



Verwaltungsgericht Hamburg

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragsteller -

g e g e n

- Antragsgegnerin -

beigeladen:

,

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 21, am 6. Januar 2022

beschlossen:

1. Der Antragsgegnerin wird vorläufig untersagt, den Beigeladenen unter Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13 Z der Beförderungsliste „018x,GHS_nT“ vor Ablauf von zwei Wochen nach Bekanntgabe einer erneuten Auswahlentscheidung zu befördern.
2. Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 18.396,06 Euro festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – in elektronischer Form beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern ist oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Eine Beschwerde in Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Der Beschwerde sowie allen Schriftsätzen sollen – sofern sie nicht in elektronischer Form eingereicht werden – Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Hinsichtlich der Festsetzung des **Streitwertes** steht den Beteiligten die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Die Streitwertbeschwerde ist schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder in elektronischer Form (s.o.) beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Sie ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat, einzulegen.

Soweit die Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nicht durch das Verwaltungsgericht zugelassen worden ist, ist eine Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nur gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Gründe

I.

Der Antragsteller wendet sich im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes gegen die anderweitige Besetzung einer Stelle des Statusamtes A 13 Z.

Der Antragsteller steht als Beamter auf Lebenszeit im Dienst der Antragsgegnerin und ist bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt. Er bekleidet das Amt eines Postoberamtsrats (Besoldungsgruppe A 13). Der Antragsteller war im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum für eine mit AT 1-2 bewertete Tätigkeit als Senior Experte AT Public & Regulatory Affairs bei der Deutschen Telekom AG gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG unter Wegfall der Besoldung beurlaubt. Nach den Angaben der Antragsgegnerin entspricht die Bewertung AT 1-2 einer nach A 15 bewerteten Tätigkeit.

Im Juni 2021 erhielt der Antragsteller von der Deutschen Telekom AG für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2020 eine Beurteilung mit dem Gesamturteil „Sehr gut ++“. In den sechs Einzelkriterien (Praktische Arbeitsweise, Allgemeine Befähigung, Fachliche Kompetenz, Soziale Kompetenzen, Wirtschaftliches Handeln) erhielt der Antragsteller jeweils die Note „Sehr gut“. Das nur bei einer Führungsrolle zu bewertende siebte Einzelkriterium (Führungsverantwortung) wurde als nicht einschlägig mangels Führungsrolle erachtet. Die der Beurteilung zugrunde gelegte Notenskala umfasst in den Einzelbewertungen fünf Notenstufen von „In geringem Maße bewährt“ bis „Sehr gut“. Für das Gesamturteil steht eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung, die als sechste, zusätzliche Notenstufe die Höchstnote „Hervorragend“ vorsieht. In den Erläuterungen zu den Einzelbewertungen wurde jeweils der abschließende Satz aufgenommen: „Gespiegelt an seinem Statusamt übernimmt Herr S. erfolgreich eine laufbahnübergreifend höherwertige Tätigkeit, die er sehr gut meistert.“ In der Begründung des Gesamtergebnisses wurde in der Beurteilung des Antragstellers ausgeführt, dass bei der Vergabe des Gesamtergebnisses nach der Einzelleistung im Vergleich zur Gesamtgruppe auf derselben Beurteilungsliste zu differenzieren sei. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste des Antragstellers ausschließlich solche Beamte erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und die darüber hinaus höherwertiger eingesetzt seien. Hervorzuheben sei, dass der Antragsteller gemessen an den Anforderungen seines Statusamtes und der Bewertung und Wahrnehmung der Tätigkeit über ausgezeichnete fachliche und soziale Kompetenzen verfüge, die es ihm jederzeit möglich machten, zukunftsweisende Lösungen aufzuzeigen und das Unternehmen entscheidend voranzubringen. Obwohl der Antragsteller in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, habe in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „Hervorragend“ erteilt werden können. Daher werde nach Würdigung aller Erkenntnisse das Gesamtergebnis „Sehr gut“ festgesetzt. Die Erteilung des Ausprägungsgrades „++“ signalisiere dabei eine Tendenz der Leistung des Beamten zur

nächsthöheren Note. Bei der Beurteilung wurden die Stellungnahmen zweier unterschiedlicher Führungskräfte berücksichtigt.

