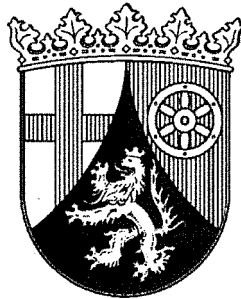


2 L 749/20.KO



04. NOV. 2020

# VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

## BESCHLUSS

In dem Verwaltungsrechtsstreit

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigter: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Koblenz -,  
Schlossstraße 37, 56068 Koblenz,

g e g e n

- Antragsgegnerin -

Prozessbevollmächtigter:

beigeladen:

w e g e n      Beförderung  
                  hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der Beratung vom  
29. Oktober 2020, an der teilgenommen haben

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht ...  
Richter am Verwaltungsgericht...  
Richterin ...

beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird vorläufig bis zur Durchführung eines erneuten Auswahlverfahrens bzw. bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache untersagt, im Rahmen der Beförderungsrunde 2019/2020 nach Besoldungsgruppe A 9\_vz den Beigeladenen auf der Beförderungsliste „Beteiligung extern\_KD VS“ zu befördern.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin, mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 22.525,61 € festgesetzt.

### Gründe

Der Antrag des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Sicherung seines Anspruches auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung um eine Beförderungsplanstelle der Beförderungsrunde 2019/2020 betreffend die Beförderungsliste „Beteiligung extern\_KD VS“ nach A 9\_vz ist begründet.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand erlassen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Das Bestehen des zu sichernden Rechts (Anordnungsanspruch) (I.) und der für dessen Verwirklichung drohenden Gefahr (Anordnungsgrund) (II.) sind glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung – ZPO –). Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

I. Will – wie hier – ein Bewerber um eine Beförderungsstelle deren Vergabe an einen Mitbewerber vorläufig verhindern, so setzt die Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruches voraus, dass die getroffene Auswahlentscheidung sich als fehlerhaft erweist (1.) und die eigenen Aussichten des Antragstellers bei ordnungsgemäßer Wiederholung zum Zuge zu kommen, zumindest offen sind, seine Auswahl also ermöglicht erscheint (2.) (vgl. BVerfG, B.v. 13. Januar 2010 – 2 BvR 811/09 –; VG Koblenz, B.v. 19. Oktober 2018 – 2 L 729/18.KO –). Dabei darf das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nach Prüfungsmaßstab,

Umfang und Tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (BVerwG, U.v. 4. November 2010 – 2 C 16/09 -, Rn. 32, juris).

1. Die getroffene Auswahlentscheidung hält der rechtlichen Überprüfung im vorliegenden Eilverfahren nicht stand. Nach derzeitiger Aktenlage hat die Antragsgegnerin bei ihrer Entscheidung über die Vergabe der ausgeschriebenen Beförderungstellen nach Besoldungsgruppe A 9\_vz den verfassungsrechtlich in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz – GG – niedergelegten Leistungsgrundsatz zu Lasten des Antragstellers verletzt. Danach haben Beamte Anspruch darauf, dass der Dienstherr über ihre Bewerbungen um ein Beförderungsamts ermessens- und beurteilungsfehlerfrei allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Diesen Anforderungen wird die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin nicht gerecht.

Als Akt wertender Erkenntnis unterliegen Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Sie beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Beförderungsrichtlinien) verstoßen hat (OVG Lüneburg, B.v. 30. Juni 2020 – 5 ME 85/20 -, Rn. 23, juris). Vorliegend hat die Antragsgegnerin den rechtlichen Rahmen verkannt, in dem sie sich frei bewegen kann.

Der hier zu beachtende rechtliche Rahmen ergibt sich aus Artikel 33 Abs. 2 GG, wonach öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinne nur nach Kriterien vergeben werden dürfen, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen des Amtes genügen wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Artikel 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat. Dementsprechend darf die

Bewerbung eines Konkurrenten nur aus Gründen zurückgewiesen werden, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (OVG Lüneburg, a.a.O., m.w.N.).

