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

Beglaubigte Abschrift

4 S 356/16

VERWALTUNGSGERICHTSHOF BADEN-WÜRTTEMBERG

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -
- Beschwerdegegner -

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwälte Früh & Martinek,
Uhlandstraße 11, 70182 Stuttgart, Az:

gegen

Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG, Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH),
Gradestraße 18, 30163 Hannover

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdeführerin -
- Beschwerdegegnerin -

prozessbevollmächtigt:
agv comunity e.V.,
Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V.,
Gradestraße 18, 30163 Hannover, Az:

beigeladen:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

wegen Beförderung
hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat der 4. Senat des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Prof. Dr. die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Dr. und den Richter am Verwaltungsgericht Dr.

am 26. April 2016

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Stuttgart vom 05. Februar 2016 - 1 K 3302/15 - geändert. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die für eine Besetzung mit den Beigeladenen vorgesehenen Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 der Beförderungsliste „TD" mit den Beigeladenen zu besetzen und diese zu befördern, solange nicht über die Beförderung des Antragstellers erneut entschieden worden ist.

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den genannten Beschluss wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

Der Streitwert wird unter Änderung der erstinstanzlichen Streitwertfestsetzung für beide Rechtszüge auf jeweils 26.303,33 EUR festgesetzt.

Gründe

Die Beschwerde des Antragstellers hat Erfolg, diejenige der Antragsgegnerin bleibt ohne Erfolg.

I.1. Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig. Sie wurde fristgerecht eingelegt (§ 147 Abs. 1 VwGO) und begründet (§ 146 Abs. 4 Satz 1 VwGO) und genügt auch dem Erfordernis eines bestimmten Antrags (§ 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO). Der Antragsteller hat zwar keinen ausdrücklichen Antrag gestellt. Dem Antragserfordernis ist aber auch dann Genüge getan, wenn sich das Rechtsschutzziel mittels Auslegung aus der Beschwerdebegründung und der Bezugnahme auf Anträge in der ersten Instanz eindeutig ergibt (vgl. VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 24.06.2008 - 11 S 1136/07 -, VBlBW 2009, 105; Kopp/Schenke, VwGO, § 146 RdNr. 41; jeweils m.w.N.). Das ist hier der Fall. Der Antragsteller hat ausgeführt, dass es dem Auswahlverfahren seines Erachtens „insgesamt an einer rechtmäßigen Auswahlgrundlage" fehle, und damit noch hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass er die Änderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts begehrt und seinen erstinstanzlich gestellten Antrag unverändert weiterverfolgt.

2. Die Beschwerde des Antragstellers ist auch begründet. Das Verwaltungsgericht hat der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zwar zu Recht untersagt, die für eine Besetzung mit den Beigeladenen vorgesehenen Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 der Beförderungsliste „TD" mit den Beigeladenen zu 1, zu 2, zu 4, zu 7, zu 8, zu 10 und zu 11 zu besetzen und diese zu befördern, solange nicht über die Beförderung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu entschieden worden ist, den Antrag allerdings zu Unrecht im Übrigen - in Bezug auf die Beigeladenen zu 3, zu 5, zu 6, zu 9 und zu 12 - abgelehnt. Ein Anordnungsgrund liegt angesichts der zugunsten der Beigeladenen ergangenen Besetzungsentscheidung, die alsbald vollzogen werden soll, vor, und der Antragsteller hat, wie er mit der Beschwerde hinreichend darlegt, einen Anordnungsanspruch in Bezug auf alle Beigeladenen glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 1 und Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO).

