

Abschrift

1 B 206/19
2 L 340/19



Mid. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Saarbrücken	
11. FEB. 2020	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet

OBERVERWALTUNGSGERICHT DES SAARLANDES

BESCHLUSS

In dem Verfahren

des Technischen Fernmeldehauptsekretärs

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Saarbrücken, vertreten durch die Rechtssekretäre Susanne Theobald u. a., Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, diese vertreten durch die Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH), Innere Kanalstraße 98, 50672 Köln,

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigter: agv community, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V., Büro Hannover, Am TÜV 5, 30519 Hannover,

weiter beteiligt:

der Technische Posthauptsekretär

- Beigeladener -

wegen Erlasses einer einstweiligen Anordnung
(Beförderung)

hat der 1. Senat des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes in Saarlouis durch die Vizepräsidentin des Oberverwaltungsgerichts Freichel, den Richter am Oberverwaltungsgericht Rech und den Richter am Oberverwaltungsgericht Helling am 31. Januar 2020 beschlossen:

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts des Saarlandes vom 23. Mai 2019 – 2 L 340/19 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst zu tragen hat, fallen der Antragsgegnerin zur Last.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 10.614,18 € festgesetzt.

G r ü n d e

I.

Der am 5.6.1963 geborene Antragsteller ist Technischer Fernmeldehauptsekretär (BesGr. A 8) im Dienst der Antragsgegnerin und auf seinen Antrag unter Wegfall der Besoldung zur Wahrnehmung einer nach Tarifgruppe 8 bewerteten Tätigkeit – dies entspricht einer Dienstpostenbewertung nach Besoldungsgrup-

pe A 12 – im Projektmanagement bei der T-Systems International GmbH beurteilt.

Der Antragsteller ist in der – noch nicht abgeschlossenen – Beförderungsrunde 2017/18 Mitbewerber um eine Beförderungsstelle der Besoldungsgruppe A 9_vz auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_TSI_T“. In der seiner Bewerbung zugrunde liegenden, mit Datum vom 8.6.2017 erstellten dienstlichen Beurteilung für den Zeitraum vom 1.6.2015 bis 31.8.2016 erhielt der Antragsteller in allen sechs Einzelkriterien in der fünf Notensufen umfassenden Notenskala die Bestnote „sehr gut“ und im Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung innerhalb der sechsstufigen Notenskala mit den Ausschärfungen „Basis“, „+“ und „++“ ebenfalls die Bewertung „sehr gut“ (in der Ausprägung „++“), was der zweitbesten möglichen Notensufe hinter der Bestnote „hervorragend“ zuzuordnen ist.

Mit Datum vom 30.11.2017 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er in der Beförderungsrunde 2017/2018 nicht habe berücksichtigt werden können, da es mehr Bewerber als verfügbare Beförderungsplanstellen gebe und nur Beamtinnen und Beamte mit mindestens der Gesamtbewertung „hervorragend +“ befördert werden könnten.

Mit Beschluss vom 13.3.2018 – 2 L 2439/17 – untersagte das Verwaltungsgericht der Antragsgegnerin auf den Antrag des Antragstellers im Wege einstweiliger Anordnung, dem Beigeladenen – dieser war der Bewerber mit dem letzten Rangplatz der zur Beförderung vorgesehenen Beamten in der Beförderungsliste „Beteiligung intern_TSI_T“ – vor dem Antragsteller ein Amt der Besoldungsgruppe A 9_vz zu übertragen. Zur Begründung führte das Verwaltungsgericht im Wesentlichen aus, die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin sei auf der Grundlage eines nicht hinreichend plausibel begründeten Gesamturteils in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers getroffen worden, und es erscheine zumindest möglich, dass der Antragsteller bei einer erneuten Auswahl auf der Grundlage einer rechtmäßig erstellten dienstlichen Beurteilung selbst zum Zuge kommen könne.

Mit Datum vom 6.11.2018 wurde der Antragsteller für den Zeitraum vom 1.6.2015 bis 31.8.2016 erneut dienstlich beurteilt. Die Beurteilung ist in den Einzelbewertungen sowie im Gesamturteil gleichlautend mit der dienstlichen Beurteilung vom 8.6.2017.

Mit Schreiben vom 1.3.2019 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass er in der Beförderungsrunde 2017/2018 auch auf der Grundlage der neuen Beurteilung nicht befördert werden könne. Auch in dem neuen Auswahlverfahren belegt der Beigeladene, der ebenso wie der Antragsteller in allen Einzelkriterien mit „sehr gut“ bewertet wurde, in Gesamturteil allerdings die Note „hervorragend +“ erhielt, den letzten Rangplatz der zur Beförderung vorgesehenen Beamten. Auch hiergegen hat der Antragsteller Widerspruch erhoben und einstweiligen Rechtsschutz beantragt.

Mit Beschluss vom 23.5.2019 – 2 L 340/19 – hat das Verwaltungsgericht der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung erneut untersagt, dem Beigeladenen ein Amt der Besoldungsgruppe A 9_vz zu übertragen, bevor über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist. Zur Begründung ist ausgeführt, auch die erneute Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin beruhe auf einer nicht tragfähigen Grundlage zur Ermittlung des am besten geeigneten Bewerbers und verletze dadurch den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers. Auch erscheine zumindest möglich, dass der Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung auf der Grundlage rechtmäßig erstellter dienstlicher Beurteilungen selbst zum Zuge kommen könne.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Antragsgegnerin.

