten des Beurteilungszeitraums auf die Einzelnoten und insbesondere das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung auswirken wird. Ebenso wenig vorhersehbar ist, ob und ggf. wie der Umstand der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die Bewertung von Leistung und Befähigung des Antragstellers bei angemessener Berücksichtigung verändern wird und mit welchem Ergebnis die Einpassung rechtsfehlerfrei ermittelter Einzelnoten in die 6er-Notenskala des Gesamturteils vollzogen werden wird. Mit hin kann nicht prognostiziert werden, welches Gesamturteil in welcher Ausprägung den dienstlichen Leistungen des Antragstellers letztlich zugeordnet werden wird.

Angesichts der nicht auszuschließenden Möglichkeit einer unter Umständen deutlichen Verbesserung, ist der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nach Maßgabe des Beschlusstextes zu sichern.

---

<sup>18</sup> BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 4.2.2016, a.a.O., Rdnr. 83

<sup>19</sup> BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 25.11.2015 - 2 BvR 1461/15 -, juris Rdnrn. 19 f.; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 22.2.2016 - 1 B 1458/15 -, juris, und BayVGH, Beschluss vom 18.11.2015 - 6 CE 15.2260 -, juris, jeweils betreffend einen Fall der Chancenlosigkeit

Der in einem Auswahlverfahren unterlegene Beamte kann seinen Bewerbungsverfahrensanspruch bezüglich aller zur Beförderung konkret anstehenden Beamten geltend machen. Denn er hat einen Anspruch darauf, dass über jede einzelne Beförderung rechtsfehlerfrei entschieden wird. Dieser Anspruch verändert sich nicht dadurch, dass über mehrere Beförderungen nicht nacheinander, sondern zusammen entschieden wird. Das gilt unabhängig davon, dass der Beamte für sich selbst letztlich nur eine einzige Beförderung erstrebt und erstreben kann. Der Antrag des Beamten bestimmt bei mehreren zeitgleich beabsichtigten Beförderungen, ob er die Beförderung nur eines ausgewählten Bewerbers oder aber mehrerer oder aller ausgewählten Bewerber angreift. Der Dienstherr ist deshalb aus Art. 19 Abs. 4 GG grundsätzlich verpflichtet, vorläufig alle Beförderungen zu unterlassen, auf den sich der Rechtschutzantrag des unberücksichtigt gebliebenen Beamten erstreckt.<sup>20</sup>

2.4. Steht angesichts der aufgezeigten erheblichen Mängel der Beurteilung des Antragstellers fest, dass sein Bewerbungsverfahrensanspruch, dessen Gewährleistung alleiniger Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist, durch die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin verletzt ist, so bedarf es keiner Prüfung, ob auch die weiteren Einwände des Antragstellers gegen die Rechtmäßigkeit seiner eigenen dienstlichen Beurteilung und die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen berechtigt sind.<sup>21</sup>

Angemerkt sei dennoch, dass die in den Schriftsätzen der Antragsgegnerin vom 5.10.2015 und vom 8.12.2015 dokumentierte Handhabung, dass die dem Antragsteller erst am 21.10.2013, mithin zehn Tage vor dem Ende des Beurteilungszeitraums, zugeordnete fachliche Führungskraft dem Bereichsleiter zugeliefert und bei der Erstellung des Beurteilungsbeitrags mitgewirkt hat, den Vorgaben der Beurteilungslinien schwerlich gerecht werden dürfte.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 154 Abs. 1 und Abs. 3 VwGO, 162 Abs. 3 VwGO. Die Beigeladene zu 2) ist an den Kosten zu beteiligen, da sie in dem Beschwerdeverfahren einen Antrag gestellt hat und mit diesem unterlegen

<sup>20</sup> BVerwG, Beschluss vom 22.11.2012 - 2 VR 5/12 -, juris Rdnrn. 19 f.; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 19.11.2015, a.a.O., Rdnrn. 14 f. m.w.N.

<sup>21</sup> vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 30.11.2015 - 1 B 1007/15 -, juris Rdnr. 4

ist. Die außergerichtlichen Kosten der übrigen Beigeladenen, im erstinstanzlichen Verfahren aller Beigeladenen, waren nicht für erstattungsfähig zu erklären, weil sie keinen Antrag gestellt und sich somit keinem eigenen Kostenrisiko ausgesetzt haben. Dass der erstinstanzliche Kostenausspruch in Bezug auf die an die „Freigabe“ des dortigen Beigeladenen zu 1) anknüpfende Kostentragungspflicht des Antragstellers Bestand hat, obwohl sich die Anzahl der Beigeladenen nicht streitwerterhöhend auswirkt<sup>22</sup>, rechtfertigt sich im Hinblick auf insoweit entstandene Auslagen des Gerichts.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes



---

<sup>22</sup> BayVGH, Beschluss vom 16.12.2015, a.a.O., Rdnr. 22 m.w.N.