Ein abgelehnter Bewerber, der geltend macht, sein Bewerbungsverfahrensanspruch in einem durchgeführten Auswahlverfahren zur Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle sei durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint; dieser Prüfungsmaßstab ist wie im Hauptsacheverfahren auch im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen (BVerfG, Beschlüsse vom 24.09.2002 - 2 BvR 857/02 -, DVBl. 2002, 1633, vom 20.09.2007 - 2 BvR 1972/07 -, ZBR 2008, 167, und vom 08.10.2007 - 2 BvR 1846/07 -, NVwZ 2008, 69; BVerwG, Beschluss vom 20.01.2004 - 2 VR 3.03 -, Buchholz 310 § 123 VwGO Nr. 23; Senatsbeschlüsse vom 12.04.2005 - 4 S 439/05 -, NVwZ-RR 2005, 585, vom 21.12.2006 - 4 S 2206/06 -, vom 04.07.2008 - 4 S 2834/07 -, und vom 07.09.2008 - 4 S 2618/08 -). Nach diesen Maßstäben kann der Antragsteller eine erneute Entscheidung über sein Beförderungsbegehren beanspruchen. Denn das Auswahlverfahren leidet zu seinen Lasten an wesentlichen Fehlern (a) und seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl sind zumindest offen (b).

a) Ein Beamter, der die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens (Beförderungsdienstposten) oder - wie hier der Antragsteller - eine mit einer Ernennung verbundene Beförderung anstrebt, hat Anspruch darauf, dass der Dienstherr das ihm bei der Entscheidung über die Bewerbung zustehende Auswahlermessen - unter Einhaltung etwaiger Verfahrensvorschriften - fehlerfrei ausübt und seine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungsverfahrensanspruch; vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 04.11.2010 - 2 C 16.09 -, BVerwGE 138, 102, m.w.N.). Er kann verlangen, dass die Auswahl gemäß Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BBG bzw. § 9 BeamtStG (nur) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen wird, wobei der Dienstherr an das gegebenenfalls von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden ist, mit welchem er die Kriterien für die Auswahl der Bewerber festlegt (vgl. BVerwG, Urteil vom 16.08.2001 - 2 A 3.00 -, BVerwGE 115, 58). Dem bei der Beförderung zu beachtenden Gebot der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) entspricht es dabei, zur Ermittlung des Leistungsstands konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen; regelmäßig sind dies die - bezogen auf den Zeitpunkt der Auswahlentscheidung - aktuellsten dienstlichen Beurteilungen, die mit ihren auf das jeweils innegehabte Amt bezogenen Bewertungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vor allem dem Vergleich zwischen den für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens oder für die Verleihung eines Beförderungsamts in Betracht kommenden Beamten dienen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 - 2 VR 1.13 -, und Urteil vom 21.08.2003 - 2 C 14.02 -, BVerwGE 118, 370; Senatsbeschluss vom 12.01.2010 - 4 S 2455/09 -, jeweils m.w.N.).

Bilden die vom Dienstherrn aus dienstlichen Beurteilungen gewonnenen Erkenntnisse über die fachliche Leistung und die Befähigung des Beamten danach eine (die) wesentliche Grundlage für die Feststellung der Eignung der Bewerber im Rahmen von Personalentscheidungen, die am Leistungsgrundsatz orientiert sind, so dürfen die Beurteilungen keine rechtlichen Mängel aufweisen, die zur Rechtswidrigkeit der auf sie gestützten Auswahlentscheidung führen und bei der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung der Auswahlentscheidung berücksichtigt werden müssten (vgl. BVerwG, Urteil vom

18.04.2002 - 2 C 19.01 -, DVBl. 2002, 1641; Senatsbeschluss vom 17.05.2011 - 4 S 659/11 -, Juris). Der gebotene Vergleich der dienstlichen Beurteilungen muss bei gleichen Maßstäben in sich ausgewogen und stimmig sein. Ebenso müssen die einzelnen dienstlichen Beurteilungen in sich widerspruchsfrei und nachvollziehbar sein, um eine geeignete Grundlage für den Vergleich der Bewerber sein zu können (vgl. Senatsbeschlüsse vom 27.10.2015 - 4 S 1733/15 -, Juris, vom 12.01.2010 - 4 S 2455/09 -, vom 27.10.2008 - 4 S 2399/08 - und vom 07.05.2003 - 4 S 2224/01 -, NVwZ-RR 2004, 199). Der Beamte kann in diesem Zusammenhang sowohl geltend machen, durch die Auswahlentscheidung selbst in rechtswidriger Weise benachteiligt worden zu sein, als auch eine auf sachfremden Erwägungen beruhende Bevorzugung des ausgewählten Konkurrenten rügen. Der Fehler kann daher sowohl in der Beurteilung des Beamten als auch in derjenigen des erfolgreichen Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern liegen (BVerfG, Beschluss vom 02.10.2007 - 2 BvR 2457/04 -, ZBR 2008, 164; Senatsbeschlüsse vom 17.05.2011, a.a.O., und vom 19.04.2010 - 4 S 2297/09 -).