Der Antragsteller nahm an der Beförderungsrunde 2021/2022 der Antragsgegnerin für die Beförderungsliste A13_vz+Z (Beförderungsamt A 13 Z) teil. Auf der Beförderungsliste konkurrierten 21 Bewerberinnen und Bewerber um drei Planstellen. Mit Schreiben vom 2. November 2021 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er nicht habe befördert werden können. Es hätten nur Beamtinnen und Beamte befördert werden können, die mit mindestens „Hervorragend +“ bewertet worden seien.

Am 16. November 2021 hat der Antragsteller um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht. Zur Begründung trägt er vor, dass seine der Beförderungsrunde zugrundeliegende Beurteilung rechtswidrig sei. Die Höherwertigkeit der vom Antragsteller ausgeübten Tätigkeit sei nicht angemessen gewürdigt worden. Seine Tätigkeit beinhalte die politische Interessenvertretung der Deutschen Telekom AG gegenüber drei Bundesländern auf Ebene der Ministerien bis hin zu Staatssekretären und Ministern sowie gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden auf Bundesebene auf Ebene der jeweiligen Geschäftsführungen. Die Tätigkeit des Antragstellers sei daher von ihrer Bedeutung mit einem Grad von Verantwortung verbunden, der mindestens mit interner Führungsverantwortung vergleichbar sei.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu untersagen, die Beförderung wenigstens eines Konkurrenten des Antragstellers nach Besoldungsgruppe A 13 Z durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A 13 Z freizuhalten.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung führt sie aus, dass die zur Beförderung ausgewählten Beamten ... und der Beigeladene Tätigkeiten ausübten, die im Bereich der Managementgroups angesiedelt seien (MG 2 bzw. MG 3). Dies entspreche den Anforderungen des Statusamts A 16 bzw. B 3. Der Antragsteller übe hingegen eine (lediglich) nach AT 1-2 bewertete Tätigkeit aus. Dies

entspreche den Anforderungen einer nach A 15 bewerteten Tätigkeit. Der Antragsteller trage zwar zu Recht vor, dass er eine höherwertige Tätigkeit ausübe, verkenne dabei aber, dass die zur Beförderung ausgewählten Beamten ... und der Beigeladene eine noch höherwertigere Tätigkeit ausübten. Der auf Listenplatz 1 gereichte Beamte sei während des Beurteilungszeitraums als voll freigestelltes Betriebsratsmitglied/Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen tätig gewesen. Für ihn seien daher entsprechend Nr. 2.4. der Beurteilungsrichtlinie die Regelungen zur Konzernbetriebsvereinbarung zwischen der Deutschen Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat für voll freigestellte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Konzernauszubildendenvertretung (KBV BR Vergleichspersonen), Stand 7.9.2012, sowie die Konzernbetriebsvereinbarung für voll freigestellte Vertrauenspersonen und voll freigestellte stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (KVB SchwbV Vergleichspersonen), Stand 7.9.2012, zur Anwendung gekommen. Es seien in entsprechender Anwendung der Anlage 3 zur KBV drei Vergleichspersonen benannt worden. Für zwei der drei Vergleichspersonen sei in dem maßgeblichen Zeitraum eine Fortentwicklung anzunehmen. In Anwendung des § 4 Abs. 1, 1. HS der KBV BR Vergleichspersonen/ KVB SchwbV Vergleichspersonen sei daher auch bei ihm eine Fortentwicklung angenommen worden, so dass das Gesamturteil „Hervorragend ++“ fiktiv zu unterstellen sei. Die Höherwertigkeit der vom Antragsteller ausgeübten Tätigkeit sei auch in der dienstlichen Beurteilung ausreichend, nämlich sowohl in den Einzelkriterien als auch in der Begründung des Gesamtergebnisses und als Vermerk auf dem Deckblatt der Beurteilung berücksichtigt worden. Die gemessen an dem Statusamt deutlich höherwertige Tätigkeit in Verbindung mit den ausschließlich sehr gut bewerteten Einzelmerkmalen könne grundsätzlich das beste Gesamturteil rechtfertigen. Jedoch sei bei Vergabe der Gesamtergebnisse nach den Einzelleistungen im Vergleich zur Gesamtgruppe zu differenzieren. Der Antragsteller könne nicht das beste Gesamtergebnis erhalten, da auf der Beurteilungsliste ausschließlich solche Beamte das Beurteilungsergebnis „hervorragend“ erhalten hätten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt seien. Nach der Rechtsprechung des OVG Münster, Beschl. v. 31.5.2021, 1 B 430/21 u. v. 14.6.2021, 1 B 409/21, habe die Wertigkeit des Dienstpostens, auf denen der Beamte eingesetzt werde, eine größere Bedeutung als früher. Daher sei es praktisch ausgeschlossen, dass der Antragsteller, der im Vergleich zu den ausgewählten Konkurrenten (lediglich) eine nach A 15 bewertete Tätigkeit ausgeübt habe, dennoch eine um eine Note bessere Beurteilung werde erlangen können.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

II.

