VG Ansbach, Beschluss v. 25.01.2022 – AN 16 E 21.01997

Titel:

Beurteilungsbeitrag und Gesamturteil

Normenkette:

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Kann der Beurteiler die Bewertung 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, etwa von früher für die Beurteilung zuständigen Personen oder von Personen, die die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)

2. Das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bedarf im Unterschied zu den Einzelbewertungen einer gesonderten Begründung, damit es die Grundlage einer Auswahlentscheidung bilden kann. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)

3. Es ist davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgabe eines Dienstpostens „gut“ erfüllt, der einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als dies seinem Statusamt entspricht, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter Weise erfüllt. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrenteneilverfahren, Beförderung, Unrichtiger Beurteilungsbeitrag, Divergierende Beurteilungsbeiträge, Beurteilungsbeitrag, Gesamturteil, Einzelbewertung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 11.05.2022 – 6 CE 22.449

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Aufwendungen selbst.

3. Der Streitwert wird auf 11.397,96 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt die Untersagung der Beförderung eines Konkurrenten nach Besoldungsgruppe A9_vz im Rahmen der Beförderungsrunde 2021/2022 im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

2
Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Dienst der Antragsgegnerin. Er ist als technischer Fernmeldehauptsekretär bei der … in die Besoldungsgruppe A8 eingewiesen.

3
Gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG ist der Antragsteller beurlaubt für eine Tätigkeit bei der G. … GmbH.

4
Unter dem 28. Mai 2021 wurde der Antragsteller für den Zeitraum 1. September 2018 bis 31. August 2020 dienstlich beurteilt.

5

Auf den Widerspruch des Antragstellers hin hob die Antragsgegnerin mit Bescheid vom 21. Oktober 2021 die Beurteilung vom 28. Mai 2021 auf.

6
Gegen diesen Widerspruchsbescheid vom 21. Oktober 2021 und die Beurteilung vom 28. Mai 2021 erhob der Antragsteller Klage (Az. AN 16 K 21.01992).

7
Unter dem 25. Oktober 2021 wurde der Antragsteller erneut für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 dienstlich beurteilt. In diesem Rahmen wurde die Tätigkeit des Antragstellers mit T10 bewertet. Der Antragsteller erhielt in allen Einzelkriterien die bestmögliche Bewertung „sehr gut“. Bei der Vergabe der Bewertung von Einzelkriterien wird eine fünfstufige Skala zugrunde gelegt. Im Gesamturteil erhielt der Antragsteller bei Zugrundelegung einer sechsstufigen Bewertungsskala die zweitbeste Bewertung „sehr gut“. Der Ausprägungsgrad wurde mit „++“ angegeben.

8
Auf die Begründung des Gesamtergebnisses wird Bezug genommen.

9
Der Beurteilung lagen drei Stellungnahmen unmittelbarer Führungskräfte zugrunde: Im Zeitraum 1. September 2018 bis 31. Dezember 2018 von Herrn …, für den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 30. November 2019 von Frau … und für den Zeitraum vom 1. Dezember 2019 bis 31. August 2020 von Herrn … In den Stellungnahmen der Führungskräfte … und … erhielt der Antragsteller in den Einzelkriterien die bestmögliche Bewertung „sehr gut“. In der Stellungnahme von Herrn …, datierend auf den 31. August 2021, erhielt der Antragsteller im Einzelkriterium „Arbeitsergebnisse“, bei Zugrundelegung einer fünfstufigen Bewertungsskala, die drittbeste Bewertung „rundum zufriedenstellend“. Dasselbe Ergebnis erzielte der Antragsteller in den Kriterien „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“ und „Soziale Kompetenzen“. Im Kriterium „Wirtschaftliches Handeln“ erhielt der Antragsteller die Bewertung „gut“.

10
Gegen die Beurteilung vom 25. Oktober 2021 erhob der Antragsteller Widerspruch. Die Stellungnahme von Herrn … entspreche nicht dessen neu erstellter Version.