Die dienstlichen Beurteilungen können von den Verwaltungsgerichten allerdings nur eingeschränkt auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die maßgebliche Beurteilung darüber, wie Leistungen eines Beamten einzuschätzen sind und ob und in welchem Grad er die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn bzw. dem für ihn handelnden jeweiligen Beurteiler vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den rechtlichen Rahmen und die anzuwendenden Begriffe zutreffend gewürdigt, ob er richtige Sachverhaltsannahmen zugrunde gelegt und ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet und sachfremde Erwägungen unterlassen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (st. Rspr., vgl. BVerwG, Urteile vom 27.11.2014 - 2 A 10.13 -, BVerwGE 150, 359, vom 21.03.2007 - 2 C 2.06 -, IÖD 2007, 206, und vom 24.11.2005 - 2 C 34.04 -, BVerwGE 124, 356; Beschluss vom 18.06.2009 - 2 B 64.08 -, NVwZ

2009, 1314; Senatsurteil vom 28.09.2010 - 4 S 1655/09 -, Juris, und Senatsbeschlüsse vom 27.10.2015, a.a.O., und vom 12.08.2015, - 4 S 1405/15 -, lÖD 2015, 230, m.w.N.).

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Antragsgegnerin den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt. Das ergibt sich zwar nicht aus dem mit der Beschwerde geltend gemachten Verstoß gegen Verfahrensvorschriften zur Stellenausschreibung (aa). Die Auswahlentscheidung ist jedoch materiell-rechtlich fehlerhaft, da die Beurteilung des Antragstellers dafür keine tragfähige Grundlage bietet (bb).

aa) Das Verwaltungsgericht hat entschieden, es könne offen bleiben, ob in der fehlenden Ausschreibung ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 BLV i.V.m. § 1 PLV liege. Sollte ein Rechtsverstoß darin liegen, dass die Antragsgegnerin es unterlassen habe, die zu besetzenden „Dienstposten" auszuschreiben, so hätte dieser Verstoß jedenfalls keine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers zur Folge, da er im Auswahlverfahren ohnehin berücksichtigt worden sei. Der Antragsteller rügt mit der Beschwerde, seine Einbeziehung in das Auswahlverfahren ändere an der Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs nichts, weil nicht ausgeschlossen werden könne, dass eine rechtmäßige Ausschreibung zu einem anderen Bewerberkreis geführt hätte. Mit diesem Einwand dringt er nicht durch.

Hat der Dienstherr den einstweiligen Rechtsschutz begehrenden Beamten - wie hier die Antragsgegnerin den Antragsteller - in das Auswahlverfahren einbezogen, ist eine etwaige Verletzung der Ausschreibungspflicht grundsätzlich nicht kausal für die nicht erfolgte Auswahl dieses Beamten (vgl. BVerwG, Urteil vom 23.09.2004 - 2 A 8.03 -, Buchholz 232 § 23 BBG Nr. 43; Sächsisches OVG, Beschluss vom 28.01.2015 - 2 B 180/14 -, Juris; Bayerischer VGH, Beschluss vom 16.04.2012 - 3 CE 11/2534 -, Juris; Thüringer OVG, Beschluss vom 31.01.2005 - 2 EO 1170/03 -, ThürVBl 2005, 134; Lemhöfer/Leppek, Das Laufbahnrecht der Bundesbeamten, BLV 2009, § 4 RdNr. 33 f.; Plog/Wiedow, BBG, § 8 RdNr. 25). So liegt der Fall auch hier. Daran ändert der Umstand nichts, dass eine Ausschreibung unter Umständen