Der gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO statthafte und auch im Übrigen zulässige Antrag hat Erfolg.

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. Nach § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO hat der Antragsteller glaubhaft zu machen, dass ihm der streitige Anspruch in der Hauptsache zusteht (sog. Anordnungsanspruch) und dessen vorläufige Sicherung nötig erscheint (sog. Anordnungsgrund).

1. Der Antragsteller hat das Bestehen eines Anordnungsanspruchs glaubhaft gemacht. Denn die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende Beurteilung des Antragstellers erweist sich als rechtswidrig (dazu unter a)) und die Erfolgsaussichten des Antragstellers sind bei einer erneuten Auswahl offen, seine Auswahl erscheint also möglich (dazu unter b)).

a) Der durch Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistete Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers wurde durch die Antragsgegnerin verletzt, da die herangezogene dienstliche Beurteilung rechtswidrig ist. Insoweit ist vorliegend eine umfassende, nicht lediglich summarische Prüfung der Sach- und Rechtslage geboten, da bei einer beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeit das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes mit Rücksicht auf das Gebot effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG die Funktion des Hauptsacheverfahrens übernimmt (OVG Hamburg, Beschl. v. 23.2.2018, 5 Bs 255/17 m.w.N., n.v.). Bei den von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen, wie hier der Vergabe eines nach Besoldungsgruppe A 13 Z bewerteten Beförderungsamtes, 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. BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015, 2 BvR 1958/13, juris, Rn. 58; BVerwG, Beschl. v. 27.9.2011, 2 VR 3.11, juris, Rn. 23). Dabei ist die verwaltungsgerichtliche Kontrolle der dienstlichen Beurteilung auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt aus-

gegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den rechtlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, Urtr. v. 1.3.2018, 2 A 10/17, juris, Rn. 31 m.w.N.). 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 (st. Rspr., z.B. BVerwG, Urtr. v. 11.12.2008, 2 A 7.08, juris, Rn. 8 m.w.N.).

Unter Anwendung dieser Maßstäbe ist die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende Beurteilung des Antragstellers rechtswidrig, denn der Antragsteller hat systembedingt trotz herausragender Leistungen keine Möglichkeit gehabt, die Höchstnote im Gesamturteil zu erreichen. Im grundsätzlich nicht zu beanstandenden Beurteilungssystem der Telekom (1) ist zwar ein höherwertiger Dienstposten zu berücksichtigen (2) und dürfen Quervergleiche angestellt werden (3). Ein Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz liegt jedoch dann vor, wenn – wie hier – die Bildung der Vergleichsgruppe dazu führt, dass ein amtsangemessen beschäftigter Kollege trotz herausragender Leistungen im Vergleich zu statusgleichen, aber höherwertig eingesetzten Kolleginnen und Kollegen keinerlei Möglichkeit hat, im Gesamturteil die Spitzennote zu erhalten (4).

(1) Das Beurteilungssystem der Telekom ist im Grundsatz nicht zu beanstanden. Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten (BeurtRL-Telekom) für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen zur Verfügung steht, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Stufen erfolgt (VGH München, Beschl. v. 19.10.2015, 6 CE 15.2043, juris, Rn. 18; OVG Saarbrücken, Beschl. v. 29.3.2016, 1 B 2/16, juris, Rn. 13 ff. m.w.N.; siehe auch OVG Münster, Beschl. v. 25.3.2020, 1 B 725/19, juris, Rn. 17). Denn das Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden, darf also nicht rein rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gewonnen werden. Dementsprechend ist der Dienstherr nicht gehindert, die Notenstufen für das Gesamturteil weiter auszudifferenzieren als für die Einzelmerkmale, um dem Gesamtbild von Eignung, Leistung und Befähigung gerecht zu werden. So kann eine weitaus differenziertere Aus-

sage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich getroffen werden (vgl. VGH München, Beschl. v. 10.11.2015, 6 CE 15.2233, juris, Rn. 18 u. Beschl. v. 19.10.2015, 6 CE 15.2043, juris, Rn. 18; OVG Saarbrücken, Beschl. v. 29.3.2016, 1 B 2/16, juris, Rn. 15).