11
Mit Bescheid vom 9. November 2021 wies die Antragsgegnerin den Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung vom 25. Oktober 2021 zurück. Eine inhaltliche Veränderung der Stellungnahme von Herrn … könne nicht in diesem Beurteilungsverfahren erfolgen. Die Führungskräfte würden im Stellungnahmebogen vor ihrer Unterschrift sowie beim Freiklicken im System „…“ hinreichend auf die Bedeutung ihrer Stellungnahme hingewiesen. Die Führungskräfte würden die Vollständigkeit und Richtigkeit der Stellungnahme mit ihrer Unterschrift dokumentieren. Daher könne eine nachträgliche, inhaltlich veränderte Stellungnahme nicht zu einer geänderten Beurteilung führen.

12
Gegen den Widerspruchsbescheid vom 9. November 2021 und die dienstliche Beurteilung vom 25. Oktober 2021 erhob der Antragsteller Klage (Az. AN 16 K 21.01993).

13
Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 2. November 2021 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass er im Rahmen der Beförderungsrunde 2021/2022 nicht befördert werden könne. Er würde auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_TSI_T“ nach A9_vz mit dem neuen Ergebnis „sehr gut ++“ geführt. Auf dieser Liste stünden acht Planstellen zur Verfügung, die Liste würde 37 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber umfassen. Daher könnten nur Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mit mindestens „hervorragend Basis“ beurteilt worden seien.

14
Mit Schreiben vom 15. November 2021 erhob der Antragsteller Widerspruch gegen die Mitteilung vom 2. November 2021, über den noch nicht entschieden wurde.

15

Mit Schriftsatz vom 16. November 2021, eingegangen bei Gericht am selben Tag, stellte der Antragsteller Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO.

16
Zur Begründung führt der Antragsteller im Wesentlichen aus, dass die Beurteilung vom 25. Oktober 2021 falsch sei, da ihr eine falsche Stellungnahme des Herrn … zugrunde liege. Nach Eröffnung der Beurteilung vom 25. Oktober 2021 habe der Antragsteller Kontakt mit Herrn … aufgenommen. Grund sei die weiterhin mittelmäßige Beurteilung durch ihn gewesen. Herr … habe dem Antragsteller erklärt, dass er seine ursprüngliche Stellungnahme abgeändert habe. Er habe die Stellungnahme unter Zugrundelegung falscher Maßstäbe gefertigt und, nachdem er dies festgestellt habe, habe er die Stellungnahme abgeändert und hinsichtlich der einzelnen Bewertungen nach oben korrigiert. Auf weitere Nachfrage des Antragstellers habe sich herausgestellt, dass bei der Beurteilung vom 25. Oktober 2021 die falsche Stellungnahme des Herrn … berücksichtigt worden sei, mithin die ursprüngliche und unveränderte. So hätten Frau …, Assistenz und Mitarbeiterin von Herrn …, und Frau …, Sachbearbeiterin in der Personalstelle, mitgeteilt, dass bei der Beurteilung vom 25. Oktober 2021 die falsche Stellungnahme des Herrn … berücksichtigt worden sei. Die Argumentation der Antragsgegnerin, dass eine nachträgliche Berücksichtigung einer geänderten Stellungnahme nicht mehr möglich sei, stehe im Widerspruch zu den Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Weiterhin werde bei der Gesamtbeurteilung nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwei der drei Beurteiler für den wesentlichen Zeitraum dem Antragsteller durchgehend sehr gute Ergebnisse bescheinigen würden. Es gehe nicht darum, irgendwelche Stellungnahmen unberücksichtigt zu lassen oder zu ignorieren. Offensichtlich falsche Stellungnahmen müssten korrigiert und die korrigierte Fassung der Beurteilung zugrunde gelegt werden.

17
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 A9_vz durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A9_vz freizuhalten.