zu einem anderen Bewerberkreis geführt hätte. Falls die Antragsgegnerin den Bewerberkreis durch den Verzicht auf die Ausschreibung verkleinert hat, weil sich bei einer Ausschreibung mehr Beamte beworben hätten, hat dies die Auswahlchancen des Antragstellers nicht verschlechtert, sondern allenfalls verbessert. Falls die Antragsgegnerin den Bewerberkreis hingegen vergrößert hat, weil sie Beamte von Amts wegen in die Auswahlentscheidung einbezogen hat, die sich auf eine Ausschreibung hin nicht selbst beworben hätten, kann es den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht verletzen, wenn ihm die von Amts wegen einbezogenen Beamten aus Leistungsgründen vorgezogen werden. Denn der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Bewerbungsverfahrensanspruch gibt Bewerbern um ein öffentliches Amt ein grundrechtsgleiches Recht (nur) auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.08.2005 - 2 C 37.04 -, BVerwGE 124, 99, m.w.N.). Der Beamte hat dementsprechend grundsätzlich keinen Anspruch gegen den Dienstherrn, dass dieser darauf verzichtet, für eine Stellenbesetzung das volle ihm bekannt gewordene Bewerberpotential auszuschöpfen (vgl. Senatsbeschluss vom 01.06.2012 - 4 S 472/12 -, VBlBW 2012, 423; Bayerischer VGH, Beschluss vom 17.12.2009 - 3 CE 09.2494 -, Juris).

Ohne Erfolg beruft sich der Antragsteller hiergegen auf den Senatsbeschluss vom 17.06.2014 (- 4 S 494/14 -, Juris). Der Senat hat dort ausgeführt, dass der Verzicht auf eine (nach § 11 LBG durchzuführende) Ausschreibung die Gefahr der Verhinderung effektiven Rechtsschutzes im Sinne des Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG mit sich bringt. Daran ist festzuhalten, im vorliegenden Fall hat sich diese Gefahr jedoch nicht realisiert und zu keiner Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers geführt.

bb) Die Auswahlentscheidung ist jedoch materiell rechtswidrig, weil die ihr zugrunde gelegte Beurteilung des Antragstellers rechtsfehlerhaft ist. Die Antragsgegnerin hat, wie der Antragsteller der Sache nach zu Recht rügt, allgemein gültige Maßstäbe für die Begründung des Gesamturteils verletzt.

Das Verwaltungsgericht hat ausgeführt, die dem Auswahlverfahren zugrunde liegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers sei voraussichtlich recht-

mäßig. Es sei nicht zu beanstanden, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen („Basis", „+" und „++") zur Verfügung stehe, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Stufen erfolge. Denn das Gesamturteil sei durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden, dürfe also nicht rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gewonnen werden. Dementsprechend sei der Dienstherr nicht gehindert, die Notenstufen für das Gesamturteil weiter auszudifferenzieren als für die Einzelmerkmale, um dem Gesamtbild von Eignung, Leistung und Befähigung gerecht zu werden.

Der Antragsteller hält dem entgegen, seine Beurteilung sei ebenso wie die Beurteilungen aller Beigeladenen rechtswidrig. Denn es sei nicht nachvollziehbar, wie aus einem nicht weiter untergliederten fünfstufigen Notensystem für die Einzelmerkmale einheitlich auf eine „Gesamtnotendifferenz" von 18 Stufen (d.h. auf das Gesamturteil nach der sechsstufigen und jeweils drei Ausprägungen umfassenden Notenskala) geschlossen werden könne. Damit dringt er im Ergebnis durch. Es ist zwar rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin unterschiedliche Notenskalen vorsehen (1). Aus dem Unterschied der Notenskalen ergeben sich aber besondere Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung. Diesen Anforderungen genügt die Beurteilung des Antragstellers im vorliegenden Fall nicht (2).

