

Titel:

Inzidente Prüfung der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung in einem Konkurrentenstreitverfahren

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123

BLV § 33 Abs. 1 S. 2

Leitsätze:

1. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden. Bedeutsam ist namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Regelung in der Beförderungsrichtlinie, zunächst vorangegangene frühere Beurteilungen als Leistungskriterium heranzuziehen, bevor auf sog. Hilfskriterien abgestellt wird, entspricht den gesetzlichen Vorgaben des § 33 Abs. 1 S. 2 BLV. Dienst- bzw. Lebensalter sowie die damit verbundene Berufserfahrung dürfen für die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens nur berücksichtigt werden, wenn ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber Bedeutung zukommt; andernfalls können sie als nicht unmittelbar leistungsbezogene Hilfskriterien erst herangezogen werden, wenn unter Ausschöpfung einzelner Beurteilungsmerkmale kein Vorsprung eines Bewerbers festgestellt werden kann. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrenteneilverfahren, Beförderung, Heranziehung der vorherigen Beurteilung als Leistungskriterium, Nachrangigkeit von Hilfskriterien bei Qualifikationsgleichstand, Konkurrentenstreitverfahren, Heranziehung, Hilfskriterien, Qualifikationsgleichstand, Vorbeurteilung, Bewertungsgleichstand, In-sich-Beurlaubungen, Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt, Berufserfahrung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Aufwendungen selbst.

3. Der Streitwert wird auf 10.555,65 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt die Untersagung der Beförderung eines Konkurrenten nach der Besoldungsgruppe A8 im Rahmen der Beförderungsrunde 2021/2022 im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

2

Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Dienst der Antragsgegnerin und bei der ... im Amt eines technischen Fernmeldeobersekretärs eingesetzt. Seit 1994 ist er in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A7 eingewiesen.

3

Gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG ist der Antragsteller beurlaubt und nahm während des streitgegenständlichen Beurteilungszeitraums von September 2018 bis August 2020 als Arbeitnehmer eine tariflich nach T5 (entspricht A9 mittlerer Dienst) eingestufte Tätigkeit als System Operator I bei der ... wahr.

4

Unter dem 20. Mai 2021 wurde der Antragsteller für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 dienstlich beurteilt.

5

In den Einzelkriterien, denen eine fünfstufige Bewertungsskala zugrunde liegt, erhielt der Antragsteller jeweils die bestmögliche Bewertung „sehr gut“. Im Gesamturteil, dem eine sechsstufige Bewertungsskala zugrunde liegt, erhielt der Antragsteller die bestmögliche Bewertung „hervorragend“. Der Ausprägungsgrad wurde mit „+“ bewertet. Gemäß der Begründung des Gesamtergebnisses sei der Antragsteller höherwertig eingesetzt worden, seine Funktion sei mit der Besoldungsgruppe A9m bewertet. Im Übrigen wird auf die Begründung Bezug genommen.

6

Dieser Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 20. August 2020 zugrunde. In dieser erhielt der Antragsteller in den Einzelkriterien stets die bestmögliche Bewertung „sehr gut“.

7

Für den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 erhielt der Antragsteller eine dienstliche Beurteilung mit dem Gesamtergebnis „sehr gut, Ausprägung ++“. In den Einzelkriterien wurde der Antragsteller hier jeweils mit „sehr gut“ bewertet. Gemäß der Begründung des Gesamtergebnisses habe der Antragsteller das Statusamt A7 inne. Vom 1. September 2016 bis 31. März 2017 sei er höherwertig innerhalb seiner Laufbahn mit der Bewertung A8 eingesetzt worden. Im Zeitraum 1. April 2017 bis 31. August 2018 sei er anderweitig eingesetzt, seine neue Funktion sei mit A9m bewertet worden.

8

Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 2. November 2021 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass er in der Beförderungsrunde 2021/2022 im Rahmen der Beförderungsliste „DTS_T“ nach A8 nicht befördert werden könne.

