VG Bayreuth, Beschluss v. 03.06.2024 – B 5 E 23.1059

Titel:

Dienstliche Beurteilung im Konkurrentenstreit

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

BLV § 50

Leitsätze:

1. Das Entfallen eines Anordnungsgrundes durch die rechtmäßige Zusicherung der exklusiven Freihaltung einer Stelle setzt voraus, dass die Stelle bereits vor Abschluss des Auswahlverfahrens verfügbar geworden ist und ferner bereits in dieses einbezogen worden war. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

2. Da der Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung das Statusamt ist, kommt es für die Frage der Homogenität der Vergleichsgruppe nicht darauf an, welche konkreten Aufgaben andere Personen hatten, da alle beurteilten Beamten an den Anforderungen des Statusamtes gemessen werden. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)

3. Bewertungsunterschiede zwischen Beurteilungsbeitrag und Beurteilung können auch hinsichtlich der Note in bestimmten Einzelkriterien mit einem Quervergleich mit den übrigen zur Vergleichsgruppe gehörenden Beamten, mit denen der jeweilige Beamte in Konkurrenz steht, begründet werden. (Rn. 52) (redaktioneller Leitsatz)

4. Hält der Beamte die dienstliche 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. (Rn. 54) (redaktioneller Leitsatz)

5. Wesentliche Abweichungen zwischen zwei Regelbeurteilungen müssen begründet werden; dies setzt voraus, dass demBeurteiler zumindest die vorangegangene Regelbeurteilung des Beamten bekannt ist. (Rn. 58) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreitverfahren, dienstliche Beurteilung bei der Bundespolizei, Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen, Beamter, Bewerbung, Konkurrentenstreit, Bewerbungsverfahrensanspruch, Leistungsvergleich, dienstliche Beurteilung, Beurteilungsbeitrag, Vergleichsgruppe, Statusamt, Dienstposten, Begründung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 25.07.2024 – 6 CE 24.1041

Fundstelle:

BeckRS 2024, 18885

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst zu tragen hat.

3. Der Streitwert wird auf 14.498,91 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller wendet sich im Wege des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung der Antragsgegnerin, in der Beförderungsrunde im Dezember 2023 eine Planstelle mit einem Konkurrenten zu besetzen.

2
Der am … geborene Antragsteller steht als Beamter auf Lebenszeit im Dienst der Antragsgegnerin, seit März 2012 als Polizeioberkommissar (Besoldungsgruppe A 10). Er ist tätig bei der Direktion Bundesbereitschaftspolizei – Bundespolizeiabteilung … Mit Wirkung vom 01.08.2020 wurde der Antragsteller bis zunächst 02.08.2022 in den Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes sowie zugleich zur Bundespolizeidirektion 11 abgeordnet. Mit Schreiben vom 06.07.2020 teilte das Auswärtige Amt den Antragsteller der Botschaft Amman, Jordanien, als Sicherheitsbeamten zu. Die Abordnung des Antragstellers wurde sodann bis zum 31.07.2023 verlängert. Bis zu diesem Zeitpunkt blieb er der Botschaft Amman als Sicherheitsbeamter 2.0 der Bundespolizei im Ausland zugeteilt. Danach kehrte er zu seiner Dienststelle nach … bei der Direktion Bundesbereitschaftspolizei – Bundespolizeiabteilung … – zurück, der er seit dem 01.08.2023 zugeordnet ist.

3
In der für den Antragsteller zunächst erstellten Regelbeurteilung zum Stichtag 01.10.2022 (Beurteilungszeitraum: 01.10.2019 bis 30.09.2022) erzielte der Antragsteller eine Gesamtbewertung von B1. Mit Beschluss der Kammer vom 11.08.2023 im rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes (Az. B 5 E 23.296) wurde der Antragsgegnerin aufgegeben, im Zusammenhang mit der Beförderungsrunde im April 2023 zumindest eine der ihr zugewiesenen Beförderungsplanstellen der Besoldungsgruppe A 11 so lange frei zu halten, bis über den in der Hauptsache erhobenen Widerspruch des Antragstellers vom 13.04.2023 bestandskräftig entschieden worden ist. Dieser gerichtlichen Entscheidung lag im Wesentlichen zugrunde, dass sich die von der Antragsgegnerin seinerzeit getroffene Auswahlentscheidung nach Auffassung der Kammer als rechtswidrig erwies, weil die dieser zugrunde gelegte dienstliche Beurteilung des Antragstellers rechtswidrig war, da die Gesamtnote hinsichtlich ihrer Herleitung aus den zugrunde gelegten Beurteilungsbeiträgen unzureichend begründet worden ist.

4
Infolge jener gerichtlichen Entscheidung hob die Antragsgegnerin die betreffende dienstliche Beurteilung auf. Daraufhin wurde die Regelbeurteilung zum Stichtag 01.10.2022 (Beurteilungszeitraum: 01.10.2019 bis 30.09.2022) am 31.10.2023 neu gefasst. Hierin erhielt der Antragsteller in den Einzelmerkmalen 4 x das Prädikat A2, 14 x das Prädikat B1 und 3 x das Prädikat B2. Die gewichteten Einzelmerkmale waren 1.1 Qualität und Verwertbarkeit, 2. Fachkenntnisse, 4.2 Zuverlässigkeit, 4.3 Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln. Es erfolgte (erneut) eine Gesamtbewertung mit dem Prädikat B1. Aus der Beurteilung geht unter „Allgemeine Bemerkungen/Begründung“ u.a. hervor, dass drei vorliegende Beurteilungsbeiträge bei der Erstellung der Regelbeurteilung berücksichtigt worden seien (01.10.2019 bis 31.07.2020 BPOLABT …, 05.08.2020 bis 01.10.2021 Botschaft Amman sowie 02.10.2021 bis 30.09.2022 Botschaft Amman). Zur Begründung der Gesamtnote B1 wurde ausgeführt, der Antragsteller habe während des Beurteilungszeitraums hinsichtlich der zu bewertenden Einzelmerkmale ein insgesamt gefächertes Leistungsbild gezeigt. Die Merkmale Qualität und Verwertbarkeit, Fachkenntnisse, Zuverlässigkeit, Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln seien für die Erfüllung der Aufgaben in seiner Funktion als SAV (= Sicherheitsbeamten an der Auslandsvertretung) 2.0 an einer deutschen Auslandsvertretung von essentieller Bedeutung und würden daher gewichtet. Die Leistungen im Beurteilungszeitraum tendierten in den besonders zu gewichtenden Merkmalen zu B1 (3 x B1, 1 x B2) und hätten damit häufig über den Anforderungen gelegen. Bezugspunkt sei das Statusamt. Bei den nicht gewichteten Leistungsmerkmalen seien vier Merkmale mit A2 zu bewerten gewesen und wiesen besondere Leistungen und Fähigkeiten im überwiegenden Beurteilungszeitraum aus. Elf Merkmale seien mit B1 (häufig über den Anforderungen) zu bewerten, bei den zwei Merkmalen B2 hätten die Leistungen gelegentlich über den Anforderungen gelegen. Im Bereich der Befähigung überwögen die Bewertungen im Bereich B. Bei der Bildung des Gesamturteils im Wege der Gesamtschau der gewichteten und ungewichteten Leistungsmerkmale, den Befähigungsmerkmalen und unter Berücksichtigung der Beurteilungsbeiträge sei hier insgesamt die Gesamtnote B1 zu vergeben gewesen.

5
In der ergänzenden Begründung zur Leistungsbeurteilung vom 30.10.2023 führte der Erstbeurteiler im Wesentlichen aus, für die Zeiträume, in denen der Antragsteller als SAV 2.0 bei der Deutschen Botschaft in Amman eingesetzt gewesen sei, seien Beurteilungsbeiträge erstellt worden, die die Grundlage für die Regelbeurteilung bildeten. Darüber hinaus seien weitere Erkenntnisse über das Fachreferat 107 des Auswärtigen Amtes eingeholt worden. Die Vergleichsgruppe der Polizeioberkommissare habe für den

Regelbeurteilungstermin zum 01.10.2022 insgesamt 49 Polizeivollzugsbeamte im Statusamt eines Polizeioberkommissars umfasst. Hiervon könnten gemäß den Beurteilungsrichtlinien 5% mit A1 und 10% mit A2 bewertet werden. Bei entsprechend kleineren Vergleichsgruppen könne nach den Beurteilungsrichtlinien von dieser Einschränkung abgewichen werden. Der Vordruck des Auswärtigen Amtes zum Beurteilungsbeitrag entspreche inhaltlich den Punkten der BPOL-Beurteilung in der Leistungsbewertung und Befähigungsbeurteilung. Dadurch habe, auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung, eine gewisse Vergleichbarkeit zum Beurteilungssystem der Bundespolizei geschaffen werden sollen. Es seien dem Auswärtigen Amt jedoch nicht die bundespolizeilich vorgeschriebenen Quotierungen vorgegeben worden. Hierdurch komme es in den allermeisten Beurteilungen zur Vergabe von Spitzenbenotungen. Ein Aspekt hierfür liege darin begründet, dass der Beurteiler an einer Auslandsvertretung keine Vergleichbarkeit zum Leistungsbild anderer SiB (= Sicherheitsberater) bzw. SAV 2.0 habe. Ein weiterer Aspekt liege in der fehlenden Fachexpertise der für die Beurteilung zuständigen Diplomaten, die sicherheitlich/polizeilich geprägte Tätigkeit zu bewerten. Durch den Erstbeurteiler sei unter dem Gebot der Eignung, Leistung und Befähigung ein Abgleich mit den Beamtinnen und Beamten der Statusgruppe A 10 erfolgt, welche ebenfalls SiB einschlössen.