(1) Soweit der Antragsteller bereits die Beurteilungsrichtlinie der Antragsgegnerin wegen des darin vorgesehenen Unterschieds zwischen der Notenskala für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits für rechtswidrig hält, trifft das nicht zu. Innerhalb der durch das einschlägige Gesetzes- und Verordnungsrecht gezogenen Grenzen kann der Dienstherr Verfahren und Inhalt dienstlicher Beurteilungen weitgehend durch Richtlinien festlegen. Er kann nach den Erfordernissen in den einzelnen Verwaltungsbereichen unterschiedliche Beurteilungssysteme einführen, Notenskalen aufstellen und festlegen, welchen Begriffsinhalt die einzelnen Notenbezeichnungen

haben (BVerwG, Urteile vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, ZBR 2016, 134, und vom 27.02.2003 - 2 C 16.02 -, Buchholz 237.6 § 8 NdsLBG Nr. 10; Senatsbeschluss vom 25.02.2016 - 4 S 2060/15 -). Das schließt die Befugnis ein, für die Bewertung von Einzelkriterien eine andere Notenskala als für das Gesamturteil vorzusehen, sofern hierzu - wie im vorliegenden Fall - keine gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Vorgaben bestehen. Der Dienstherr kann sich in diesem Rahmen dazu entschließen, für die Bewertung der Einzelkriterien mehr Stufen vorzusehen als für das Gesamturteil (vgl. hierzu BVerwG, Urteile vom 17.09.2015, a.a.O.). Er ist aber entgegen der Auffassung des Antragstellers auch nicht daran gehindert, umgekehrt für das Gesamturteil mehr Stufen vorzusehen als für die Einzelbewertungen, etwa um damit von vornherein zu verhindern, dass das Gesamturteil rein arithmetisch aus den Einzelbewertungen gebildet wird (was unzulässig wäre, vgl. BVerwG, Urteile vom 17.09.2015, a.a.O., und vom 21.03.2007 - 2 C 2.06 -, Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 27), und/oder um zu erreichen, dass Leistungsunterschieden durch die Einordnung in ein weit gefächertes Bewertungssystem Rechnung getragen werden kann (vgl. jeweils zu den vorliegend maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien OVG des Saarlandes, Beschlüsse vom 30.03.2016 - 1 B 249/15 -, Juris, und vom 29.03.2016 - 1 B 2/16 -, Juris; Bayerischer VGH, Beschluss vom 19.10.2015 - 6 CE 15.2043 -, Juris; a.A. insoweit wohl VG Frankfurt a.M., Beschluss vom 19.10.2015 - 9 L 2653/15.F -).

(2) Entschließt sich der Dienstherr dazu, in seinen Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Notenskalen vorzusehen, ergeben sich allerdings besondere Anforderungen an die grundsätzlich bei jeder Beurteilung erforderliche (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, a.a.O.; Senatsbeschluss vom 25.02.2016, a.a.O.) Begründung des Gesamturteils. In einem solchen Fall muss in der Begründung erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wird (BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, a.a.O.). Das gilt auch im Anwendungsbereich der von der Antragsgegnerin im vorliegenden Fall zugrunde gelegten Beurteilungsrichtlinien. Denn ohne eine entsprechende Begründung ist für den beurteilten Beamten und die Verwaltungsgerichte nicht nachvoll-

ziehbar, nach welchen (einheitlich anzuwendenden) Maßstäben die Einzelbewertungen in die Gesamtbewertung übersetzt wurden (vgl. jeweils zu den vorliegend maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 04.04.2016 - 1 B 1514/15 -, Juris, vom 29.03.2016 - 1 B 1491/15 -, Juris, und vom 22.03.2016 - 1 B 1459/15 -, Juris; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18.03.2016 - OVG 7 S 53.15 -; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016, a.a.O.; VG Berlin, Beschlüsse vom 09.02.2016 - 28 L 225.15 -, Juris, und vom 08.02.2016 - 28 L 229.15 -, Juris).