Den Vorgaben des Artikel 33 Abs. 2 GG entspricht es, den Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerfG, B.v. 16. Dezember 2015 – 2 BvR 1958/13 –, Rn. 58, juris; BVerwG, B.v. 20. Juni 2013 – 2 VR 1.13 –, Rn. 24, juris). Bei gleichem Gesamturteil hat der Dienstherr zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen. Bei einer solchen Auswertung ist darauf zu achten, dass gleiche Maßstäbe angelegt werden (OVG Saarlouis, B.v. 28. Februar 2020 – 1 B 277/19 – NZA-RR 2020, 325, beck-online, Rn. 15 m.w.N.). Lässt auch eine inhaltliche Auswertung der aktuellen dienstlichen Beurteilungen keine Auswahl unter den Bewerbern zu, sind nach § 33 Abs. 1 Satz 2 Bundeslaufbahnverordnung – BLV – zusätzlich zu den aktuellen dienstlichen Beurteilungen frühere Beurteilungen zu berücksichtigen, die Aufschluss über die Leistungsentwicklung und gegebenenfalls über das Vorhandensein von in der letzten dienstlichen Beurteilung nicht abgebildeten Eignungsmerkmalen ergeben. Erst wenn alle unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnisquellen ausgeschöpft sind und die Bewerber auch danach im Wesentlichen gleich einzustufen sind, kann der Dienstherr Hilfskriterien heranziehen (OVG Saarlouis, a.a.O., Rn. 16 f.). Unmittelbar leistungsbezogene Erkenntnisquellen in diesem Sinne sind nicht nur Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe. Vielmehr hat der Dienstherr bei gleichem Gesamturteil die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen und die Beurteilungen durch ein Abstellen auf einzelne, im Vorhinein generell festgelegte leistungsbezogene Kriterien zum Zwecke der Differenzierung innerhalb der Gruppe der Beamten mit gleichem Gesamturteil voll auszuschöpfen (BVerwG, Urteil vom 30. Juni 2011 – 2 C 19/10, Rn. 17, 20, juris;

OVG Saarlouis, a.a.O., Rn. 18; BayVGH, B.v. vom 9. Januar 2012 – 3 CE 11.1690, juris, Rn. 34).

Gemessen hieran kann die Auswahlentscheidung keinen Bestand haben. Denn sie fußt u.a. auf der Grundlage einer für den vorzunehmenden Qualifikationsvergleich unbrauchbaren dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom 23. Juli 2019 betreffend den Beurteilungszeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 (a.). Selbst wenn man die genannte Beurteilung zugunsten des Antragsgegners als hinreichend aussagekräftig ansehen wollte, wird die Auswahlentscheidung dem vorstehend bereits näher dargelegten Gebot der umfassenden inhaltlichen Auswertung (sog. Feinausschärfung) nicht gerecht (b.).

a) Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar. Es ist in erster Linie Aufgabe des Dienstherrn bzw. des für ihn handelnden jeweiligen Vorgesetzten, ein persönlichkeitsbezogenes Werturteil darüber abzugeben, ob und in wie weit der zu beurteilende Beamte den – ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen Akt wertender Erkenntnis steht dem Dienstherrn eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Insoweit hat sich die verwaltungsgerichtliche Kontrolle wiederum darauf zu beschränken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Erlässt der Dienstherr – wie hier – zur Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verwaltungsinterne Richtlinien, so hat er grundsätzlich nach dem Gleichheitssatz ihre gleichmäßige Anwendung hinsichtlich des vorgesehenen Verfahrens und der einzuhaltenden Maßstäbe auf alle Beamten durchzusetzen (vgl. für die ständige Rechtsprechung etwa BVerwG, U.v. 13. Mai 1965 – II C 146.62 –, Rn. 40, juris; U.v. 7. Mai 2019 – 2 A 15.17 –, Rn. 32, juris; OVG RP, U.v. 22. Oktober 2008 – 2 A 10593/08.OVG –, Rn. 23, juris).