18
Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

19
Zur Erwiderung trägt die Antragsgegnerin im Wesentlichen vor, dass entscheidend sei, dass Herr … als Führungskraft eine Einschätzung vorgenommen habe. Die Führungskraft nenne in der Stellungnahme auch keine falschen Tatsachen. Herr … habe seine Einschätzung detailliert begründet und die Richtigkeit seiner Angaben mit seiner Unterschrift bestätigt.

20
Es bestehe kein Anlass, an der plausiblen und widerspruchsfreien Angabe der Führungskraft zu zweifeln. Es stehe der Antragsgegnerin nicht zu, beliebig vorhandene Erkenntnisquellen zu nutzen oder zu ignorieren. Dem Wunsch des Antragstellers, eine vorliegende fachseitige Stellungnahme unberücksichtigt zu lassen, könne nicht gefolgt werden. Ein späteres Nachbessern einer fachseitigen Stellungnahme sei unzulässig. Entsprechend würden die Führungskräfte im „Leitfaden für Führungskräfte“ auf die Wichtigkeit und Konsequenzen ihrer Unterschrift hingewiesen. Soweit antragstellerseitig gerügt werde, dass die drei fachseitigen Stellungnahmen nicht angemessen gewürdigt worden seien, sei dies unzutreffend. In der Begründung des Gesamturteils würden sich entsprechende Ausführungen finden. Soweit der Antragsteller einwende, dass die Beurteilung vom 25. Oktober 2021 eine Abweichung zu den Beurteilungen der vorherigen Beurteilungszeiträume enthalte, führe dies nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung. Es würde sich nicht um eine erhebliche Verschlechterung handeln, die gesondert zu begründen wäre.

21
Ein offensichtlicher Fehler der Stellungnahme des Herrn … vom 31. August 2021 sei nicht erkennbar. Der ursprünglichen Beurteilung vom 28. Mai 2021 habe eine Stellungnahme des Herrn … zugrunde gelegen, die einen falschen Beurteilungszeitraum abgedeckt habe.

22
Deshalb sei eine neue Stellungnahme von der Führungskraft … angefordert worden, die Herr … sodann unter dem 31. August 2021 erstellt habe. Diese sei dann der Beurteilung vom 25. Oktober 2021 zugrunde gelegt worden. Auch habe Herr … bei der neu erstellten Stellungnahme lediglich den Zeitraum abgeändert, inhaltliche Änderungen seien nicht vorgenommen worden. Hätte er dies für erforderlich gehalten, hätte er dies in diesem Rahmen noch vornehmen können.

23
Im Übrigen sei ausgeführt, dass Herr … am 19. Mai 2021 für einen kurzen nachfolgenden Beurteilungszeitraum vom 1. September 2020 bis 14. November 2020 eine leicht bessere Stellungnahme für den Antragsteller abgegeben habe. Hierbei sei der Antragsteller zweimal mit „sehr gut“ und viermal mit „gut“ bewertet worden. Diese Stellungnahme sei für das vorliegende Verfahren jedoch irrelevant, da es nicht den maßgeblichen Beurteilungszeitraum betreffe.

24
Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogene Behördenakte sowie die Gerichtsakte.

II.

25
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.

26
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.

27
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.).

28
Da vorliegend unmittelbar die Vergabe eines höheren Statusamtes mithin eine Beförderung nach A9_vz 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).

29
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. BayVGH, B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris) lässt die streitgegenständliche Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich der 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.

30

2. Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich zunächst die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlserwägungen 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. 9.7.2017 - 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).

31
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 Gesamtbewertungen der letzten, aktuellen Beurteilungsrunde 2020 und weist hinsichtlich der Beigeladenen im Hinblick auf das Gesamtergebnis einen Eignungsvorsprung aus, 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.

