

Titel:

Konkurrentenstreitverfahren (Untersagung einer Besetzung)

Normenketten:

VwGO § 123

GG Art. 33 Abs. 2

SGB IX § 165

Leitsätze:

1. Wird das subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl bei rechtsfehlerfreiem Verlauf ernsthaft möglich erscheint. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

2. Es bedurfte in der dienstlichen Beurteilung einer Begründung dafür, dass bei der Erstellung der Regelbeurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 von der Bewertung des Beurteilungsbeitrages vom 21. August 2019 abgewichen wurde (a)). Zudem enthält die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung keine Begründung für dessen Verschlechterung gegenüber der Vorbeurteilung (b)) und schließlich hätte in der Begründung der dienstlichen Beurteilung dargelegt werden müssen, dass und in welcher Form die vom Antragsteller im Beurteilungszeitraum erbrachte, gegenüber seinem Statusamt höherwertige Tätigkeit auf dem hier streitgegenständlichen Sachgebietsleiterposten bei der Beurteilung berücksichtigt wurde (c)). (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

3. Der schwerbehinderte Antragsteller war nicht zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX einzuladen; wie sich bereits aus der gesetzlichen Formulierung des § 165 Satz 1 SGB IX ergibt („nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung“), kann die gesetzliche Verpflichtung dann keine Geltung beanspruchen, wenn - wie hier - eine interne Arbeitsplatz-/Dienstpostenbesetzung vorgenommen wird. (Rn. 60) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreitverfahren, Wasser- und Schifffahrtsverwaltung, Dienstposten als Sachgebietsleiter, Verstoß gegen Begründungspflichten, Abweichung von Beurteilungsbeitrag, Verschlechterung im Gesamturteil, keine Darlegung höherwertiger Tätigkeit, im Übrigen keine Begründungsmängel und kein Verstoß gegen einheitlichen Bewertungsmaßstab, einstweiliger Rechtsschutz, Dienstposten, Sachgebietsleiter, Eignung, fachliche Leistung und Befähigung, Auswahlentscheidung, Schwerbehindert, Bewerbungsverfahrenanspruch, Regelbeurteilung, Bewertungsmaßstab, interne Besetzung, Verschlechterung, Grad der Behinderung 50 %, Begründungsmangel

Fundstelle:

BeckRS 2020, 7898

Tenor

I. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die ausgeschriebene Stelle als Sachbereichsleiterin/Sachbereichsleiter des Dienstleistungssachbereiches 1 (Verwaltung) am Dienstort A... vor erneuter Durchführung des Auswahlverfahrens unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts mit der Beigeladenen zu besetzen.

II. Die Antragsgegnerin hat Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 15.498,57 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller und die Beigeladene bewarben sich auf die bei der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) ausgeschriebene und in A 13 gereichte Stelle als Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter des Dienstleistungssachbereichs 1 (Verwaltung) am Dienort A... mit den Aufgaben Organisation, innerer Dienst, Öffentlichkeitsarbeit, Informationstechnik, Personalwesen, Haushalts-, Kassen- und Rechnungsangelegenheiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zwingend vorausgesetzt wurde eine abgeschlossene Laufbahnausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst für Beamte oder vergleichbare Qualifikation für Tarifbeschäftigte. Als wichtige Anforderungskriterien wurden (u.a.) festgelegt: Vertiefte umfassende allgemeine Verwaltungskenntnisse durch mehrjährige Berufserfahrung, tiefgehende Fachkenntnisse im Personalwesen und in der Anwendung tariflicher und gesetzlicher Bestimmungen, vertiefte Fachkenntnisse in den Bereichen Organisation, besonders im Bereich Dienstpostenbedarf, Stellenhaushalt und Stellenbewirtschaftung, Fachkenntnisse im Bereich des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements, Fachkenntnisse auf dem Gebiet des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens sowie Grundkenntnisse in Verwaltungsbetriebswirtschaft und Vergabewesen. Eine Planstelle stehe nicht zur Verfügung; die Erprobungszeit betrage drei Monate. Bei gleicher Qualifikation würden Frauen bevorzugt berücksichtigt. Schwerbehinderte Menschen würden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt.

2

Der am geborene Antragsteller steht als Regierungsamtmann (Besoldungsgruppe A 11) im Dienst der Antragsgegnerin. Er ist schwerbehindert mit einem GdB von 50 und aktuell auf einer mit A 11 bewerteten Stelle als Sachbearbeiter für Personalangelegenheiten beim Wasser- und Schifffahrtsamt (WSA) A... eingesetzt. Zusätzlich hat er im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 25. März 2019 - soweit der Sachbereichsleiter krankheitsbedingt abwesend war - dessen Vertretung wahrgenommen und ist seit 26. März 2019 kommissarischer Leiter des Sachbereichs 1 im WSA A... (Stellenbewertung: A 13). In der dienstlichen Regelbeurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 wurde der Antragsteller für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2019 in der Besoldungsgruppe A 11 im Gesamturteil mit der Stufe B beurteilt, in der Gesamtwertung der Leistungsmerkmale ebenfalls mit der Stufe B (7 x B, hiervon 4 Merkmale mit Ausprägungsgrad 2 und somit doppelter Gewichtung sowie 3 x AB, davon ein Merkmal mit Ausprägungsgrad 2 und somit doppelter Gewichtung) und in der Befähigungseinschätzung hinsichtlich der vier bewerteten Merkmale 3 x mit „anforderungsgerecht ausgeprägt“ und 1 x mit „erhöht ausgeprägt“. Im Verwendungsvorschlag ist vermerkt, dass der Antragsteller uneingeschränkt als Sachbearbeiter im gehobenen nichttechnischen Dienst einsetzbar sei, aber auch als Leiter größerer Organisationseinheiten mit Führungsverantwortung. In der Beurteilung wurde darauf hingewiesen, dass der bis zum 25. März 2019 zuständige Erstbeurteiler (ehemaliger SB 1) an der Beurteilung mitgewirkt habe. In diesem - wegen des Wechsels des Erstbeurteilers erstellten - Beurteilungsbeitrag erzielte der Antragsteller für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. März 2019 in der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale die Stufe X und bei der Befähigungseinschätzung in den fünf bewerteten Merkmalen jeweils die Bewertung „stark ausgeprägt“. Ein Gesamturteil enthielt der Beurteilungsbeitrag nicht.

3

Gegen die ihm am 27. Januar 2020 eröffnete dienstliche Beurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 erhob der Antragsteller am 31. Januar 2020 Einwendungen. Das Ergebnis entspreche nicht im Ansatz seinen Leistungen, zumal ihm in dem Beurteilungsbeitrag noch die Stufe X bescheinigt worden sei. Auch wenn zwischenzeitlich ein neues Beurteilungssystem eingeführt worden sei, so entspreche doch die Stufe X nach der alten Beurteilungsrichtlinie der Stufe A in der neuen Richtlinie. In der Begründung der Beurteilung sei mit keinem Wort seine jahrelange Vertretungstätigkeit für den erkrankten Sachbereichsleiter 1 erwähnt worden. Die Einwendungen wurden am 5. Februar 2020 dem Zweitbeurteiler vorgelegt, der mit E-Mail vom 14. April 2020 an den Antragsteller mitteilte, dass eine Änderung der Beurteilung nicht erfolge. Es fehlten konkrete und überprüfbare Angaben zu den angeblich fehlerhaft beurteilten Merkmalen. Zudem seien die Notenstufen des alten Beurteilungssystems aus vielfachen Gründen nicht mit denen des neuen Systems vergleichbar.

4

Die am geborene Beigeladene steht als Regierungsamtfrau (Besoldungsgruppe A 12) im Dienst der Antragsgegnerin. Sie ist (seit 2011) als Leiterin des Sachbereichs 1 beim WSA D... eingesetzt. Seit 1. Oktober 2019 war sie zur Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) abgeordnet (bis

30.6.2020) und dort mit der Erstellung eines Datenschutzkonzeptes beauftragt. Die Beigeladene wurde am 1. Oktober 2019 nach A 12 befördert. Mit Stichtag zum 1. Januar 2020 wurde sie in A 12 mit dem Gesamturteil der Stufe AB regelbeurteilt. Bei der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale erzielte sie ebenfalls die Stufe AB (6 x AB und 4 x B; sämtliche Leistungsmerkmale weisen den Ausprägungsgrad 2 auf und sind mithin doppelt gewichtet); im Rahmen der Befähigungseinschätzung erzielte die Beigeladene 3 x die Bewertung „anforderungsgerecht ausgeprägt“ und 1 x „erhöht ausgeprägt“. Im Verwendungsvorschlag wurde vermerkt, dass die Beigeladene auf der GDWS-Ebene für einen Sachbearbeiterdienstposten und auf Amtsebene für die Leitung eines Fachbereichs oder Fachgebietes gut geeignet sei. In der Beurteilung wurde darauf hingewiesen, dass in diese die Anlassbeurteilung (für die Beförderungsentscheidung) für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Mai 2018 (in A 11: Gesamturteil A 3, Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale: A 3, Befähigungseinschätzung 3x „besonders stark ausgeprägt“ und 2x „stark ausgeprägt“) sowie der Beurteilungsbeitrag (wegen Wechsels des Erstbeurteilers) für die Zeit vom 1. Juni 2018 bis 30. August 2019 einbezogen und berücksichtigt worden seien (im Beurteilungsbeitrag wurden im Gesamturteil sowie hinsichtlich der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale die Stufe X vergeben (davon 3 x Y, 6 x X und 3 x A 3) sowie in der Befähigungseinschätzung 4 x „besonders stark ausgeprägt“ und 1 x „stark ausgeprägt“).

5

Mit Auswahlvermerk vom 28. Februar 2020 wurde dargelegt, dass es sich um einen höherwertigen Dienstposten handele, der nach Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG vergeben werde. Die Beigeladene habe zum Stichtag 1. Januar 2020 in ihrer Regelbeurteilung das Gesamturteil AB, der Antragsteller jedoch nur das Gesamturteil B erzielt. Darüber hinaus sei die Beigeladene zum Stichtag der aktuellen Regelbeurteilung bereits in der Besoldungsgruppe A 12 gewesen, während sich der Antragsteller noch in der niedrigeren Besoldungsgruppe A 11 befunden habe. Bezögen sich Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter, komme der in einem höherwertigen Statusamt erteilten dienstlichen Beurteilung grundsätzlich ein größeres Gewicht zu als der gleichlautenden Beurteilung eines Mitbewerbers in einem niedrigeren Amt. Daher sei die Beigeladene als geeignetste Bewerberin für die Übernahme des Dienstpostens auszuwählen.

6

Die Gleichstellungsbeauftragte hat am 3. März 2020 ein zustimmendes Votum erteilt. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wurde beteiligt und hat mit Stellungnahme vom 4. März 2020 keine Einwendungen erhoben. Der Bezirkspersonalrat hat am 17. März 2020 Kenntnis von der beabsichtigten Dienstpostenbesetzung genommen.

7

Mit Schreiben vom 24. März 2020 wurde dem Antragsteller von der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass die Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen getroffen worden sei. Des Weiteren wurde dargelegt, dass seine Gegendarstellung zur aktuellen Regelbeurteilung nicht zu einer Änderung durch den Zweitbeurteiler geführt habe.

8

Am 3. April 2020 hat der Antragsteller beim Bayerischen Verwaltungsgericht Würzburg Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes gestellt.

9

Hinsichtlich des Bestehens eines Anordnungsgrundes sei zu berücksichtigen, dass der streitgegenständliche Beförderungsdienstposten nach A 13 bewertet sei, während die Beigeladene lediglich ein Statusamt nach A 12 innehat. Sie könne damit höherwertige Tätigkeiten ausüben, wodurch sie einen ungerechtfertigten Bewährungsvorsprung erlange. Ein statusrechtlich relevanter Vorteil ergebe sich für die Beigeladene auch daraus, dass sie auf dem ausgeschriebenen Dienstposten im Gegensatz zu ihrem derzeitigen Dienstposten die Möglichkeit erhalte, nach A 13 befördert zu werden, was jederzeit erfolgen könne, sobald hierfür eine Planstelle zur Verfügung stehe. Es sei bislang auch nicht glaubhaft gemacht und werde bezweifelt, dass für bereits bei der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung beschäftigte Beamte keine freie Planstelle zur Beförderung zur Verfügung stehe, sondern lediglich, dass aktuell keine vollständig unbesetzte Planstelle vorhanden sei, jedoch eine solche, die vom derzeitigen Dienstposteninhaber nicht voll ausgefüllt und daher zugunsten des erfolgreich Ausgewählten getauscht werden könne. Dies sei aufgrund der Formulierung im Ausschreibungstext anzunehmen, wonach wegen Fehlens einer Planstelle nur Beamte

für eine Stellenbesetzung infrage kämen, die bereits der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung angehörten. Gleichzeitig sei auf die Dauer der Probezeit verwiesen worden, die lediglich im Falle der Möglichkeit einer Beförderung relevant sei. Schließlich sei das dauerhafte Auseinanderfallen der Wertigkeit von Dienstposten und Statusamt im Hinblick auf eine unabhängige Amtsführung nach höchstrichterlicher Rechtsprechung außerordentlich problematisch; die Antragsgegnerin sei daher verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine entsprechende Planstelle zur Verfügung gestellt werde. Hiervon sei auch spätestens nach der Zusammenführung der Ämter in S... und A... auszugehen.