9

Für die Beförderung nach A8 stünden insgesamt zwei Planstellen zur Verfügung. Auf der Liste stünden 23 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber. Es könnten nur solche Bewerber befördert werden, die mit „hervorragend +“ bewertet worden seien. Da eine weitere Feinausschärfung nicht möglich gewesen sei, sei in einem weiteren Schritt die vorherige Beurteilung heranzuziehen gewesen. Dies habe zur dem Ergebnis geführt, dass nur die in der Vorbeurteilung mit mindestens „hervorragend +“ beurteilten Beamtinnen und Beamten befördert werden könnten.

10

Mit Schreiben vom 12. November 2021 erhob der Antragsteller Widerspruch gegen das Schreiben der Antragsgegnerin vom 2. November 2021.

11

Mit Schriftsatz vom 12. November 2021, eingegangen bei Gericht am 15. November 2021, stellte der Antragsteller Antrag nach § 123 VwGO.

12

Zur Begründung trägt der Antragsteller im Wesentlichen vor, dass er keine Kenntnis vom vorgenommenen Ranking der Antragsgegnerin habe. Zudem sei ihm nicht deutlich, auf welchem Rangfolgeplatz er sich nach der Berücksichtigung etwaiger Hilfskriterien befinde. Die Beurteilung für den Zeitraum von 2016 bis 2018 sei alt und nicht aussagekräftig. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb auf diese zurückgegriffen werde. In Ziffer 4 der Beförderungsrichtlinien der ... sei geregelt, dass zunächst leistungsbezogene Kriterien, wie beispielsweise auch die vorherige dienstliche Beurteilung, zu betrachten seien. Unter der Regelung für „Hilfskriterien“ sei ausgeführt, dass, sofern keine leistungsbezogene Differenzierung erfolgen könne, Hilfskriterien für die Auswahlentscheidung heranzuziehen seien, nämlich der Zeitpunkt der letzten

Beförderung und das Lebensalter. Der Antragsteller sei infolge der In-sich-Beurlaubung und Übernahme verschiedener Tätigkeiten seit 1994 kein einziges Mal befördert worden. Bei den verschiedenen Stellen sei ihm stets zugesichert worden, dass er im Laufe der Zeit befördert werden würde. Bis heute sei eine Beförderung ausgeblieben. Er würde daher im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten, die nicht in-sich-beurlaubt seien, in nicht hinnehmbarer Weise benachteiligt. Vorliegend sei die bloße Heranziehung der Vorbeurteilung nicht sachgerecht und führe zu einer unangemessenen Benachteiligung, da man im vorliegenden Einzelfall auf die Hilfskriterien hätte zurückgreifen müssen, wenn über 20 Jahre hinweg eine Beförderung ausbliebe.

13

Der Antragsteller beantragt,

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache untersagt, die Beförderung wenigstens eines Konkurrenten des Antragstellers nach Besoldungsgruppe A8 durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A8 freizuhalten.

14

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

15

Zur Erwidern führt die Antragsgegnerin im Wesentlichen aus, dass die dienstliche Beurteilung für den Zeitraum 2018 bis 2020 nicht zu beanstanden sei. Es liege eine nachvollziehbare Begründung des Gesamturteils vor. Der Antragsteller könne sich durch die Sichtung des Verwaltungsvorganges Kenntnis von seinem Rangfolgeplatz verschaffen. Einwendungen gegen oder eine Anfechtung der Vorbeurteilung kämen zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr in Betracht. Die Heranziehung der Vorbeurteilungen sei korrekt, da der Dienstherr vorrangig auf Leistungskriterien abzustellen habe.

16

Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogene Behördenakte sowie die Gerichtsakte.

II.

17

Der zulässige Antrag war abzulehnen, da er unbegründet ist. Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers gemäß Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht ersichtlich. Insbesondere weist die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers keine Mängel auf. Zudem begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, dass die Antragsgegnerin als weiteres Leistungskriterium die Beurteilung des vorherigen Beurteilungszeitraumes herangezogen hat.

18

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.

19

Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, mithin seine Auswahl als möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab ist wie im Hauptsacheverfahren auch bei einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen ebenfalls nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen im

Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris; BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 22; BayVGh, B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 10 m.w.N.).

20

Da vorliegend unmittelbar die Vergabe eines höheren Statusamtes, mithin eine Beförderung nach A8 streitgegenständlich ist, liegt ein Anordnungsgrund im Sinn des § 123 Abs. 1 VwGO vor (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris).