6

Die vorgenommenen Notendifferenzierungen wurden im Einzelnen wie folgt begründet:

Arbeitsergebnisse:

SiB, die ebenfalls ausschließlich quotierte Noten in den Beurteilungsbeiträgen des Auswärtigen Amtes hätten, unterlägen höheren Anforderungen in Bezug auf „Qualität und Verwertbarkeit“, „Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit“ sowie „Zweckmäßigkeit des Mitteleinsatzes“. Diese höheren Anforderungen resultierten aus deren zentraler Rolle innerhalb der Sicherheitsarchitektur ausgewählter deutscher Auslandsvertretungen. Die Auswahl orientiere sich an politischen, sozial- oder sicherheitspolitischen Schwerpunktregionen. Es handle sich grundsätzlich um große, personalintensive Botschaften. Bei den SAV 2.0 handle es sich um eine „light-Version“ des SiB. Wie der Bezeichnung schon zu entnehmen sei (Sicherheitsbeamter an deutschen Auslandsvertretungen = Objektschutzbeamter), handle es sich beim SAV 2.0 um einen aufgewerteten Objektschutzbeamten, der an kleinen bis maximal mittleren Vertretungen eingesetzt werde, ohne oder nur mit geringer Führungsspanne. Die Auslandsvertretung in Amman sei eine Botschaft mittlerer Größe. Die Aufgaben des SAV 2.0 seien im Wesentlichen mit denen eines SiB identisch, jedoch sowohl in der Quantität als auch der Qualität von einem deutlich geringeren Anspruch. Im Beurteilungszeitraum habe es keine herausragenden Ereignisse in Amman gegeben, die eine erhöhte Anforderung an den Beamten gestellt hätten. Das zuständige Sicherheitsreferat 107 des Auswärtigen Amtes habe im zu beurteilenden Verwendungszeitraum weder negative noch hervorzuhebende Arbeitsergebnisse festgestellt. Auf Grundlage der vorgenommenen Bewertung seien die in den Beurteilungsbeiträgen vergebenen quotierten Noten auf B1 angepasst worden.

Fachkenntnisse:

In Anbetracht der Vergleichsgruppe würden an SiB deutlich höhere Anforderungen an die Fachkenntnisse gestellt, was sich schon allein aus der regionalen Zuständigkeit für mehrere Auslandsvertretungen und deren individuellen Lagebildern, möglichen Wechselwirkungen und den daraus zu differenzierenden Auswirkungen auf die jeweilige Vertretung ergebe. Die Botschaften, an denen SAV 2.0 verwendet würden, seien grundsätzlich differenziert zu betrachten. Einige Vertretungen, zum Beispiel in der Sahelzone, erforderten eine breitere Sprachkompetenz. Ferner würden SAV 2.0 auch in Schwellenländern eingesetzt, bei denen prognostisch nicht ausgeschlossen werden könne, dass sie aufgrund politischer Verwerfungen in einen Krisenstatus abgleiten könnten. Demzufolge sei im Anforderungsprofil zumindest eine Krisenvorerfahrung erforderlich, um die einschlägigen Lagefelder bewerten und im Sinne eines Frühwarnsystems agieren zu können. Dies habe den Erstbeurteiler dazu veranlasst, eine Anpassung der Note aus den Beurteilungsbeiträgen von A2 auf B1 vorzunehmen.

Arbeitsweise:

Die Merkmale „Eigenständigkeit“ und „Initiative“ seien insbesondere Voraussetzung für die Tätigkeit als stellvertretender Zugführer und Gruppenführer. Die Anforderungen bei der Bundesbereitschaftspolizei im Abgleich mit der Verwendung als SAV 2.0 unterlägen daher höheren Anforderungen, weshalb hier die Noten spiegelbildlich aus dem Beurteilungsbeitrag der Bundespolizeiinspektion übernommen worden seien.

Hinsichtlich der Merkmale „Vertretung des Verantwortungsbereichs“, „Dienstleistungsorientierung“, „mündliches Ausdrucksvermögen“ und „schriftliches Ausdrucksvermögen“ unterlägen SiB sowie SAV 2.0 an anderen Botschaften höheren Anforderungen. Sicherheit und Diplomatie unterlägen einem stetigen Spannungsverhältnis. Je größer die Auslandsvertretung, die politischen Ambitionen und die sicherheitspolitischen Herausforderungen, desto höher die Anforderungen für den SiB/SAV 2.0, den eigenen Verantwortungsbereich nachhaltig zu vertreten und nicht zum Spielball und zum Sprachrohr der Interessen der Botschaftsleitung zu werden. Die Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit seien an größeren, arbeitsintensiven oder krisengeschüttelten Vertretungen ungleich höher. Neben standardisierten Berichtspflichten seien regelmäßig mündlich oder schriftlich sicherheitsrelevante Sachverhalte mit der Botschaftsleitung, den Referaten 107 und/oder 040 des Auswärtigen Amtes zu erörtern, wobei schwierige, teils komplexere Sachverhalte fehlerfrei, stilsicher, klar und verständlich vorzutragen seien. In Folge der Betrachtung der Vergleichsgruppe sei die Note B1 für die aufgeführten Leistungsmerkmale vergeben worden.

Soziale Kompetenz:

Bei den Leistungsmerkmalen „Zuverlässigkeit“, „Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln“ sowie „Umgang mit Konfliktsituationen“ spielten insbesondere die Größe der Vertretung sowie besondere Ereignisse/Herausforderungen eine Rolle. Im Beurteilungszeitraum habe es an der Botschaft in Amman keine nennenswerten Ereignisse gegeben, die eine besondere Anforderung an diese Leistungsmerkmale begründen würden. Insbesondere im Quervergleich mit den Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt mit ebenfalls quotierten Noten habe es erfahrenere Kolleginnen und Kollegen gegeben, die an anderen Botschaften öfter und vielseitiger ihre Leistung hätten unter Beweis stellen müssen. Ein höheres Arbeitsaufkommen wegen sicherheitsrechtlich relevanter Ereignisse, Bauarbeiten auf dem Botschaftsgelände, ggf. Umzug der Botschaft, rege Delegationstätigkeiten durch Parlamentarier des Bundestages erforderten naturgemäß eine stärkere Terminkoordinierung und -treue. Botschaften wie die in Amman hätten durch die übersichtliche Personalstärke eher einen „familiären“ Charakter. Je größer das Botschaftspersonal und die Anzahl der eingesetzten bundespolizeilichen Sicherheitskräfte, umso höher der Anspruch an dieses Leistungsmerkmal. Der Quervergleich mit der Vergleichsgruppe zeige auf, dass SiB mit teils erheblichen Konfliktsituationen mit SAV-Gruppen oder mit Entsandten der deutschen Vertretung konfrontiert waren und dies auch vorbildlich gelöst hätten. Ein solches Konfliktpotential sei für den SAV 2.0 im Beurteilungszeitraum nicht zu erkennen gewesen. Die Anforderungen an die Aufgabenerfüllung bei der Bereitschaftspolizei seien ebenfalls geringer zu bewerten gewesen als die an einen Sicherheitsbeauftragten, weil der Aufgabenbereich eine komplexere Interaktion mit unterschiedlichen Akteuren erfordere. Die Einordnung ins Gesamtgefüge habe es notwendig gemacht, die Note B1 für die Zuverlässigkeit und die Note B2 für die Leistungsmerkmale „Zusammenarbeit“ und „teamorientiertes Handeln“ sowie „Umgang mit Konfliktsituationen“ zu vergeben.