10

Im Hinblick auf einen Anordnungsanspruch sei die Auswahlentscheidung bereits rechtsfehlerhaft, da der Antragsteller entsprechend § 165 Satz 3 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Es sei auch nicht hiervon abzusehen gewesen, da dem Antragsteller nicht offensichtlich die fachliche Eignung fehle. Das von der Antragsgegnerin in Bezug genommene Gespräch habe im Rahmen der Erstellung der Regelbeurteilung stattgefunden, nicht jedoch wie erforderlich im Rahmen der Stellenbesetzung. Dieser Mangel könne durchaus Auswirkungen auf das Ergebnis der dienstlichen Beurteilung haben, da der Dienstherr nach Ziffer 6.3 der Beurteilungsrichtlinie verpflichtet sei, die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf die Leistungsfähigkeit zu eruieren. Vorliegend sei eine Ermittlung des behinderungsbedingten Leistungsdefizits bzw. eine ausgleichende Berücksichtigung im Rahmen der Beurteilung nur ansatzweise erfolgt, sodass nicht ausgeschlossen werden könne, dass der Antragsteller bei korrekter Handhabung besser und im Wesentlichen gleich beurteilt worden wäre. Es wäre Sache der Antragsgegnerin gewesen, den Antragsteller nach behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen zu befragen und nicht die des Antragstellers, hierauf hinzuweisen.

11

Auswählerwägungen und dienstliche Beurteilung seien auch rechtsfehlerhaft, da darin nicht berücksichtigt worden sei, dass der Antragsteller einen Großteil der von ihm im Beurteilungszeitraum erbrachten Tätigkeiten in einem gegenüber seinem Statusamt wesentlich höherwertigen Aufgabenbereich wahrgenommen habe. So habe er nicht erst seit April 2019 die Stellvertretung des Dienststellenleiters wahrgenommen, sondern dessen Dienstgeschäfte bereits zuvor aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit, konkret vom 9. August 2015 bis 31. März 2016, 9. August 2016 bis 30. April 2017, 13. März 2018 bis 15. Juli 2018, 30. November 2018 bis 22. Dezember 2018 und sodann vom 8. Februar 2019 an ununterbrochen. Im Rahmen der Beschreibung der wesentlichen Aufgaben würden diese Umstände zwar teilweise genannt, nicht jedoch im Rahmen der Begründung des Gesamturteils, in der es darum gegangen wäre, die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben zu würdigen. Es werde darauf hingewiesen, dass nach höchstrichterlicher Rechtsprechung im Rahmen der Überprüfung von Auswahlentscheidungen ausschließlich die in der Verfahrensakte dokumentierten Umstände Berücksichtigung finden dürften und das Nachschieben von Gründen ausgeschlossen sei. Aufgrund mangelnder Dokumentation könne sich die Antragsgegnerin im hiesigen Verfahren nicht darauf berufen, dass der genannte Umstand berücksichtigt worden sei. Insbesondere durch die Formulierung im Auswahlvermerk, dass der Antragsteller im Beurteilungszeitraum einen Dienstposten wahrgenommen habe, der seit dem 1. Dezember 2014 A 11-wertig sei, werde belegt, dass weder bei Erstellung der Beurteilung noch bei der Auswahlentscheidung erkannt und berücksichtigt worden sei, dass der Antragsteller tatsächlich höherwertige Aufgaben wahrgenommen habe. Dem aktuellen Dienstposten des Antragstellers seien jedoch im Wege der Stellvertretung und damit zumindest potentiell auch die Aufgaben der mit A 13 bewerteten Stelle zugeordnet und vom Antragsteller auch in großem zeitlichen Umfang wahrgenommen worden. Auch die weitere Formulierung im Auswahlvermerk, dass dem Antragsteller seit April 2019 die kommissarische Leitung des Sachbereichs 1 des WSA A... übertragen worden sei, ergebe sich weder die Höherwertigkeit dieser Aufgabe noch der Umstand, dass diese bereits vor April 2019 wahrgenommen worden sei und es für die Berücksichtigung auch nicht der kommissarischen Übertragung derselben bedürft habe. Ebenso sei bei der Auswahlentscheidung unberücksichtigt gelassen worden, dass diese Aufgaben gegenüber den von der Beigeladenen auf ihrem derzeit ausgeübten Dienstposten wahrgenommenen (Wertigkeit A 12) höherwertig seien. Auch die Ausführungen zur Beigeladenen im Auswahlvermerk („sie sei seit dem 1.10.2019 in der Besoldungsgruppe A 12“) belegten, dass in den dienstlichen Beurteilungen lediglich darauf abgestellt worden sei, in welchem Statusamt und nicht - wie erforderlich - auf Grundlage der Wahrnehmung welcher Aufgaben die Bewertung erfolgt sei. Dafür, dass in den dienstlichen Beurteilungen selbst anders verfahren worden sei, gebe es keine Hinweise.

12

Überdies habe - entsprechend höchstrichterlicher Rechtsprechung - die nicht unwesentliche Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung, zumindest aber die Abweichung von der Bewertung des Gesamturteils des Beurteilungsbeitrages begründet werden müssen; dies müsse in der Beurteilung selbst geschehen, eine Nachholung der Begründung im Gerichtsverfahren sei nicht möglich. Vorliegend habe der Antragsteller in der vorherigen Beurteilung wie auch im Beurteilungsbeitrag jeweils das zweithöchste Prädikat erhalten, während in der aktuellen Beurteilung lediglich das vierthöchste Prädikat vergeben worden sei. Aufgrund der sehr ähnlichen textlichen Definitionen der einzelnen Bewertungsstufen sei auch nicht davon auszugehen, dass in dem alten und dem neuen Beurteilungssystem unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe anzulegen seien, sondern dass diese vielmehr gleich geblieben seien. Weshalb vor diesem Hintergrund lediglich eine formale und nicht auch inhaltliche Verschlechterung eingetreten sein sollte, hätte die Antragsgegnerin konkret darlegen müssen. Andernfalls hätte konkret ausgeführt werden müssen, inwieweit sich aus dem neuen Beurteilungssystem verschärfte Anforderungen ergeben und inwieweit sich diese auf die Bewertungen auswirkten. Eine pauschale Behauptung reiche hierfür nicht aus, zumindest hätte diese durch eine Regelung in der Beurteilungsrichtlinie, die die entsprechende Umsetzung der Bewertungen regelt, oder durch die Vorlage einer Reihe anderer Beurteilungen, bei denen die gleiche formale Verschlechterung stattgefunden habe, plausibilisiert werden müssen. Abweichungen von den in Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Tatsachen oder Wertungen seien zu erläutern, was im Hinblick auf den dem Antragsteller im Beurteilungszeitraum erteilten sehr viel besseren Beurteilungsbeitrag nicht geschehen sei. Selbst wenn man von einer Unvergleichbarkeit der nach dem alten sowie dem neuen Beurteilungssystem erstellten Beurteilungen/Beurteilungsbeiträge ausginge, so wäre es Sache der Antragsgegnerin gewesen, diese im Wege der Harmonisierung bzw. Herstellung der Vergleichbarkeit hinreichend vergleichbar zu machen, zumindest hätte ein Beurteilungsbeitrag auf Grundlage der neuen Beurteilungsrichtlinien erstellt werden müssen.

13

Die Beurteilung des Antragstellers sei auch rechtsfehlerhaft, da sowohl der Erst-, aber auch der Zweitbeurteiler keine unmittelbare eigene Anschauung von den dienstlichen Tätigkeiten des Antragstellers im gesamten Beurteilungszeitraum gehabt und sich hinreichende Kenntnis auch nicht durch die Einholung von Beurteilungsbeiträgen verschafft hätten. So seien dem Erstbeurteiler (dem Amtsleiter) zumindest die Tätigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der stellvertretenden Wahrnehmung der streitgegenständlichen Stelle gestanden hätten, nicht aus eigener Anschauung bekannt gewesen (ebenso wie dem Zweitbeurteiler). Es habe demzufolge der Berücksichtigung des Beurteilungsbeitrages bedurft, was aufgrund des Fehlens jeglichen Hinweises hierauf in der dienstlichen Beurteilung nicht der Fall gewesen sei. Der Zweitbeurteiler könne seiner Verantwortung zur Einhaltung einheitlicher Maßstäbe alleine dann gerecht werden, wenn er sich hinreichende Kenntnisse über die Leistungen des Antragstellers verschaffe, was mangels schriftlicher Dokumentation in der Verfahrensakte ebenfalls nicht der Fall gewesen sei.

14

Desweiteren genüge die Begründung des Gesamturteils nicht den an dieses zu stellenden Anforderungen. Auch habe die Bewertung der Einzelmerkmale einer weitergehenden Begründung bedurft. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung müsse der Dienstherr auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren, wozu die Antragsgegnerin hiermit aufgefordert werde, insbesondere im Hinblick auf die Verschlechterung. Das Plausibilisierungs-/Begründungserfordernis bestehe nicht allein im Falle konkreter Einwendungen des Beamten, sondern sei vielmehr Voraussetzung für dessen Möglichkeit, Einwendungen überhaupt erst zu erheben. Vorliegend sei zudem fraglich, ob die Bewertung der Einzelmerkmale ausschließlich im sog. Ankreuzverfahren überhaupt zulässig sei. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung erfordere dies, dass die einzelnen zu vergebenen Bewertungen hinreichend textlich definiert seien. Dies sei vorliegend nicht der Fall, da lediglich die jeweiligen Beurteilungsmerkmale näher definiert seien und im Hinblick auf die zu vergebenen Bewertungen ausschließlich bestimmt sei, dass diese je nachdem zu vergeben seien, wie sehr die Anforderungen erfüllt würden, ohne dass festgelegt würde, was die Anforderungen an die einzelnen Merkmale in den jeweiligen Statusämtern seien. Bei den textlichen Ausführungen zum jeweiligen Ausprägungsgrad handele es sich nicht um individuelle Begründungen des Beurteilers. Es sei auch nicht nachvollziehbar, wie von der Bewertung der Ausprägung gerade auf die Beurteilung der jeweiligen Fähigkeit geschlossen werden solle; mangels entsprechender Vorgaben in der Beurteilungsrichtlinie sei diese Herleitung bzw. Übersetzung zu begründen gewesen.

15

Die Begründung des Gesamturteils müsse bereits in der Beurteilung selbst erfolgen; allerdings legten die Begründungen der dienstlichen Beurteilungen hier nicht ansatzweise dar, wie die Einzelmerkmale gewichtet worden seien. Die Ausführungen ließen vielmehr darauf schließen, dass lediglich das arithmetische Mittel der Einzelbewertungen gebildet und als Gesamturteil vergeben worden sei, was sich als unzulässig erweise. Eine Begründung sei nach obergerichtlicher Rechtsprechung überdies auch deshalb erforderlich, da für die Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung und das Gesamturteil auf der einen und für die Befähigungsbeurteilung auf der anderen Seite unterschiedliche Bewertungssysteme angewendet würden, was zwingend eine Übersetzung der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil erforderlich mache. Vorliegend werde nicht dargelegt, wie die Bewertung der Befähigungsbeurteilung in das Gesamturteil übersetzt worden sei, sondern lediglich - und damit in rechtlich nicht ausreichender Weise -, dass die erfolgte Bewertung nicht ausreiche, um ein besseres Gesamturteil zu rechtfertigen.

16

Überdies seien die in den Auswählerwägungen herangezogenen dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen nicht hinreichend vergleichbar und hätten insoweit harmonisiert werden müssen, was nicht geschehen sei. Die Anwendung eines unterschiedlichen Beurteilungsmaßstabes komme (zumindest potentiell) immer dann infrage, wenn die Beurteilungen von unterschiedlichen Beurteilern erstellt worden seien. Eine Harmonisierung sei immer dann erforderlich, soweit Beurteilungsrichtlinien oder andere Vorschriften - wie hier - kein Verfahren zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes vorsehen. Es sei nicht der gleiche Zweitbeurteiler tätig geworden; auch die textliche Definition der zu vergebenden Ausprägungsgrade werde dem nicht gerecht, da keine Vorgaben dahingehend bestünden, wann von dem jeweiligen Ausprägungsgrad auszugehen sei. Mit Nichtwissen werde bestritten, dass die Beurteiler geschult worden seien; diesbezüglich sei von der Antragsgegnerin zumindest konkret darzulegen gewesen, welchen Inhalt die Schulungen gehabt hätten. Die Beurteilungen seien trotz der vor diesem Hintergrund vorliegenden mangelnden Vergleichbarkeit nicht vergleichbar gemacht worden.

17

Hinsichtlich der Beurteilung der Beigeladenen genüge die Heranziehung eines Beurteilungsbeitrages, der lediglich aus Bewertungen und nicht auch begründenden tatsächlichen Feststellungen bestehe, für Bereiche, für die der Beurteiler keine eigene Anschauung habe, nicht den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG, soweit der Beurteiler hierdurch nicht in die Lage versetzt werde, sich ein eigenes Werturteil zu bilden.

18

Die Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie zu den einzelnen Ausprägungsgraden seien fehlerhaft nicht an den Anforderungen der einzelnen Statusämter, sondern darüber hinausgehend an den Anforderungen der einzelnen Besoldungsgruppen ausgerichtet. Diese Vorgaben seien daher nicht geeignet, eine Auswahl zu ermöglichen, die - Art. 33 Abs. 2 GG entsprechend - an den Anforderungen des jeweiligen Statusamtes ausgerichtet sei.