Gemessen an diesen Vorgaben verstößt die streitgegenständliche Regelbeurteilung des Antragstellers gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe. Allgemein-

gültige Wertmaßstäbe sind intersubjektiv anerkannte (überindividuelle) Bewertungsstandards. In der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist anerkannt, dass ein Element dieser intersubjektiv anerkannten Bewertungsstandards die ordnungsgemäße Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung ist (vgl. VG Koblenz, Beschluss vom 22. März 2019 – 2 L 1258/18.KO –, Rn. 8, juris, m.w.N.). Der Dienstherr hat danach nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat. Das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen ergibt (BVerwG, U.v. 17. September 2015 – 2 C 13.14 –, Rn. 27, juris; U.v. 21. März 2007 – 2 C 2.06 –, Rn. 14, juris).

Aus dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin ergibt sich ausgehend von den hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien in der 9. Aktualisierungsfassung vom 8. August 2019 – BeurRili – eine besondere Begründungsbedürftigkeit, die daraus resultiert, dass für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorgesehen sind. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt vorgegeben. Aus diesem Grund muss der angesprochene Übersetzungsvorgang einschließlich der Vergabe des (für Beförderungschancen relevanten) Ausprägungsgrades in jeder dienstlichen Beurteilung ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nachvollziehbar und substantiiert erläutert werden (vgl. etwa OVG NRW, B.v. 13. Mai 2020 – 1 B 1038/19 – Rn. 14, juris; OVG RP, B.v. 27. Juni 2019 – 10 B 10578/19.OVG –; VG Koblenz, B.v. 22. März 2019 – 2 L 1258/18.KO – Rn. 10, juris, jeweils m.w.N.).

Zu diesem systemimmanenten Begründungserfordernis kommt hinzu: War der zu beurteilende Beamte – wie hier der Antragsteller – im Beurteilungszeitraum höherwertig eingesetzt, so macht die gebotene Berücksichtigung dieses ohne Weiteres beurteilungsrelevanten Umstands den angesprochenen Übersetzungsvorgang noch deutlich komplexer. Die Beurteiler müssen in diesem Fall nämlich die auf dem höherwertigen Arbeitsposten erbrachten und an dessen Anforderungen

gemessenen Leistungen des Beamten erst zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten inne gehaltenen Statusamtes in Beziehung setzen und sodann den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zuordnen. Die entsprechenden Überlegungen der Beurteiler müssen in der Beurteilung nachvollziehbar gemacht werden. Hierzu gehört insbesondere auch schon die Erläuterung, weshalb die Höherwertigkeit der Tätigkeit bei den Einzelnoten gerade wie hier jedenfalls auch geschehen in Ansatz gebracht worden ist (vgl. OVG NRW, B.v. 13. Mai 2020 – 1 B 1038/19 –, Rn. 14, juris; OVG RP, B.v. 27. Juni 2019 – 10 B 10578/19.OVG –, OVG RP, B.v. 3. März 2017 – 10 B 10062/17.OVG –).

Der geschützte Kernbereich des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn ist durch das so verstandene Begründungserfordernis nicht betroffen. Es ist – wie dargelegt – vielmehr geboten, im Rahmen der Notenbegründung zu erläutern, wie sich eine höherwertige Tätigkeit eines Beamten bei der Bildung der Gesamtnote ausgewirkt hat, um die Notenfindung, also den gedanklichen Weg des Dienstherrn zu der vergebenen Note, für den Beamten und gegebenenfalls das Gericht nachvollziehbar und überprüfbar zu machen. Ebenso ist, um die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Notenfindung zu sichern, erforderlich, dass die Ableitung der Gesamtnote aus den Einzelnoten begründet wird (vgl. weitergehend: OVG NRW, B.v. 13. Mai 2020 – 1 B 1038/19 –, Rn. 21, juris). Welchen Umfang und welche Tiefe die Begründung des Gesamturteils haben muss, hängt wesentlich von den Umständen des Einzelfalles ab (OVG NRW, a.a.O.; VGH BW, B.v. 17. März 2020 – 4 S 54/20 –, Rn. 11, juris). Dabei ist der beschließenden Kammer durchaus bewusst, dass das Begründungserfordernis im Hinblick auf die bei der Antragsgegnerin beschäftigten Beamten zu Schwierigkeiten führt, die sich in „normalen“ Beurteilungsfällen nicht stellen. Gleichwohl rechtfertigen diese in erster Linie „hausgemachten“ Schwierigkeiten es nicht, die durch die jüngere höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an eine nachvollziehbare Begründung insbesondere des Gesamturteils abzusenken oder sogar der Sache nach auf eine solche Begründung zu verzichten (vgl. hierzu ausführlich: OVG Lüneburg, B.v. 30. Juni 2020 – 5 ME 85/20 –, Rn. 19 ff, Beck RS 2020, 15337 – beck-online m.w.N.).