Führung:

Ebenfalls ausschlaggebend für die Bewertung der Leistungsmerkmale „Anleitung und Aufsicht“, „Delegation“, „Motivierung“, „Förderung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern“ und „Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz“ seien die Personalstärke der fachlich unterstellten SAV, die Erfahrung sowie die höheren Anforderungen an einen SiB. Die Führungsspanne der SAV 2.0 in Amman umfasse lediglich drei SAV, deren Aufgaben festgelegt seien. Ein überdurchschnittliches Delegationspotential sei nicht gegeben. Im Vergleich hätten SiB mit großer Führungsspanne, diversen Aufgabenbereichen und höheren Anforderungen an die materielle und personelle Sicherheit signifikant mehr Delegationsbedarf. Zudem seien SiB sowohl im Regelbetrieb als auch in Krisenlagen als Polizeiführer vorgesehen, was bei SAV 2.0 nicht der Fall sei. Das Leistungsmerkmal „Förderung von Mitarbeitern“ sei grundsätzlich sehr differenziert zu betrachten. SAV würden zum Zwecke des Objektschutzes für einen Zeitraum von elf Monaten zum Auswärtigen Amt abgeordnet. Eine persönliche oder nach dienstlichen Erfordernissen durchgeführte Förderung durch den Fachvorgesetzten im Sinne einer Lebens- und Karriereplanung sei nicht vorgesehen und tatsächlich nicht möglich. Lediglich Kooperations- und Feedbackgespräche könnten Verbesserungen für die Auftragsdurchführung erhöhen. Eine weitere, wenn auch marginale, Förderungsmöglichkeit bestehe in personalstarken Vertretungen, wenn aufgrund vielseitigen Arbeitsaufkommens durch den SiB Leitungsaufträge vergeben würden. Dies könnte sich unter Umständen für künftige Abordnungen zum Auswärtigen Amt positiv auswirken, in dem der sich bei der Auftragsdurchführung bewährte Beamte mit einer Leitungsfunktion vorgesehen werde. Die SAV-Gruppen an

den deutschen Auslandsvertretungen setzten sich grundsätzlich aus Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zusammen. Die Mehrheit werde jedoch von Männern gestellt. Im Beurteilungszeitraum sei jedoch keine Polizeibeamtin als SAV eingesetzt gewesen. Insofern habe hier das Leistungsmerkmal „Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz“ nicht beleuchtet werden können. Der eben veranschaulichte Quervergleich habe es notwendig gemacht, bei Merkmal „Delegation“ eine B1 zu vergeben, um die Leistungsmerkmale „Förderung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern“ und „Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz“ auf eine B2 abzusenken. Durch die Aufgabenwahrnehmung als stellvertretender Zugführer und Gruppenführer sei eine höhere Funktionsverantwortung wahrgenommen worden, weshalb bei den Leistungsmerkmalen „Anleitung und Aufsicht“ sowie „Motivierung“ auf die Note B1 der Bundespolizeiabteilung abgestellt worden sei.

Körperliche Leistung:

Die quotierten Noten hätten mittels Vergleichs der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt auf eine B1 abgesenkt werden müssen, da sich die körperliche Beanspruchung in den arbeits- und krisenintensiveren Vertretungen als deutlich höher darstelle.

7
Diese dienstliche Beurteilung wurde dem Antragsteller am 22.11.2023 eröffnet.

8
Mit Schreiben vom 27.11.2023 teilte die Antragsgegnerin die Beförderungen im Bereich der Direktion der Bundesbereitschaftspolizei mit. Hiernach sei beabsichtigt, im Dezember 2023 auf Grundlage der aktuellen Beförderungsrangfolgelisten (Stichtag: 01.10.2023) im Zuge der Beförderung zum/zur Polizeihauptkommissar/-in, Besoldungsgruppe A11, Beförderungen bis zu folgender Notenkonstellation der aktuellen Beurteilung vorzunehmen: Durchschnittsnote B1; Durchschnittswert LM: 4,50; Subsidiärpunkte: 109,50. Vorgesehen seien Beförderungen bis Ranglistenplatz 38.

9
Mit E-Mail vom selben Tag wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass er in der mit Stichtag zum 01.10.2023 erstellten Beförderungsrangfolgeliste den Ranglistenplatz 180 belege. Mit Schreiben vom 01.12.2023 teilte die Antragsgegnerin dies auch der Bevollmächtigten des Antragstellers mit.

10
Unter dem 07.12.2023 erhob die Bevollmächtigte des Antragstellers gegen die „Bescheide vom 27.11.2023 und 01.12.2023“ Widerspruch.

11
Mit Schriftsatz vom 08.12.2023 ließ der Antragsteller um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und beantragen,

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 A11 Polizeihauptkommissar durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A 11 Polizeihauptkommissar freizuhalten.

12
Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, der Regelbeurteilung lägen drei Beurteilungsbeiträge zugrunde. Anhand dieser errechne sich nach den Vorgaben der Antragsgegnerin ein Durchschnittswert bei den vorgegebenen Leistungsmerkmalen von 5,475. Aus der Regelbeurteilung zum Stichtag 01.10.2022 folge hingegen ein Durchschnittswert von 3,75. Ein Anordnungsanspruch sei glaubhaft gemacht, da die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung nach summarischer Prüfung unter Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes – GG) ergangen sei. Die zugrunde gelegte Regelbeurteilung für den Zeitraum vom 01.10.2019 bis 30.09.2022 erweise sich als fehlerhaft. Sie lasse nicht erkennen, ob und wie die im Beurteilungszeitraum erstellten Beurteilungsbeiträge im Rahmen der Regelbeurteilung Berücksichtigung gefunden hätten. Die vergebenen Einzelnoten seien nicht plausibel gemacht und die erteilte Gesamtnote sei hinsichtlich ihrer Herleitung aus diesen Einzelnoten unzureichend begründet. Beruhe eine dienstliche Beurteilung vollständig auf Beurteilungsbeiträgen Dritter, umfasse die Pflicht zur Plausibilisierung der Beurteilung auch eine

Erläuterung, wie aus diesen Beiträgen die in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile entwickelt worden seien. Abweichungen von den in den Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Tatsachen oder Wertungen seien zu erläutern. Der Beurteilung sei als Anlage eine ergänzende Begründung zur Leistungsbeurteilung, bearbeitet durch den Erstbeurteiler, beigefügt worden. Die zum Teil erhebliche Herabstufung der in den Beurteilungsbeiträgen vergebenen Noten durch die Regelbeurteilung sei offensichtlich. Die Ausführungen zu den Abweichungen könnten diese nicht begründen. Die Regelbeurteilung verstoße in mehrfacher Hinsicht und gravierend gegen die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin sowie gegen von der Rechtsprechung etablierte Rechtssätze. Die ergänzende Begründung lasse nicht erkennen, ob und wie die Beurteilungsbeiträge des Auswärtigen Amtes für die Zeiträume vom 05.08.2020 bis 30.09.2022 bei der Erstellung der Regelbeurteilung berücksichtigt worden seien. Lediglich der Beurteilungsbeitrag der Bundespolizeiabteilung … für den Zeitraum 01.10.2019 bis 31.07.2020 werde in Bezug genommen.

13
Ausweislich der Einlassungen des Erstbeurteilers mit E-Mail vom 11.05.2023 im Verfahren B 5 E 23.296 ziehe dieser grundsätzlich folgende Kriterien heran: Größe der Vertretung, Führungsspanne, besondere Ereignisse/Herausforderungen, Eindrücke des zuständigen Fachreferats 107 AA (Sicherheitsreferat mit Polizeifachlichkeit) und Eindrücke des Sachgebiets Sicherheitsberatung der Dienststelle Polizeiliche Schutzaufgaben Ausland (PSA). Hintergrund dieses Vorgehens sei die nach Dafürhalten des Erstbeurteilers fehlende Expertise der Diplomaten, sicherheitlich/polizeilich geprägte Tätigkeiten zu bewerten. Aus den Ausführungen im Rahmen der ergänzenden Begründung folge, dass der Erstbeurteiler auch die nunmehrige Beurteilung unter Heranziehung der oben genannten Kriterien erstellt habe. Die streitgegenständliche Regelbeurteilung sei unter Verwendung zusätzlicher, vom Erstbeurteilenden selbst gebildeter, eigener Kriterien erstellt worden, die durch die Beurteilungsrichtlinie in der Bundespolizei nicht abgebildet würden. Auf welcher Grundlage es einzelnen Beurteilern möglich sein solle, derartige Zusatzkriterien heranzuziehen, sei nicht dargelegt worden. Insoweit werde auch auf den Beschluss der Kammer vom 11.08.2023 im Verfahren B 5 E 23.296 verwiesen. Die vom Erstbeurteiler angewandten Kriterien fänden sich auf dem Beurteilungsbogen der Bundespolizei nicht. Im Gegenteil entspreche der Beurteilungsbogen, der vom Auswärtigen Amt zur Erstellung der Beurteilungsbeiträge verwendet worden sei, den Beurteilungsrichtlinien der Bundespolizei und sei für diese Verwendung gerade vorgesehen. Würden ergänzende Kriterien herangezogen, sei die Rechtmäßigkeit der Beurteilung zu verneinen, da die dienstliche Beurteilung dann den Vergleich mehrerer Beamter nicht mehr gewährleiste.