II.

Die am 4.6.2019 beim Verwaltungsgericht eingegangene, am 28.6.2019 begründete Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den im Tenor bezeichneten, der Antragsgegnerin am 29.5.2019 zugestellten Beschluss des Verwaltungsgerichts ist zulässig, aber unbegründet.

Das Vorbringen der Antragsgegnerin in ihrer Beschwerdebegründung vom 28.6.2019, das nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO den Umfang der vom Senat vorzunehmenden Prüfung begrenzt, gibt auch unter Berücksichtigung der ergänzenden Ausführungen in den Schriftsätzen der Antragsgegnerin vom 4.10.2019 und vom 24.10.2019, soweit diese das fristgerechte Vorbringen lediglich ergänzen, keine Veranlassung, die erstinstanzliche Entscheidung abzuändern.

Die den angefochtenen, dem einstweiligen Rechtsschutzbegehren des Antragstellers stattgebenden Beschluss tragenden Annahmen des Verwaltungsgerichts, die der in der Beförderungsrunde 2017/2018 (erneut) getroffenen Auswahlentscheidung zugrunde liegende am 6.11.2018 für den Beurteilungszeitraum vom 1.6.2015 bis 31.8.2016 erstellte Regelbeurteilung des Antragstellers genüge – wie bereits die im Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 13.3.2018 im Verfahren 2 L 2439/17 beanstandete Regelbeurteilung vom 8.6.2017 – hinsichtlich des Gesamturteils immer noch nicht den Anforderungen, die an eine hinreichende Plausibilisierung und Begründung solcher dienstlicher Beurteilungen zu stellen seien (1.), und der Antragsteller habe eine realistische Chance, auf der Grundlage einer rechtsfehlerfreien dienstlichen Beurteilung vor dem Beigeladenen für die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9_vz ausgewählt zu werden (2.), begegnen mit Blick auf die diesbezüglichen Einwendungen der Antragsgegnerin keinen durchgreifenden Bedenken. Ungeachtet dessen und ohne dass es entscheidungserheblich noch darauf ankommt, spricht die Aktenlage bereits dafür, dass die streitige Beurteilung von falschen Tatsachen ausgeht und von daher an einem durchgreifenden Mangel leidet (3.).

1. Das Verwaltungsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass das von einer Kombination zweier unterschiedlicher Notenskalen in den Stellungnahmen der Führungskräfte (fünf Notenstufen) einerseits und hinsichtlich des von den Beurteilern zu findenden Gesamturteils (sechs Notenstufen) geprägte Beurteilungssystem der Antragsgegnerin keinen grundsätzlichen rechtlichen Bedenken unterliegt, die Besonderheiten dieses Systems allerdings besondere Anforderungen an die Begründung und die Plausibilisierung sowohl der Bewertung in den Einzelmerkmalen als auch der Feststellung des Gesamtergebnisses durch die Beurteiler stellen.¹ In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des erkennenden Senats hat das Verwaltungsgericht hierzu ausgeführt, dass sich das Gesamturteil plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen muss und einer – gegebenenfalls kurzen – Begründung bedarf, wenn für die Bewertungen der Einzelkriterien und für das Gesamturteil unterschiedliche Bewertungsskalen vorgesehen sind, und dass im Rahmen dessen erläutert werden muss, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet worden ist.²

Hiervon ausgehend ist das Verwaltungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, auch die mit Rücksicht auf seinen Beschluss vom 13.3.2018 – 2 L 2439/17 – neu erstellte Regelbeurteilung des Antragstellers werde trotz Erweiterung der Begründung des Gesamtergebnisses um mehrere Absätze dem Begründungserfordernis nicht gerecht, denn der Beurteilung lasse sich immer noch nicht entnehmen, warum der Antragsteller, der das Statusamt A 8 bekleide und im Beurteilungszeitraum eine nach der Tarifgruppe 8 bzw. der Besoldungsgruppe A 12 bewertete Funktion wahrgenommen habe und bei dem alle sechs Einzelmerkmale auf einer fünfstufigen Notenskala mit der Bestnote „sehr gut“ bewertet worden seien, im Gesamturteil auf der hierfür geltenden sechsstufigen Notenskala nur die zweitbeste Notenstufe „sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „++“ erhalten habe.

¹ Beschlüsse des Senats vom 29.3.2016 – 1 B 2/16 –, juris, und vom 30.3.2016 – 1 B 249/15 –, juris

² BVerwG, Urteile vom 17.9.2015 – 2 C 13.14 und 2 C 27.14 –, juris; Beschluss des Senats vom 29.3.2016 – 1 B 2/16 –, juris; s.a. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 28.8.2019 – 1 B 593/19 –, juris, Rdnrn. 10 ff.; BayVGH, Beschluss vom 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 –, juris, Rdnr. 13