19

Schließlich habe die Antragsgegnerin bei ihrem Leistungsvergleich zwischen den Konkurrenten viel zu pauschal angenommen, dass die in einem höheren Statusamt erworbene Bewertung höherwertig sei als die formal gleiche Bewertung in einem niedrigeren Statusamt. Sie verkenne hierbei, dass nicht die Zuordnung zu verschiedenen Statusämtern, sondern alleine die tatsächliche Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben die höhere Wertigkeit einer Beurteilung rechtfertige. Vorliegend sei nicht berücksichtigt worden, dass der Antragsteller trotz niedrigerem Statusamt die höherwertigen Aufgaben wahrgenommen habe, nämlich solche, die nach A 13 bewertet seien, während die Beigeladene nur Aufgaben nach A 12 wahrgenommen habe.

20

Schließlich sei zu beachten, dass die Beigeladene im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung noch keine sechs Monate in dem höheren Statusamt beschäftigt gewesen sei, sodass die dienstliche Beurteilung auch nicht in diesem Amt hätte erstellt werden dürfen.

21

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung aufzugeben, die von dem Antragsteller beworbene Stelle des Leiters/der Leiterin des Sachbereichs 1 des Wasserstraßen- und Schifffahrtsamtes A... nicht vor Durchführung eines erneuten Auswahlverfahrens mit der Beigeladenen zu besetzen.

22

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

23

Ein Anordnungsgrund sei vorliegend zu erkennen. Denn der streitgegenständliche Dienstposten sei mit A 13G bewertet, während der entsprechende Sachbereichsleiterposten 1 in D... nur nach Art. 12 gereiht sei. Eine Beförderung könne nur erfolgen, wenn ein Beamter einen entsprechend hoch gereihten Dienstposten innehatte, sodass die Beigeladene in D... nicht nach A 13 befördert werden könne; auch der Antragsteller benötige einen höherwertigen Dienstposten, um überhaupt befördert zu werden. In der WSV seien Planstellen nicht direkt den Dienstposten zugeordnet, es finde vielmehr eine Topfwirtschaft statt. Mit der Aussage in der Ausschreibung, dass keine Planstelle zur Verfügung stehe, haben nur dargelegt werden sollen, dass keine Beamten von außerhalb der WSV neu eingestellt werden könnten. Es seien jedoch Planstellen vorhanden, die für Beförderungen genutzt würden. Der streitgegenständliche Dienstposten solle der Beigeladenen zunächst 6 Monate zur Erprobung übertragen werden, danach könne eine Beförderung erfolgen.

24

Im Hinblick auf den Anordnungsanspruch wurde dargelegt, dass die Auswahl unter den Bewerbern entsprechend der höchstrichterlichen Rechtsprechung in erster Linie auf die dienstlichen Beurteilungen gestützt worden sei. Bei einer Auswahl unter verwaltungsinternen Bewerbern sei - anders als bei externen Bewerbungen - für die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs kein Raum. Der Antragsteller habe bereits einen Arbeitsplatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber, der seine Leistungsfähigkeit und Eignung kenne und dies in Beurteilungen festhalte. Die Sonderregelungen für schwerbehinderte Beamte nach Ziffer 6.3 der Beurteilungsrichtlinie seien beachtet worden; der Antragsteller habe die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht gewünscht, wie auch in der Beurteilung vermerkt sei. Auch habe am 04.11.2019 ein Gespräch nach Ziffer 6.2.2 stattgefunden, ohne dass der Antragsteller hierbei wesentliche Angaben über vom Beurteiler bei der Beurteilung zu berücksichtigende Besonderheiten gemacht habe. Da in der Aufgabenbeschreibung auch die Abwesenheitsvertretung für die Sachbereichsleitung 1 sowie die kommissarische Leitung aufgeführt seien, sei klar, dass diese auch bei der Bildung des Gesamturteils eingeflossen seien; Ausführungen hierzu im Rahmen der Begründung des Gesamturteils seien nicht erforderlich gewesen. Ein Rückschluss aus dem Auswahlvermerk, welche Aufgaben bei der Erstellung der Beurteilung berücksichtigt worden seien, sei sachfremd, da es sich um verschiedene Prozesse und Akteure handle. Die dortige Darlegung, dass der Antragsteller einen A 11-wertigen Dienstposten wahrgenommen habe, sei überdies zutreffend. Die Anforderungen des Dienstpostens würden nur über die beobachteten Leistungsmerkmale in die Beurteilung einfließen. Die Beurteilungen nach dem alten und dem neuen Beurteilungssystem seien wegen der grundlegend geänderten Systematik nicht vergleichbar, da Statusamtsprofile neu eingeführt, Leistungs- und Befähigungsmerkmale geändert worden und zum Teil entfallen seien (z.B. Fachkenntnisse, Selbstständigkeit und Initiative sowie Flexibilität). Auch die Notenskalen seien neu definiert und neue Vergleichsgruppen gebildet worden. Dies alles lasse einen direkten Vergleich mit Beurteilungsbeiträgen auf der Grundlage der alten Beurteilungsrichtlinie nicht zu. Zudem sei das Ziel verfolgt worden, nunmehr einen strengeren Beurteilungsmaßstab anzuwenden. Aufgrund der neuen Systematik sei eine Verschlechterung beim Antragsteller nicht erkennbar; selbst wenn man eine geringfügige Verschlechterung annehme, bedürfe diese nach höchstrichterlicher Rechtsprechung keiner Begründung; es werde vielmehr die Leistung und Befähigung für den jeweiligen Beurteilungszeitraum festgestellt. Da die Berücksichtigung von alten Beurteilungsbeiträgen aufgrund der Systemänderung faktisch nicht möglich sei, sei zur Beurteilungsrunde 2020 auch allgemein verfügt worden, dass allein die geänderte Notenskala einen direkten Vergleich mit Beurteilungsbeiträgen aufgrund der alten Beurteilungsrichtlinie nicht zulasse. Daher solle deren Einbeziehung im Lichte der neuen Systematik erfolgen. Es biete sich deshalb an, dass der nunmehr zuständige Beurteiler mit den Verfassern von Beurteilungsbeiträgen in Kontakt trete und die Regelbeurteilung mit diesen gemeinsam erarbeite/abstimme. Im Beurteilungsbogen sei sodann im Rahmen der Begründung des Gesamturteils ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. Vorliegend sei der Beurteilungsbeitrag dahingehend berücksichtigt worden, dass der

Verfasser desselben bei der Erstellung der Regelbeurteilung mitgewirkt habe, was auch auf dem Beurteilungsbogen vermerkt sei. Der Erstbeurteiler habe überdies eine eigene Anschauung von den dienstlichen Leistungen des Antragstellers; als Sachbearbeiter für Personalangelegenheiten hätten der Amtsleiter und der Antragsteller vielfältigen Gesprächs- und Abstimmungsbedarf gehabt. Auf die Selbsteinschätzung des Beamten komme es nicht an; entscheidend sei vielmehr ein Quervergleich, der alleine Aufgabe des Beurteilers sei. Der beurteilende Beamte könne sich die notwendigen Kenntnisse, vor allem durch Berichte von dritter Seite, verschaffen. Dies treffe in noch größerem Maße auf den Zweitbeurteiler zu. Dieser habe hier bei der Erstellung der Regelbeurteilung mitgewirkt, jedoch die Erstbeurteilung nicht geändert. Die Begründung des Gesamturteils sei außerordentlich umfangreich und sorgfältig vorgenommen worden. Die Gewichtung der Einzelmerkmale drücke sich im jeweiligen Ausprägungsgrad aus und sei bei der Gesamturteilsbildung beachtet worden. Die Beurteilung der Einzelmerkmale unter Berücksichtigung des Ausprägungsgrades sei angesichts der Häufung der Note B eindeutig gewesen. Nur weil es sich insoweit um ein eindeutiges Ergebnis handle, sei es nicht errechnet worden. Die Bewertung der Einzelmerkmale müsse nicht weiter begründet werden, da durch die vordefinierten Ausprägungsgrade konkret vorgegeben sei, welche Erwartungen bestünden; dadurch liege auch eine hinreichende textliche Definition vor; individuelle Ausführungen seien aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht gewünscht. Die Antragsgegnerin müsse auch keine konkreten Anlässe für eine - hier nur geringfügige - Verschlechterung der Bewertung von Einzelmerkmalen benennen, sondern könne sich auf eine Vielzahl von Beobachtungen und Eindrücken stützen; einer Begründung bedürfe es hierfür nicht. Das Beurteilungsverfahren in der WSV gewährleiste einen einheitlichen Bewertungsmaßstab durch die Definition der geforderten Ausprägungsgrade. Die Zweitbeurteiler stellten zudem sicher, dass die Erstbeurteiler die Definitionen gleich anwendeten. Alle Erst- und Zweitbeurteiler seien im Hinblick auf die Einführung der neuen Beurteilungsrichtlinie auch im Hinblick auf die Maßstabswahrung geschult worden. Die Gegendarstellung des Antragstellers sei nicht substantiiert; es werde lediglich ein pauschaler Vergleich der Notenstufendefinitionen der Noten X (alt) und A (neu) vorgenommen und hieraus eine Vergleichbarkeit abgeleitet, wobei jedoch verkannt werde, dass eine neue Beurteilungsrichtlinie mit einem neuen Maßstab eingeführt worden sei. Die Beurteilungen der Beigeladenen und des Antragstellers umfassten denselben Zeitraum und seien somit vergleichbar. Die Beigeladene habe im höheren Statusamt eine bessere Bewertung erzielt. Beziehe sich die Beurteilung auf unterschiedliche Statusämter, so komme nach obergerichtlicher Rechtsprechung der in einem höherwertigen Statusamt erteilten dienstlichen Beurteilung grundsätzlich ein größeres Gewicht zu als der gleichlautenden Bewertung in einem niedrigeren Amt. Selbst wenn der Antragsteller ebenfalls die Note AB erzielt hätte, wäre daher die Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen zu treffen gewesen.

25

Die Beigeladene hat nicht zum Verfahren Stellung genommen.

26

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

27

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist auch begründet.

28

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden.

29

1. Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, denn ihm droht eine Verletzung seines auf Art. 33 Abs. 2 GG gestützten Bewerbungsverfahrensanspruchs, wenn der streitgegenständliche Dienstposten mit der Beigeladenen besetzt würde.

30

Voraussetzung für das Vorliegen eines Bewerbungsverfahrensanspruchs ist, dass es sich aus der Sicht des potentiellen Bewerbers um die Vergabe eines Dienstpostens in der Weise handeln muss, dass entweder mit der Übertragung des Dienstpostens unmittelbar eine Beförderung (Ernennung in ein bestimmtes statusrechtliches Amt) verbunden ist oder dass der Dienstposten als „Beförderungsdienstposten“ oder „Bewährungsdienstposten“ (vgl. zum Letzteren VGH Mannheim, B.v. 16.10.2007, Az.: 4 S 2020/07 - juris) zunächst nach den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG im Wege der Unterbesetzung zur Probe übertragen wird, wobei der ausgewählte Bewerber später - ohne weiteres Auswahlverfahren - befördert werden soll. Der Grund für das Bestehen eines Bewerbungsverfahrensanspruchs auch für die zweite der beiden Varianten („Beförderungsdienstposten“ oder „Bewährungsdienstposten“) ergibt sich daraus, dass die Entscheidung über eine Beförderung bereits an die Vergabe des Dienstpostens gekoppelt ist (vgl. BayVGh, B.v. 3.12.2009 - 3 CE 09.1662 - juris; B.v. 17.6.2008 - 3 CE 08.884 - juris; BVerwG, U.v. 25.11.2004 Az. 2 C 17.03 - juris). Ein solches einaktiges Verfahren ist grundsätzlich zulässig, wenn es im Hinblick auf die Gewährung effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG hinreichend transparent ist und ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Auswahlentscheidung über die Vergabe des Dienstpostens und der Beförderung besteht, um die Aktualität der dienstlichen Beurteilungen zu wahren (vgl. BVerwG, U.v. 13.12.2018 - 2 A 5/18 - juris).

31

Die letztgenannte Konstellation ist vorliegend einschlägig, da es sich bei dem streitgegenständlichen Dienstposten sowohl für den Antragsteller wie auch für die Beigeladene um einen höherwertigen Beförderungsdienstposten handelt, da dieser entsprechend des Ausschreibungstextes sowie der Darlegungen der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 23. April 2020 nach A 13 bewertet ist, während der Antragsteller derzeit noch ein Statusamt mit der Wertigkeit A 11 wahrnimmt und die Beigeladene ein solches mit der Wertigkeit A 12. Beide Konkurrenten benötigen zu ihrer Beförderung einen höherwertigen Dienstposten als den aktuell von ihnen ausgeübten. Zwar nimmt die Beigeladene - vor und grundsätzlich auch nach ihrer befristeten Abordnung zur GDWS - ebenfalls den Dienstposten einer Sachbereichsleiterin 1 in der WSV wahr, allerdings ist dieser bei dem WSA D... nur mit der Wertigkeit A 12 versehen. Der streitgegenständliche Dienstposten in A... stellt hingegen einen solchen Beförderungsdienstposten dar und dessen Übertragung schafft überdies die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine spätere Beförderung, indem auf diesem die notwendige Erprobung möglich ist (vgl. § 22 Abs. 2 BBG). Die Antragsgegnerin hat vorgetragen, dass der Dienstposten 6 Monate zur Erprobung übertragen werden solle. Danach könne eine Beförderung erfolgen; entsprechende Planstellen seien vorhanden. Die diesbezüglich einschränkende Formulierung im Ausschreibungstext im Hinblick auf eine fehlende Planstelle habe sich lediglich darauf bezogen, dass keine Beamten von außerhalb der WSV neu eingestellt werden könnten. Der Antragsteller hat - zumindest im Laufe dieses Verfahrens - von dem einaktigen Auswahlverfahren hinreichend Kenntnis erlangt und hatte die Möglichkeit, gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch zu nehmen. Auch von einer zeitnahen Beförderung ist - angesichts der Darlegungen der Antragsgegnerin und mangels ersichtlicher anderweitiger Hinweise - im Zusammenhang mit der Vergabe des hiesigen Dienstpostens auszugehen. Nach alledem ist ein Anordnungsgrund gegeben, was auch die Antragsgegnerin nicht in Abrede gestellt hat.