14
Beurteilungsmaßstäbe müssten gleich sein und gleich angewandt werden. Soweit der Erstbeurteiler auf Eindrücke des zuständigen Fachreferats 107 AA sowie des Sachgebiets Sicherheitsberatung der Dienststelle PSA zurückgreife, stehe dies grundsätzlich im Einklang mit Ziff. 3.2 der Beurteilungsrichtlinien. Jedoch würden die in Bezug genommenen Beiträge und Erkenntnisse nicht offengelegt. Es erfolgten keine Angaben, wann, bei wem und mit welchem Inhalt die Nachfrage beim Fachreferat erfolgt sei und woraus sich nunmehr aufgrund welcher Expertise ein abweichendes Leistungsbild abzeichne. Auch zu den in Bezug genommenen Eindrücken des Sachgebiets Sicherheitsberatung PSA erfolgten keine Angaben und diese seien nicht nachvollziehbar bzw. nachprüfbar.

15
Bei der Erstellung der Beurteilung seien weiter die Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien zum zweistufigen Beurteilungssystem nicht eingehalten worden. Die hier im Wesentlichen erst auf der zweiten Stufe vorzunehmende Herstellung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen innerhalb der maßgeblichen Vergleichsgruppe durch den sogenannten Quervergleich sei bereits vollständig auf die erste Stufe des Beurteilungsverfahrens vorverlagert worden. Die Erst- und Zweitbeurteilenden nähmen die Beurteilungen unabhängig und weisungsfrei vor. Aufgabe der Erstbeurteilenden sei es, einen den gesamten Beurteilungszeitraum abdeckenden, umfassenden, persönlichen Eindruck von den Beurteilten und ihren Leistungen zu gewinnen. Sie hätten die Beurteilungen aufgrund eigener Eindrücke und Erkenntnisse zu verfassen und gäben ein eigenes Werturteil ab. Die Zweitbeurteilenden bewerteten abschließend. Dies bedeute, die Bewertungen der Zweitbeurteilenden gingen denen der Erstbeurteilenden vor. Sie seien für die einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs verantwortlich. Nach diesem Beurteilungssystem sei es nicht Aufgabe des Erstbeurteilers und auch sonst nicht auf dieser Ebene vorgesehen, bereits eine Vergleichbarkeit mit den Erstbeurteilungen der übrigen Beamten der Vergleichsgruppe herzustellen. Hierfür fehlten dem Erstbeurteiler die erforderlichen Erkenntnisse, vor allem aber sei er hierfür nicht zuständig und

in der Folge auch nicht verantwortlich. Beides obliege vielmehr dem Endbeurteiler bzw. Zweitbeurteiler, der die letztverantwortliche Entscheidung über das Beurteilungsergebnis treffe.

16
Zu rügen sei weiter die Bildung der Vergleichsgruppen bzw. die fehlende Vergleichsgruppe. In der Begründung zur Leistungsbeurteilung führe der Erstbeurteiler aus, dass die Vergleichsgruppe 355 Polizeivollzugsbeamte im Statusamt eines Polizeioberkommissars umfasse. Im vergangenen Verfahren B 5 E 23.296 habe er mit E-Mail vom 15.05.2023 (gemeint wohl: 11.05.2023) ausgeführt, dass die Vergleichsgruppe 49 Polizeivollzugsbeamte im Statusamt des Polizeioberkommissars umfasse. Diese Ausführungen legten den Rückschluss nahe, dass eine für den Erstbeurteiler überschaubare Gruppe entsprechend den Richtlinien nicht gebildet worden sei, sondern eben keine Vergleichsgruppe auf der Stufe des Erstbeurteilers bzw. wie vorstehend ausgeführt fehlerhaft ein Vergleich auf der ersten Stufe mit allen Polizeivollzugsbeamten des Statusamts stattgefunden habe. Es fehle also an einer für den einzelnen Beurteiler überschaubaren Gruppe, die hinreichend groß und hinreichend homogen sei. Die hinsichtlich der Vergleichsgruppe von der Rechtsprechung vorgegebenen Kriterien seien auch unter Ziff. 4.4.2 der Durchführungshinweise zu den Beurteilungsrichtlinien geregelt. Die Diskrepanz der Gruppengröße (49 bzw. 355 Polizeivollzugsbeamte) lasse den Rückschluss zu, dass auf Ebene des Erstbeurteilers keine Vergleichsgruppe gebildet worden sei. Auch spreche dies für die Rüge, dass der Quervergleich vollständig auf die erste Stufe des Beurteilungsverfahrens vorverlagert worden sei.

17
Weiter seien die in der Beurteilung vorgenommenen Quervergleiche und die daraus folgenden Herabstufungen maßstabswidrig. Die Herabstufung werde damit begründet, dass die Anforderungen bzw. zu bewältigenden Aufgaben bei der Verwendung als SAV 2.0 eine überdurchschnittliche Beurteilung nicht zuließen. Danach wären die quotierten Spitzennoten der Verwendung als SiB vorbehalten. Dies wiederum führe zu einer erheblichen Benachteiligung bei Beförderungen bzw. beim dienstlichen Fortkommen. Die Herabstufung werde wesentlich auf die mutmaßlich geringere Verantwortungs-/Entscheidungskompetenz bzw. die geringeren Anforderungen eines SAV 2.0 gegenüber einem SiB gestützt. Die darin zum Ausdruck kommende Vorstellung, dass die als SAV 2.0 regelmäßig zu bewältigenden Aufgaben eine Beurteilung im Spitzenbereich entgegenstünden, sei maßstabswidrig. Die in der Vergleichsgruppe als SAV 2.0 eingesetzten Beamten bekleideten ebenso wie die anderen Beamten der Vergleichsgruppe das Statusamt eines Polizeioberkommissars. Der bei der Beurteilung zugrunde zu legende abstrakte Maßstab müsse sich im Ausgangspunkt an Statusamt und den daraus abgeleiteten Anforderungen orientieren und nicht an der Funktion, also dem Tätigkeitsbereich bzw. Dienstposten. Es sei nicht sachgerecht, wenn ein bestimmter Kreis von Dienstposten, obwohl er besoldungsrechtlich ebenso bewertet sei wie andere Dienstposten der Vergleichsgruppe, von vornherein als von der Vergabe der Spitzennoten ausgeschlossen angesehen werde. Dies müsse umso mehr gelten, als das Aufgabengebiet von SiB und SAV 2.0 identisch sei. Zweifelhaft sei, ob die vom Erstbeurteiler dargestellten Abweichungen der Tätigkeit des SiB im Vergleich zum SAV 2.0 hinsichtlich Anforderungsprofil, Komplexität etc. zutreffend seien. Auswahlverfahren und Inhalt der Tätigkeit seien identisch. Ferner sei fraglich, ob die komplexe politische Rolle Jordaniens ausreichend gewürdigt worden sei. Dies gelte nicht erst seit den aktuellen Ereignissen im Konflikt zwischen Israel und der Hamas. Dass eine Eskalation offensichtlich nicht vorhersehbar war, verdeutliche gerade, dass eine Einschätzung, wie die vom Erstbeurteiler vorgenommene, nicht zutreffend gewesen sei. Wenn die Tätigkeit des Antragstellers als SAV 2.0 nach Ansicht der Antragsgegnerin lediglich „light-Version“ des SiB sei, eine überdurchschnittliche Beurteilung nicht zulasse, so sei dies maßstabswidrig bzw. unter dem Gesichtspunkt des Art. 33 Abs. 2 GG als Mittel der Bestenauslese nicht sachgerecht.

18
Außerdem sei nicht nachvollziehbar und von der Antragsgegnerin nicht begründet worden, warum die Verwendung als SiB und als SAV 2.0 in derselben Vergleichsgruppe sei, wenn beide Verwendungen nach der von der Antragsgegnerin vertretenen Auffassung unterschiedliche Anforderung an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung stellten. Die Bezugsgruppe müsse nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten würden.

19
Die fehlerhafte Regelbeurteilung sei zu berichtigen – entsprechend den Leistungsbewertungen der Beurteilungsbeiträge müsse die Gesamtbewertung mit mindestens A2 erfolgen. Von den beurteilten 36

Monaten entfielen auf die letzten 24 Monate 20-mal die Bewertungen der Einzelkriterien mit A1 und A2, lediglich einmal sei eine Bewertung mit B1 erfolgt. Auch habe sich die Benotung von Beurteilungsbeitrag zu Beurteilungsbeitrag jeweils gesteigert. Aufgrund der Leistungsbewertungen des Antragstellers in den Beurteilungsbeiträgen sei es nicht auszuschließen bzw. sehr wahrscheinlich, dass bei einer neu erstellten Regelbeurteilung die Gesamtbewertung von mindestens A2 zu vergeben sei und der Durchschnittswert der Leistungsmerkmale von 4,75 erreicht bzw. übertroffen werde.