Die in die Beurteilung aufgenommene Erläuterung hierzu enthalte nur abstrakte, vom Einzelfall losgelöste Ausführungen zum Beurteilungssystem und zur Beurteilungspraxis der Antragsgegnerin und verdeutliche nicht, an welchem konkreten Maßstab die Beurteiler die Vergabe der Gesamtnote im Fall des Antragstellers gemessen haben. Eine individuelle Begründung des Gesamtergebnisses fehle nach wie vor. Es bleibe offen, worauf die behauptete Gesamtwürdigung in der Sache beruhe und in welcher Weise die angebliche Berücksichtigung der deutlich höherwertigen Tätigkeit des Antragstellers oberhalb seiner eigenen Laufbahngruppe konkret stattgefunden habe bzw. welcher Umfang der höherwertigen Tätigkeit nach dem System der Antragsgegnerin notwendig gewesen wäre, um innerhalb der Betriebseinheit die Gesamtpitzennote „hervorragend“ bzw. deren einzelne Ausprägungsgrade zu erreichen. Zumindest hätten die Beurteiler sich mit den textlichen Ausführungen in der Stellungnahme der Führungskraft des Antragstellers auseinandersetzen und darlegen müssen, dass diese trotz der Höchstbewertung mit „sehr gut“ in sämtlichen Einzelmerkmalen und der äußerst positiven Darstellung der im Beurteilungszeitraum gezeigten Kenntnisse und Fähigkeiten des Antragstellers aus ihrer Sicht kein Leistungsbild wiedergibt, welches unter Berücksichtigung der laufbahnübergreifend um vier Besoldungsstufen höherwertigen Tätigkeit des Antragstellers gegenüber seinem Statusamt im Verhältnis zu den anderen Beamten auf der Beurteilungsliste das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ rechtfertigt. Die einzige im letzten Absatz der Begründung des Gesamturteils getroffene, nicht lediglich vom Einzelfall losgelöste allgemeine Ausführungen enthaltende, sondern sich konkret auf den Antragsteller beziehende Feststellung, „obwohl der Beamte in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt hat, konnte in einer Gesamtbeurteilung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note ‚hervorragend‘ erteilt werden“, reiche nicht aus, denn es sei anhand der übrigen Ausführungen in der dienstlichen Beurteilung nicht nachvollziehbar, um welche Merkmale es sich hierbei handeln solle und inwiefern sich das Leistungsbild des Antragstellers aus Sicht der Beurteiler in anderen Merkmalen hiervon unterscheide. Aus der in der Beurteilung zusammenfassend wiedergegebenen Stellungnahme der Führungskraft lasse sich nicht ohne weiteres herauslesen, dass der Antragsteller nicht in allen Einzel-

merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe. Demnach habe es einer vertiefenden Auseinandersetzung mit den textlichen Ausführungen zu den einzelnen Merkmalen bedurft, um die Wertung der Beurteiler wenigstens ansatzweise nachvollziehen zu können. Hieran fehle es. Die statistischen Angaben in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers ließen im Übrigen erkennen, dass die Antragsgegnerin statusamtsbezogene Kriterien letztlich nicht anwende, sondern sich bei der Vergabe der Gesamtnote – entgegen den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 33 Abs. 2 GG – allein am Wert des tatsächlich bekleideten Arbeitspostens orientiere, denn nur so sei zu erklären, dass von den Beamten, die innerhalb derselben Laufbahngruppe amtsentsprechend oder höherwertig oder – wie der Antragsteller – zwar laufbahnübergreifend höherwertig, aber „nur“ um vier Besoldungsstufen höherwertig gegenüber ihrem Statusamt eingesetzt seien, kein einziger das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ erreicht habe. Im Hinblick darauf, dass sich die Vergabe höherwertiger Arbeitsposten an beurlaubte Beamte nicht am Grundsatz der Bestenauslese orientiere, sondern kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung erfolge, dürfe die Höherwertigkeit des Arbeitspostens aber nicht schematisch zur Annahme einer besseren Eignung und Leistung des Inhabers eines solchen Arbeitspostens gegenüber einem amtsangemessen oder weniger höherwertig verwendeten Beamten führen. Vielmehr müsse auch ein Beamter, dem ein amtsgemäßer oder nur ein geringfügig höherwertiger Arbeitsposten übertragen ist, Leistungen erbringen können, die im Vergleich mit den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe die Höchstnote rechtfertigen. Dass dieser Grundsatz fallbezogen beachtet worden wäre, lasse sich den mitgeteilten Beurteilungsergebnissen der streitgegenständlichen Beurteilungsliste nicht entnehmen.

Die von der Antragsgegnerin hiergegen vorgebrachten Einwendungen verfangen nicht. Fehl geht insbesondere die Rüge der Antragsgegnerin, das Verwaltungsgericht habe, soweit es eine ergänzende oder tiefergehende Begründungsanforderung aufstelle, den eingeschränkten gerichtlichen Prüfungsrahmen verlassen und den behördlichen Beurteilungsspielraum im Kernbereich des ausschließlich ihr selbst überlassenen Erkenntnisaktes verletzt.

Im Ansatz zutreffend ist der Hinweis der Antragsgegnerin darauf, dass die dienstliche Beurteilung eines Beamten ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis ist. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkannt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. 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 eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen.³

Dies ändert indes nichts daran, dass die dienstliche Beurteilung das Gericht – insbesondere mit Blick auf die dem Beamten in Art. 19 Abs. 4 GG verfassungsrechtlich garantierte Möglichkeit der Inanspruchnahme effektiven Rechtsschutzes – durch eine ausreichend plausible Begründung in die Lage versetzen muss, in eine gerichtliche Überprüfung – wenn auch nur in den vorstehend beschriebenen Grenzen – überhaupt eintreten zu können. Eine bloße Wiedergabe der einschlägigen Beurteilungsrichtlinien ohne individuellen Bezug zu dem beurteilten Beamten und lediglich floskelhafte, auf den Beamten bezogene, konkret aber nicht nachvollziehbar begründete Behauptungen reichen hierzu nach zutreffender Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht aus. Der Beamte kann erst dann beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann, wenn der Dienstherr das in der dienstlichen Beurtei-

³ BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 – 2 C 5.15 –, juris, Rdnr. 9; Beschluss des Senats vom 21.3.2019 – 1 B 331/18 –, juris, Rdnr. 50, unter Hinweis auf BVerwG a.a.O.; BayVGH, Beschluss vom 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 –, juris, Rdnr. 10

lung formulierte Werturteil erläutert, konkretisiert und dadurch plausibel macht. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, welcher Weg zu dem Werturteil geführt hat. Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat.⁴ Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 17.9.2015⁵ nochmals ausdrücklich hervorgehoben. Dass die Entscheidung ein – vom Bundesverwaltungsgericht für zulässig erachtetes – Beurteilungsverfahren im Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründung betrifft, während – hierauf weist die Antragsgegnerin in ihrer Beschwerdebegründung besonders hin – fallbezogen die Einzelbewertungen mit einer textlichen Begründung versehen sind, ändert nichts an dem Erfordernis einer – hinsichtlich der Einzelbewertungen gegebenenfalls nachträglichen – Plausibilisierung. Die diesbezüglichen Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts ergeben sich aus Verfassungsrecht (Art. 33 Abs. 2, 19 Abs. 4 GG) und sind für das Beurteilungswesen allgemeingültig.

Darüber hinaus hat das Bundesverwaltungsgericht – auch, aber nicht nur in Bezug auf Beurteilungen im Ankreuzverfahren – daran festgehalten, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung bedarf, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet wird, es sei denn, es ergibt sich bereits aus einem individuell erstellten Text zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden das Gewicht, das den jeweiligen Einzelaussagen beigemessen wird, und es wird deutlich, wie das Gesamturteil aus den Einzelaussagen hergeleitet wurde. Letzteres ist hier indes nicht der Fall.⁶ Das Bundesverwaltungsgericht hat insoweit auf seine ständige Recht-

⁴ BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rdnr. 20

⁵ a.a.O.

⁶ OVG Bremen, Beschluss vom 12.11.2018 – 2 B 167/18 –, juris, Rdnr. 14, zur Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin

sprechung hingewiesen, der zufolge Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt.⁷ Gesichtspunkte, die das Absehen von einer individuellen, einzelfallbezogenen Begründung bei den Einzelbewertungen tragen, sind beim Gesamturteil nicht einschlägig.⁸ Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich vielmehr aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren.⁹ Einer – gegebenenfalls kurzen – Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien – wie hier – für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen.¹⁰ Denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde.¹¹ Dabei bedarf die Herleitung des Gesamturteils aus den Einzelbewertungen einer wenn auch kurzen, so doch individuellen substanzhaltigen Begründung, die den Übertragungsvorgang ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls nachvollziehbar erläutert.¹²

Ergibt sich in Fallkonstellationen der vorliegenden Art das Gesamturteil nicht schlüssig aus der Bewertung der Einzelmerkmale, beruht die dienstliche Beurteilung auf einer Missachtung allgemein gültiger Wertmaßstäbe, was im Rahmen des oben beschriebenen gerichtlichen Prüfungsumfangs zu beanstanden ist. Dasselbe gilt, wenn nicht erkennbar ist, dass der Umstand einer höherwertigen Tätigkeit im Beurteilungszeitraum bei der Vergabe der Einzelbewertung und bei der Festlegung des abschließenden Gesamturteils Berücksichtigung gefunden hat.¹³

⁷ BVerwG a.a.O., juris-Rdnr. 33 m. w. Nachw.

⁸ BVerwG a.a.O., juris-Rdnr. 35

⁹ BVerwG a.a.O., juris-Rdnr. 34

¹⁰ OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 14.8.2019 – 1 B 612/19 –, juris, Rdnr. 16, betr. die Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin

¹¹ BVerwG a.a.O., juris-Rdnr. 36; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 28.8.2019 – 1 B 593/19 –, juris, Rdnrn. 18 ff. zur Beförderungsrunde 2018/2019 bei der Antragsgegnerin

¹² OVG Berlin-Bbg., Beschluss vom 24.9.2018 – 10 S 47.18 –, juris, Rdnr. 11

¹³ Beschluss des Senats vom 29.3.2016 – 1 B 2/16 –, juris, Rdnr. 31

Das Verwaltungsgericht hat eingehend und überzeugend dargelegt, dass fallbezogen beides zutrifft. Die Beschwerdebegründung lässt eine diesbezügliche Auseinandersetzung mit der den angefochtenen Beschluss tragenden Argumentation des Verwaltungsgerichts weitgehend vermissen und beschränkt sich zunächst auf eine inhaltliche Wiedergabe von Inhalten der Beurteilungsrichtlinien, auf eine Zitierung der die Rechtmäßigkeit dieser Richtlinien bestätigenden Rechtsprechung – auch des erkennenden Senats – sowie der textlichen Ausführungen in der Beurteilung des Antragstellers vom 6.11.2018. Aus welchen individuellen Gründen sich die Gesamtbeurteilung des Antragstellers mit der Note „sehr gut“ in der Ausprägung „++“ mit Blick darauf, dass die durchweg mit der Bestnote bewerteten Einzelmerkmale grundsätzlich auch eine Gesamtbewertung mit der Note „hervorragend“ in drei Ausprägungen ermöglichen, aus den Einzelbewertungen ergibt, ist anhand der dienstlichen Beurteilung indes nicht schlüssig nachvollziehbar [a)], und die fehlende Plausibilisierung ist auch im gerichtlichen Verfahren nicht (wirksam) nachgeholt worden [b)].