(2) Die Kammer verkennt nicht, dass bei der Beurteilung die Höherwertigkeit eines Dienstpostens zu berücksichtigen ist. Nach Nr. 5 BeurRL-Telekom müssen die Erst- und Zweitbeurteiler für den – auch hier vorliegenden – (Regel-)Fall, dass sie 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. Die unmittelbaren Führungskräfte haben bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen (§ 1 und § 2 Abs. 3, 4 Beilage 3 der Anlage 4 zur BeurRL-Telekom), folglich also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander, muss sodann der Beurteiler 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 (VGH München, Beschl. v. 23.1.2017, 6 CE 16.2406, juris, Rn. 15 m.w.N.). Dies entspricht auch Nr. 6 der BeurRL-Telekom, wonach die Beurteilung die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie die konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) berücksichtigt.

(3) Dabei ist es der Antragsgegnerin grundsätzlich nicht verwehrt, bei der Vergabe der Gesamturteile nach den Einzelleistungen, insbesondere auch in Bezug auf die Höherwertigkeit der Dienstposten, im Vergleich zur Gesamtgruppe auf derselben Beurteilungsliste zu differenzieren (vgl. VGH München, Beschl. v. 23.1.2017, 6 CE 16.2406, juris, Rn. 21 u. Urt. v. 20.8.2020, 6 B 18.2657, juris, Rn. 30; OVG Schleswig, Beschl. v. 23.7. 2021, 2 MB 16/20, juris, Rn. 34 ff.; OVG Münster, Beschl. v. 14.8.2019, 1 B 612/19, juris, Rn. 37 ff. u. Beschl. v. 31.5. 2021, 1 B 430/21, Rn. 27; a.A. VG Berlin, Beschl. v. 9.11.2017, 28 L 546.17, juris, Rn. 28 ff; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 27.6.2018, OVG 10 S 83.17, juris, Rn. 21). Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält sie erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen

in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter (BVerwG, Urt. v. 17.9.2015, 2 C 13/14, juris, Rn. 13). Eine Bezugsgruppe muss deshalb in dem Sinn „homogen“ zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als die maßgeblichen Beurteilungskriterien gelten. Nur dann können diese bei den einzelnen, miteinander in einem Konkurrenzverhältnis stehenden Beamten verglichen und sie in eine bestimmte Reihenfolge gebracht werden. Diesen Anforderungen wird die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes in besonderem Maße gerecht. Das gilt grundsätzlich auch mit Blick auf solche Beamte, die einen mehr oder weniger höherwertigen Dienst- oder Arbeitsposten wahrnehmen. Denn dadurch ändert sich nichts an ihrem Status und damit an den Beurteilungsmaßstäben (VGH München, Urt. v. 20.8.2020, 6 B 18.2657, juris, Rn. 30 m.w.N.).

(4) Eine andere Bewertung ist jedoch dann geboten, wenn durch die Vergleichsgruppenbildung systembedingt ausgeschlossen ist, dass ein amtsangemessen beschäftigter Kollege trotz herausragender Leistungen im Vergleich zu den statusgleichen, aber höherwertig eingesetzten Kolleginnen und Kollegen keinerlei Möglichkeit hat, im Gesamturteil die Spitzennote zu erhalten und dementsprechend zum Kreis derjenigen zu gehören, die für eine Beförderung in das nächst höhere Statusamt in Betracht kommen (vgl. VGH München, Urt. v. 20.8.2020, 6 B 18.2657, juris, Rn. 31 m.w.N.). In solch einem Fall ist dem Beamten selbst bei optimaler Erfüllung der Anforderung seines Statusamtes ein Teil des gesamten Spektrums der Notenskala verschlossen (vgl. VG Berlin, Beschl. v. 9.11.2017, 28 L 546.17, juris, Rn. 31).