Diesen Vorgaben wird die Begründung des Gesamtergebnisses vorliegend nicht gerecht. Aus dieser wird weder hinreichend ersichtlich, wie das Gesamtergebnis aus den Einzelmerkmalen entwickelt wurde, noch wie sich dies zum höherwertigen Einsatz des Antragstellers verhält.

Die beiden ersten Textblöcke der Begründung des Gesamtergebnisses beschränken sich auf eine nicht wertende Darstellung des Statusamtes und des Einsatzbereichs des Antragstellers unter Hinweis auf eine höherwertige Beschäftigung entsprechend der Besoldungsgruppe A 11, sowie einen Verweis auf die der Beurteilung zugrundeliegende Stellungnahme des Vorgesetzten. Damit sind diese beiden Passagen für die Begründung des Gesamturteils unergiebig. Im dritten Textblock werden die in den sechs Einzelkriterien bereits erfolgten Begründungen zusammenfassend dargestellt. Diese Darstellung enthält teilweise Formulierungen, die im Vergleich zu den Begründungen der Einzelmerkmale bezüglich der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen des Antragstellers zurückbleiben. Auf welcher Grundlage diese sprachliche – wenn auch nur leichte – Abschwächung im Vergleich zu den Einzelmerkmalen erfolgte, wird in der Beurteilung nicht offengelegt. In der vierten und fünften Textpassage der Begründung des Gesamtergebnisses, wo lediglich abstrakt beschrieben wird, wie die Gesamtbeurteilung auf der Grundlage einer „Sechser-Notenskala“ zu erfolgen hat, ergeben sich lediglich abstrakte Ausführungen, die nicht die notwendige individuelle substanzhaltige Begründung enthalten, die den Übertragungsvorgang bei der Bildung des Gesamtergebnisses anhand der jeweiligen Umstände des Einzelfalles offen legt (vgl. hierzu OVG RP, B.v. 27. Juni 2019 – 10 B 10578/19.OVG –).

Zwar heißt es sodann im sechsten Abschnitt, das Gesamtergebnis werde unter Berücksichtigung aller Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion des Antragstellers sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil festgesetzt. Hierbei handelt es sich aber um eine bloße Leerformel, die ohne Substanz bleibt (vgl. VGH BW, B.v. 17. März 2020 – 4 S 54/20 –, Rn. 17, juris).

Auch der siebte Abschnitt der Begründung des Gesamtergebnisses enthält keine tragfähige Begründung der für den Antragsteller ausgeworfenen Benotung. Darin



heißt es formelhaft, er könne nicht das beste Gesamtergebnis erhalten. Das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste des Antragstellers lediglich solche Beamte erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt seien. Diese Begründung trifft in zweierlei Hinsicht auf durchgreifende rechtliche Bedenken. Zum einen lässt sie erkennbar außer Acht, dass auch die Note „hervorragend“ drei Ausprägungsgrade nämlich „Basis“, „+“ und „++“ beinhaltet. Demnach bezieht sich das „beste Gesamtergebnis“ lediglich auf die Note „hervorragend ++“. Es fehlt somit an einer Erläuterung, aus welchen Gründen nicht zumindest die Noten „hervorragend Basis“ oder „hervorragend +“ in Betracht gezogen wurden. Außerdem wird offensichtlich auf die hier nicht maßgeblichen Bewertungen der Einzelmerkmale durch die Führungskräfte abgestellt, anstatt auf die allein maßgebliche Bewertung der Einzelmerkmale durch die Beurteiler. Mit diesem Vorgehen wird den Stellungnahmen der Führungskräfte eine Bedeutung beigemessen, die ihnen sowohl im Hinblick auf die in ihnen zum Ausdruck gebrachte Leistungseinschätzung als auch in Bezug auf die sprachliche Fassung nicht zu kommt. Bei den in Rede stehenden Stellungnahmen handelt es sich lediglich um (vorbereitende) Beurteilungsbeiträge, die als Erkenntnisquelle bei der Beurteilung dienen sollen (vgl. § 2 Abs. 3 Anlage 1 der BeurRili). Zwar werden auch diese Stellungnahmen anhand von vordefinierten Parametern erstellt (Anlagen 3 und 4 BeurRili). Dies entbindet den einzelnen Beurteiler aber nicht von seiner Kernaufgabe, bei der Vielzahl der durch die Führungskräfte eingereichten Beurteilungsbeiträge diese im Einzelfall in der konkreten Beurteilung zu gewichten und so die notwendige Vergleichbarkeit der Beurteilungen innerhalb der Vergleichsgruppe herzustellen. Diese Funktion des Beurteilers und die von ihm in den Einzelmerkmalen vorgenommene Beurteilung wird unterminiert, wenn anlässlich eines Quervergleichs im Rahmen der Gesamtbegründung pauschal auf die Beurteilungsbeiträge abgestellt wird.