32

2. Darüber hinaus hat der Antragsteller auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können.

33

Das durchgeführte Auswahlverfahren entspricht in formeller Hinsicht den Erfordernissen der Rechtsprechung, wonach - hergeleitet aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG - die maßgeblichen Auswählerwägungen vor Abschluss des Auswahlverfahrens schriftlich niedergelegt werden müssen (BayVGh, B.v. 1.10.2018 - 3 CE 18.1833 - juris Rn. 31 unter Verweis auf BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris Rn. 20). Nur die schriftliche Dokumentation der Auswählerwägungen stellt sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind; sie ist damit die verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - ZBR 2008, 169 - juris Rn. 20 bis 22). Durch die Möglichkeit des Nachschiebens

der Auswählerwägungen im gerichtlichen Verfahren wäre dagegen der gerichtliche Rechtsschutz des Betroffenen unzumutbar erschwert (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - ZBR 2008, 169 - juris, BayVGh, B.v. 19.2.2015 - 3 CE 15.130 - juris Rn. 22). Die für die Stellenbesetzung maßgeblichen Erwägungen hat die Antragsgegnerin in dem Auswahlvermerk vom 28. Februar 2020 in ausreichender Weise dargelegt. In dem Dokument kommt klar zum Ausdruck, dass die Auswahlentscheidung - leistungsbezogen - anhand des Gesamtergebnisses der letzten dienstlichen Regelbeurteilung getroffen wurde und hierbei auch das höhere Statusamt der Beigeladenen, in dem die Bewertung erzielt wurde, bei der Entscheidungsfindung zum Tragen kam. Mit der Antragsrwiderrung vom 23. April 2020 sowie 28. April 2020 wurden die Auswählerwägungen nochmals näher präzisiert und konkretisiert, ohne dass hierbei in unzulässiger Weise Gründe nachgeschoben wurden.

34

Die Auswahlentscheidung ist jedoch in materieller Hinsicht zu beanstanden. Der Antragsteller hat einen Anspruch auf die erneute rechtsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung, da sein Bewerberverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG durch die getroffene Auswahlentscheidung verletzt wurde. So bedurfte es in der dienstlichen Beurteilung einer Begründung dafür, dass bei der Erstellung der Regelbeurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 von der Bewertung des Beurteilungsbeitrages vom 21. August 2019 abgewichen wurde (a)). Zudem enthält die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung keine Begründung für dessen Verschlechterung gegenüber der Vorbeurteilung (b)) und schließlich hätte in der Begründung der dienstlichen Beurteilung dargelegt werden müssen, dass und in welcher Form die vom Antragsteller im Beurteilungszeitraum erbrachte, gegenüber seinem Statusamt höherwertige Tätigkeit auf dem hier streitgegenständlichen Sachgebietsleiterposten bei der Beurteilung berücksichtigt wurde (c)).

35

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen. Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Die Vorschrift dient zum einen dem öffentlichen Interesse der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse des Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet. Mit den Begriffen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eröffnet Art. 33 Abs. 2 GG bei Beförderungsentscheidungen einen Beurteilungsspielraum des Dienstherrn. Dieser unterliegt schon von Verfassungs wegen einer nur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG verleiht Beamten in diesem Rahmen das Recht, eine Auswahlentscheidung dahingehend überprüfen zu lassen, ob der Dienstherr ermessens- und beurteilungsfehlerfrei über ihre Bewerbung entschieden hat. Damit korrespondiert ein Bewerbungsverfahrensanspruch, dass die im Rahmen der Stellenbesetzung vorzunehmende Auswahlentscheidung gemäß dem Verfassungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs. 2 BV (vgl. § 9 BeamtStG, Art. 16 Abs. 1 LfB) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen ist (BVerfG, B.v. 11.5.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 10; BVerwG, B.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - juris Rn. 20; BayVGh, B.v. 19.2.2015 - 3 CE 15.130 - juris Rn. 20).

36

Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungsamts muss anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris Rn. 24 m.w.N.), vgl. auch § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen, vgl. auch § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 21; BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 58). Hierbei ist

darauf zu achten, dass die Leistungen der Bewerber miteinander vergleichbar sind, was der Fall ist, wenn diese sich im gleichen Statusamt befinden und sich die Beurteilungszeiträume entsprechen.

37

Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes aufgrund der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle zugänglich. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle von Beurteilungen beschränkt sich auf die Prüfung, ob und inwieweit der Beurteiler einen unrichtigen und unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat, ob er den gesetzlichen Rahmen oder anzuwendende Begriffe verkannt hat, ob er allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat oder ob das vorgeschriebene Verfahren eingehalten ist (BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 25 m.w.N.). Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht zudem zu prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob die Richtlinien mit den normativen Regelungen über die dienstliche Beurteilung im Einklang stehen (BVerwG, U.v. 21.3.2007 - 2 C 2.06 - juris Rn. 7; U.v. 19.12.2002 - 2 C 31/01 - juris und U.v. 30.4.1981 - 2 C 8/79 - juris).

38

Rechtsgrundlage für die dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen sind vorliegend §§ 48-50 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) sowie die Richtlinie für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der gesamten Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur (Beurteilungsrichtlinie BMVI), eingeführt mit Schreiben vom 14. August 2019 und in Kraft getreten am hier relevanten Beurteilungsstichtag 1. Januar 2020, welche die Richtlinie für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der gesamten Bundesverwaltung für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (Beurteilungsrichtlinie BVBS) vom 9. September 2010 abgelöst hat.

39

Wird das subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl bei rechtsfehlerfreiem Verlauf ernsthaft möglich erscheint (vgl. BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - juris; BVerfG, B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - juris; B.v. 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 - NVwZ 2003, 200).

40

a) Rechtsfehlerhaft hat es der Dienstherr des Antragstellers in dessen dienstlicher Beurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 unterlassen darzulegen, aus welchem Grunde er von dem Beurteilungsbeitrag für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. März 2019, der 27 Monate und damit 75% des Beurteilungszeitraums abdeckt, abgewichen ist; es wird vielmehr in keiner Weise ersichtlich, wie dieser inhaltlich in die Beurteilung Eingang gefunden hat. In dem Beurteilungsbeitrag wurde dem Antragsteller (nach der Beurteilungsrichtlinie vom 9.9.2010) in der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale die Stufe X (zweithöchste Stufe von sieben (inklusive Differenzierungsstufen)) zuerkannt sowie im Rahmen der Befähigungseinschätzung bei sämtlichen Merkmalen die zweithöchste von insgesamt vier Stufen („stark ausgeprägt“). Eine Gesamtbewertung enthielt der Beurteilungsbeitrag richtlinienkonform nicht. Währenddessen erzielte der Antragsteller im Rahmen der der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten Regelbeurteilung, die sich über einen Zeitraum von 36 Monaten erstreckt, im Gesamturteil die Stufe B (die vierthöchste Stufe von sechs), ebenso in der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale; in der Befähigungseinschätzung wurde dem Antragsteller dreimal die Bewertung „anforderungsgerecht ausgeprägt“ (mittlere von fünf Stufen) sowie einmal die Bewertung „erhöht ausgeprägt“ (zweithöchste von fünf Stufen) zuerkannt.

41

Im Hinblick auf Beurteilungsbeiträge regelt die am 1. Januar 2020 in Kraft getretene neue Beurteilungsrichtlinie BMVI, dass (z.B.) bei Ausscheiden des Erstbeurteilers - so vorliegend - nach den Maßstäben der Regelbeurteilung ein schriftlicher Beurteilungsbeitrag insbesondere dann zu erstellen ist, wenn der für die nächste Regelbeurteilung zuständige Erstbeurteilende über einen Zeitraum von drei Monaten keine eigenen Erkenntnisse über die Leistungen der zu beurteilenden Person hat (3.3.1). Beurteilungsbeiträge sind in die Regelbeurteilung einzubeziehen (3.1.2). Sie stellen keine eigenständige Beurteilung dar und sind als ein „Baustein“ für die nächste Beurteilung von den dann zuständigen Beurteilern in freier Würdigung einzubeziehen (4.4). Im Rahmen der Beurteilung sind Beurteilungsbeiträge

in der Beurteilung zu benennen und nach freier Würdigung miteinzubeziehen. Nicht unerhebliche Abweichungen sollen begründet werden (4.). Auf der Grundlage seiner eigenen Wahrnehmung im Beurteilungszeitraum erstellt der Erstbeurteiler unter Berücksichtigung der Erkenntnisse des vorgenannten Gesprächs und der vorliegenden Anlassbeurteilungen sowie Beurteilungsbeiträge seine Beurteilung (6.2.3). Im Rahmen der Einführung der neuen Beurteilungsrichtlinie wurde durch Rundschreiben der GDWS vom 25. Oktober 2019 zusätzlich konkretisiert, dass durch die neue Beurteilungsrichtlinie eine grundlegend geänderte Beurteilungssystematik eingeführt worden sei. Allein die geänderte Notenskala lasse daher einen direkten Vergleich mit Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen, die auf der Grundlage der bisher geltenden Beurteilungsrichtlinie erstellt worden seien, nicht zu. Vor diesem Hintergrund solle die Einbeziehung der vorliegenden Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge im Lichte der neuen Systematik erfolgen. Es biete sich daher an, dass der nunmehr zuständige Beurteiler mit den Verfassern von Beurteilungsbeiträgen in Kontakt trete und die Regelbeurteilung gemeinsam erarbeite/abstimme. In dem Beurteilungsbogen sei dann unter der „Begründung des Gesamturteils“ ein entsprechender Hinweis aufzunehmen (z.B.: Diese Beurteilung wurde mit dem für den Zeitraum vom... bis... zuständigen Erstbeurteiler abgestimmt).

42

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. etwa BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 21/16 - juris) gilt, dass Beurteilungsbeiträge bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden müssen. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 47). Entsprechendes gilt für die von einem Zweitbeurteiler vorgenommenen Änderungen (BVerwG, Urteil vom 26.9.2012 - 2 A 2.10 - NVwZ-RR 2013, 54 Rn. 16). Die Überprüfung einer auf Beurteilungsbeiträge gestützten dienstlichen Beurteilung setzt einen Vergleich mit diesen Beurteilungsbeiträgen voraus. [...] Erst der Beurteilungsbeitrag und dessen Einschätzung durch den Beurteiler versetzen die Gerichte schließlich in die Lage, die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung zu kontrollieren (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 20).

43

Dies zugrunde gelegt ergibt sich sowohl aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung als auch aus den geltenden Beurteilungsrichtlinien des Dienstherrn eine Begründungspflicht für den Fall, dass der Beurteiler von einem einzubeziehenden Beurteilungsbeitrag abweicht (so die Rechtsprechung) bzw. zumindest nicht nur unerheblich abweicht (so die Beurteilungsrichtlinien). Nach Überzeugung der Kammer ist vorliegend in der der Auswahlentscheidung zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilung eine erhebliche Abweichung zulasten des Antragstellers von dem o.g. Beurteilungsbeitrag für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. März 2019 vorgenommen worden, ohne dass hierfür eine Begründung in der dienstlichen Beurteilung vorgenommen worden wäre. Dies wiegt hier besonders schwer, da der erwähnte Beurteilungsbeitrag 75% des Beurteilungszeitraums erfasst und damit hinsichtlich seines Umfangs von wesentlicher Bedeutung ist.