a) Auszugehen ist zunächst davon, dass der Antragsteller und der Beigeladene in sämtlichen Einzelmerkmalen gleich beurteilt worden sind. Sämtliche Einzelbewertungen sowohl in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers als auch in derjenigen des Beigeladenen lauten auf „sehr gut“. Eine Binnendifferenzierung ist bei den Einzelbewertungen nicht vorgesehen. Sonstige Anhaltspunkte, die darauf schließen ließen, dass der Beigeladene von den Beurteilern der Antragsgegnerin in den Einzelmerkmalen im Vergleich zum Antragsteller als noch besser in dem Sinne angesehen worden wäre, dass er aufgrund der Einzelbewertungen die Gesamtbeurteilung „hervorragend +“ verdient hätte, während die Einzelbewertungen des Antragstellers lediglich eine Gesamtbeurteilung mit der Note „sehr gut ++“ ermöglicht hätten, ergeben sich aus den Beurteilungen nicht. Die Beschwerdebegründung der Antragsgegnerin verhält sich hierzu nicht, so dass nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO schon aus diesem Grunde – wie vom Verwaltungsgericht angenommen – von vergleichbaren Einzelbewertungen auszugehen ist. Im Übrigen sind entgegenstehende Anhaltspunkte auch nicht erkennbar, insbesondere den den Einzelbewertungen angefügten textlichen Erläuterungen nicht zu entnehmen.

Ist aber davon auszugehen, dass der Antragsteller und der Beigeladene in den Einzelmerkmalen über gleichwertige Beurteilungen verfügen, so ergibt sich auch aus der Begründung der Gesamtbeurteilung nicht plausibel und nachvollziehbar, warum der Antragsteller – anders als der Beigeladene – innerhalb der sechsstufigen im Spitzenbereich gespreizten Notenskala gerade die Note „sehr gut“ erhalten hat.

In weiten Teilen enthält die Beurteilungsbegründung eine abstrakte Darstellung des angewandten Beurteilungssystems. In Bezug auf die Person des Antragstellers ist allerdings ausgeführt, dass dieser im Vergleich zu seinem Statusamt A 8 im Beurteilungszeitraum „höherwertig – oberhalb der eigenen Laufbahngruppe –“ in einer mit der Besoldungsgruppe A 12 bewerteten Funktion eingesetzt war. Weiter heißt es, in der Stellungnahme der Führungskraft werde dem Antragsteller „eine konstant sehr gute Arbeitsweise attestiert.“ Der Antragsteller könne „in seinem technisch sehr anspruchsvollen und komplexen Aufgabengebiet Ergebnisse von **hervorragender** (Hervorhebung durch den Senat) Güte vorweisen, die ihren Ursprung „in der sehr hohen Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung und dem Pflichtbewusstsein bei der Erledigung der ihm übertragenen Aufgaben“ fänden. Der Antragsteller arbeite „effizient, mit System und mit vorbildlicher Kundenorientierung.“ „Mit seinem **exzellenten Fachwissen** (Hervorhebung durch den Senat)“ sei der Antragsteller „ein wichtiger Ansprechpartner seines Bereiches.“ „Mit vorbildlichem Verhalten, Durchsetzungsstärke und ausgezeichnetem Verhandlungsgeschick“ stelle der Antragsteller „seine hohe Sozialkompetenz unter Beweis.“

Diese Einschätzung der Leistungen des Antragstellers deuten verbal eher auf ein hervorragendes Leistungsbild hin, stehen einer diesbezüglichen Gesamtbeurteilung zumindest nicht entgegen.

Nicht geeignet, die Herleitung der Gesamtbeurteilung aus den Einzelbewertungen nachvollziehbar und plausibel zu machen, ist hiervon ausgehend die hinsichtlich des Antragstellers in der Beurteilungsbegründung getroffene Feststel-

lung, er habe nicht das beste Gesamtergebnis erhalten können. Das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste diejenigen Beamten erhalten, die „von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten haben und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt sind.“ Insgesamt seien dies 9 % der Beamten gewesen. Davon seien „78 % der Beamten dieser Vergleichsgruppe innerhalb derselben Laufbahngruppe – wie der hier beurteilte Herr S.... – und 22 % der Beamten in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt.“ Des Weiteren hätten das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ auf der Beurteilungsliste Beamte erhalten, die

- eine geringfügig schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte erhalten hätten, jedoch dabei höherwertig eingesetzt seien. Insgesamt seien dies 2 % der Beamten gewesen. Von diesen seien 86 % der Beamten innerhalb derselben Laufbahngruppe und 14 % in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt.

- eine schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte erhalten hätten, allerdings dabei deutlich höherwertig eingesetzt seien. Insgesamt seien dies 3 % der Beamten gewesen. Von diesen seien 100 % der Beamten in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt.