Ein solcher Ausnahmefall liegt hier vor. Der Antragsteller hat in allen Einzelkriterien die bestmögliche Note „Sehr gut“ erhalten. Auch die textlichen Erläuterungen zu den Einzelkriterien zeigen, dass es sich nicht um eine „normale“ sehr gute Leistung, sondern um eine herausragende Leistung handelt. Danach „beeindruckte der Antragsteller durch ausgezeichnete Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht“, „brilliere mit einer weit überdurchschnittlichen Individualzielerreichung“ und habe eine „herausragende Lösungsorientierung“ (Arbeitsergebnisse). Er „wende eine bemerkenswerte Methodik zur erfolgreichen Erledigung seiner Aufgaben an“ und zeige bei der Bewältigung seiner Aufgaben „in höchstem Maße Eigenständigkeit“ (Praktische Arbeitsweise). Er „besitze eine bemerkenswerte Auffassungsgabe“, „beeindrucke durch sein bemerkenswert pflichtbewusstes Verhalten“, handle „beispielhaft zuverlässig“ (Allgemeine Befähigung). Der Antragsteller besitze „exzellente Fachkenntnisse“ und sei deswegen „sowohl für seine Kolleginnen und Kollegen als

auch für seine Führungskraft ein kompetenter und wichtiger Ansprechpartner“ (Fachliche Kompetenz). Das „sehr gute Sozialverhalten“ sei „stets von bemerkenswerter Kollegialität und Hilfsbereitschaft geprägt“, er besitze einen „außergewöhnlich respektvollen Umgang“ und die Zusammenarbeit sei „tadellos und höchst professionell“ (Soziale Kompetenzen). Der Antragsteller „verfüge über ausgezeichnete wirtschaftliche Fähigkeiten“ (Wirtschaftliches Handeln). Diese Formulierungen sind durchgängig in besonders hohem Maße gesteigert und lassen auf keine Abwertung schließen.

Weiter war zu berücksichtigen, dass der Antragsteller hier laufbahnübergreifend und mehrere Stufen höherwertig eingesetzt war (im Unterschied hierzu war der Kläger in dem dem Urteil des VGH München vom 20. August 2020, 6 B 18.2657, zugrundeliegenden Sachverhalt nur innerhalb seiner Laufbahn und nur auf einem um eine Stufe höherwertigen Dienstposten tätig).

Dies zugrunde gelegt geht die Kammer davon aus, dass der Antragsteller allein deswegen nicht die Note „Hervorragend“ erhalten hat, weil die am besten beurteilten Beamtinnen und Beamten einen noch höherwertigeren Dienstposten ausgeübt haben. Dabei ist für die Kammer maßgebend, dass die Antragsgegnerin in der Begründung des Gesamtergebnisses ausgeführt hat, dass das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ ausschließlich Beamte erhalten hätten, die eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und die darüber hinaus höherwertig eingesetzt seien. Dies hat die Antragsgegnerin in ihrer Antragswiderrückmeldung (Bl. 34 d. A.) wiederholt. Danach könne zwar die deutlich höherwertige Tätigkeit in Verbindung mit den ausschließlich sehr gut bewerteten Einzelmerkmalen grundsätzlich das bestmögliche Gesamturteil rechtfertigen. Aufgrund des Quervergleichs könne der Antragsteller aber hier nicht das beste Gesamtergebnis erhalten, da andere Beamtinnen und Beamten auf der Beurteilungsliste eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und darüber hinaus höherwertig eingesetzt seien. Es sei „praktisch ausgeschlossen“, dass der Antragsteller, der im Vergleich zu den ausgewählten Konkurrenten (lediglich) eine nach A 15 bewertete Tätigkeit ausgeübt habe, dennoch eine um eine Note bessere Beurteilung werde erlangen können. Da die Antragsgegnerin die „Leistung“ des Antragstellers und der am besten beurteilten Beamtinnen und Beamten grundsätzlich als „vergleichbar“ eingeordnet, trotzdem aber eine unterschiedliche Beurteilung erteilt hat, spricht dies dafür, dass alleiniges Differenzierungskriterium für die unterschiedliche Beurteilung die Höherwertigkeit des Dienstpostens war. Dem steht nicht entgegen, dass die Antragsgegnerin in der Begründung des Gesamturteils erläutert, dass der Antragsteller in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die

Note „Hervorragend“ habe erhalten können. Hierbei handelt es sich um eine floskelhafte Formulierung, die insbesondere nicht darlegt, welche Einzelkriterien nicht optimal erfüllt sind und daher nicht die Höchstnote rechtfertigen. Zudem hat die Antragsgegnerin dem Antragsteller zuvor gerade eine „vergleichbare Leistung“ mit der Spitzengruppe der beurteilten Beamten attestiert. Auch dies zeigt – zusammen mit den durchgängig höchst positiv formulierten textlichen Erläuterungen der Einzelbewertungen –, dass die Antragsgegnerin die Absenkung der Höchstnote allein auf den im Vergleich weniger höherwertigen Dienstposten gestützt hat. In diesem Fall war die Beurteilung nicht mehr ausschließlich am Leistungsgrundsatz ausgerichtet, sondern durch die vorherige Zuweisung der Dienstposten von der Leistung der zu Beurteilenden teilweise entkoppelt.