44

Das Vorliegen einer erheblichen Abweichung ergibt sich für die erkennende Kammer im Hinblick auf die Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale grundlegend daraus, dass der Antragsteller für diesen Bereich bis zum 31. März 2019 mit der Notenstufe X (nach der alten Beurteilungsrichtlinie) bewertet wurde. Definitionsgemäß hat er damit während 75% des Beurteilungszeitraums Leistungen erbracht, die die hohen Anforderungen regelmäßig übertreffen. Außergewöhnliche Leistungen und Fähigkeiten ragen während des gesamten Beurteilungszeitraums deutlich heraus. In der dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 hingegen wurde der Antragsteller sodann (nach der neuen Beurteilungsrichtlinie) in der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale mit der Stufe B bewertet, d. h. seine Leistungen entsprechen nach der entsprechenden Definition den Anforderungen des Statusamtes voll und ganz während des gesamten Beurteilungszeitraums. Die Anforderungen werden konsequent und zu jedem Zeitpunkt voll erfüllt. Da der Dienstherr selbst keine (abweichende) Systematik bzw. sonstige Vorgaben betreffend die Überleitung von Notenstufen nach dem alten Beurteilungssystem in solche des neuen Systems entwickelt hat, erscheint es für die Beantwortung der Frage nach dem Vorliegen einer Abweichung von dem

Beurteilungsbeitrag naheliegend, einen Vergleich anhand der verwendeten textlichen Definitionen nach allgemeinem Sprachgebrauch vorzunehmen. Es ist per se auch kein Grund dafür erkennbar, warum Notenstufen, die jeweils mit klaren textlichen Beschreibungen hinterlegt sind, nicht vergleichbar sein sollten. Aus dieser Gegenüberstellung nach allgemeinem Sprachgebrauch ergibt sich jedoch, dass der Kläger während 3/4 des Beurteilungszeitraums die an ihn gestellten Anforderungen regelmäßig übertroffen und hierbei stets außergewöhnliche Leistungen und Fähigkeiten, ergo deutlich überdurchschnittliche Leistungen gezeigt hat, während ihm in der Regelbeurteilung lediglich bescheinigt wurde, dass er anforderungsgemäße Leistungen erbracht hat, also im Ergebnis nur durchschnittliche Leistungen. Hieraus wird eine erhebliche Abweichung in der Leistungseinschätzung klar erkennbar, die zu begründen gewesen wäre. Eine erhebliche Abweichung erschließt sich überdies auch daraus, dass dem Antragsteller im Beurteilungsbeitrag die zweitbeste von sieben Stufen zuerkannt wurde, während ihm in der dienstlichen Beurteilung nur noch die viertbeste von insgesamt sechs Stufen zuteilwurde.

45

Im Hinblick auf die Befähigungseinschätzung hat der Antragsteller im Beurteilungsbeitrag in sämtlichen bewerteten Merkmalen die Stufe „stark ausgeprägt“ erreicht, während ihm in der Regelbeurteilung bescheinigt wurde, dass bei ihm die bewerteten Merkmale „anforderungsgerecht ausgeprägt“ sowie einmal „erhöht ausgeprägt“ vorlägen. Auch diesbezüglich existiert keine Überleitungssystematik zwischen dem alten und den neuen Beurteilungssystem, sodass anhand des sprachlichen Vergleichs auch in diesem Bereich ein klarer Abfall in der Bewertung festzustellen ist, da bei dem Antragsteller im Beurteilungsbeitrag jeweils über dem Durchschnitt liegende Fertigkeiten festgestellt wurden („stark ausgeprägt“, zumal die alte Systematik auch die Stufe „ausgeprägt“ enthielt, die nach der seinerzeitigen Systematik und dem allgemeinen Sprachgebrauch einer Durchschnittsleistung entspricht), während dies in der Regelbeurteilung nur noch bei einem Merkmal der Fall war und ansonsten lediglich auf eine durchschnittliche Bewertung („anforderungsgerecht ausgeprägt“) erkannt wurde. Eine erhebliche Abweichung wird auch hier daran deutlich, dass der Antragsteller in dem Beurteilungsbeitrag jeweils die zweithöchste von vier Stufen erreicht hat, in der dienstlichen Beurteilung hingegen lediglich einmal und ansonsten nur die mittlere von fünf Stufen.

46

Zudem wurde weder vorgetragen noch ist anderweitig ersichtlich, dass es während der letzten neun Monate des Beurteilungszeitraums zu einem erheblichen Leistungsabfall des Antragstellers gekommen ist oder der Beurteilungsbeitrag im Quervergleich seinerzeit deutlich zu positiv ausgefallen ist.

47

Ist entsprechend vorstehender Ausführungen eine Begründung für die bestehende erhebliche Abweichung der Bewertung in der dienstlichen Beurteilung gegenüber dem Beurteilungsbeitrag erforderlich, so wäre diese zwingend bereits in der dienstlichen Beurteilung selbst vorzunehmen gewesen, was hier jedoch rechtsfehlerhaft unterlassen wurde. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist nämlich anerkannt, dass - anders als bei der Plausibilisierung von Einzelmerkmalen - die Begründung des Gesamturteils aufgrund dessen besonderer Bedeutung in der dienstlichen Beurteilung selbst erfolgen muss und im gerichtlichen Verfahren nicht nachgeholt werden kann. Die Einheitlichkeit der Maßstäbe, die der Bildung des Gesamturteils zugrunde zu liegen hat, kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese von vornherein in der Beurteilung niedergelegt ist (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2C 51/16 - juris; B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris). Die Begründung für eine Abweichung von der Einschätzung in einem Beurteilungsbeitrag ist in gleichem Maße für die Gesamturteilsbildung von Bedeutung und somit integraler Bestandteil der Begründung des Gesamturteils. Hierfür spricht im Übrigen auch Ziffer 4 der aktuellen Beurteilungsrichtlinie, wonach „im Rahmen der Beurteilung“ Beurteilungsbeiträge zu benennen und nach freier Würdigung miteinzubeziehen sind. Nicht unerhebliche Abweichungen sollen begründet werden. Auch diese Formulierung legt die Abgabe der Begründung in der Beurteilung selbst nahe. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 1. März 2018 (2 A 10/17 - juris), wonach allenfalls eine Intensivierung im Sinne einer ergänzenden Anreicherung einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung zulässig ist. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist ausgeschlossen. Letzteres jedoch wäre vorliegend der Fall, wenn außerhalb der dienstlichen Beurteilung erstmals eine Begründung hinsichtlich der Abweichung von einem zugrundeliegenden Beurteilungsbeitrag erfolgen würde, ja dieser Beitrag überhaupt erstmals angesprochen würde.

48

Vor diesem Hintergrund kann die Antragsgegnerin bereits aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht mehr damit gehört werden, wenn sie nunmehr im gerichtlichen Eilverfahren neu vorträgt, dass eine Vergleichbarkeit bereits aus Gründen der grundlegenden Änderung der Beurteilungssystematik nicht möglich sei und zudem mit der Änderung der Beurteilungssystematik das Ziel verfolgt worden sei, einen strengeren Beurteilungsmaßstab anzulegen. Darüber hinaus vermögen diese Begründungsansätze jedoch auch inhaltlich nicht zu überzeugen, da sich daraus zusätzlich die Frage aufdrängt, ob die Antragsgegnerin bei ihrer Bewertung des Antragstellers auch gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe verstoßen hat, was hier jedoch dahinstehen kann.

49

Soweit in der Antragsrwiderrung vorgetragen wurde, dass im Rahmen des neuen Beurteilungssystems nunmehr ein strengerer Maßstab anzuwenden sei, was vom Präsidenten über die Zweitan die Erstbeurteiler weitergegeben worden sei, so hat die Antragsgegnerin dies nicht hinreichend glaubhaft gemacht; sie hat diesbezüglich keinerlei Nachweise angeführt. Es wäre jedoch bei einem derart wichtigen und zentralen Anliegen zu erwarten gewesen, dass die Anlegung eines generell strengeren Beurteilungsmaßstabes entweder in den Richtlinien selbst oder aber zumindest in dem vorgelegten Einführungsschreiben vom 14. August 2019 im Rahmen der dortigen Darstellung der Neuerungen angesprochen worden wäre, um dieses Ziel transparent zu machen und dessen Sicherstellung durch die Beurteiler zu erreichen. Vor diesem Hintergrund vermögen die Ausführungen der Antragsgegnerin nicht zu überzeugen. Gegen eine generelle Maßstabsverschärfung spricht im Übrigen zusätzlich, dass etwa die Beigeladene im Beurteilungszeitraum zunächst eine Anlassbeurteilung mit dem Gesamturteil A 3 erhalten hat, folgend einen Beurteilungsbeitrag mit der Stufe X und sodann - trotz Beförderung nach A 12 - schließlich eine Gesamtbewertung mit der Stufe AB.

50

Darüber hinaus hat die Antragsgegnerin in der Antragsrwiderrung auf eine mangelnde Vergleichbarkeit der beiden Beurteilungssysteme verwiesen, indem nunmehr Statusamtsprofile neu eingeführt worden seien, Leistungs- und Befähigungsmerkmale geändert und zum Teil ganz entfallen seien, die Notenskala neu definiert und neue Vergleichsgruppen gebildet worden seien. Diesbezüglich ist der Antragsgegnerin zwar im Ansatz recht zu geben, dass der entsprechend dem früheren Beurteilungssystem erstellte Beurteilungsbeitrag sich nicht direkt und unmittelbar in die neue Beurteilungssystematik einfügen lässt. Allerdings ist der Dienstherr in einer derartigen Situation verpflichtet, die unterschiedlichen Maßstäbe bewertend zu würdigen und kompatibel zu machen bzw. auf ein vergleichbares Level zu transformieren (vgl. BayVGh, B.v. 14.8.2014 - 3 CE 14.377 - juris; B.v. 6.11.2007 - 3 CE 07.2163 - juris). Dies ist vorliegend ersichtlich nicht erfolgt, etwa durch eine Überleitung der alten Bewertungsstufen in die des neuen Systems im Rahmen der Beurteilungsrichtlinie oder ergänzenden Dokumenten. Die mangelnde Herstellung von Vergleichbarkeit stellt bereits seinerseits einen relevanten Beurteilungsmangel dar. Soweit in dem Schreiben der GDWS vom 25. Oktober 2019 darauf hingewiesen wurde, dass Beurteilungsbeiträge „im Lichte der neuen Systematik“ in die Beurteilung einbezogen werden sollten, so bleibt dieser Hinweis letztlich völlig konturlos und damit eine Leerformel. Wenn in dem genannten Schreiben sodann weiter ausgeführt wurde, dass es sich anbiete, mit den Verfassern von Beurteilungsbeiträgen in Kontakt zu treten und die Regelbeurteilung gemeinsam zu erarbeiten/abzustimmen, so erscheint im vorliegenden Fall bereits fraglich, ob dieser Weg tatsächlich beschritten wurde. Zwar findet sich auf dem Beurteilungsbogen der Hinweis, dass „der bis zum 25.03.2019 zuständige Erstbeurteiler (ehemaliger SB 1, Herr T...) an der Beurteilung mitgewirkt“ habe, allerdings ergibt sich aus den vorgelegten Sach- und Personalakten darüber hinaus nichts Weitergehendes hinsichtlich einer gemeinsamen Erarbeitung der Regelbeurteilung, zumal der ehemalige Erstbeurteiler auch bereits in Ruhestand getreten ist, sodass nach Auffassung der Kammer zumindest offen bleibt, was mit der angesprochenen „Mitwirkung“ - über die Erstellung des seinerzeitigen Beitrags hinaus - gemeint sein soll. Selbst wenn jedoch eine gemeinsame Abstimmung/Erarbeitung der Beurteilung stattgefunden hätte, so hätte es insoweit einer erläuternden Darlegung in der Begründung des Gesamturteils bedurft, wie Herr T. und Herr M. den Beurteilungsbeitrag „im Lichte der neuen Systematik“ gewürdigt haben und aufgrund dessen zu der Notenstufe B in der dienstlichen Beurteilung gelangt sind, - abgesehen davon, dass bei einer solchen Vorgehensweise die Gefahr bestünde, dass die Beurteilerzuständigkeit verschoben wird.

51

Abgesehen von der skizzierten mangelnden Herstellung von Vergleichbarkeit zwischen dem nach dem alten Beurteilungssystem erstellten Beurteilungsbeitrag und der nach der neuen Systematik erstellten Regelbeurteilung erscheint es auch nicht durchgreifend, wenn die Antragsgegnerin auf die neu eingeführten Statusamtsprofile/Anforderungsprofile verweist. Denn zwar wurden die dienstlichen Beurteilungen nach der Richtlinie vom 9. September 2010 und so auch der hier inmitten stehende Beurteilungsbeitrag nicht anhand der Anforderungen des Statusamtes, sondern (in rechtswidriger Weise, vgl. insoweit: BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris) anhand der Anforderungen auf dem jeweiligen Dienstposten erstellt (vgl. VII. c) der Beurteilungsrichtlinien vom 9.9.2010); allerdings war der Sachbearbeiter-Dienstposten des Antragstellers nach A 11 bewertet und der Dienstposten der Sachbereichsleitung 1, den dieser über einen längeren Zeitraum wahrgenommen hat, sogar nach A 13, sodass die Anforderungen, anhand derer die Leistungen des Antragstellers gemessen wurden, mindestens denen gleichwertig waren, die bei der Regelbeurteilung anhand des Statusamtes (A 11) angelegt wurden, im Zeitraum der Vertretung des Sachgebietsleiters 1 bzw. der kommissarischen Wahrnehmung dieses Dienstpostens sogar höher. Was die Änderung bzw. den Wegfall von Beurteilungsmerkmalen angeht (z.B. „Fachkenntnisse“, „Selbstherrlichkeit und Initiative“ sowie „Flexibilität“), so stellt die Antragsgegnerin bereits nicht dar, was hieraus konkret folgen soll. Darüber hinaus sind die gesetzlichen Grundlagen für den Inhalt einer Beurteilung unverändert geblieben, § 49 Abs. 2 Satz 1 BLV, und die erwähnten Merkmale dürften bei lebensnaher Betrachtung auch nicht gänzlich entfallen seien, sondern inhaltlich in andere Beurteilungsmerkmale Eingang gefunden haben (so z.B. die „Fachkenntnisse“ in das Merkmal „Qualität und Verwertbarkeit der erzielten Arbeitsergebnisse“ sowie die „Flexibilität“ in „Planung und Organisationsfähigkeit“ bzw. „Verhandlungs- und Überzeugungsfähigkeit“).