Die vorstehend wiedergegebenen Ausführungen belegen zunächst, dass der (Höher-)Wertigkeit der Beschäftigung bei der Gesamtbeurteilung eine mitentscheidende Bedeutung beigemessen worden ist. Dies ist im Ansatz nicht zu beanstanden, denn während die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft allein die Leistungen des Beamten auf dem konkret innegehabten Funktionsposten zu würdigen vermag, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der Antragsgegnerin den Umstand der Höherwertigkeit der Beschäftigung im Rahmen der Regelbeurteilung, die sich auf das innegehabte Statusamt bezieht, gesondert berücksichtigen. Es ist nämlich in der Regel davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines gegenüber seinem Statusamt höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens „sehr gut“ erfüllt, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt ausei-

inanderfallen, desto schwerer wiegt eine positive Leistungseinschätzung durch den Vorgesetzten (unmittelbare Führungskraft).¹⁴

Bezogen auf den Antragsteller fällt insoweit allerdings auf, dass dieser bereits in der seiner verfahrensgegenständlichen dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft in allen Einzelmerkmalen mit der Note „sehr gut“ bewertet wurde. Den vorstehend dargelegten Grundsätzen entsprechend und mit Rücksicht darauf, dass der Antragsteller um nicht weniger als vier Besoldungsgruppen höherwertig – oberhalb der eigenen Laufbahngruppe – eingesetzt ist, liegt es nahe, die funktionsbezogenen auf „sehr gut“ lautenden Einzelbewertungen, für die in der hierfür maßgeblichen fünfstufigen Bewertungsskala keine bessere Note als „sehr gut“ zur Verfügung steht, der Gesamtbeurteilung als über „sehr gute“ Leistungen hinausgehende „hervorragende“ Leistungen zugrunde zu legen. Folgerichtig heißt es in der Begründung der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers zur Bildung des Gesamturteils, die Bestnote „hervorragend“ könne vergeben werden, wenn sich aus den in der Stellungnahme der Führungskraft zu entnehmenden Feststellungen ein besonderes – eben „hervorragendes“ – Leistungsbild ergibt. In Anbetracht dessen hätte es einer individuellen, auf die Person des Antragstellers bezogenen Begründung dafür bedurft, warum dessen „sehr gute“ Einzelbewertungen mit Rücksicht auf die bereits von der unmittelbaren Führungskraft in allen Einzelbereichen als „sehr gut“ eingeschätzten Leistungen auf dem um vier Besoldungsgruppen – laufbahnübergreifend – vom Antragsteller innegehabten Beschäftigungsposten nicht faktisch hervorragenden Einzelbewertungen gleichkommen und dem entsprechend eine Gesamtbeurteilung mit der Note „hervorragend“ rechtfertigen.¹⁵ Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass es im Einzelfall selbst bei statusamtsangemessen beschäftigten Beamten grundsätzlich möglich sein muss, bei entsprechend herausragenden Leistungen auch im Gesamturteil die Höchstnote zu erzielen, was nach den Bekundungen der An-

¹⁴ BayVGH, Beschluss vom 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 –, juris, Rdnr. 21 mit weiteren Nachweisen.

¹⁵ ebenso OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 23.10.2018 – 1 B 666/18 –, juris, Rdnr. 29, zu Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin

tragsgegnerin auch im Geltungsbereich der hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien angeblich der Fall ist.¹⁶

Eine diesen Grundsätzen Rechnung tragende Begründung ist – wie das Verwaltungsgericht zutreffend erkannt hat – nicht ersichtlich. Der bloße Hinweis in der dienstlichen Beurteilung, dass die höherwertige Tätigkeit eines Beamten bei der Bewertung der Einzelkriterien und des Gesamturteils Berücksichtigung gefunden habe, stellt allein keine hinreichende Plausibilisierung des Gesamturteils dar.¹⁷ Die verfahrensgegenständliche Beurteilung des Antragstellers lässt sogar einen solchen Hinweis vermissen. Die höherwertige Beschäftigung des Antragstellers ist im „Vorspann“ der Beurteilungsbegründung lediglich erwähnt. Auch die Feststellung in der Beurteilung, dass der Antragsteller nicht das beste Gesamtergebnis erhalten könne, weil andere vergleichbar leistungsfähige Beamte noch höherwertiger eingesetzt würden, begründet nicht hinreichend plausibel, wie das Gesamturteil im Einzelnen hergeleitet wurde und wie die höherwertige Tätigkeit des Antragstellers bei der Bewertung der Einzelkriterien und des Gesamturteils konkret Berücksichtigung gefunden haben soll.¹⁸ Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Antragsgegnerin die mit gerichtlicher Verfügung vom 26.9.2019 gestellte Frage des Senats, ob sämtliche in der Beförderungsliste vor dem Antragsteller gelisteten Bewerber höherwertiger als dieser eingesetzt sind, in ihrem Schriftsatz vom 24.10.2019 unbeantwortet gelassen hat. Auch der die Beurteilungsbegründung abschließende Passus, obwohl der Antragsteller in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, habe in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „hervorragend“ erteilt werden können, weshalb nach Würdigung aller Erkenntnisse das Gesamtergebnis „sehr gut“ festgesetzt werde, vermag das vorstehend aufgezeigte Begründungsdefizit nicht zu beseitigen da es sich für sich genommen nur um eine

¹⁶ OVG Berlin-Bbg., Beschluss vom 24.9.2018 – 10 S 47.18 –, juris, Rdnr. 21; OVG Bremen, Beschluss vom 12.11.2018 – 2 B 167/18 –, juris, Rdnr. 18, zu Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin

¹⁷ OVG Berlin-Bbg. a.a.O., juris-Rdnr. 11

¹⁸ OVG Berlin-Bbg., Beschluss vom 24.9.2018 – 10 S 47.18 –, juris, Rdnr. 13, sowie OVG Bremen, Beschluss vom 12.11.2018 – 2 B 167/18 –, juris, Rdnrn. 16 ff., beide ebenfalls betreffend die Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin

inhaltsleere Formel (Textbaustein), nicht aber um eine individuelle Begründung handelt.¹⁹

b) Leidet die dienstliche Beurteilung des Antragstellers mithin an einem Begründungsdefizit in Form fehlender Plausibilisierung der Herleitung des Gesamturteils aus den Einzelbewertungen, war die Antragsgegnerin aus Rechtsgründen gehindert, das Gesamturteil nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung noch zu plausibilisieren.²⁰ Abgesehen hiervon wären die Darlegungen der Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 24.10.2019 auch in tatsächlicher Hinsicht nicht geeignet, das vergebene Gesamturteil „sehr gut ++“ plausibel zu machen. Sie verweist darauf, dass die Stellungnahme der Führungskraft im Vergleich zu deren vorangegangener, den Beurteilungszeitraum 1.11.2013 bis 31.5.2015 betreffender Stellungnahme, die zu einem Gesamturteil „hervorragend ++“ führte, zu drei Einzelmerkmalen textlich kürzer ausgefallen ist, und entnimmt dem, dass im Vorzeitraum ein besseres Leistungsbild abgegeben worden sei. Indes plausibilisieren diese Ausführungen nicht, warum nunmehr gerade das Gesamturteil „sehr gut ++“ vergeben wurde und ein Gesamturteil „hervorragend +“ oder zumindest „hervorragend Basis“ nicht in Betracht gekommen sein sollte. Auch die erneute Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin verletzt nach allem den Bewerbungsverfahrenanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG.

2. Der Antragsteller hat auch eine nicht nur theoretische, sondern durchaus realistische Chance, auf der Grundlage einer rechtsfehlerfreien dienstlichen Beurteilung vor dem Beigeladenen für die Beförderung in ein Amt nach A 9_vz ausgewählt zu werden.

¹⁹ so auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 23.10.2018 – 1 B 666/18 –, juris, Rdnr. 25, ebenfalls zu Beförderungsrunde 2017/2018 bei der Antragsgegnerin; OVG Bremen, Beschluss vom 12.11.2018 – 2 B 167/18 –, juris, Orientierungssatz 1

²⁰ OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 14.8.2019 – 1 B 612/19 –, juris, Rdnrn. 49 ff. unter Hinweis auf BVerwG, Urteil vom 1.3.2018 – 2 A 10.17 –, juris, Rdnr. 48

Im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des erkennenden Senats²¹ hat das Verwaltungsgericht hierzu (mit Blick auf Art. 19 Abs. 4 GG) ausgeführt, dass die Anforderungen an die Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs nicht überspannt und nicht über die Darlegung der Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung und Möglichkeit einer günstigeren Entscheidung im Wiederholungsfalle hinaus ausgedehnt werden dürfen. Aus einer Verletzung des subjektiven Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn folge, dass einstweiliger Rechtsschutz gewährt werden müsse, wenn die Aussichten des unterlegenen Beamten, beim nächsten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, wenn seine Auswahl also möglich erscheint. Eine in diesem Sinne realistische Beförderungschance des Antragstellers im Verhältnis zum Beigeladenen sei zu bejahen. Zwar sei der Beigeladene im Beurteilungszeitraum noch höherwertiger als der Antragsteller – nämlich auf einem laufbahnübergreifend um fünf Besoldungsstufen höherwertigen, der Besoldungsgruppe A 13 entsprechenden Arbeitsposten – eingesetzt gewesen und habe sich auf diesem Arbeitsposten besonders bewährt. Gleichwohl könne nicht ohne Eingriff in den allein dem Dienstherrn bei Auswahlentscheidungen zustehenden Beurteilungsspielraum festgestellt werden, dass der Antragsteller im Beurteilungszeitraum keine derartig über dem Durchschnitt der zu vergleichenden Beamten liegenden Spitzenleistungen erbracht habe, welche die Annahme rechtfertigen würden, er könne sich im Fall einer rechtsfehlerfreien Neubeurteilung gegenüber dem noch höherwertiger verwendeten Beigeladenen durchsetzen. Die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft des Antragstellers, die dessen auf einem immerhin um vier Besoldungsstufen höherwertigen Arbeitsposten im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen aus eigener Betrachtung kenne und in allen Einzelmerkmalen mit der Bestnote bewertet habe, lasse es keineswegs als ausgeschlossen erscheinen, dass es sich bei dem Antragsteller tatsächlich um einen so herausragend guten Beamten handle, dessen Leistungen die Vergabe der eine Beförderung ermöglichenden Gesamtnote „hervorragend +“ als beurteilungsfehlerfrei erscheinen lassen würde. Die textlichen Ausführungen zu den Einzelmerkmalen bescheinigten dem Antragsteller durchweg ein ausgezeichne-

²¹ BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 4.2.2016 – 2 BvR 2223/15 –, juris; Beschluss des Senats vom 27.2.2018 – 1 B 809/17 –, juris

tes Leistungsbild. Demzufolge sei nicht von vornherein auszuschließen, dass dem Antragsteller im Falle einer fehlerfreien Neubeurteilung die gleiche Gesamtnote wie dem Beigeladenen zuerkannt werde. Gemäß Ziffer 4 a) und b) der Beförderungsrichtlinien werde sich der Antragsteller in diesem Fall gegenüber dem Beigeladenen durchsetzen, da beide in ihrer Vorbeurteilung die Höchstnote „hervorragend ++“ erhalten hätten und dem Antragsteller in Bezug auf den Zeitpunkt der letzten Beförderung als sodann maßgebliches Hilfskriterium der Vorrang einzuräumen sei.