20
Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

21
Sie bringt vor, die Entscheidung über die Beförderung und die zugrundeliegende Regelbeurteilung entsprächen den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien und seien nicht rechtsfehlerhaft. Die Beurteilungsbeiträge seien im Rahmen der Neuerstellung der Beurteilung umfassend gewürdigt worden. Der Antragteller moniere zu Unrecht, dass sich der Beurteiler durch die Einholung weiterer Eindrücke anderer Sachgebiete nunmehr ein umfassendes Bild vom Antragsteller verschafft habe und dieses seiner Beurteilungsbegründung zu Grunde lege. Der Beurteilende gehe dabei schematisch vor und habe weder sachfremde noch falsche Kriterien herangezogen. Er habe die Beurteilungsbeiträge als maßgebliche Tatsachengrundlage verwendet. Dies werde dadurch deutlich, dass der Beurteilende darlege, welchen Anforderungen sich der Beamte im Rahmen seiner Tätigkeiten in den Auslandsverwendungen habe stellen müssen. Nicht nachvollziehbar bleibe, warum der Antragsteller den Ausführungen des Erstbeurteilers keine Beschreibung der Tätigkeiten zu entnehmen vermöge. Der Beurteilende gebe im Rahmen seiner Begründung durchaus an, wo er welche weiteren Informationen eingeholt habe, indem er anführe, das zuständige Sicherheitsreferat 107 des Auswärtigen Amtes habe im zu beurteilenden Verwendungszeitraum weder negative noch hervorzuhebende Arbeitsergebnisse festgestellt.

22
Bei der Erstellung der Beurteilungsbeiträge seien die Beurteiler selbst nicht an die Quotierung gemäß Ziff. 4.4.2 der Beurteilungsrichtlinien gebunden gewesen. Auch dazu führe der Erstbeurteiler im Rahmen seiner Beurteilungsbegründung entsprechend aus. Darauf aufbauend schildere der Beurteiler – nicht zuletzt zum besseren Verständnis seiner Entscheidung –, welche dienstlichen Tätigkeiten im Rahmen des maßgebenden Beurteilungszeitraums vom beurteilten Beamten ausgeführt worden seien und vor allem, wie diese im Verhältnis zu anderen vergleichbaren dienstlichen Tätigkeiten stünden (Vergleich zwischen SAV 2.0 und SiB). Um dies nachvollziehbar darzulegen, bediene er sich der entsprechenden einheitlichen Kriterien, die einen objektiven Vergleich zuließen. Dadurch werde auch verdeutlicht, wie die der dienstlichen Beurteilung immanenten Werturteile entwickelt worden seien. Durch dieses Vorgehen müsse der Beurteiler denknotwendig bereits einen Quervergleich im Rahmen der zu beurteilenden Beamten ziehen. Hierbei habe er jedoch nicht bereits die grundsätzlich dem Zweitbeurteiler obliegende Aufgabe der Sicherstellung der Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes vorweggenommen. Dies erfolge richtliniengemäß erst im Rahmen eines zweiten Schrittes durch den Zweitbeurteiler unter Berücksichtigung der durch die Beurteilungsrichtlinie vorgegebenen Richtwerte. Die zugrundeliegenden Notenabweichungen seien entsprechend begründet worden. Insoweit werde umfassend auf die ergänzende Begründung zur Leistungsbeurteilung des Erstbeurteilers verwiesen.

23
Die maßgebliche Vergleichsgruppe habe vorliegend tatsächlich 49 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte umfasst. Zugestanden werden solle, dass die wiederholte Verwendung des Wortes „Quervergleich“ den Eindruck erwecke, der Erstbeurteiler habe den durch den Zweitbeurteiler vorzunehmenden Quervergleich tatsächlich vorweggenommen, was jedoch nicht der Fall sei. Zu berücksichtigen sei die Tatsache, dass dem Beurteiler aufgrund seiner Beurteilungszuständigkeit die Erstbeurteilung für die weit überwiegende Anzahl der 49 Vergleichsbeamten zukomme. Dadurch verfüge er tatsächlich über Kenntnisse der Leistungen vieler Beamter aus der Vergleichsgruppe. Der Beurteilung könne jedoch unmittelbar entnommen werden, dass der Zweitbeurteiler den erforderlichen Quervergleich selbst vorgenommen habe, weswegen das vorgegebene zweistufige Verfahren folglich berücksichtigt worden sei.

24

Die Antragsgegnerin hat mit Schriftsatz vom 11.12.2023 zugesichert, die von ihr zuvor genannte Beförderungsplanstelle nunmehr so lange freizuhalten, bis auch über den Widerspruch des Antragstellers vom 07.12.2023 bestandskräftig entschieden worden ist.

25
Auf Anforderung des Gerichts nahm die Antragsgegnerin zu den aufgeworfenen Fragen (insbesondere hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung bzw. des Quervergleichs) Stellung und legte eine ergänzende Stellungnahme des Erstbeurteilers vom 03.04.2024 vor. Auf diese Stellungnahme sowie die diesbezügliche Entgegnung der Antragspartei (Schriftsatz vom 08.05.2024) wird Bezug genommen.

26
Mit Beschluss vom 22.12.2023 wurde der Bewerber auf Rangfolgelistenplatz 39, der im Falle des Unterliegens des Antragstellers im früheren Hauptsacheverfahren in Konkurrenz zum Antragsteller treten würde, zum Verfahren beigeladen. Er hat sich zum Verfahren nicht geäußert und keinen Sachantrag gestellt.

27
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte – auch im abgeschlossenen Verfahren B 5 E 23.296 und im zwischenzeitlich anhängig gemachten Verfahren B 5 E 24.387 (Beförderungsrunde Mai 2024) – sowie der beigezogenen Behördenakten ergänzend Bezug genommen.

II.

28
1. Der zulässige Antrag bleibt in der Sache ohne Erfolg.

29
Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls bereits vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, insbesondere bei dauernden Rechtsverhältnissen, unerlässlich erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden. § 123 Abs. 1 VwGO setzt also ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist vom Antragsteller glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO).

30
a. Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat der Antragsteller vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

31
Etwas anderes ergibt sich in der hiesigen Fallgestaltung auch nicht daraus, dass die Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 11.12.2023 zugesichert hat, die Beförderungsplanstelle so lange freizuhalten, bis auch über den Widerspruch des Antragstellers vom 07.12.2023 bestandskräftig entschieden wurde (und nicht etwa bis zum rechtskräftigen Abschluss des Eilrechtsschutzverfahrens). Denn wie die Antragsgegnerin mit weiterem Schriftsatz vom selben Tag dargelegt hat, würde die infolge des stattgebenden Beschlusses der Kammer freigehaltene Planstelle im dort bezeichneten Fall nachträglich der neuen Beförderungsrunde zugeführt. Eine rechtmäßige Zusicherung der exklusiven Freihaltung einer Stelle, die den Anordnungsgrund entfallen ließe, würde demgegenüber voraussetzen, dass die Stelle bereits vor Abschluss des Auswahlverfahrens verfügbar geworden ist und ferner bereits in dieses einbezogen worden war (vgl. BVerwG, U.v. 21.08.2003 – 2 C 14.02 – juris Rn. 21; BayVGH, B.v. 12.09.2017 – 6 CE 17.1220 – juris Rn. 17).

32
b. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung ohne Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist.

33
Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). 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, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (BVerwG a.a.O. Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200 – Rn. 14). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGH, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; BayVGH, B.v. 17.04.2013 – 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.).

34
Die inmitten stehende Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin erweist sich als rechtmäßig. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers – auf deren Rechtswidrigkeit das Antragsvorbringen allein abzielt – lässt keine Rechtsfehler erkennen.

35
Die dienstliche Beurteilung eines Beamten oder eines Richters ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte 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. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkannt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Hat der Dienstherr – wie hier – Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2021 – 2 A 1.21 – juris Rn. 17 f.; BayVGH, B.v. 04.04.2024 – 6 CE 24.220 – juris Rn. 12, jeweils m.w.N. aus der st.Rspr.).

36
Die dienstliche Regelbeurteilung für den Zeitraum 01.10.2019 bis 30.09.2022, wie sie sich in ihrer Fassung vom 31.10.2023 nunmehr darstellt, wurde von den zuständigen Beurteilern (aa.) unter Beachtung der einschlägigen Vorgaben zum Beurteilungsverfahren erstellt (bb.), enthält eine plausible Herleitung der Einzelnoten sowie des Gesamtprädikats (cc.) und weist auch sonst keine Beurteilungsfehler auf (dd.).