52

b) Ein weiterer Rechtsverstoß liegt hier darin, dass die Verschlechterung im Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers nicht begründet wurde. Das Bundesverwaltungsgericht hat eine derartige Begründung für den Fall gefordert, dass eine nicht unerhebliche Verschlechterung im Gesamturteil zu verzeichnen ist (vgl. BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris), während es eine lediglich geringfügige Verschlechterung als nicht begründungspflichtig angesehen hat (vgl. BVerwG, U.v. 11.11.1999 - 2 A 6/98 - juris). Im vorliegenden Einzelfall geht die Kammer von einer nicht nur unerheblichen Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 1. Januar 2020 gegenüber der vorherigen Regelbeurteilung vom 1. Januar 2017 aus. Bei letzterer hat der Antragsteller im Gesamturteil die Stufe A 3 nach dem alten Beurteilungssystem erzielt, während er nunmehr mit der Stufe B innerhalb des neuen Beurteilungssystems bewertet wurde. Die Stufe A 3 war dergestalt definiert, dass die Leistungen den Anforderungen des Arbeitsplatzes voll und ganz genügen. Es werden stets anforderungsgerechte Leistungen erbracht. Die hohen Anforderungen werden häufig übertroffen. Die Stufe B wird demgegenüber dahingehend definiert, dass die Leistungen den Anforderungen des Statusamtes voll und ganz während des gesamten Beurteilungszeitraums entsprechen. Die Anforderungen werden konsequent und zu jedem Zeitpunkt voll erfüllt. Der sprachliche Vergleich zeigt, dass der Kläger in der Vorbeurteilung die an ihn gestellten hohen Anforderungen häufig übertroffen und damit immer wieder auch überdurchschnittliche Leistungen gezeigt hat, während ihm nunmehr lediglich bescheinigt wird, dass er stets anforderungsgerechte und damit keine überdurchschnittlichen Leistungen mehr zeigt. Auch ist zu bedenken, dass die Stufe A 3 nach dem alten Beurteilungssystem die dritthöchste von insgesamt sieben Bewertungsstufen dargestellt hat, während die Stufe B nunmehr lediglich die vierte von insgesamt sechs Stufen ist, mithin auch in der Rangfolge eine nicht nur geringfügige Verschlechterung darstellt. In der Gesamtschau wäre daher die nicht nur unerhebliche Verschlechterung im Gesamturteil zu begründen gewesen wäre, was entsprechend obiger Ausführungen ebenfalls bereits in der Beurteilung selbst hätte erfolgen müssen und im späteren Verfahrensfortgang, insbesondere in einem Rechtsbehelfsverfahren, nicht mehr nachholbar ist (vgl. BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris).

53

c) Schließlich liegt ein Beurteilungsfehler darin, dass in der dem Leistungsvergleich zugrundeliegenden Regelbeurteilung des Antragstellers nicht erläutert wurde, wie sich die über eine beträchtliche Zeitspanne während des Beurteilungszeitraums ausgeübte höherwertige Tätigkeit im Rahmen der (stellvertretenden/kommissarischen) Wahrnehmung der Aufgaben des Sachgebietsleiters 1 bei der Bildung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung ausgewirkt hat. Denn nach überzeugender obergerichtlicher Rechtsprechung bedarf es einer besonderen Begründung des Gesamturteils, wenn der zu beurteilende Beamte höherwertig eingesetzt ist, da dies nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu

leistenden Bewertungen bleiben kann. Denn ein Beamter, dessen Wahrnehmung der Aufgaben eines für ihn höherwertigen Dienstpostens während des Beurteilungszeitraums oder zumindest während eines nicht unerheblichen Teilzeitraums die Vergabe einer bestimmten Gesamtnote rechtfertigt, erfüllt grundsätzlich die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter, wenn nicht in besserer Weise. Diese Annahme basiert auf der vergleichend heranzuziehenden unbestrittenen Einschätzung, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind. Welchen Umfang und welche Tiefe die Begründung des Gesamturteils dabei haben muss, hängt wesentlich von den Umständen des Einzelfalles ab. Bedeutsam ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird (vgl. hierzu bereits unter a)) oder ob und in welchem Umfang der zu Beurteilende etwa höherwertig eingesetzt war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich dieser höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält. Dabei ist in der Begründung des Gesamturteils nicht nur formelhaft auf den Umstand hinzuweisen, dass die Höherwertigkeit der ausgeübten Tätigkeit berücksichtigt worden sei, sondern konkret darzulegen, wie eine entsprechende Berücksichtigung tatsächlich erfolgt ist. Es ist geboten 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 ggf. das Gericht nachvollzieh- und überprüfbar zu machen (vgl. BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351; B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409; OVG NRW, B.v. 14.4.2020 - 1 B 709/19; B.v. 26.4.2018 - OVG 10 S 43.17; B.v. 28.8.2017 - 1 B 261/17 - jeweils bei juris).

54

Eine andere Einschätzung ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beurteilungsrichtlinie der Antragsgegnerin eine Begründungspflicht für den vorgenannten Aspekt nicht explizit vorsieht (vgl. hierzu Ziffer 4.3). Denn zum einen folgt das zuvor skizzierte und in der Rechtsprechung allgemein anerkannte Erfordernis einer Begründung direkt aus Art. 33 Abs. 2 GG, sodass eine Abweichung durch Beurteilungsrichtlinien nicht möglich erscheint. Zum anderen handelt es sich hier wohl um eine unbeabsichtigte Regelungslücke, zumal die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten gegenüber dem Statusamt nicht den Regelfall in der WSV darstellt und daher wohl nicht allgemein regelungsbedürftig erschien.

55

Dass der Antragsteller während eines nicht unerheblichen Teiles des Beurteilungszeitraums höherwertige Aufgaben wahrgenommen hat, ergibt sich daraus, dass er - insoweit durch die Antragsgegnerin unwidersprochen - mehr als 19 Monate entweder stellvertretend (neben seiner sonstigen Tätigkeit als Personalsachbearbeiter) oder kommissarisch leitend die Funktion des Sachgebietsleiters 1 beim WSA A... ausgeübt hat. Dieser Dienstposten ist ausweislich der Stellenbewertung der Antragsgegnerin mit A 13 bewertet, während sich der Antragsteller während des gesamten 36-monatigen Beurteilungszeitraumes im Statusamt A 11 befunden hat. Er hat mithin während mehr als der Hälfte des Beurteilungszeitraums eine deutlich - nämlich um zwei Statusämter höhere - Tätigkeit wahrgenommen, was in der Begründung des Gesamturteils nicht berücksichtigt worden ist. Auch dieses Begründungserfordernis muss wiederum entsprechend der Ausführungen unter a) und b) in der Beurteilung selbst wahrgenommen werden und kann nicht im weiteren Verfahrensverlauf nachgeholt werden. Es ist entgegen der Ausführungen der Antragsgegnerin auch nicht ausreichend, dass die Wahrnehmung der Abwesenheitsvertretung der Sachbereichsleitung 1 sowie die kommissarische Leitung des Sachbereichs 1 bei der Beschreibung der wesentlichen Aufgaben des Antragstellers auf Seite 3 des Beurteilungsbogens genannt wurden. Denn hieraus wird - entgegen der oben zitierten obergerichtlichen Rechtsprechung - in keiner Weise ersichtlich, wie sich die höherwertige Tätigkeit des Antragstellers bei der Gesamturteilsbildung ausgewirkt hat und macht diesen Gesichtspunkt weder für den Antragsteller noch für das Gericht nachvollziehbar und überprüfbar. Vielmehr ergibt sich aus der Beschreibung nicht einmal, dass die genannten Aufgaben vom Dienstherrn tatsächlich als höherwertig angesehen wurden.

56

Nur am Rande sei erwähnt, dass die in diesem Zusammenhang monierte (zusätzliche) Fehlerhaftigkeit des Auswahlvermerks vom 28. Februar 2020 (der Antragsteller nehme einen A 11-wertigen Posten wahr und ihm sei seit April 2019 die kommissarische Leitung des Sachbereichs 1 übertragen) nicht vorliegt. Denn die zitierten Passagen auf Blatt 79 der Auswahlakte stellen bereits keine Darlegung des Maßstabes der der

Auswahlentscheidung zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen dar, sondern geben lediglich gerafft den Werdegang und die aktuelle dienstliche Situation der Bewerber wieder. Dass der Dienstposten als Personalsachbearbeiter mit A 11 bewertet ist, ist zudem korrekt, denn die mit einem Dienstposten verknüpften Abwesenheitsvertretungen ändern nichts an der grundsätzlichen Wertigkeit eines Dienstpostens. Erst wenn eine Vertretung - wie vorliegend - tatsächlich zum Tragen kommt, nimmt ein Beamter höherwertige Tätigkeiten wahr und zwar dadurch, dass er diesen anderen höher bewerteten Dienstposten stellvertretend ausübt. Soweit in diesem Zusammenhang überdies bemängelt wurde, dass in den Auswählerwägungen unterlassen worden sei zu berücksichtigen, dass die Aufgaben des Antragstellers gegenüber denen der Beigeladenen höherwertig gewesen seien (A 13 gegenüber A 12 - dies allerdings auch nur während des Zeitraums der Wahrnehmung des Sachgebietsleiterpostens durch den Antragsteller), so lässt dies außer Acht, dass die Wertigkeit wahrgenommener Aufgaben allein im Rahmen der Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist. Eine zusätzliche Berücksichtigung im Auswahlverfahren dahingehend, dass höherwertige Aufgaben in diesem Rahmen nochmals aufgewertet werden müssten, ist hingegen nicht zulässig. Sie widerspricht vielmehr dem mit dem Bezugspunkt Statusamt vorgegebenen Vergleichsmaßstab der Beurteilung (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris).

57

d) Eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung kann der Antragsteller nur verlangen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d. h. wenn seine Auswahl zumindest möglich erscheint, wobei die Anforderungen nicht überspannt werden dürfen. Umgekehrt reicht eine nur theoretische Chance des erfolglosen Bewerbers nicht aus. Hierfür ist eine wertende Betrachtung der Umstände des Einzelfalls vorzunehmen (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, B.v. 22.2.2019 - OVG 10 S 59.18 - juris). Dies ist vor dem Hintergrund vorstehend aufgezeigter Beurteilungsfehler der Fall. Denn insbesondere im Hinblick auf die Tatsache, dass für den Antragsteller in dem Beurteilungsbeitrag vom 21.8.2019, der $\frac{3}{4}$ des Beurteilungszeitraums abdeckt, festgestellt wurde, dass seine Leistungen definitionsgemäß die hohen Anforderungen regelmäßig übertroffen haben und außergewöhnliche Leistungen und Fähigkeiten während dieses Zeitraums deutlich herausgeragt haben (Stufe X) sowie die Befähigungsmerkmale jeweils allesamt „stark ausgeprägt“ waren, erscheint es der Kammer bei wertender Betrachtung als durchaus realistisch möglich, dass bei angemessener Berücksichtigung der in dem genannten Teilzeitraum gezeigten Leistungen eine bessere Gesamtbeurteilung als die erreichte Stufe B vergeben werden könnte, so etwa die Stufe A, die von ihrer sprachlichen Ausformung am ehesten der Stufe X des alten Beurteilungssystems entspricht sowie im Bereich der Befähigungsmerkmale den Grad „erhöht ausgeprägt“. Würde der Antragsteller danach etwa mit der Notenstufe A im Gesamturteil bewertet, wäre er um eine Notenstufe besser beurteilt als die Beigeladene, die ihrerseits das Gesamturteil AB, allerdings im höheren Statusamt A 12 (gegenüber A 11 beim Antragsteller), erzielt hat, sodass unter Berücksichtigung des Grundsatzes, dass bei gleicher Notenstufe die Beurteilung eines Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige eines für ein niedrigeres Statusamt beurteilten Konkurrenten (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris m.w.N.), zumindest ein im Wesentlichen gleicher Leistungsstand zwischen den Konkurrenten gegeben wäre und eine Auswahl des Antragstellers zumindest möglich erscheint. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass aus der Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers nicht hervorgeht, ob und in welcher Form die höherwertige Tätigkeit bei der Wahrnehmung der streitgegenständlichen Sachgebietsleiterstelle bei der Notengebung Berücksichtigung gefunden hat. Nachdem sich der Dienstherr im Rahmen der maßgeblichen Auswahlentscheidung vom 28. Februar 2020 ausschließlich auf die aktuelle Regelbeurteilung gestützt hat, ist es allein Sache des Dienstherrn und nicht des Gerichts, bei einer Wiederholung des Auswahlverfahrens erforderlichenfalls weitere leistungsbezogene Kriterien sowie ggf. nachrangig Hilfskriterien für die letztendliche Entscheidung heranzuziehen und zu bewerten.

58

Ergänzend sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass die Beigeladene entgegen der Auffassung des Antragstellerbevollmächtigten zurecht im Statusamt A 12 beurteilt worden ist. Denn diese war zum insoweit maßgeblichen Stichtag 1. Januar 2020 bereits nach A 12 befördert worden (am 1. Oktober 2019) und damit - auch entsprechend Ziffer 4. der geltenden Beurteilungsrichtlinie - in diesem Amt zu beurteilen (vgl. BVerwG, 26.8.1993, 2 C 37/91 - juris). Eine zuvor verbrachte Mindestzeit von sechs Monaten in dem höheren Statusamt lässt sich weder der Rechtsprechung noch der Beurteilungsrichtlinie der WSV entnehmen.

e) Darüber hinaus bleiben die vom Bevollmächtigten des Antragstellers ins Feld geführten weiteren Angriffe gegen die Rechtmäßigkeit der Beurteilung des Antragstellers ohne Erfolg.