21

1. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können. Denn gemessen an den für eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG geltenden Maßgaben (vgl. hierzu BayVGh, B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris) lässt die streitgegenständliche Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich des Beigeladenen keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Sie wurde auf der Grundlage von aussagekräftigen, d.h. aktuellen und hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden, dienstlichen Beurteilungen vorgenommen, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Auch im Übrigen ist die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin nach Auffassung der entscheidenden Kammer rechtmäßig; insbesondere hat die Antragsgegnerin zu Recht die Beurteilung des vorangegangenen Beurteilungszeitraums als Leistungskriterium im Falle des Bewertungsgleichstandes herangezogen.

22

2. Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich zunächst die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (BayVGh, B.v. 9.5.2014 - 3 CE 14.286 - juris Rn. 21). Nur die schriftliche Dokumentation der Auswahlerwägungen 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 - juris Rn. 20 bis 22). Durch die Möglichkeit des Nachschiebens der Auswahlerwägungen im gerichtlichen Verfahren wäre dagegen der gerichtliche Rechtsschutz des Betroffenen unzumutbar erschwert (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris; BayVGh, B.v. 19.2.2015 - 2 CE 15.130 - juris Rn. 22).

23

Dieser formalen Anforderung ist die Antragsgegnerin durch den Auswahlvermerk vom 14. Oktober 2021 und die darin in Bezug genommene Anlage (Beförderungsliste) in ausreichendem Maße nachgekommen. Die Beförderungsliste enthält die Gesamtbewertung der letzten, aktuellen Beurteilungsrunde 2020 und weist hinsichtlich des Beigeladenen im Hinblick auf das Gesamtergebnis der aktuellen Beurteilung und der Beurteilung des vorangegangenen Beurteilungszeitraums einen Eignungsvorsprung auf, sodass der Antragsteller insoweit in die Lage versetzt war, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Zudem wird dem Gericht dadurch die Möglichkeit eröffnet, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen.

24

Damit ist dem Vortrag des Antragstellers entgegenzutreten, dass er ausreichende Kenntnisse über das vorgenommene „Ranking“ und den Rangfolgeplatz sowie die Konkurrenten benötige, die er nicht habe. Jedenfalls durch die Möglichkeit der Akteneinsicht hatte der Antragsteller vorliegend ausreichend Gelegenheit, sich hierüber zu informieren und war damit in die Lage versetzt, zu entscheiden, ob er gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nimmt.

25

3. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 20. Mai 2021 weist keine rechtlichen Mängel auf. Die vom Antragsteller insoweit erhobenen Einwände greifen nicht durch.

26

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den, ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden, zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen

ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien verstoßen hat (st. Rspr., vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.08 - juris, U.v. 27.2.2003 - 2 C 16.02 - juris; BayVGh, B.v. 5.3.2012 - 6 ZB 11.2419 - juris Rn. 4, B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 5). Erweist sich anhand dieses Maßstabes die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg.

27

3.1 Im vorliegenden Fall liegt der Beurteilung ein vollständiger und zutreffender Sachverhalt zugrunde. Sie wurde insoweit auf vollständige und zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt.

28

Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Zeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden (vgl. hierzu BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 21 bis 25 m.w.N.).

29

Parallel hierzu regelt Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der ... beschäftigten Beamtinnen und Beamten, zuletzt aktualisiert am 9. Juni 2021, für den Fall, dass Beurteiler, die nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen müssen.

30

Im vorliegenden Fall liegt der Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag der unmittelbaren Führungskraft vom 20. August 2020 zugrunde. Darin hatte der Antragsteller in allen Einzelkriterien die bestmögliche Bewertung „sehr gut“ erhalten. In der Begründung des Gesamturteils nimmt die aktuelle Beurteilung auf diesen Beurteilungsbeitrag Bezug. Es wird auch plausibel und nachvollziehbar begründet, inwieweit dieser Beurteilungsbeitrag auf die Beurteilung Einfluss gefunden hat. Auch die vergleichbare Bewertung in der Beurteilung selbst zeigt, dass der Beurteilungsbeitrag entsprechend bedacht worden ist.

31

Etwaige Rechtsfehler sind weder erkennbar, noch antragstellerseits vorgetragen.