Die vorstehend zitierten Ausführungen im angefochtenen Beschluss des Verwaltungsgerichts lassen weder sachliche noch rechtliche Fehler erkennen.

Soweit die Antragsgegnerin in ihrer diesbezüglichen Beschwerdebeurteilung schlicht behauptet, der Antragsteller sei gegenüber dem Beigeladenen chancenlos, weil letzterer ebenfalls in allen Einzelmerkmalen mit der Bestnote „sehr gut“ bewertet und zudem um eine Besoldungsgruppe höherwertiger als der Antragsteller beschäftigt sei, nimmt sie das Ergebnis einer erneuten rechtsfehlerfreien Beurteilung des Antragstellers vorweg, ohne sich inhaltlich mit der Argumentation des Verwaltungsgerichts auseinanderzusetzen.

Dem Verwaltungsgericht ist uneingeschränkt darin zuzustimmen, dass die Höherwertigkeit der Tätigkeit des Beigeladenen angesichts ihres mäßigen Grades (fünf Besoldungsstufen gegenüber vier Besoldungsstufen beim Antragsteller) mit Rücksicht auf die dem Antragsteller in Art. 19 Abs. 4, 33 Abs. 2 GG zu gewährleistenden Rechte²² für sich genommen nicht die Einschätzung zu tragen vermag, der Antragsteller werde dem Beigeladenen bei einer Neubeurteilung erneut nachgehen und sei deswegen bei erneuter Beförderungsauswahl chancenlos.²³ In Anbetracht der aufgezeigten Begründungsdefizite in der Beurteilung des Antragstellers, seines laubahnübergreifenden um vier Besoldungsstufen höherwertigen Einsatzes und der in der Stellungnahme seiner unmittelbaren

²² S. hierzu auch OVG Berlin-Bbg., Beschluss vom 24.9.2018 – 10 S 47.18 –, juris, Rdnr. 17

²³ Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 17.10.2018 – 1 B 1584/17 –, juris, Rdnr. 15, zu dem Fall eines fehlerhaft beurteilten statusamtsangemessen verwendeten Beamten im Vergleich zu einem laubahnübergreifend um zwei Stufen höherwertig eingesetzten Konkurrenten

Führungskraft durchweg vergebenen Spitzennoten ist nicht sicher vorherzusehen, welche Gesamtnote mit welchem Ausprägungsgrad der Antragsteller bei einer ordnungsgemäßen Neubeurteilung erreichen wird. In einem solchen Fall lässt sich die zu vergebende Gesamtnote nicht von vornherein in bestimmter Weise nach oben „deckeln“.²⁴ Lässt sich nicht zuverlässig prognostizieren, wie sich der abstrakte Beurteilungsvorsprung eines Konkurrenten gegenüber dem fehlerhaft beurteilten Beamten in den Gesamturteilen der neu zu erstellenden Beurteilung auswirken wird, kann von einer Chancenlosigkeit des um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchenden Beamten nicht ausgegangen werden.²⁵

3. Abgesehen von all dem dürfte die verfahrensgegenständliche dienstliche Beurteilung vom 6.11.2018 an einem weiteren selbständig durchgreifenden Mangel leiden.

Ausweislich der Begründung des Gesamturteils wird die Nichtvergabe der Bewertung „Hervorragend“ mit der Annahme gerechtfertigt, von den 9 % der Beamten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten haben und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt gewesen sind, seien „78 % der Beamten dieser Vergleichsgruppe innerhalb derselben Laufbahngruppe – wie der hier beurteilte Herr Spuhler – und 22 % der Beamten in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt“ gewesen.

Diese Argumentation spricht mit Gewicht dafür, dass der Beurteiler unzutreffend davon ausgegangen und das Gesamturteil tragend darauf gestützt ist, dass die dem Antragsteller übertragene Funktion zwar höherwertig war, es sich aber noch um eine der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zuzuordnende Tätigkeit gehandelt hat. Unter dieser Prämisse beruht die dienstliche Beurteilung auf einer fehlerhaften Tatsachenbasis und kann allein deshalb keinen Bestand haben.

²⁴ so zutreffend OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 23.10.2018 – 1 B 666/18 –, juris, Rdnr. 36

²⁵ OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 17.10.2018 – 1 B 1585/17 –, juris, 2. Orientierungssatz

Die Beschwerde ist nach alledem zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus den §§ 63 Abs. 2, 40, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 2 GKG. Ausgehend von einem Endgrundgehalt in der Besoldungsgruppe A 9 von 3.538,06 € nach der seit dem 1.4.2019 – also zum Zeitpunkt des Eingangs der Beschwerde – gültigen Bundesbesoldungsordnung A für Postnachfolgeunternehmen war der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wie beschlossen festzusetzen.

Dieser Beschluss ist nicht anfechtbar.

gez.: Freichel

Rech

ROVG Helling ist infolge Erkrankung an der Unterschrift verhindert.

Beglaubigt:

Saarlouis, den 5.2.2020


Schirra, Justizbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