32
Damit ist dem Vortrag des Antragstellers entgegenzutreten, dass er keine ausreichende Kenntnis insoweit über das Auswahlverfahren habe, als die Verwaltungsakte unvollständig sei. Insbesondere wird gerügt, dass das gesamte Widerspruchsverfahren hinsichtlich der aufgehobenen Beurteilung vom 28. Mai 2021 fehle. Insoweit ist jedoch festzuhalten, dass die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin zu Recht nicht auf der aufgehobenen Beurteilung vom 28. Mai 2021 beruht und diese damit nicht zum Auswahlvorgang gehört. Der Antragsteller war vorliegend durch die Möglichkeit der Akteneinsicht ausreichend in die Lage versetzt, sich über das streitgegenständliche Auswahlverfahren Kenntnis zu verschaffen, um zu beurteilen, ob er hiergegen vorgehen möchte.

33
3. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 25. Oktober 2021 weist keine rechtlichen Mängel auf. Die vom Antragsteller erhobenen Einwände greifen nicht durch.

34
Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener 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.

35
3.1 Im vorliegenden Fall liegt der Beurteilung ein vollständiger und zutreffender Sachverhalt zugrunde. Sie wurde insoweit auf vollständige und zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt.

36
3.1.1 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. Als solche sachkundigen Personen

kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine, aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. 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, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. 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. Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht, oder nicht hinreichend aus eigener Anschauung, muss er sich voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie also nur noch in das Beurteilungssystem - idealerweise mit dem Blick des erfahrenen und das Leistungs- und Befähigungsspektrum der vergleichbaren Beamten kennenden Beurteilers - einpassen. In einem solchen Fall müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl). Im ersteren Fall sind die Anforderungen an Umfang und Tiefe in Beurteilungsbeiträgen höher als in der dienstlichen Beurteilung selbst. Anderenfalls ist insbesondere bei positiven Ausführungen in den Beurteilungsbeiträgen eine Zuordnung zu den einzelnen Stufen (Noten) der Leistungs- und Befähigungsbewertung nicht möglich (BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 21 bis 25 m.w.N.).

37
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.

38
3.1.2 Ausweislich der vorgelegten Verfahrensakte liegen der Beurteilung vom 25. Oktober 2021 drei Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zugrunde. Demnach erhielt der Antragsteller in den Stellungnahmen der Führungskräfte … und … jeweils stets die Einzelbewertung „sehr gut“. Die Stellungnahme der Führungskraft … weist für den Antragsteller hinsichtlich des Kriteriums „wirtschaftliches Handeln“ die Bewertung „gut“, im Übrigen für die anderen Kriterien die drittbeste Bewertung „rundum zufriedenstellend“ aus.

39
Die drei Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte erfüllen die oben genannten Voraussetzungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung.

40
Für das Gericht ist nicht erkennbar, dass die Stellungnahme der Führungskraft … nicht die aktuelle und damit maßgebliche Bewertung für die Beurteilung des Antragstellers ist. Der Antragsteller trägt insoweit vor, dass die Führungskraft … ihren ursprünglichen Beurteilungsbeitrag zugunsten des Antragstellers und unter Verbesserung des ersten, ursprünglichen Beurteilungsbeitrags abgeändert habe. Dieser Vortrag führt zu keiner anderen Beurteilung durch das Gericht. Vielmehr steht für die entscheidende Kammer fest, dass der Beurteilung 2020 die aktuelle und richtige Bewertung des Antragstellers durch die unmittelbare Führungskraft … zugrunde liegt. Zum einen ist bereits der Vortrag des Antragstellers hinsichtlich einer Abänderung des Beurteilungsbeitrages durch die Führungskraft … oberflächlich und unsubstantiiert dargelegt: Es wird stets von einem abgeänderten und verbesserten Beitrag gesprochen. Es wird jedoch nicht dargelegt, inwieweit der Beurteilungsbeitrag in den einzelnen Kriterien und damit maßgeblich für die Beurteilung verbessert worden ist. Zudem befindet sich auch kein abgeänderter Beurteilungsbeitrag in den Akten. Aus Sicht des Gerichts stellt sich die Situation vielmehr so dar, dass es zwar tatsächlich, wie die Antragsgegnerin vorträgt, eine Abänderung des ursprünglichen Beurteilungsbeitrags der Führungskraft …