Andernfalls wäre jedenfalls das Gesamtergebnis nicht plausibel begründet. Die Antragsgegnerin hat substantiell und bezogen auf den jeweiligen Einzelfall nachvollziehbar zu erläutern, wie die Einzelbewertungen in das Gesamturteil, das aus Note und Ausprägungsgrad besteht, übertragen worden sind (OVG Schleswig, Beschl. v. 23.7. 2021, 2 MB 16/20, juris, Rn. 26; OVG Münster, Beschl. v. 25.3.2020, 1 B 725/19, juris, Rn. 17 f.). Es ist nicht nachvollziehbar, warum bei den durchgängig höchst positiven textlichen Erläuterungen der Einzelkriterien für die Bildung des Gesamturteils einzelne nicht näher differenziert hervorgehoben wurden und aus welchem Grund dies erfolgt ist. Insbesondere ist es etwa nicht plausibel, warum die in der Einzelbewertung besonders herausragend formulierte Erläuterung zu den Arbeitsergebnissen bei der Bildung des Gesamturteils nicht besonders berücksichtigt wurde.

b) Der Antragsteller wäre bei einer erneuten Auswahl nicht chancenlos. Insoweit setzt der verwaltungsgerichtliche Eilrechtsschutz zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs lediglich voraus, dass die Erfolgsaussichten des betroffenen Beamten bei erneuter Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint (OVG Hamburg, Beschl. v. 19.2.2016, 5 Bs 212/15, juris, Rn. 31). Es erscheint nicht ausgeschlossen, dass der Antragsteller bei einer erneuten Beurteilung unter Berücksichtigung der aufgezeigten Anforderungen dasselbe Gesamturteil wie der Beigeladene erhalten wird und dann bei gleicher Gesamtnote eine Feinausschärfung vorzunehmen wäre. Da der Antragsteller selbst deutlich höherwertig und laufbahnübergreifend eingesetzt ist, erscheint es insbesondere auch möglich, dass er zu dem noch höherwertiger eingesetzten Beigeladenen aufschließen kann.

2. Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Er ist auf die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes angewiesen, um die bevorstehende Beförderung des

Beigeladenen und damit einen endgültigen Rechtsverlust zu verhindern (vgl. BVerwG, Urt. v. 4.11.2010, 2 C 16.09, juris, Rn. 31 ff.).

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 und 3 und § 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, etwaige außergerichtliche Kosten des Beigeladenen der Antragsgegnerin aufzuerlegen, weil dieser keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO). Die Festsetzung des Streitwertes ergibt sich aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 bis 4 GKG i.V.m. Ziffer 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013. Zugrunde zu legen ist hiernach die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge in der angestrebten Besoldungsgruppe mit Ausnahme der nichtruhegehaltsfähigen Zulagen sowie ohne Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängig sind. Auch wenn in der Neufassung des GKG nicht mehr ausdrücklich auf das Endgrundgehalt Bezug genommen wird, bleibt dieses maßgeblich. Anzusetzen sind danach das im Kalenderjahr 2021 (vgl. § 40 GKG) in der Besoldungsgruppe A 13 zu zahlende Endgrundgehalt zuzüglich der Amtszulage, die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeamtVG i.V.m. § 42 Abs. 2 Satz 1 BBesGruhegehaltsfähig ist. Vorliegend betrug das Endgrundgehalt für die Besoldungsgruppe A 13 5.799,96 Euro. Der sich daraus ergebende Wert von 36.792,12 Euro ($[5.799,96 \text{ Euro} + 332,06] \times 6$) ist wegen des nur vorläufig begehrten Rechtsschutzes zu halbieren (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 2.6.2014, 3 Bs 36/14, juris, Rn. 29), sodass sich der Streitwert in Höhe von 18.396,06 Euro errechnet.