37

aa. Die in Rede stehende dienstliche Beurteilung wurde von den zuständigen Beurteilern erstellt, namentlich dem stellvertretenden Leiter PSA als Erstbeurteiler und dem Leiter als Zweitbeurteiler (Ziff. 3.5.1 der Beurteilungsrichtlinien i.V.m. Ziff. 3.4 deren Anlage 1).

38
bb. Mit seinen Rügen zum Vorgehen bei der Beurteilung, konkret zur Vergleichsgruppenbildung bzw. zum erfolgten Quervergleich vonseiten des Erst- bzw. Zweitbeurteilers, kann der Antragsteller nicht durchdringen. Insoweit hat die Antragsgegnerin die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben sowie die (mit höherrangigem Recht in Einklang stehenden) Vorgaben ihrer Beurteilungsrichtlinien beachtet.

39
(1.) Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) erfolgen dienstliche Beurteilungen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes und in der Regel von mindestens zwei Personen. Die Festlegung von Richtwerten ist dabei rechtlich zulässig. Sie bestimmen das anteilige Verhältnis der besten und zweitbesten Noten in dem jeweiligen Verwaltungsbereich. Mittels der vorweg bestimmten Häufigkeit verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr den Aussagegehalt der in der Regel in Beurteilungsrichtlinien bezeichneten und dort nur kurz umschriebenen Noten. Die Richtwerte zeigen dem beurteilenden Vorgesetzten den vom Dienstherrn gewollten Maßstab auf. Die Richtwertvorgaben haben Einfluss auf den Aussagegehalt der Notenskala insgesamt und damit auf die Einordnung des beurteilten Beamten im Vergleich mit anderen in den Gesamtnotenspiegel. Diese Anforderungen können nur erfüllt werden, wenn das Notenverständnis und die hierfür geltenden Maßstäbe einheitlich für die gesamte Vergleichsgruppe zur Anwendung gebracht werden. Richtwerte können ihre Verdeutlichungsfunktion gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur entfalten, wenn sie auf eine hinreichend große und für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Maßstab für die Beurteilung der dem Beamten übertragenen Aufgaben ist das ihm verliehene Statusamt; aus ihm ergeben sich die an den Beamten zu stellenden Anforderungen und damit der Maßstab für die Beurteilung der von ihm erbrachten Leistungen (vgl. OVG NW, B.v. 29.02.2024 – 1 A 758/23 – juris Rn. 15 f. m.w.N.). Nach Ziff. 4.4.2 der Beurteilungsrichtlinien werden innerhalb der zuständigen Dienststelle/Organisationseinheit in derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe für Polizeivollzugsbeamte, Verwaltungsbeamte und Ärzte getrennte Vergleichsgruppen gebildet. Insoweit konkretisiert Ziff. 4.4.2 der zugehörigen Durchführungshinweise, dass die Vergleichsgruppen zunächst auf Ebene der Erstbeurteilenden gebildet werden und dann auf nächster Ebene der Zweitbeurteilenden für die Gesamtzahl der beurteilten Beamtinnen und Beamten derselben Vergleichsgruppe abschließend im Rahmen des einheitlichen Maßstabes und der vorgegebenen Richtwerte zusammengeführt und vergleichend betrachtet werden.

40
(2.) Legt man dies zugrunde, ist gegen die Vorgehensweise der Antragsgegnerin bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers rechtlich nichts zu erinnern. Insbesondere werden ihre Angaben zur Vergleichsgruppenbildung klar: Die Vergleichsgruppe von 49 Polizeivollzugsbeamten im Statusamt eines Polizeioberkommissars bezieht sich auf die erste Stufe des Beurteilungsverfahrens – die Ebene des Erstbeurteilenden. Den Beurteilungsrichtlinien (nebst Durchführungshinweisen) lässt sich gerade nicht entnehmen, dass ein Quervergleich bereits auf dieser Ebene unzulässig wäre. Im Gegenteil ist dies im Rahmen der Beurteilungspraxis der Antragsgegnerin auf dieser Ebene vorgesehen, wenn Ziff. 4.4.2 der Durchführungshinweise zu den Beurteilungsrichtlinien klarstellt, dass die Vergleichsgruppen zunächst auf Ebene des Erstbeurteilenden unter Beachtung der Richtwertvorgaben gebildet werden. Auch erschließt sich nicht, wie wenn nicht durch einen Leistungsvergleich der Erstbeurteiler die Leistungen der beurteilten Beamten bei der Vergabe der Noten zueinander ins Verhältnis setzen soll. In Bezug auf das ebenfalls zweistufig ausgestaltete Beurteilungsverfahren von Polizeivollzugsbeamten in Nordrhein-Westfalen etwa hat das Bundesverwaltungsgericht ausgeführt, dass der Dienstvorgesetzte des dortigen Klägers lediglich die ihm unterstellten elf Polizeikommissare „in den Blick nehmen und miteinander vergleichen“ konnte, wohingegen es „naturgemäß“ erst Aufgabe des Schlusszeichnenden sei, sämtliche Beamte einer Behörde im relevanten Statusamt in den Blick zu nehmen und zu vergleichen (vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2020 – 2 C 2.20 – juris Rn. 40). Dass diese auf Ebene des Erstbeurteilers gebildeten Vergleichsgruppen dann „auf nächster Ebene der Zweitbeurteilenden“ (vgl. Nr. 4.4.2 der Durchführungshinweise) „im Rahmen des einheitlichen Maßstabes und der vorgegebenen Richtwerte zusammengeführt und vergleichend betrachtet“

werden, ist vor diesem Hintergrund konsequent und erklärt die antragsgegnerseits genannte Zahl von (dort) 355 Polizeivollzugsbeamten. Die diesbezüglichen Ausführungen der Antragsgegnerin zur Vergleichsgruppenbildung haben nachvollziehbar gemacht, wie und auf welcher Ebene Vergleichsgruppen gebildet und Quervergleiche angestellt wurden.

41
Wenn die Antragspartei unter Verweis auf Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen herleiten möchte (vgl. den Schriftsatz vom 08.05.2024, S. 2), dass aufgrund der oben dargestellten Zweistufigkeit des Beurteilungsverfahrens hier ein Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers vorliege, vermag die Kammer dem nicht zu folgen. Denn in den dort vorliegenden Fällen wurde entschieden, dass es mit der (wohlgemerkt: dortigen) Beurteilungsrichtlinie nicht vereinbar sei, wenn bereits in der Maßstabsbesprechung vor der Erstellung des Erstbeurteilervorschlags aufgrund eines die gesamte Vergleichsgruppe einbeziehenden Quervergleichs eine Rankingliste erstellt wird, die detaillierte Angaben enthält, wie die einzelnen Beamten beurteilt werden sollen (vgl. OVG NW, B.v. 28.07.2016 – 6 B 779/16 – juris Rn. 11). Ferner wurde ausgeführt, eine Bindung des Erstbeurteilers an das Ergebnis des Quervergleichs sei bei strikter Trennung zwischen unabhängiger Erstbeurteilung und für das Ergebnis allein relevanter Endbeurteilung in einem zweistufigen Verfahren systemfremd (vgl. OVG NW, U.v. 07.07.2015 – 6 A 360/14 – juris Rn. 42). Die in diesem Zusammenhang zuletzt zitierte Entscheidung betrifft den geltend gemachten Fehler einer unzulässigen Einflussnahme auf den Erstbeurteiler, der dort – mangels entsprechender Weisung oder anderweitiger unzulässiger Einflussnahme – im Übrigen verneint wurde (vgl. OVG NW, U.v. 20.11.2013 – 6 A 1673/11 – juris Rn. 50 ff.). Für den vorliegenden Fall geben diese in Bezug genommenen Entscheidungen nichts für den Antragsteller Günstiges her. Anhaltspunkte für unzulässige Einflussnahmen auf den Erstbeurteiler sind in der hiesigen Fallgestaltung nicht einmal ansatzweise ersichtlich. Der Zweitbeurteiler hat sich, wie aus der Beurteilung selbst ersichtlich ist, dem Erstbeurteiler angeschlossen und dabei keinen Anlass gesehen, bei seiner abschließenden Beurteilung (s.o.) vom Erstbeurteiler abzuweichen. Dies wäre gesondert einzutragen und zu begründen gewesen (vgl. dazu Ziff. 3.3 und 4.5 der Durchführungshinweise zu den Beurteilungsrichtlinien), nicht hingegen der hier gegebene Fall, dass der Zweitbeurteiler der Erstbeurteilung folgt.