32

3.2 Soweit der Antragsteller das Gesamtergebnis, seine Herleitung und Begründung rügt, greift dies vorliegend nicht durch.

33

3.2.1 Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 15). 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. Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich, wie die streitgegenständliche, in einem individuell erstellten Text zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da sich hier schon aus den textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn. 65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer, ggf. kurzen, Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien, wie vorliegend, für die Einzelbewertungen einerseits

und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. BVerwG, B.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 36). Wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, reicht jedoch grundsätzlich eine kurze Begründung aus. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der ... zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris). Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. Bedeutsam ist namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, B.v. 14.7.2017 - 1 B 126/17 - juris Rn. 14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 ZB 19.151 - juris Rn. 11), solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (vgl. BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris).

34

3.2.2 Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der* ... diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Denn es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris; BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 52; BayVGh, B.v. 12.11.2015 - 6 CE 15.2031 - juris Rn. 16). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgabe eines Dienst- oder Arbeitspostens „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die wesentlich geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste dies nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. BayVGh, U.v. 20.8.2020 - 6 B 18.2657 - juris; B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 11).

35

3.2.3 Dies zugrunde gelegt ist die Begründung des Gesamturteils des Antragstellers rechtlich nicht zu beanstanden. Denn diese enthält hinsichtlich des begründungsbedürftigen Verhältnisses der abweichenden Beurteilungsskalen bei den Einzelmerkmalen sowie im Gesamturteil eine ausreichende und nachvollziehbare Begründung, indem besonders erläutert wird, dass unterhalb der nur im Gesamturteil vorhandenen Spitzennote „hervorragend“ die darunter liegenden fünf Notenstufen jeweils den gleichen Stellenwert einnehmen und die Schaffung der Spitzennote „hervorragend“ in erster Linie dazu dient, um der Sondersituation bei der ... Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt wird, wobei ohne eine solche weitere Notenstufe gerade Beamte, die die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hätten und zudem überdies höherwertig eingesetzt seien, im Quervergleich mit anderen Beamten nicht leistungsgerecht beurteilt werden könnten.

36

Das vergebene Gesamtprädikat wurde vorliegend in ausreichender Weise individuell begründet und es sind keine besonderen Umstände erkennbar, die eine noch weitergehende, ausführlichere Begründung verlangt hätten. Das Gesamturteil „hervorragend +“ wurde unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale individuell erläutert und beschränkte sich nicht auf eine Benotung im Ankreuzverfahren. Das Gesamturteil ist in der

erforderlichen Weise auf die Anforderungen des Statusamts bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale, die hier in rechtmäßiger Weise sämtlich gleichgewichtet wurden, entwickelt sowie ausdrücklich unter Berücksichtigung des Auseinanderfallens der Bewertung von Statusamt und Arbeitsposten in der gebotenen Weise gebildet und begründet worden (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris).

37

3.2.4 Soweit bestimmte Formulierungen in der Begründung des Gesamturteils textbausteinartig verwendet werden, ist hierbei zunächst zu beachten, dass diese nur neben einer individuellen Begründung verwendet werden. Darüber hinaus wird auch mit den textbausteinartig verwendeten Formulierungen in jedem Einzelfall in ausreichender Weise klargestellt, dass die erforderliche Entscheidungsfindung sowohl unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale als auch unter Berücksichtigung der individuell festgestellten Höherwertigkeit der Tätigkeit der zu Beurteilenden stattgefunden hat (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris).

38

3.2.5 Es bleibt festzuhalten, dass die Beurteilung nachvollziehbar begründet und aus den Einzelkriterien plausibel hergeleitet worden ist. Beurteilungsbeitrag, Bewertung der Einzelkriterien und Gesamturteil geben ein stimmiges Gesamtbild ab. Es kann zudem nicht außer Betracht bleiben, dass ein Beurteiler für das Gesamturteil des einzelnen Beamten auch immer einen Vergleich zu den anderen im selben Statusamt zu Beurteilenden zu ziehen hat (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 C 19.76 - juris).

39

4. Auch die Beurteilung des Beigeladenen, die der streitgegenständlichen Auswahl zugrunde liegt, lässt keine Fehler erkennen. Insoweit ist antragstellerseits auch nichts vorgetragen worden.