Hinzu kommt, dass sich aus den Beurteilungsrichtlinien keine konkreten Vorgaben für die Führungskräfte ergeben, was die hier als maßgeblich erachteten verbalen Ausführungen anbelangt. Es bleibt damit unklar, was bei immerhin sechs (oder gar sieben) zu vergleichenden Einzelmerkmalen in einer Gesamtbetrachtung erforderlich ist, um von den insoweit notwendig „besseren“ verbalen Ausführungen ausgehen zu können (vgl. VG Koblenz, B.v. 1. September 2020 – 2 L 408/20.KO –).

Schließlich enthält auch der achte Abschnitt der Begründung des Gesamtergebnisses lediglich formelhafte Formulierungen, die einen Bezug zum konkreten Einzelfall vermissen lassen. So wird die Feststellung, der Antragsteller habe in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt, nicht ansatzweise näher dargelegt, was insbesondere vor dem Hintergrund, dass er in allen Einzelmerkmalen mit der Bestnote „sehr gut“ beurteilt worden ist, schwerlich nachvollziehbar erscheint.

b) Ungeachtet dessen wird die getroffene Auswahlentscheidung dem Gebot der umfassenden inhaltlichen Auswertung nicht gerecht.

aa) Die Verfahrensweise der Antragsgegnerin im Rahmen des Auswahlverfahrens ist zunächst in Ziffer 4 a) und b) der von der Antragsgegnerin zur Akte gereichten Beförderungsrichtlinien für die bei der D... AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 1. September 2014 näher geregelt.

Darin heißt es u.a.:

„Für die Auswahlentscheidung sind die folgenden Kriterien in der genannten Reihenfolge heranzuziehen:

a) Leistungsbezogene Kriterien:

- Maßgeblich ist das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung.
- Sofern dieses Kriterium nicht für eine Differenzierung ausreicht, wird eine Binnendifferenzierung durchgeführt. Diese erfolgt durch einen Vergleich der innerhalb des Gesamturteils der Beurteilung erfolgten Ausprägungen „Basis“, „+“ oder „++“. Die innerhalb desselben Gesamturteils mit der Ausprägung „++“ beurteilten Beamtinnen und Beamten gehen demjenigen mit der Ausprägung „+“ Beurteilten vor und diese den mit der Ausprägung „Basis“ Beurteilten.
- Wenn weiterhin im Hinblick auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ein Qualifikationsgleichstand zwischen den zu betrachtenden Beamtinnen und Beamten vorliegt, sind die

Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale der Beurteilung heranzuziehen.