42
(3.) Der Antragsteller kann der Rechtmäßigkeit seiner Beurteilung dabei auch nicht mit Erfolg entgegensetzen, dass die Vergleichsgruppe inhomogen, nicht hinreichend groß oder nicht mehr überschaubar gewesen wäre. Das Bundesverwaltungsgericht hat das Kriterium der Homogenität der Vergleichsgruppe dahin präzisiert, dass die Vergleichsgruppe aus Beschäftigten bestehen muss, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen. Denn die Vorgabe von Richtwerten oder Quoten dient der (Teil-)Klärung einer Wettbewerbssituation. Eine potentielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2021 – 2 A 1.21 – juris Rn. 24 f.).

43
Dementsprechend ist die vorliegende Vergleichsgruppenbildung rechtlich nicht zu beanstanden. In den Leistungsvergleich einbezogen wurden, wie auch von Ziff. 4.4.2 der Beurteilungsrichtlinien vorgegeben wird, die Polizeivollzugsbeamten im Statusamt eines Polizeioberkommissars, die derselben Laufbahngruppe angehören. Da der Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung das Statusamt ist, kommt es für die Frage der Homogenität der Vergleichsgruppe nicht darauf an, welche konkreten Aufgaben andere Personen hatten, da alle beurteilten Beamten an den Anforderungen des Statusamtes gemessen werden.

44
Die Frage, ob bezüglich der Vergleichsgruppengröße auf beide Ebenen des Leistungsvergleichs (Erst- und Zweitbeurteiler) abzustellen ist, da bereits durch den Erstbeurteiler die Richtwertvorgaben zu beachten sind, oder lediglich auf die Vergleichsgruppenbildung auf Ebene des Zweitbeurteilers, weil dieser abschließend beurteilt und für die Einhaltung des einheitlichen Maßstabs und der Richtwerte verantwortlich ist, kann auf sich beruhen. Denn weder ist eine Vergleichsgruppe von 49 Beamten zu klein (vgl. etwa BayVGH, U.v. 17.12.2015 – 3 BV 13.773 – juris Rn. 27 m.w.N.: Gruppe von 26 Beamten ausreichend groß), noch ist eine Gruppe von 355 Beamten zu groß (vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2020 – 2 C 2.20 – Rn. 40: Schlusszeichner der Beurteilung hatte 854 Beamte des jeweiligen Statusamts der Polizeibehörde miteinander in Beziehung zu setzen).

45
cc. Die Begründung der nunmehr erstellten dienstlichen Beurteilung des Antragstellers ist – anders als noch im Verfahren B 5 E 23.296 – geeignet, die vergebenen Einzelnoten sowie die Herleitung des Gesamturteils plausibel zu tragen. Hierbei verletzt die Antragsgegnerin insbesondere nicht allgemein gültige Wertmaßstäbe und verkennt auch nicht den rechtlichen Rahmen. Auch basiert die Beurteilung auf einer ausreichenden Tatsachengrundlage, mit der sich der Erstbeurteiler in nicht zu beanstandender Weise auseinandergesetzt hat.

46
(1.) Die dienstliche Beurteilung enthält nicht lediglich die Begründung der Gesamtnote, die bereits in der zwischenzeitlich aufgehobenen dienstlichen Beurteilung enthalten war, sondern vielmehr auch eine ergänzende Begründung, welche ihr als Anlage beigefügt war. In dieser legt der Erstbeurteiler im Einzelnen dar, dass und weswegen er den Noten aus den Beurteilungsbeiträgen nicht folgt und aus welchen Gründen er zu einem abweichenden Urteil gelangt. Das im vorangegangenen Eilverfahren konstatierte Begründungsdefizit wurde hierdurch beseitigt, da aus der bereits in der dienstlichen Beurteilung selbst enthaltenen Begründung – lediglich ergänzt bzw. angereichert durch die weiteren Angaben im gerichtlichen Verfahren – hinreichend klar wird, weswegen die Beurteilung des Antragstellers wie erfolgt ausgefallen ist.

47
(2.) Hierbei wurde die dienstliche Beurteilung auch zutreffend statusamtsbezogen (und nicht dienstpostenbezogen) erstellt.

48
Nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist die dienstliche Beurteilung zwar auf der Grundlage der auf dem jeweiligen Dienstposten gezeigten Leistungen zu erstellen, doch ist ihr Maßstab und Bezugspunkt das innegehabte Statusamt. Der Dienstposten ist sozusagen (lediglich) die „Bühne“ für die Erfüllung der Anforderungen, die das entsprechende Statusamt verlangt. Die Art und Weise der Wahrnehmung des Dienstpostens und der dort zu erfüllenden Aufgaben dient (nur) als sichtbare Erkenntnisquelle der statusamtsbezogenen Beurteilung (vgl. BVerwG, U.v. 09.05.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 52 m.w.N.).

49
Demzufolge gibt auch Ziff. 4.1 der Beurteilungsrichtlinien vor, dass für die Beurteilung das jeweilige Statusamt zum Beurteilungsstichtag maßgeblich ist. Die einschlägigen Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien bringen zum Ausdruck, dass die auf das jeweils innegehabte Statusamt zu beziehende Beurteilung der Qualifikation des Beamten ihren Ausgangspunkt – notwendigerweise – in einer Betrachtung der Leistungen hat, die die Beamtin bzw. der Beamte auf dem konkreten Dienstposten gezeigt hat, der durch eine bestimmte Aufgabenbeschreibung („Anforderungsprofil“) gekennzeichnet ist und der hinsichtlich der Höhe der von ihm gestellten Anforderungen von anderen Dienstposten abweichen kann. Dies korrespondiert im Übrigen auch mit § 49 Abs. 2 Satz 1 BLV, wonach die fachliche Leistung insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und (ggf.) dem Führungsverhalten zu beurteilen ist (vgl. OVG NW, B.v. 01.08.2022 – 1 B 672/22 – juris Rn. 43 ff., bezüglich der auch hier einschlägigen Beurteilungsrichtlinien der Bundespolizei).

50
Dies wurde in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers so zutreffend zugrunde gelegt, wenn im Rahmen der Begründung der Gesamtnote hinsichtlich der Leistungen im Beurteilungszeitraum ausgeführt wird „Bezugspunkt ist das Statusamt“ (Freitext auf S. 5 des Beurteilungsvordrucks); gleichlautend hat sich der Erstbeurteiler bereits in seiner anlässlich des vorangegangenen Verfahrens verfassten E-Mail vom 11.05.2023 geäußert. Soweit in der Beurteilung daher darauf abgehoben wird, welche Leistungen der Antragsteller auf seinem konkreten Dienstposten erbracht hat und wie sich dies bei anderen Personen der Vergleichsgruppe verhalten hat, ist dies dahingehend zu verstehen, dass es sich um einen auf das Statusamt bezogenen Leistungsvergleich handelt, in welchem berücksichtigt wird, welche Leistungen die beurteilten Beamten auf ihrer jeweiligen „Bühne“, dem konkreten Dienstposten, erbracht haben.

51
In diesem Zusammenhang kann der Antragsteller auch nicht mit seinem Einwand gehört werden, die hohen Noten blieben ausschließlich Beamten auf bestimmten Dienstposten vorbehalten. Den umfangreichen Ausführungen des Erstbeurteilers lässt sich nicht entnehmen, dass angesichts des Dienstpostens als SAV

2.0 die Vergabe höherer Noten von vornherein nicht in Betracht komme. Vielmehr werden darin die konkreten Leistungen des Antragstellers gewürdigt und dargelegt, warum für die Vergabe der Noten A1 und A2 kein Raum ist.

52
Der Sache nach begründet der Erstbeurteiler – und ihm folgend der Zweitbeurteiler – sein von den Beurteilungsbeiträgen für den Antragsteller negativ abweichendes Urteil mit dem von ihm durchzuführenden Quervergleich. Dabei ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass es grundsätzlich möglich ist, Bewertungsunterschiede zwischen Beurteilungsbeitrag und Beurteilung auch hinsichtlich der Note in bestimmten Einzelkriterien mit einem Quervergleich mit den übrigen zur Vergleichsgruppe gehörenden Beamten, mit denen der jeweilige Beamte in Konkurrenz steht, zu begründen, wobei die Anforderungen an die Abweichungsbegründung nicht überspannt werden dürfen (vgl. BayVGH, B.v. 22.05.2023 – 6 CE 23.468 – juris Rn. 17; s.a. BVerwG, U.v. 17.09.2020 – 2 C 2.20 – juris Rn. 40, zum – insoweit vergleichbaren – Verhältnis zwischen Erst- und Zweitbeurteiler).