40

5. Darüber hinaus verletzt die konkrete Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin, den Beigeladenen zu befördern, den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht, da diese Entscheidung entsprechend der insoweit nicht zu beanstandenden Vorgaben der Beförderungsrichtlinien der ..., zuletzt aktualisiert am 23. September 2021, getroffen wurde.

41

Nach Ziffer 4 der vorgenannten Beförderungsrichtlinien der ... sind für Auswahlentscheidungen in der genannten Reihenfolge zunächst leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Dabei ist zunächst maßgeblich auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und sodann eine Binnendifferenzierung der Beurteilungen durch einen Vergleich der vergebenen drei Ausprägungsgrade „Basis“, „+“ sowie „++“ vorzunehmen. Verbleibt auch nach dieser Betrachtung ein Qualifikationsgleichstand so sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale heranzuziehen. Im Anschluss ist die vorherige dienstliche Beurteilung zu betrachten, soweit für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist. Sofern all diese leistungsbezogenen Kriterien keine Auswahl ermöglichen, sind schließlich nacheinander die Hilfskriterien „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ und das „Lebensalter“ heranzuziehen.

42

Die Regelung in der Beförderungsrichtlinie der Antragsgegnerin, zunächst vorangegangene frühere Beurteilungen als Leistungskriterium heranzuziehen, bevor auf sogenannte Hilfskriterien abgestellt wird, entspricht auch den gesetzlichen Vorgaben des § 33 Abs. 1 Satz 2 BLV. Dienst- bzw. Lebensalter sowie die damit verbundene Berufserfahrung dürfen für die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens nur berücksichtigt werden, wenn ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber Bedeutung zukommt; andernfalls können sie als nicht unmittelbar leistungsbezogene Hilfskriterien erst herangezogen werden, wenn unter Ausschöpfung einzelner Beurteilungsmerkmale kein Vorsprung eines Bewerbers festgestellt werden kann (vgl. BayVGh, B.v. 1.10.2018 - 3 CE 18.1833 - juris Rn. 6, B.v. 28.8.2006 - 3 CE 06.1402 - juris Rn. 29).

43

Dem Vortrag des Antragstellers, die Antragsgegnerin hätte aufgrund des Gleichstandes des Antragstellers mit den Konkurrenten vorrangig auf die Hilfskriterien „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ und „Lebensalter“ zurückgreifen müssen, ist damit nach dem dargelegten rechtlichen Maßstab entgegenzutreten. Vielmehr

würde es den zugrunde zu legenden Beförderungsrichtlinien und insbesondere auch dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsprinzip widersprechen, würde vorrangig auf Hilfskriterien anstelle des Prinzips der Bestenauslese abgestellt, wonach vorrangig auf Leistung, Befähigung und Eignung zu achten ist. Eine Ungleichbehandlung aufgrund der verschiedenen Tätigkeiten des Antragstellers im Rahmen der In-sich-Beurlaubungen sieht das Gericht vorliegend nicht. Es ist nicht erkennbar, dass vorliegend im Einzelfall vom Grundsatz des Vorrangs der Leistungskriterien abzuweichen ist. Der Antragsteller hat insoweit seinen Vortrag, ihm sei zugesichert worden, dass er befördert werde, nicht weiter substantiiert und auch entsprechende schriftliche Zusicherungsschreiben nicht vorgelegt. Auch unter sonstigen Gesichtspunkten sind keine Umstände erkennbar, die eine anderslautende Entscheidung rechtfertigen würden. In-sich-Beurlaubungen treffen einen erheblichen Anteil der dortigen Beamten.

44

6. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten gemäß § 162 Abs. 3 VwGO selbst, da er keinen Antrag gestellt und sich damit auch nicht am Kostenrisiko beteiligt oder das Verfahren sonst wesentlich gefördert hat.

45

7. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG i.V.m. § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG i.V.m. Nr. 1.4 des Streitwertkatalogs 2013 und beträgt 1/4 der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt (A8) zu zahlenden Bezüge (vgl. BayVGh, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris), vorliegend demnach 10.555,65 EUR (3 Monatsgehälter à 3.518,55 EUR).