- Falls auch hierdurch keine weiteren Erkenntnisse erlangt werden, ist die vorherigen dienstliche Beurteilung zu betrachten. Voraussetzung hierfür ist, dass für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist.

b) Hilfskriterien

Sofern keine leistungsbezogene Differenzierung erfolgen kann, sind folgenden Hilfskriterien für die Auswahlentscheidung heranzuziehen:

- Zeitpunkt der letzten Beförderung
- Lebensalter.“

Ergänzend hierzu hat die Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 4. September 2020 ausgeführt, in der Beförderungsrunde 2019/2020 könnten nur diejenigen Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mit mindestens dem Ergebnis „sehr gut ++“ beurteilt wurden, bei denen eine Feinausschärfung zu einem Punktwert von mindestens 5 geführt habe, deren Vorbeurteilung wenigstens das Ergebnis „sehr gut ++“ auswies und deren letzte Beförderung spätestens zum 1. Juni 1995 erfolgt sei. Nach Ausschöpfung aller unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnisquellen seien der Antragsteller und der Beigeladene im Wesentlichen gleich einzustufen, so dass auf das Hilfskriterium des Zeitpunkts der letzten Beförderung habe zurückgegriffen werden können. Weiter heißt es hierzu im Schriftsatz vom 25. September 2020, im Rahmen der Feinausschärfung seien die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale herangezogen worden. Da auch die Feinausschärfung nicht zu der erforderlichen Abstufung unter den Beamtinnen und Beamten mit „sehr gut ++“ geführt habe, seien die Vorbeurteilungen herangezogen worden. Nachdem auch hier weiterhin Gleichstand vorgelegen habe, sei auf das genannte Hilfskriterium zurückgegriffen worden.

Die damit skizzierte rein schematische Vorgehensweise der Antragsgegnerin wird den Anforderungen des Gebots der umfassenden inhaltlichen Auswertung nicht gerecht. Wie oben bereits ausgeführt, hat der Dienstherr im Rahmen der Feinausschärfung bei gleichem Gesamturteil die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen und die Beurteilungen durch ein Abstellen auf einzelne, im Vorhinein generell festgelegte leistungsbezogene Kriterien zum Zweck der Differenzierung innerhalb der Gruppe der Beamten mit gleichem Gesamturteil voll auszuschöpfen. Diesen Anforderungen genügt es nicht, wenn der Dienstherr – wie hier – bei gleichem Gesamturteil und gleichen Bewertungen in den Einzelmerkmalen der aktuellen Beurteilungen es unterlässt, neben den vergebenen Noten auch die verbalen Begründungen sowohl des Gesamtergebnisses als auch der einzelnen Leistungsmerkmale mit in den Blick zu nehmen. Für einen solchen wertenden Vergleich sind die hier zugrundeliegenden Beurteilungen durchaus geeignet, weil es sich nicht nur um im Ankreuzverfahren zu vergebende Noten handelt, sondern bei jedem Einzelmerkmal zusätzlich eine verbale Begründung für die Notenvergabe geliefert wurde. Diese Begründungen sind demgemäß ebenfalls mit in die Betrachtung einzubeziehen, weil sich hieraus im Einzelfall trotz gleichlautender Notenbewertung weitere Differenzierungen ergeben können. An deren Berücksichtigung fehlt es hier völlig, so dass keine Veranlassung bestand, auf die vorangegangenen Beurteilungen zurückzugreifen. Dieser Befund wird schließlich dadurch untermauert, dass die Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der Feinausschärfung offenbar ein Punktwertsystem angewandt hat, was in besonderem Maße für die Annahme einer rein arithmetischen Vorgehensweise spricht. Insoweit bleibt auch völlig unklar, nach welchen Grundsätzen die Punktwerte ermittelt wurden. Hinweise darauf ergeben sich weder aus der zitierten Beurteilungsrichtlinie selbst, noch sonst aus den vorgelegten Verwaltungsakten oder aus dem Vorbringen der Antragsgegnerin im vorliegenden Eilverfahren.

bb) Unterstellt man zugunsten der Antragsgegnerin, auch nach der Feinausschärfung bestehe weiter Gleichstand unter den Bewerbern, so ist ein weiterer Mangel des Auswahlverfahrens in der unzureichenden Auswertung vorangegangener Beurteilungen zu sehen. Nach § 33 Abs. 1 Satz 2 BLV sind frühere Beurteilungen zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich erstens um Beurteilungen handeln muss, die

Aufschluss über die Leistungsentwicklung oder über das Vorhandensein von in der letzten dienstlichen Beurteilung nicht abgebildeten Leistungsmerkmalen geben und zweitens, dass es sich um Beurteilungen der jeweiligen Bewerber handeln muss, die miteinander vergleichbar sind (vgl. BayVGH, a.a.O., Rn. 30 ff).