An diesen Maßstäben gemessen ist die dienstliche Beurteilung des Antragstellers keine taugliche Grundlage für die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin. Denn aus der Begründung dieser Beurteilung erschließt sich nicht, in welcher Weise das Gesamturteil „gut ++" aus der sechs Stufen mit jeweils drei Ausprägungen umfassenden Bewertungsskala auf den Einzelbewertungen beruht, in denen der Antragsteller in den fünf Stufen jeweils mit „gut" beurteilt wurde. Die Beurteiler haben hierzu lediglich ausgeführt, dass sie das Gesamtergebnis „nach Würdigung aller Erkenntnisse" festsetzen. Das lässt weder erkennen, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten, noch wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen im vorliegenden Einzelfall gebildet wurde. Die Antragsgegnerin hat diese Ausführungen auch im Verwaltungs- und Gerichtsverfahren nicht weiter plausibilisiert, obwohl der Antragsteller die fehlende Nachvollziehbarkeit des Gesamturteils bereits in seinem Widerspruch und seither wiederholt gerügt hat.

Von einer diesbezüglichen Begründung des Gesamturteils konnte vorliegend auch nicht ausnahmsweise abgesehen werden. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil 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 17.09.2015, a.a.O.). Das ist hier nicht der Fall. Ohne Erfolg macht die Antragsgegnerin geltend, es sei angesichts der sechsmal mit der Note „gut" erfolgten Einzelbewertungen „nicht anzunehmen", dass der Antragsteller eine bessere Note als „gut ++" erhalten könnte. Da die Antragsgegnerin nicht dargelegt hat, wie sich die unterschiedlichen Notenskalen zueinander verhalten,

ist gerade nicht nachvollziehbar, ob ein Beamter, der in den Einzelbewertungen durchweg mit der zweitbesten von fünf Stufen bewertet wurde, stets „nur" mit der dritten von sechs Stufen für das Gesamturteil beurteilt werden muss. Die unterschiedliche Spreizung der beiden Skalen legt es im Gegenteil nahe, dass durchweg „sehr gute" Bewertungen in den Einzelkriterien zu einem „hervorragenden" Gesamturteil führen und das dementsprechend auch durchweg „gute" Bewertungen in den Einzelkriterien ein „sehr gutes" Gesamturteil rechtfertigen können (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 04.04.2016, a.a.O., vom 29.03.2016, a.a.O., und vom 22.03.2016, a.a.O.; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016, a.a.O.; insoweit auch VG Frankfurt a.M., Beschluss vom 19.10.2015, a.a.O.). Falls die Antragsgegnerin ein anderes Verständnis zum Zusammenhang der beiden Notenskalen hat, wäre u.a. dies in der Begründung der Beurteilung darzulegen gewesen (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, a.a.O.). Das ist nicht geschehen.

b) Die Erfolgsaussichten des Antragstellers sind bei einer erneuten Auswahl offen. Seine Auswahl erscheint schon deshalb möglich, weil nach dem oben Gesagten jedenfalls nicht ausgeschlossen ist, dass er bei einer rechtmäßigen Beurteilung ein besseres Gesamturteil erreicht, und schon die Note „sehr gut (Basis)" nach dem gegenwärtigen Sachstand zu einer Beförderung führen könnte (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18.03.2016, a.a.O.).

An den hinreichenden Erfolgsaussichten ändert auch der Umstand nichts, dass dem Antragsteller nach der von der Antragsgegnerin vorgelegten Beförderungsliste weitere Beamte vorgehen. Denn die beschriebenen Begründungsmängel betreffen nicht nur die Beurteilung des Antragstellers, sondern ausweislich der für die Beigeladenen vorgelegten Beurteilungen sowie der zur Beurteilungspraxis der Antragsgegnerin bereits ergangenen Rechtsprechung (vgl. erneut OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 04.04.2016, a.a.O., vom 29.03.2016, a.a.O., und vom 22.03.2016, a.a.O.; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18.03.2016, a.a.O.; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016, a.a.O.) zahlreiche der in den Leistungsvergleich einbezogenen Beamten. Das führt dazu, dass der bisher erstellten „Reihung" der Beamten kein Aussagewert für das Ergebnis der Bestenauslese beige-

messen werden kann (vgl. Senatsbeschlüsse vom 17.06.2014, a.a.O., und vom 22.07.2008 - 4 S 3097/07 -, NVwZ-RR 2009, 216).