60

Der Antragsteller war nicht zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX einzuladen. Nach dieser Vorschrift werden schwerbehinderte Menschen - der Antragsteller ist schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX, da er einen Grad der Behinderung von 50 aufweist - zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie sich um einen solchen Arbeitsplatz (nach Satz 1 des § 165 SGB IX) beworben haben. Wie sich bereits aus der gesetzlichen Formulierung des § 165 Satz 1 SGB IX ergibt („nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung“), kann die gesetzliche Verpflichtung dann keine Geltung beanspruchen, wenn - wie hier - eine interne Arbeitsplatz-/Dienstpostenbesetzung vorgenommen wird. Dies wird auch durch das Bundesverwaltungsgericht als nicht vom Normzweck erfasst bestätigt (vgl. U.v. 15.12.2011 - juris). Diese Personen seien nicht als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet. Darüber hinaus bedürfe es keines Vorstellungsgesprächs, um dem Arbeitgeber einen Eindruck von den bei ihm bereits beschäftigten Schwerbehindertenbewerbern zu verschaffen. Soweit das Bundesverwaltungsgericht darüber hinaus von der gesetzlichen Pflicht nur dann entbindet, wenn die Entscheidung, einen Arbeitsplatz mit einem intern Beschäftigten zu besetzen, sachlich durch aufgabenbezogene, personalwirtschaftliche oder haushaltsrechtliche Gründe gerechtfertigt ist, so wurde dem vorliegend Genüge getan. Denn die Antragsgegnerin hat nachvollziehbar dargelegt, dass eine Planstelle für neu einzustellende Bewerber nicht zur Verfügung stehe und eine Besetzung daher nur für Beamte infrage komme, die schon der WSV angehörten.

61

f) Soweit der Antragsteller hat vortragen lassen, dass nur ansatzweise eine Ermittlung des sich aus seiner Schwerbehinderung ergebenden Leistungsdefizits durchgeführt worden sei, sodass nicht ausgeschlossen werden könne, dass er bei entsprechender Berücksichtigung zumindest im Wesentlichen gleich beurteilt worden wäre, so greift auch dieser Vorwurf nicht durch. Gemäß Ziffer 6.3 der Beurteilungsrichtlinie ist bei der Beurteilung der Leistung und Befähigung eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit wegen einer Behinderung zu berücksichtigen. Die Leistung ist danach so zu beurteilen, dass den betroffenen Personen eine durch die Schwerbehinderung quantitativ eingeschränkte Leistungsfähigkeit nicht zum Nachteil angerechnet wird (6.3.2). Dass gegen diese Vorschrift verstoßen worden wäre, hat der Antragsteller nicht glaubhaft machen können; die Anwürfe bleiben insoweit vielmehr lediglich formelhaft und inhaltsleer. Jedenfalls hat das bei schwerbehinderten Beamten zwingend vor der Beurteilung durchzuführende Gespräch nach Ziffer 6.2.2 der Beurteilungsrichtlinie (vgl. Schreiben der GDWS vom 25.10.2019) am 4. November 2019 stattgefunden; die Hinzuziehung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Beurteilungsverfahren wurde vom Antragsteller nicht gewünscht (vgl. Ziffer 6.3.3 sowie Blatt 67, 77 der Auswahlakte). Nach Mitteilung der Antragsgegnerin hat der Antragsteller in diesem Gespräch keine wesentlichen Angaben über vom Beurteiler zu berücksichtigende Besonderheiten gemacht. Dem ist der Antragsteller nicht überzeugend entgegengetreten, sodass der Dienstherr davon ausgehen durfte, dass keine in der Beurteilung zu berücksichtigenden Einschränkungen bestehen. Der Antragsteller hat vielmehr bis heute nicht dargelegt, worauf seine Schwerbehinderung beruht, geschweige denn, dass bzw. in welchem Umfang sich hieraus zu berücksichtigende quantitative Leistungseinschränkungen ergeben sollten. Nach Ziffer 6.2.2 der Beurteilungsrichtlinie erhält die zu beurteilende Person im Rahmen dieses Gesprächs Gelegenheit, auf die aus ihrer Sicht wesentlichen Aspekte ihrer fachlichen Leistung, Befähigung und Eignung hinzuweisen. Es ist demzufolge Sache des zu beurteilenden Beamten, seinerseits auf etwaige behinderungsbedingte Leistungsdefizite hinzuweisen, zumal dem Dienstherrn auch gar kein Fragerecht zu den näheren Umständen einer Schwerbehinderung zukommt. Letztlich wird hier auch in keiner Weise ersichtlich, weshalb in diesem Zusammenhang die Möglichkeit bestehen sollte, dass der Antragsteller im Falle einer Wiederholung des Auswahlverfahrens ausgewählt werden könnte.

62

g) Über die oben unter a) getätigten Ausführungen hinaus erscheint der Vorwurf, dass Erst- und Zweitbeurteiler keine unmittelbare eigene Anschauung von den dienstlichen Tätigkeiten des Antragstellers im gesamten Beurteilungszeitraums gehabt und auch nicht durch Einholung von Beurteilungsbeiträgen verschafft hätten, weder nachvollziehbar noch durchgreifend. Denn dem Erstbeurteiler stand neben eigenen

Erkenntnissen der in Umfang und Tiefe hinreichende Beurteilungsbeitrag vom 21. August 2019 zur Verfügung, auf den auch auf Seite 1 des Beurteilungsbogens der dienstlichen Beurteilung verwiesen wurde und mittels dessen er sich hinreichende Kenntnisse verschaffen konnte. Die insoweit fehlende Begründung für die erhebliche Abweichung von dem Beurteilungsbeitrag stellt einen Beurteilungsfehler dar (vgl. unter a)). Dass darüber hinaus Erst- und insbesondere Zweitbeurteiler keine eigenständige Bewertung abgegeben hätten, erschließt sich ebenfalls nicht. Der Zweitbeurteiler dient nach dem Beurteilungssystem der WSV nach Ziffer 6.2.4 der Beurteilungsrichtlinie als Maßstabhalter, wozu es keiner persönlichen Anschauung der Leistungen der Beurteilten im Beurteilungszeitraums bedarf. Es genügt, dass ein Zweitbeurteiler sich die notwendigen Kenntnisse in geeigneter Weise verschafft (vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7/07 - juris). Dafür, dass dem Zweitbeurteiler hierzu nicht die erforderlichen Unterlagen vorgelegen hätten, bestehen keine greifbaren Anhaltspunkte.

63

h) Überdies wurden weitere Mängel betreffend die Begründung des Gesamturteils gerügt; auch hätte die Bewertung der Einzelmerkmale einer weitergehenden Begründung bedurft. Über die unter a) bis c) dargestellten Begründungsmängel hinaus vermag die Kammer jedoch keine weiteren diesbezüglichen Rechtsfehler zu erkennen.

64

aa) Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 51/16 - juris) ist für die Begründung eines Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung zu beachten, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer Begründung bedarf, wenn das Beurteilungssystem - wie hier - ein Ankreuzverfahren für vorgegebene Einzelbewertungen vorsieht (BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 30 ff.). Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. [...] Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung wird erkennbar, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkten gegeben worden ist. Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind dabei umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 37). Das Erfordernis einer Begründung des Gesamturteils von im Ankreuzverfahren erstellten dienstlichen Beurteilung kann ferner dann entfallen, wenn bereits die der dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Beurteilungsrichtlinien (Beurteilungsgrundsätze) hinreichend deutliche Aussagen zum Gewicht der Einzelbewertungen und zur Herleitung (Bildung) des Gesamturteils aus diesen Einzelbewertungen enthalten (vgl. hierzu das Senatsurteil vom heutigen Tag - 2 C 21.16 - Rn. 67 ff., dort zu einer dem nicht genügenden Richtlinienvorgabe, die die Bildung des Gesamturteils durch rein arithmetische Errechnung aus dem Durchschnitt der sämtlich gleichgewichteten Einzelnoten mit kaufmännischer Rundung vorsah). Die Nachholung einer danach erforderlichen Begründung des Gesamturteils einer im Ankreuzverfahren erstellten dienstlichen Beurteilung im gerichtlichen Verfahren ist nicht möglich. Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen (BVerwG, Beschluss vom 21.12.2016 - 2 VR 1.16 - NVwZ 2017, 475 Rn. 41). Sie ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung selbst.

65

Auch die Beurteilungsrichtlinien der WSV sehen in Einklang mit der skizzierten Rechtsprechung in deren Ziffer 4.3 vor, dass das Gesamturteil in der Erstbeurteilung zu begründen ist. Die Begründung muss Aussagen zu der Herleitung des Gesamturteils aus den Einzelbewertungen der Leistungs- und der Befähigungsbeurteilung enthalten, wobei die aus den Ausprägungsgraden folgenden Gewichtungen zu berücksichtigen sind. Das Gesamturteil stellt keine arithmetische Durchschnittsberechnung, sondern eine Gesamteinschätzung dar. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen auf die Bestenauswahl bezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Gesamturteil und Einzelbewertungen müssen miteinander übereinstimmen dahingehend, dass sich das Gesamturteil

nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen und dem Ergebnis der Befähigungseinschätzung herleiten lässt.

66

Diese Anforderungen wurden vorliegend vollständig und korrekt eingehalten. Es bedurfte hier einer Begründung des Gesamturteils, da sich angesichts der Einzelbewertungen das Gesamturteil nicht im Sinne einer Ermessensreduzierung auf Null aufgedrängt hat. Die Begründung enthält explizit Aussagen zur Herleitung aus den Einzelbewertungen und berücksichtigt hierbei auch die Gewichtungen aus den statusamtsbezogenen Ausprägungsgraden. Das Gewicht der Einzelmerkmale lässt sich der Gesamturteilsbegründung entgegen der Aussagen des Antragstellerbevollmächtigten hinreichend klar entnehmen, indem diesbezüglich auf die jeweiligen Ausprägungsgrade bei den einzelnen Bewertungskriterien abgestellt wurde, die mit deren Gewichtung korrespondieren (so etwa Ausprägungsgrad 2 mit einer doppelten Gewichtung; vgl. auch Ziffer 4., 4.3 der Beurteilungsrichtlinie). Das Gesamturteil wurde überdies nicht unter Verstoß gegen das Arithmetisierungsverbot, sondern rechtskonform unter Gesamtwürdigung der Einzelmerkmale gebildet. Eine Arithmetisierung der Gesamtbewertung ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beurteiler anführen, dass sich zusammenfassend eine deutlich mehrheitliche Bewertung der Leistungsmerkmale in Stufe B (7 von 10) ergebe, weshalb die Leistungsmerkmale mit der Stufe B beurteilt würden. Diese Formulierung ist vielmehr nach Überzeugung der Kammer dem Erfordernis geschuldet, dass das Gesamturteil und die Einzelbewertungen in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen muss. Dies legt es jedoch nahe, gerade auch die Anzahl der verschiedenen vergebenen Bewertungsstufen zu betrachten und diese begründend darzulegen, da sich daraus plausibel ergibt, aus welchem Grunde aus dem Beurteilungsbild bei den Einzelbewertungen ein bestimmtes Gesamturteil vergeben wurde; mit einer mathematischen Berechnung hat dies nichts zu tun.

67

Der Antragsteller lässt korrekt darauf hinweisen, dass für die Bewertung der Leistungsmerkmale sowie das Gesamturteil eine 6-stufige Notenskala gilt, welche durch Buchstabenkürzel gekennzeichnet ist. Die Befähigungsbeurteilung basiert hingegen auf einer 5-stufigen Skala anhand von kurzen Wortdefinitionen. Es existieren mithin innerhalb des Beurteilungssystems der WSV unterschiedliche Bewertungsskalen. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf es einer - ggf. kurzen - Begründung insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris). Dieses Begründungserfordernis ist auch auf die hier gegebene Konstellation von unterschiedlichen Bewertungsskalen zwischen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung innerhalb eines Beurteilungssystems zu übertragen (OVG Berlin-Brandenburg, B.v. 28.7.2016 - OVG 4 S 10.16 - juris; dass in der Beurteilungsrichtlinie der WSV, insbesondere in Ziffer 4.3, eine solche Begründung nicht explizit benannt wird, steht dem nicht entgegen, vgl. hierzu bereits obige Ausführungen unter c)). Der Antragstellerbevollmächtigte geht allerdings fehl, wenn er die danach erforderliche Begründung in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vermisst. Denn eine solche ist darin vielmehr in ausreichender Weise enthalten, indem in der Begründung auf Ziffer 4.3 der Beurteilungsrichtlinie sowie insbesondere die Festlegungen zu Ziffer 4.3 der Anlage 5 zu der Beurteilungsrichtlinie verwiesen wurde. Deren inhaltliche Voraussetzungen und deren Nichtvorliegen wurden sodann - rechtlich korrekt - dargelegt und subsumiert. Hierdurch wurde hinreichend klargestellt, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil hieraus gebildet wurde, sodass der Dienstherr in rechtlich nicht zu beanstandender Weise abschließend den Schluss gezogen hat, dass das Gesamturteil deshalb zusammenfassend der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale entspreche.