gegeben hat. Dies hat jedoch nur den Zeitraum, für welchen Herr … unmittelbarer Vorgesetzter des Antragstellers gewesen war, betroffen. Eine inhaltliche Abänderung des Beurteilungsbeitrags hat nicht stattgefunden. Insbesondere hätte sich hierbei auch die Möglichkeit für die unmittelbare Führungskraft ergeben, eine Änderung der Bewertung vorzunehmen. Sie hat dies dennoch unterlassen. Zudem hat die Führungskraft … für den Antragsteller offenbar im Nachhinein für einen Zeitraum, der nach dem maßgeblichen Beurteilungszeitraum liegt, eine inhaltlich bessere Stellungnahme abgegeben. Diese ist für die Beurteilung 2020, wie sie der Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin zugrunde liegt, jedoch unmaßgeblich.

41
Demnach fußt die Beurteilung 2020 des Antragstellers auf einer richtigen und vollständigen Tatsachengrundlage.

42
3.2 Soweit der Antragsteller das Gesamtergebnis, seine Herleitung und Begründung rügt, greift dies vorliegend nicht durch.

43
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 zu 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 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 (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).

44
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 dies 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).

45
3.2.3 Dies zugrunde gelegt ist die Begründung des Gesamturteils der Beurteilung 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, in dem besonders erläutert wird, dass unterhalb der nur im Gesamturteil vorhandenen Spitzennote „hervorragend“ die darunterliegenden 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.

46
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 (neue) Gesamturteil „sehr gut ++“ 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).

47
Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Gesamturteil auf „sehr gut ++“ lautet, wenn, wie im folgenden Fall, in den Einzelkriterien stets die Bewertung „sehr gut“ vergeben worden ist. Die Begründung des Gesamturteils setzt sich ausführlich mit dem vorliegenden Umstand auseinander, dass für den Antragsteller drei Beurteilungsbeiträge verschiedener Führungskräfte vorlagen. Darüber hinaus wird sich explizit mit dem Umstand auseinandergesetzt, dass zwei der Beurteilungsbeiträge den Antragsteller „sehr gut“ bewerten, während die Stellungnahme der Führungskraft … an den Antragsteller die drittbeste Note „rundum zufriedenstellend“ vergibt. Die Begründung des Gesamturteils setzt sich plausibel und nachvollziehbar mit den Stellungnahmen auseinander, stellt sie einander gegenüber und erläutert, weshalb aufgrund dieser Stellungnahmen und vor dem Hintergrund der Gesamtbetrachtung des Beurteilers die vorliegende Bewertung „sehr gut ++“ gerechtfertigt ist.

48
Ebenfalls wird den höchstrichterlichen Vorgaben genüge getan, indem im Gesamturteil begründet wird, weshalb die aktuelle Beurteilung von der vorherigen abweicht und eine Herunterstufung von „hervorragend“ zu „sehr gut“ vorliegend gerechtfertigt ist (vgl. BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1.16 - juris).

49
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).

50
3.2.5 Es bleibt festzuhalten, dass die Beurteilung nachvollziehbar begründet und aus den Einzelkriterien plausibel hergeleitet worden ist. Die Beurteiler haben sich nachvollziehbar mit den Beurteilungsbeiträgen und den unterschiedlichen Bewertungen des Antragstellers auseinandergesetzt und diese ins Verhältnis gesetzt, um zu der vorliegenden Bewertung zu gelangen. 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).

51
4. Auch die Beurteilung der Beigeladenen, die der streitgegenständlichen Auswahl zugrunde liegt, lässt keine Fehler erkennen. Insoweit ist antragstellerseits auch nichts vorgetragen worden.

52
5. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten gemäß § 162 Abs. 3 VwGO selbst, da sie keinen Antrag gestellt und sich damit auch nicht am Kostenrisiko beteiligt oder das Verfahren sonst wesentlich gefördert hat.

53
6. 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 (A9) zu zahlenden Bezüge (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris), vorliegend demnach 11.397,96 EUR (3 Monatsgehälter à 3.799,32 EUR).