II. Die zulässige Beschwerde der Antragsgegnerin bleibt ohne Erfolg. Da es der Auswahlentscheidung bereits aus den oben (unter I.2.) genannten Gründen an einer tragfähigen Grundlage fehlt, ist für eine Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung zugunsten der Antragsgegnerin kein Raum.

Es bedarf daher keiner weitergehenden Ausführungen dazu, dass die Antragsgegnerin mit ihren Einwänden gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts, die Beurteilung der Beigeladenen zu 10 sei (auch) deshalb rechtswidrig, weil sich deren Begründung an keiner Stelle damit auseinandersetze, dass die Beigeladene im Beurteilungszeitraum unterwertig eingesetzt gewesen sei, nicht durchdringt. Die Rüge der Antragsgegnerin, die unterwertige Beschäftigung könne „nicht - wie vom Gericht angenommen - zu einer schlechteren Bewertung in der dienstlichen Beurteilung führen", verfängt nicht. Der Einwand geht bereits an den Gründen der angegriffenen Entscheidung vorbei. Das Verwaltungsgericht hat nicht eine „schlechtere Bewertung" gefordert, sondern die Begründung der Beurteilung als defizitär beanstandet. Diese Entscheidung ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden. Wenn die Beigeladene, wie die Antragsgegnerin einräumt, durchweg nicht amtsangemessen beschäftig war, ist es Sache der Antragsgegnerin, den Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung durch die Übertragung eines amtsangemessenen Dienstpostens (bzw. einer amtsangemessenen Beschäftigung bei dem Postnachfolgeunternehmen) zu erfüllen. Die Verletzung dieser Pflicht bietet jedoch keine Rechtfertigung dafür, auch noch gegen die Pflicht zur nachvollziehbaren Begründung einer dienstlichen Beurteilung zu verstoßen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 und 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, der Antragsgegnerin auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen. Diese haben keinen Antrag gestellt und damit auch kein Kostenrisiko übernommen (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

IV. Die Festsetzung des Streitwerts unter Abänderung der Streitwertfestsetzung des Verwaltungsgerichts folgt aus § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 4, § 63 Abs. 3 Satz 1 GKG. Es entspricht zwar der ständigen Praxis des Senats, in Verfahren, in denen die einstweilige Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs erstrebt wird, grundsätzlich für jede der in Streit befindlichen Stellen auf den Auffangstreitwert des § 52 Abs. 2 GKG zurückzugreifen und ihn wegen der besonderen Bedeutung des vorläufigen Rechtsschutzes in diesen Verfahren jeweils ungekürzt zu lassen (vgl. Senatsbeschlüsse vom 27.10.2015 - 4 S 1733/15 -, Juris, und vom 12.12.2013 - 4 S 2153/13 -, VBlBW 2014, 272). In Fällen, in denen im Rahmen einer Beförderungsrunde die Auswahl einer Vielzahl von Bewerbern aus allgemeinen strukturellen, das Auswahlverfahren - hier die Begründungspraxis - betreffenden Gründen angegriffen wird, ist aber insbesondere zur Gewährung eines effektiven Rechtsschutzes als Obergrenze des Streitwerts grundsätzlich der nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 und Satz 4 GKG zu berechnende Wert anzunehmen (vgl. Senatsbeschluss vom 23.04.2013 - 4 S 439/13 -, NVwZ-RR 2013, 864, zu § 52 Abs. 5 Satz 2 GKG in der Fassung vom 24.11.2011), der hier unter Berücksichtigung von § 78 Abs. 1 BBesG mit 26.303,33 EUR zu bemessen ist (6 x 0,9524 x 4.602,99 EUR).

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).

Prof. Dr. Dr. Dr.