68

bb) Im vorliegenden Zusammenhang ist zudem festzustellen, dass der Antragstellerbevollmächtigte zu Unrecht bezweifelt, dass die Bewertung der Einzelmerkmale im sog. Ankreuzverfahren vorliegend möglich ist. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung kann der Dienstherr ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Wann Beurteilungsrichtlinien insbesondere hinsichtlich der Anzahl der Bewertungsmerkmale hinreichend

differenziert sind, kann nicht generell festgelegt werden, sondern beurteilt sich nach der jeweiligen Ausgestaltung im Einzelfall (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris). Im hier zu beurteilenden Beurteilungssystem der WSV existieren 10 Leistungsmerkmale und 4 Befähigungsmerkmale, was der Kammer nach Anzahl noch hinreichend differenziert erscheint; ebenso liegt eine textliche Definition jedes einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmals wie auch der einzelnen Stufen der 6-stufigen Beurteilungsskala der Leistungsbewertung vor. Im Bereich der Befähigungseinschätzung wird eine hinreichende textliche Definition der einzelnen Bewertungsstufen durch eine kurze, prägnante Wortbenennung der Notenstufen (im Vergleich zur Anforderung des jeweiligen Statusamtes) gewährleistet. Die konkreten Anforderungen bei den einzelnen Merkmalen können den Ausführungen im Rahmen des im jeweiligen Statusamt relevanten Ausprägungsgrades ebenfalls hinreichend differenziert entnommen werden. Die dort genannten Verhaltensweisen und deren Erfüllung lassen nachvollziehbar den Schluss auf das Vorliegen des jeweils zu beurteilenden Merkmals zu, da diese mit dem zu bewertenden Merkmal jeweils in einem engen inhaltlichen Zusammenhang stehen. Die Frage des Erfüllungsgrades der im Ausprägungsgrad angesprochenen Verhaltensweisen und Fertigkeiten kann hingegen nicht allgemein und verbindlich festgelegt werden, sondern ist als Kernstück der dienstlichen Beurteilung ein Akt wertender Erkenntnis im Einzelfall aufgrund der auf dem Dienstposten gezeigten Leistungen im Beurteilungszeitraum.

69

cc) Soweit der Antragstellerbevollmächtigte überdies bemängelt, dass die Einzelbewertungen nicht hinreichend plausibilisiert worden seien, was nicht erst im Falle konkreter Einwendungen gelte, sondern vielmehr Voraussetzung für die Möglichkeit derartiger Einwendungen sei, ist dem nicht zu folgen. Im Gegensatz zu der Begründung des Gesamturteils bestehen nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bei den Einzelbewertungen grundsätzlich keine Bedenken, dass der Dienstherr - sollte er im Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert haben - diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris). Vor diesem Hintergrund ist ein Beurteilungsfehler bereits deshalb nicht gegeben, da eine Plausibilisierung von Einzelbewertungen von Rechts wegen auch im Laufe des Verwaltungsstreitverfahrens noch möglich ist. Überdies hat ausweislich der dienstlichen Beurteilung für den Antragsteller am 27. Januar 2020 die Eröffnung und ein Beurteilungsgespräch zu seiner Beurteilung stattgefunden. Mangels anderweitiger Hinweise wurde dem Antragsteller hierbei der Inhalt seiner dienstlichen Beurteilung erläutert und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben (vgl. Ziffer 6.2.6 der Beurteilungsrichtlinie). Soweit der Kläger einen darüberhinausgehenden Erläuterungsbedarf sieht, liegt es an ihm, Zweifel an der Nachvollziehbarkeit des gefundenen Ergebnisses darzulegen. Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Urteile stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält der Beamte die Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Hat der Dienstherr seinen Standpunkt etwa in Gesprächen dargestellt, genügt es danach nicht mehr, Einzelbewertungen oder das Gesamturteil als nicht nachvollziehbar zu bezeichnen. In einer solchen Situation liegt es vielmehr am Beamten klarzustellen, hinsichtlich welchen Werturteils und aus welchem Grund er einen weiteren Erläuterungsbedarf sieht (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris). Entsprechende Darlegungen des Antragstellers fehlen jedoch. Er lässt zwar eine ganze Reihe von Beurteilungsfehlern darlegen, jedoch nichts dahingehend, was er konkret gegen die Bewertung von bestimmten Einzelmerkmalen einwendet. Eine weitergehende Pflicht zur Plausibilisierung besteht daher nicht.

70

i) Der Antragsteller vermag auch mit der Rüge, dass die dienstlichen Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladener nicht hinreichend vergleichbar seien, da sie von unterschiedlichen Beurteilern erstellt worden seien und hätten harmonisiert werden müssen, was nicht geschehen sei, nicht durchzudringen.

71

Dienstliche Beurteilungen sollen den Vergleich mehrerer Bewerber miteinander ermöglichen und zu einer objektiven und gerechten Bewertung des einzelnen Beamten führen. Die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen ist daher nach höchstrichterlicher Rechtsprechung durch einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab und durch einen annähernd gemeinsamen Stichtag und - wenn möglich - gleichen Beurteilungszeitraum zu erreichen. Bezogen auf den Beurteilungsmaßstab liegt es im Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er dessen Einheitlichkeit sicherstellt; Vorgaben in

Beurteilungsrichtlinien sind hierbei eine denkbare Möglichkeit. Der Dienstherr ist danach gehalten, in seinem Organisationsbereich sowohl für die Bildung gleicher Beurteilungsmaßstäbe als auch für deren gleichmäßige Anwendung Sorge zu tragen (vgl. BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 17.2.2017 - 2 BvR 1558/16 - juris). Auch wenn Beurteilungsrichtlinien eine weitgehende Vergleichbarkeit ermöglichen sollen, damit die Beurteilungen ihre Aufgabe erfüllen können, Grundlage für eine Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu sein, ist der Dienstherr nicht verpflichtet, für alle Beamten derselben Laufbahn einen einheitlichen (Erst-)Beurteiler zu bestimmen oder einen gemeinsamen Zweitbeurteiler vorzusehen. Wie er bei verschiedenen Beurteilern für größtmögliche Vergleichbarkeit sorgen will, obliegt ihm. Dies kann durch Vorgaben in den Beurteilungsrichtlinien, aber auch durch regelmäßige Beurteilerbesprechungen- und -schulungen geschehen; denkbar sind auch Anlassbeurteilungen mit gleichen Vorgaben für Auswahlentscheidungen, etwa wenn eine Konkurrenzsituation mit Bewerbern verschiedener Dienstherrn besteht (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2013 - 2 B 134/11 - juris). Ein Leistungsvergleich zwischen mehreren Bewerbern ist regelmäßig ohne Weiteres möglich, wenn die aktuellen dienstlichen Beurteilungen im gleichen Statusamt erzielt worden sind, vom gleichen Beurteiler stammen und einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zugrunde legen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, erfordert ein Art. 33 Abs. 2 GG genügender Vergleich der aktuellen dienstlichen Beurteilungen im Auswahlverfahren, dass diese zuvor vergleichbar (kompatibel) gemacht worden sind. Dies kann bereits im Beurteilungsverfahren erfolgt sein. Andernfalls ist die Kompatibilität im Auswahlverfahren vor der Vornahme des Leistungs- und Eignungsvergleichs herzustellen. Sind dienstliche Beurteilungen auf der Grundlage hinreichend differenzierter Beurteilungsrichtlinien und damit eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes getroffen worden, verlangt Art. 33 Abs. 2 GG im Grundsatz keine weiteren Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien von den Beurteilern auch beachtet worden sind. Dies gilt umso mehr, wenn eine regelmäßige Zweitbeurteilung zum Zweck der Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe vorgesehen und auch erfolgt ist (vgl. VGH Hessen, B.v. 16.1.2019 - 1 B 229/18 - juris).

72

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind die dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen hinreichend vergleichbar; sie wurden aufgrund eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes angefertigt und es bestehen überdies auch keine Anhaltspunkte für eine abweichende Beurteilungspraxis der den Antragsteller und die Beigeladene beurteilenden Beamten. Zwar wurden die beiden Konkurrenten vorliegend durch unterschiedliche Beurteiler bewertet; dies jedoch ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung per se gerade nicht zu beanstanden. Denn im Rahmen des Beurteilungssystems der WSV wurde gleichwohl die notwendige Vergleichbarkeit auf anderem Wege hergestellt. Dies ist hier bereits durch die einheitlich für die Beurteilung des Antragstellers und der Beigeladenen verwendete gemeinsame und auch inhaltlich hinreichend differenzierte Beurteilungsrichtlinie der Fall. Insbesondere wird darin ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab dadurch erreicht, dass bei jedem Bewertungsmerkmal im Rahmen der Ausprägungsgrade die zu bewertenden wesentlichen Verhaltensweisen und Fertigkeiten allgemein vorgegeben wurden, sodass die Beurteiler von denselben Begriffsinhalten ausgehen. Dementsprechend sind auch die Notenstufen hinreichend textlich vorgegeben und definiert. Überdies wurde (statusamtsbezogen) für eine einheitliche Gewichtung der einzelnen Bewertungsmerkmale anhand der Ausprägungsgrade Sorge getragen (vgl. dazu: BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris). Darüberhinausgehende Vorgaben sind entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht erforderlich und wären überdies auch mit dem Wesen der Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis nicht mehr in Einklang zu bringen. Zudem wurden sämtliche Beurteiler vor Einführung der neuen Beurteilungsrichtlinie zu deren Inhalt geschult (vgl. Ziffer 1.3.2 der Beurteilungsrichtlinie sowie Einführungsschreiben zur neuen Beurteilungsrichtlinie vom 14.8.2019 Ziffer V.). Diese Schulungen hatten nach glaubhaften Angaben der Antragsgegnerin auch die Maßstabswahrung zum Gegenstand. Auch wenn bei der vorliegenden Konkurrenzsituation nicht dieselben Zweitbeurteiler tätig geworden sind, stellen - ohne dass es von Rechts wegen noch hierauf ankäme - auch die verpflichtende Bewertung durch zwei Beurteiler sowie die vor einer Beurteilungsrunde durchgeführten Maßstabskonferenzen der Zweitbeurteiler mit ihren jeweiligen Erstbeurteilern die Einhaltung gleicher Beurteilungsmaßstäbe sicher (vgl. VGH Hessen, a.a.O.), wobei den Zweitbeurteilern nach dem Beurteilungssystem der WSV gerade die Aufgabe obliegt, auf die Vergleichbarkeit der Beurteilungen und die Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes hinzuwirken (vgl. Ziffer 6.2.4, 6.2.1 der Beurteilungsrichtlinie). Anhaltspunkte, wonach eine von den Beurteilungsvorgaben abweichende Beurteilungspraxis bestanden hat, sind überdies hier weder vorgetragen noch ersichtlich.

73

j) Soweit der Antragstellerbevollmächtigte schließlich hinsichtlich der Beurteilung der Beigeladenen bemängelt, dass der herangezogene Beurteilungsbeitrag nicht den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genüge, so kann dem nicht gefolgt werden.

74

Wenn ein Beurteiler die dienstlichen Beurteilungen des zu Beurteilenden nicht hinreichend aus eigener Anschauung kennt, ist er verpflichtet, einen Beurteilungsbeitrag einzuholen. In einem solchen Fall müssen Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder die Vergabe der entsprechenden Punktzahl). Im ersteren Fall sind die Anforderungen an Umfang und Tiefe in Beurteilungsbeiträgen höher als in der dienstlichen Beurteilung selbst. Andernfalls ist insbesondere bei positiven Ausführungen in den Beurteilungsbeiträgen eine Zuordnung zu den einzelnen Stufen (Noten) der Leistungs- und Befähigungsbewertung nicht möglich (vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris; U.v. 2.3.2017 - 2 C 21/16 - juris).

75

Vorliegend waren die Beurteiler der Beigeladenen, die erst seit 1. Oktober 2019 an die GDWS in B... abgeordnet war und dort beurteilt wurde, hinsichtlich des zeitlich zuvor liegenden Zeitraumes vom 1. Januar 2017 bis 30. September 2019 - soweit ersichtlich - mangels eigener Kenntnis auf Beurteilungsbeiträge aus der früheren Dienststelle der Beigeladenen in D... angewiesen. Derartige Beiträge lagen jedoch in Form der Anlassbeurteilung vom 19. Juli 2018 sowie dem Beurteilungsbeitrag vom 30. August 2019 vor. Diese wurden ausweislich der Angaben auf Seite 1 des Beurteilungsbogens der dienstlichen Beurteilung auch in die Regelbeurteilung einbezogen. Die genannten beiden Beiträge erfüllen zudem die o.g. inhaltlichen Anforderungen, indem sie die Einzelbewertungen jeweils selbst vornehmen. Damit haben sich die Beurteiler ausreichend Kenntnis zur Vornahme der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen verschafft.

76

Nach alledem war dem Begehren des Antragstellers stattzugeben. Da die Beigeladene keinen eigenen Antrag gestellt hat, entspricht es der Billigkeit, dass sie ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO).

77

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. Satz 1 Nr. 1 GKG (vgl. BayVGh, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris; B.v. 8.1.2018 - 3 CE 17.2188 - juris). Danach beträgt der Streitwert ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten (funktionellen oder statusrechtlichen) Amt zu zahlenden Bezüge, hier ausgehend von einem funktionellen Amt in der Besoldungsgruppe A 12 Stufe 8 (der Antragsteller strebt auf dem streitgegenständlichen nach A 13 bewerteten Dienstposten zunächst eine Beförderung nach A 12 an), mithin 15.498,57 EUR (3 × 5.166,19 EUR).