53
Demzufolge ist es auf Basis der (nunmehr) vorliegenden dienstlichen Beurteilung nicht (mehr) zu beanstanden, wenn die Noten der Beurteilungsbeiträge wie hier erfolgt Berücksichtigung gefunden haben. Auch wurde durch die als Anlage zur Regelbeurteilung erstellte ergänzende Begründung zur Leistungsbewertung (nunmehr) klar, dass der Erstbeurteiler hier keine eigenen Maßstäbe angelegt hat, sondern dass es sich um die Begründung zur Notenvergabe im Rahmen der einzelnen Merkmale handelt. Deswegen kommt es auch nicht entscheidend darauf an, welche Anforderungen genau andere Personen derselben Vergleichsgruppe ausgesetzt waren. Den Erläuterungen des Erstbeurteilers ist hinreichend nachvollziehbar zu entnehmen, warum er andere Beamte derselben Vergleichsgruppe als leistungsstärker eingeschätzt hat. Weitergehende Begründungen würden die Anforderungen an die Begründung bzw. Plausibilisierung dienstlicher Beurteilungen überspannen.

54
Der Antragsteller selbst hat keine konkreten Anhaltspunkte benannt, die die Nachvollziehbarkeit der Benotung in Zweifel ziehen könnten. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Werturteile in einer Wechselbeziehung zueinander stehen: Hält der Beamte die dienstliche 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 (vgl. BVerwG, U.v. 01.03.2018 – 2 A 10.17 – juris Rn. 37). Vor diesem Hintergrund sieht die Kammer die Ausführungen des Beurteilers in der dienstlichen Beurteilung – und ergänzend im gerichtlichen Verfahren – als ausreichend an. Der Antragsteller begehrt der Sache nach hier einen Leistungssprung auf das Gesamtprädikat A2, für den der Beurteiler „keine plausiblen Erkenntnisse“ sieht (vgl. die Stellungnahme vom 03.04.2024, S. 4; s.a. bereits die E-Mail vom 11.05.2023, vorgelegt im Verfahren B 5 E 23.296). Der Antragsteller führt aber selbst nicht mit Substanz an, warum seine Leistung i.S.v. Ziff. 4.3 der Beurteilungsrichtlinien nicht „lediglich“ mit B1 (= „Genügt den Anforderungen des Arbeitsplatzes voll und ganz, erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen und verhält sich in jeder Hinsicht einwandfrei und übertrifft die Anforderungen häufig.“) zu beurteilen sein soll, sondern mit A1 (= „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in signifikanter Weise; besondere Leistungen und Fähigkeiten ragen während des überwiegenden Beurteilungszeitraumes deutlich heraus.“). Unterstrichen sei insoweit der Hinweis des Erstbeurteilers (z.B. ebenfalls in seiner Stellungnahme vom 03.04.2024), dass er bei der Bildung des Gesamturteils im Vergleich zur Regelbeurteilung 2019 eine Leistungssteigerung ausgemacht hat – hingegen eben keinen Leistungssprung.

55
(3.) Diese Würdigung der Beurteilungsbeiträge steht auch mit den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien in Einklang. Hinsichtlich des Einsatzes in einer Auslandsverwendung regelt Ziff. 3.6.1 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien, dass die Berücksichtigung aufgrund von Beurteilungsbeiträgen erfolgt. Dies ist hier geschehen. Die vorliegenden Beurteilungsbeiträge bilden – neben den weiteren Erkenntnissen (dazu sogleich unter (4.)) – eine hinreichende Tatsachengrundlage für die dienstliche Beurteilung des Antragstellers, wobei sich der Erstbeurteiler hinreichend und in rechtlich nicht zu beanstandender Weise mit diesen auseinandergesetzt hat. Nach Ziff. 3.6.2 der Durchführungshinweise sind entsprechende

Beurteilungsbeiträge „entsprechend ihres Inhalts“ zu würdigen und in die eigene Bewertung einzubeziehen. Dies ist in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers erfolgt. Dass der Antragsteller den Beurteilungsbeiträgen ein anderes Gewicht beimisst als seine Beurteiler, ist ohne Belang.

56
(4.) Soweit antragstellerseits moniert wird, es sei nicht hinreichend offen gelegt worden, welche weiteren Erkenntnisse der Erstbeurteiler eingeholt habe, greift dies nicht durch. Denn gemäß Ziff. 3.2 der Durchführungshinweise zu den Beurteilungsrichtlinien können weitere, auch mündliche Berichte und Stellungnahmen ebenfalls in die Überlegung einbezogen werden. Es besteht weder die Verpflichtung, diese in der Beurteilung wörtlich wiederzugeben noch müssen sie in die Personalakte aufgenommen werden. Die Beurteilung muss jedoch – allgemeinen Grundsätzen entsprechend – hinreichend deutlich machen, auf welche Weise die Tatsachengrundlage ermittelt wurde und insoweit klar abgefasst sein. Dies ist hier der Fall. Der Erstbeurteiler hat im Rahmen seiner ergänzenden Begründung zur Leistungsbeurteilung und auch im gerichtlichen Verfahren dargelegt, dass er sich beim Referat 107 des Auswärtigen Amtes nach der Situation bei der Botschaft in Amman erkundigt hat und welche Erkenntnisse er hierbei gewonnen hat. Auch diesbezüglich erschöpft sich das Vorbringen des Antragstellers in recht pauschal gehaltenen Rügen, die Ergebnisse der Nachfragen seien zu unklar. Jedoch ist auch insoweit festzuhalten, dass der Antragsteller den Angaben lediglich unsubstantiiert entgegentritt und daher – nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Wechselbezüglichkeit (s.o.) – eine weitergehende Plausibilisierung durch den Beurteiler nicht mehr angezeigt war.

57
dd. Soweit der Erstbeurteiler in seinen ergänzenden Ausführungen vom 03.04.2024 dargelegt hat, dass ferner die Note der letzten Regelbeurteilung sowie das Datum der letzten Ernennung berücksichtigt worden seien, kann hierin kein Beurteilungsfehler erblickt werden.

58
(1.) Was die Berücksichtigung der Vorbeurteilung anbelangt, ist zu bedenken, dass der Beurteiler diese kennen muss, um ggf. dem Erfordernis einer gesonderten Begründung einer wesentlichen Abweichung (vgl. z.B. BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 33; VGH BW, B.v. 27.01.2021 – 4 S 2364/20 – juris Rn. 11; NdsOVG, B.v. 09.06.2022 – 5 ME 160/21 – juris Rn. 75) gerecht werden zu können. Denn müssen wesentliche Abweichungen zwischen zwei Regelbeurteilungen begründet werden, so hat dies unmittelbar zur Folge, dass den Beurteilern zumindest die vorangegangene Regelbeurteilung des Beamten bekannt sein muss. Zwar bezieht sich eine Regelbeurteilung allein auf die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen. Ohne Kenntnis der früheren Regelbeurteilung ist den Beurteilern ein wesentlicher Unterschied zur früheren Beurteilung aber nicht bewusst. Zudem werden die Beurteiler allein durch die Kenntnis der vorangegangenen Regelbeurteilung in die Lage versetzt, zu überprüfen, ob die in einem früheren Beurteilungszeitraum festgestellten Mängel oder Defizite beseitigt sind und ob sich früher attestierte besondere Stärken des Beamten im jetzt zur Beurteilung anstehenden Zeitraum bestätigt haben (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 35). Die im Vergleich zur Vorbeurteilung attestierte Leistungssteigerung im Beurteilungszeitraum bringt der Erstbeurteiler auf Seite 3 seiner ergänzenden Stellungnahme vom 03.04.2024 zum Ausdruck (ebenso bereits seine E-Mail vom 11.05.2023). Demgemäß ist es nicht per se unzulässig, die Note der Vorbeurteilung mit in den Blick zu nehmen, solange – wie hier – die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen gewürdigt werden.

59
(2.) Die in einem bestimmten Statusamt geleistete Dienstzeit gehört zwar nicht zu den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien, jedoch kann sich diese auf die Beurteilung leistungsbezogener Gesichtspunkte auswirken, weil sich die durch ein höheres Dienstalter typischerweise zum Ausdruck kommende umfassendere Berufserfahrung häufig leistungsfördernd niederschlagen wird (vgl. BVerwG, U.v. 19.03.2015 – 2 C 12.14 – juris Rn. 16). Dafür, dass die Antragsgegnerin dem Dienstalter hier unzulässig ein besonderes Gewicht beigemessen hätte, etwa, dass im Sinne eines allgemeinen Erfahrungssatzes stets auf einen höheren Leistungsstand geschlossen werden könne, lassen sich den ausführlichen Darlegungen des Erstbeurteilers zur Anwendung der Beurteilungsmaßstäbe nicht einmal andeutungsweise Anhaltspunkte entnehmen.

60

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Es entspricht der Billigkeit, dass der Beigeladene, der sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), seine außergerichtlichen Kosten selbst trägt, § 162 Abs. 3 VwGO.

61
3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 6 Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge (vgl. hierzu den B.v. 11.08.2023 – B 5 E 23.296 – BA S. 19, gegen dessen Streitwertfestsetzung die Beteiligten keine Einwände erhoben haben).