Davon ausgehend ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Antragsgegnerin ausweislich ihrer Beförderungsrichtlinie lediglich die jeweiligen Vorbeurteilungen der konkurrierenden Bewerber betrachtet und im Anschluss daran sofort auf die Hilfskriterien zurückgreift. Gerade im Hinblick darauf, dass seit der Beförderung des Antragstellers im Jahr 2001 beide am vorliegenden Verfahren beteiligten Bewerber sich im Statusamt A 8 befinden und der Regelbeurteilungszeitraum der Antragsgegnerin lediglich zwei Jahre umfasst, hätte es nahegelegen, zunächst auch weiter zurückliegende Beurteilungen für den Qualifikationsvergleich heranzuziehen, bevor ein Rückgriff auf im Vergleich dazu leistungsfernere Kriterien, wie das Datum der letzten Beförderung zulässig wäre. Zwar hat auch dieses Hilfskriterium durchaus einen Bezug zu den Kriterien Eignung, Leistung, Befähigung, weil aus dem Umstand einer Beförderung geschlossen werden kann, dass es sich um einen bis dahin leistungsstarken Beamten handelt. Demgegenüber gibt der Zeitpunkt der letzten Beförderung indes – anders als auch länger zurückliegende Beurteilungen im derzeitigen Statusamt – keinen Aufschluss darüber, wie sich der jeweilige Beamte in seinem neuen Statusamt auf Dauer bewährt hat.

2) Erweist sich die Auswahlentscheidung demnach als fehlerhaft so sind die Aussichten des Antragstellers, bei ordnungsgemäßer Wiederholung des Auswahlverfahrens zum Zuge zu kommen, offen. Im Falle der fehlerfreien Beurteilung ist ein besseres Gesamturteil für den Antragsteller nicht auszuschließen. Ausgehend von einer aktuellen Beurteilung mit der Note „sehr gut ++“, die gleichzeitig dem Gesamtergebnis seiner Vorbeurteilung entspricht, kommt für ihn eine Beurteilung mit der Note „hervorragend Basis“ als nächst höhere Notstufe ohne Weiteres in Betracht. Dies würde zu einem Leistungsvorsprung zugunsten des Antragstellers führen. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass die gleichen rechtlichen Bedenken, die zu einer Beanstandung der Beurteilung des Antragstellers geführt haben, auf den ersten Blick voraussichtlich auch in Bezug auf die aktuelle Beurteilung des Beigeladenen platzgreifen dürften, weil auch diese Beurteilung, insbesondere was die Begründung des Gesamtergebnisses anbelangt,

in weiten Teilen wortgleich zu der Beurteilung des Antragstellers ist. Somit bleibt aber auch im Falle einer etwa erforderlichen Neuurteilung des Beigeladenen im Ergebnis zumindest offen, welcher der beiden Beteiligten sich letztlich durchsetzen wird.

II. Schließlich liegt auch ein Anordnungsgrund vor. Wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität wäre die Besetzung der in Rede stehenden Stelle mit dem Beigeladenen nicht mehr rückgängig zu machen. Die dem Antragsteller hieraus resultierenden Nachteile rechtfertigen den Erlass der Sicherungsanordnung.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO.

Die Festsetzung des Wertes des Verfahrensgegenstandes folgt aus § 53 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 52 Abs. 1 und 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 4 Gerichtskostengesetz – GKG –. Maßgebend ist danach die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge der Besoldungsgruppe A 9 ( $3.754,27 \text{ €} \times 12 : 2 = 22.525,62 \text{ €}$ ).

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Entscheidung über den vorläufigen Rechtsschutzantrag steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle **innerhalb von zwei Wochen** nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument bei dem Beschwerdegericht eingeht.

Die Beschwerde ist **innerhalb eines Monats** nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Das Oberverwaltungsgericht prüft nur die dargelegten Gründe.

Die Einlegung und die Begründung der Beschwerde müssen durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation erfolgen.

In Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist die Beschwerde **nicht gegeben**, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 € nicht übersteigt.

Gegen die Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.



Beglaubigt

\_\_\_\_\_  
Justizbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle