

Das erste Obergericht, welches sich in einer Beschwerdeentscheidung mit der neuen Beförderungspraxis der DTAG befasst hat, ist das Oberverwaltungsgericht Münster.

Durch Beschluss vom 18.06.2015, AZ: 1 B 146/15, hat es die Beschwerde der DTAG gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 27.01.2015, AZ: 12 L 1932/14, zurückgewiesen. Es konzidiert der DTAG, zwar die Argumente des Verwaltungsgerichts durchgreifend in Frage gestellt zu haben, bestätigt jedoch die Entscheidung im Ergebnis aus anderen Gründen.

Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen hatte seine Entscheidung zugunsten des Antragstellers damit begründet, dass er aufgrund des Umstandes, dass er bei einer Tochter-GmbH der DTAG beschäftigt ist, nicht hätte dienstlich beurteilt werden dürfen. Seine Laufbahn hätte fiktiv fortgeschrieben werden müssen.

Dieser Auffassung schließt sich das Oberverwaltungsgericht Münster nicht an.

Die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten leisten keinen Dienst, da sie bei einem Privatunternehmen arbeiten. Das Postpersonalrechtsgesetz fingiert jedoch diese berufliche Tätigkeit als Dienst. Diese Fiktion gilt nicht nur für aktive Beamte der DTAG sondern auch für beurlaubte Beamte, die bei einer Tochter-GmbH arbeiten. Deren Tätigkeit wird (ebenfalls) als Dienst fingiert.

Das Oberverwaltungsgericht Münster beanstandet die Auswahlentscheidung zur Beförderung, die auf der Basis der erstellten dienstlichen Beurteilungen getroffen wurde. Die dienstliche Beurteilung des Beamten war nämlich rechtswidrig.

Nach dem Beurteilungssystem der DTAG werden zur Vorbereitung der Beurteilungen

Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte eingeholt. Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Das Oberverwaltungsgericht macht dann konkrete Ausführungen zu der Problematik, wann Beurteilungsbeiträge hinreichend aussagekräftig sind, wie diese in die Überlegungen des Beurteilers einzubeziehen sind, ob und bejahendenfalls unter welchen Voraussetzungen der Beurteiler von den Stellungnahmen der Führungskräfte abweichen oder die Noten übernehmen kann.

Im konkreten Fall ist dem für die DTAG handelnden Beurteiler die Erstellung einer fehlerfreien Beurteilung nicht gelungen.

Weiter weist das Oberverwaltungsgericht darauf hin, wie grundsätzlich zu verfahren ist, wenn ein Beamter höherwertige Aufgaben wahrnimmt.

Nähere Einzelheiten sind dem beigefügten Beschluss zu entnehmen.

Wegen der richtungsweisenden Bedeutung ist die Entscheidung im Volltext veröffentlicht bei:

[openjur.de](http://openjur.de)

[nrwe \(Rechtsprechungsdatenbank NRW\)](http://nrwe.de)

[rechtsportal.de](http://rechtsportal.de) (Abodienst, kostenloses Probeabo) Abgrenzung der dienstlichen Beurteilung

eines Postbeamten von einer fiktiven Fortschreibung seiner letzten dienstlichen Beurteilung  
Jurion (Abodienst, Leitsatz/Tenor frei)

1 B 146/15  
12 L 1932/14 Gelsenkirchen

Beglaubigte Abschrift

B e s c h l u s s

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren  
des Technischen Fernmeldeobersekretärs

Antragstellers,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Kupferschläger und Kollegen,  
Reitzensteinstraße 4, 45657 Recklinghausen,  
Az.:

**Helmut Legarth**  
Rechtsanwalt  
Reitzensteinstraße 4  
**45657 Recklinghausen**  
Tel.: 0 23 61 - 92 72-0

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesrat (Bundesrepublik Deutschland)  
Telekom AG, SBR, BRS, Rechtsservice Dienstrecht, Gradestraße 18,  
30163 Hannover, Az.: 14.196-3BRS,

Antragsgegnerin,

Beigeladene: 1.  
2.  
3.  
4.  
5.  
6.

wegen Beförderung;  
hier: Beschwerde im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat der 1. Senat des

OBERVERWALTUNGSGERICHTS FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

am 18. Juni 2015

durch

den Vorsitzenden Richter am Oberverwaltungsgericht **Holtbrügge**,

den Richter am Oberverwaltungsgericht **Schultze-Rhonhof**,

die Richterin am Oberverwaltungsgericht **Sarnighausen**

- 2 -

auf die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 27. Januar 2015

beschlossen:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme etwaiger außergerichtlicher Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert wird unter Änderung der Streitwertfestsetzung des Verwaltungsgerichts für das erstinstanzliche Verfahren auf 8.590,68 Euro und für das Beschwerdeverfahren auf 8.789,51 Euro festgesetzt.

### Gründe

Die zulässige Beschwerde hat im Ergebnis keinen Erfolg. Die Antragsgegnerin hat zwar die Argumentation des Verwaltungsgerichts durchgreifend in Frage gestellt (dazu 1.). Der angefochtene Beschluss ist aber im Ergebnis aus anderen Gründen richtig (dazu 2.).

Mit dem angefochtenen Beschluss hat das Verwaltungsgericht der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die in der Einheit „DT Technik“ im Rahmen der Beförderungsrunde 2014/15 ausgewiesenen und zu besetzenden Planstellen der Besoldungsgruppe A 8 BBesO mit den Beigeladenen zu besetzen, bis über das diesbezügliche Beförderungsbegehren des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist. Zur Begründung hat es ausgeführt, die der Bewerbung des Antragstellers zugrundeliegende dienstliche Beurteilung sei rechtswidrig. Denn der nach § 13 Abs. 1 SUrlV beurlaubte Antragsteller hätte nicht dienstlich beurteilt werden dürfen. Seine Laufbahn hätte vielmehr im Wege einer fiktiven Fortschreibung nachgezeichnet werden müssen.

1. Diese Argumentation des Verwaltungsgerichts hat die Antragsgegnerin mit ihrem fristgerecht vorgelegten Beschwerdevorbringen durchgreifend in Frage gestellt.

Beamte, die im Rahmen einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG oder einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV bei einem Postnachfolgeunternehmen, einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, sind nach den §§ 48 ff. BLV, § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 PostPersRG i. V. m. § 1 Abs. 1 PostLV grundsätzlich dienstlich zu beurteilen und erhalten nicht lediglich eine fiktive Fortschreibung ihrer letzten dienstlichen Beurteilung.

Vgl. Senatsbeschluss vom 15. März 2013 – 1 B 133/13 – ZBR 2013, 266 = juris, Rn. 85 ff., im Ergebnis ebenso VG Stuttgart, Beschluss vom 7. Februar 2013 – 8 K 3954/12 –, juris, Rn. 16; Lenders/Weber/Wehner, PostPersRG, 2. Aufl. 2014, § 4 Rn. 23.

Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 PostPersRG i. V. m. § 1 Abs. 1 PostLV gelten für Beamte, die bei einem Postnachfolgeunternehmen beschäftigt sind, die für Bundesbeamte allgemein geltenden Vorschriften, also auch diejenigen der Bundeslaufbahnverordnung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Bundesbeamte werden grundsätzlich nach den §§ 48 ff. BLV dienstlich beurteilt. Da die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten keinen Dienst im beamtenrechtlichen Sinne verrichten, weil sie bei Privatunternehmen arbeiten, fingiert § 4 Abs. 1 PostPersRG die berufliche Tätigkeit solcher Beamter als Dienst. Dieser Dienst kann grundsätzlich dienstlich beurteilt werden. § 1 Abs. 5 Nr. 2 PostLV erweitert die Fiktion des Dienstes auf Beamte in der Situation des Antragstellers, die im Rahmen einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV bei einem der Tochter-/Beteiligungsunternehmen beschäftigt sind. Eine solche Beurlaubung steht nach den §§ 4 Abs. 3 Satz 4 und 8 PostPersRG, 6 Abs. 1 Satz 1 PostLV der Beförderung eines Beamten im Rahmen einer regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegen. Beförderungen erfolgen nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 32 BLV nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Feststellungen über diese Kriterien sind nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Um beurlaubte Beamte in der Situation des Antragstellers bei Beförderungen im Verhältnis zu nicht beurlaubten Beamten nicht zu benachteiligen, sind demnach auch sie regelmäßig dienstlich zu beurteilen. Die Postlaufbahnverordnung sieht nicht grundsätzlich Gegenteiliges vor.

- 4 -

Dies ergibt sich aus Folgendem: § 6 Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 Satz 1 PostLV geht der Sache nach davon aus, dass grundsätzlich auch während einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV eine dienstliche Beurteilung erstellt wird. Denn nach § 6 Abs. 2 Satz 1 PostLV ist im Fall einer solchen Beurlaubung (nur dann) die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und Laufbahngruppe mit der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, die bei dem jeweiligen Postnachfolgeunternehmen hauptamtlich tätig sind, fiktiv fortzuschreiben, wenn eine zur Vorbereitung der Beurteilung geeignete Stellungnahme des Unternehmens, bei dem die Beamtin oder der Beamte beschäftigt ist, nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums erlangt werden kann. Die Annahme, dass grundsätzlich eine dienstliche Beurteilung erstellt wird, ergibt sich schon aus dem Wortlaut: „zur Vorbereitung der Beurteilung“.

Das Erfordernis einer dienstlichen Beurteilung folgt weiter aus der Systematik der Postlaufbahnverordnung: § 6 Abs. 2 Satz 1 PostLV wäre als Ausnahmeregelung für einen Sonderfall nämlich überflüssig, wenn beurlaubte Beamte ohnehin keine aktuelle dienstliche Beurteilung, sondern nur eine fiktive Fortschreibung einer älteren Beurteilung erhielten. Weiter gelten nach der (sprachlich verunglückten) Regelung des § 1 Abs. 5 Nr. 2 PostLV auch Tätigkeiten bei den Postnachfolgeunternehmen oder anderen Unternehmen, die während einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV wahrgenommen werden, als Dienstposten im Sinne der Bundeslaufbahnverordnung (ebenso nach § 1 Abs. 5 Nr. 1 PostLV während einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG). Das ist so zu verstehen, dass damit zugleich die auf dem (fiktiven) Dienstposten wahrgenommene Tätigkeit als "Dienst" gilt; hierdurch ist auch die Möglichkeit dienstlicher Beurteilung ebenso wie bei den nicht beurlaubten und bei Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten grundsätzlich eröffnet, deren Tätigkeit gemäß § 4 Abs. 1 PostPersRG ebenfalls als Dienst gilt.

Vgl. Senatsbeschluss vom 15. März 2013 – 1 B 133/13 –, ZBR 2013, 266 = juris, Rn. 85 f.

Die generelle Anordnung nur einer fiktiven Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung folgt auch nicht aus § 6 Abs. 1 Satz 2 PostLV. Danach ist in

- 5 -

den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 PostPersRG (Beurlaubung und Zuweisung) sowie im Falle einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV Maßstab für die regelmäßige Laufbahnentwicklung das Fortkommen der Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und Laufbahngruppe mit der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, die bei dem jeweiligen Postnachfolgeunternehmen hauptamtlich beschäftigt sind. Diese Regelung ist vor dem Hintergrund zu verstehen, dass nach § 6 Abs. 1 Satz 1 PostLV sowie § 4 Abs. 3 Satz 4 und 8, Abs. 4 Satz 6 PostPersRG Zuweisungen und Beurlaubungen einer Beförderung im Rahmen einer regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegenstehen dürfen. § 6 Abs. 1 Satz 2 PostLV nennt insoweit die Vergleichsgruppe für die regelmäßige Laufbahnentwicklung. Inhaltliche Vorgaben für regelmäßige dienstliche Beurteilungen außerhalb des Sonderfalls einer fiktiven Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung nach § 6 Abs. 2 Satz 1 PostLV ergeben sich daraus jedoch nicht.

Vgl. Senatsbeschluss vom 15. März 2013 – 1 B  
133/13 –, ZBR 2013, 266 = juris, Rn. 87.

Dass Beamte mit einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV oder einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG nicht nur im Wege einer fiktiven Fortschreibung dienstlich beurteilt werden, entspricht auch dem Willen des Verordnungsgebers, wie er sich aus der von der Antragsgegnerin übersandten Begründung zur Postlaufbahnverordnung (Bearbeitungsstand: 16. Dezember 2011) ergibt. Darin heißt es zu § 6 Abs. 2 PostLV: „Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind gemäß § 33 Absatz 1 BLV in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Eine fiktive Fortschreibung früherer Beurteilungen kommt nur unter den engen Voraussetzungen des § 33 Absatz 3 BLV in Betracht.“ Weiter wird ausgeführt, dass es sich in der Anwendungspraxis der Postnachfolgeunternehmen als zunehmend schwierig gestalte, inhaltlich verwertbare und normativ vergleichbare Stellungnahmen der zahlreichen Einsatzstellen außerhalb der Konzernunternehmen zu erhalten. Um die konzernextern eingesetzten Beamten nicht zu benachteiligen, sehe § 6 Abs. 2 Satz 1 PostLV notfalls eine fiktive Laufbahnnachzeichnung vor. Dementsprechend gehen auch die Hinweise des Bundesministeriums der Finanzen zur Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des Postpersonalrechtsgesetzes (Postlaufbahnverordnung – PostLV) – VIII A 3 – PM 1501/08/10001 – vom 23. Januar 2012 unter der

- 6 -

(auch bei Lenders/Weber/Wehner, PostPersRG, 2. Aufl. 2014, Anhang I, § 6 PostLV, Rn. 23, abgedruckten) Ziffer 3 davon aus, eine fiktive Fortschreibung der Beurteilung sei immer nur subsidiär gegenüber der tatsächlichen Beurteilung. Vor einer fiktiven Beurteilung seien stets alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um eine zur Vorbereitung der Beurteilung geeignete Stellungnahme des Unternehmens, bei dem die Beamtin oder der Beamte tätig sei, zu erlangen.

Es erscheint auch sachgerecht, Beamte mit einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG bzw. einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV dienstlich zu beurteilen. Nach Kenntnis des Senats aus zahlreichen Verfahren mit Beteiligung von Postnachfolgeunternehmen verrichten aktive und beurlaubte, aber tatsächlich beschäftigte Beamte häufig einander entsprechende Tätigkeiten, wobei hinsichtlich der entsprechenden Posten nicht grundsätzlich nach ihrer Besetzung mit beurlaubten und nicht beurlaubten Beamten differenziert wird. Es gibt also nicht notwendig einen qualitativen Unterschied in den Tätigkeiten, wie dies etwa bei Beamten der Fall ist, die als Personalratsmitglieder oder während einer Elternzeit vollständig vom Dienst freigestellt sind und deren dienstliche Beurteilung daher nur fiktiv fortgeschrieben werden kann (vgl. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 BLV). Hinzu kommt, dass es nach den Erfahrungen des Senats schon wegen der notwendigen Vergleichsgruppenbildung in der Praxis sehr schwierig sein kann, eine Beurteilung in rechtmäßiger Weise fiktiv fortzuschreiben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die letzte dienstliche Beurteilung schon viele Jahre zurückliegt und zu Beginn der Beurlaubung oder Freistellung keine Vergleichsgruppe gebildet worden ist. Auch dies spricht dafür, die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen auf die Ausnahmefälle zu beschränken, in denen keine Anhaltspunkte für eine dienstliche Bewertung bestehen (vgl. die in § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV genannten Fälle).

Soweit das Verwaltungsgericht darauf hinweist, die Fiktion in § 1 Abs. 5 Nr. 2 PostLV zeige, dass der Ordnungsgeber selbst davon ausgehe, die Tätigkeit während der Beurlaubung sei kein Dienst, trifft dies ebenso auf die Tätigkeit der nicht beurlaubten Beamten in Postnachfolgeunternehmen zu: Auch für diese fingiert § 4 Abs. 1 PostPersRG die berufliche Tätigkeit als Dienst. Diese Fiktion ist u. a. deswegen sinnvoll, um dienstliche Beurteilungen verfassen zu können, damit solche Beamten auf deren Grundlage die Möglichkeit haben, nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Rege-



- 7 -

lungen befördert zu werden. Würde man für Beamte mit einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG oder einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrlV dienstliche Beurteilungen lediglich fiktiv fortschreiben, bestände wegen der hohen Fehleranfälligkeit solcher fiktiver Beurteilungen im Streitfall die Gefahr, dass weder die beurlaubten Beamten noch deren Konkurrenten befördert werden könnten, bis rechtmäßige fiktive Fortschreibungen der letzten dienstlichen Beurteilungen erstellt worden wären. Dies wäre in hohem Maße unpraktikabel und würde letztlich zu Lasten aller bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten in Beförderungsverfahren gehen.

2. Der angefochtene Beschluss ist allerdings im Ergebnis aus anderen Gründen richtig. Der Antragsteller hat sowohl einen Anordnungsanspruch als auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (vgl. § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO). Die einstweilige Anordnung ist mit Blick auf die von der Antragsgegnerin konkret beabsichtigte Besetzung der streitgegenständlichen Stellen mit den Beigeladenen notwendig, um den materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern.

Die Prüfung, ob sich der Beschluss aus anderen Gründen als richtig erweist, ist dem Senat nicht wegen der Beschränkung des § 146 Abs. 4 Satz 3 und 6 VwGO verwehrt. Ergibt die nach diesen Bestimmungen prinzipiell auf die dargelegten Gründe beschränkte Prüfung des Beschwerdegerichts, dass die tragende Begründung des Verwaltungsgerichts - wie hier - die Stattgabe des Antrags auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nicht trägt, hat es umfassend zu prüfen, ob vorläufiger Rechtsschutz nach allgemeinen Maßstäben zu gewähren ist. Der verfassungsrechtlich gebotene effektive Rechtsschutz nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG gebietet es dann, die weitere Prüfung durch das Beschwerdegericht an denselben Maßstäben auszurichten, wie sie auch ohne die Regelung des § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO anzuwenden wären.

Ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. die Beschlüsse vom 12. Mai 2010 – 1 B 587/10 –, n. v., BA, S. 3 f., und vom 7. August 2006 – 1 B 653/06 –, juris, Rn. 24 f., jeweils m. w. N.; vgl. ferner etwa OVG NRW, Beschluss vom 13. November 2014 – 2 B

1111/14 –, NVwZ-RR 2015, 172 = juris, Rn. 25 f.,  
m. w. N.

Dabei ist Folgendes zu beachten: Die Prüfung der Auswahlentscheidung im gerichtlichen Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes ist nicht auf eine lediglich summarische Prüfung beschränkt. Vielmehr ist der Prüfungsmaßstab in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten im Eilverfahren wegen der sich aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG ergebenden Anforderungen grundsätzlich derselbe wie im Hauptsacheverfahren. Denn das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes übernimmt im Regelfall die Funktion des Hauptsacheverfahrens. Das Verfahren darf daher nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben. Dies bedeutet, dass sich die Verwaltungsgerichte nicht mit einer summarischen Prüfung begnügen dürfen. Vielmehr ist eine umfassende tatsächliche und rechtliche Überprüfung der Bewerberauswahl verfassungsrechtlich geboten.

Ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BVerfG, Beschluss vom 24. September 2002 – 2 BvR 857/02 –, DVBl. 2002, 1633 = juris, Rn. 10; BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – 2 C 16.09 –, NJW 2011, 695 = juris, Rn. 32, m. w. N.; OVG NRW, Beschluss vom 22. August 2011 – 1 B 469/11 –, juris, Rn. 8 f.; vgl. ferner Schnellenbach, Beamtenrecht in der Praxis, 8. Aufl. 2013, § 3 Rn. 84, Gliederungspunkt (1): gründliche und äußerst anspruchsvolle Sachprüfung.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben steht dem Antragsteller ein Anordnungsanspruch zu. Sein Bewerbungsverfahrensanspruch ist verletzt, weil seine dienstliche Beurteilung vom 13. August 2014 rechtswidrig ist.

Dienstliche Beurteilungen sind verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar. Nur der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem Sinn der Regelungen über dienstliche Beurteilungen 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. Bei einem derartigen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Gegenüber dieser hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob

die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat.

Vgl. etwa das Senatsurteil vom 16. Mai 2012 – 1 A 499/09 –, juris, Rn. 35 f. m. w. N.

a) Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers beruht nicht auf einer hinreichenden Tatsachengrundlage. Die Beurteilerinnen haben die Abweichungen von dem von ihnen herangezogenen Beurteilungsbeitrag nicht nachvollziehbar begründet.

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte ein Beurteilungsverfahren mit zentralen Beurteilern eingeführt, welche die zu beurteilenden Beamten nicht aus eigener Anschauung kennen und zur Vorbereitung der Beurteilungen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte einholen. Dieser Ansatz ist nicht schon grundsätzlich zu beanstanden.

Siehe zum Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG den Senatsbeschluss vom 2. Juni 2015 – 1 B 206/15 –, juris, Rn. 10 ff.

Bei einem solchen Verfahren gelten allerdings besondere Anforderungen an die Stellungnahmen, welche der Beurteilung zugrundeliegen: Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d. h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abwei-

- 10 -

chenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren. Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht - oder nicht hinreichend - aus eigener Anschauung, muss er sich voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie also nur noch in das Beurteilungssystem - idealerweise mit dem Blick des erfahrenen und das Leistungs- und Befähigungsspektrum der vergleichbaren Beamten kennenden Beurteilers - einpassen. In einem solchen Fall müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl).

Vgl. BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 – 2 A  
10.13 –, NVwZ 2015, 526 = juris, Rn. 21 ff.

Diesen Vorgaben wird die dienstliche Beurteilung des Antragstellers bisher nicht gerecht. Sie beruht auf einer Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft, des Herrn [Name]. Dieser hat dazu denselben Vordruck wie für eine dienstliche Beurteilung verwendet. In dieser Stellungnahme hat der Antragsteller für fünf Einzelkriterien die beste Notenstufe („sehr gut“) und einmal die zweitbeste („gut“) erhalten, in der dienstlichen Beurteilung dagegen dreimal die beste und dreimal die zweitbeste Notenstufe. Für zwei Einzelkriterien („Praktische Arbeitsweise“ und „Wirtschaftliches Handeln“) haben die Beurteilerinnen die Einzelnote jeweils abgesenkt. Zum Kriterium „Praktische Arbeitsweise“ steht in der Beurteilung, es habe sich eine abweichende Bewertung zur Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ergeben, die Schilderung entspreche eher einer Bewertung „Gut“. Diese Begründung trägt nicht. In der Stellungnahme von Herrn [Name] finden sich zur Begründung der Bewertung „sehr gut“ für das Kriterium „Praktische Arbeitsweise“ zwei Sätze: „Er nutzt die sich ihm bietenden Freiräume zur Gestaltung seines Arbeitsumfeldes. Er weitet seinen Arbeitsbereich stetig aus.“ Aus welchen Gründen diese Einschätzung „eher einer Bewertung „Gut“ entsprechen sollen, ist weder erläutert, noch erschließt es sich von selbst. Wenn die Beurteilerinnen aufgrund dieser kurzen textlichen Erläuterungen ein

- 11 -

Einzelkriterium wegen der Formulierung abwerten wollen, hätten sie dazu bei Herrn Haumann nachfragen und sich seine Bewertung erläutern lassen müssen. Eine solche Nachfrage hätte überdies dokumentiert werden müssen, um die Abweichung nachvollziehbar begründen zu können. Vorstehendes gilt auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass nach den anzuwendenden Beurteilungsrichtlinien sich der Beurteilungsbeitrag nur auf den konkreten Dienst-/Arbeitsposten und nicht auf das vom Beamten innegehabte Statusamt bezieht, während für die Beurteilung vorrangig das Statusamt maßgebend ist (vgl. hierzu unter b)). Sollten sich hieraus Unterschiede in der Bewertung ergeben, wären diese nachvollziehbar zu begründen. Zu dem anderen abgewerteten Kriterium „Wirtschaftliches Handeln“ ist in der Beurteilung vermerkt, es ergebe sich eine abweichende Bewertung zur Stellungnahme der Führungskraft. Eine Begründung dafür wird nicht genannt. Sie ergibt sich auch nicht aus der Begründung des Gesamtergebnisses der dienstlichen Beurteilung.

Die Antragsgegnerin führt in ihrem Schriftsatz vom 23. Dezember 2014 an, aufgrund der „Gesamtbetrachtung mit anderen Beamten derselben Beurteilungsliste“ seien „Abweichungen von der Notenskala der Stellungnahme naturgemäß die Folge, da nur so die gleichmäßige Anwendung des Beurteilungssystems auf alle Beamtinnen und Beamte sowie die Einhaltung der Richtwerte gewährleistet werden“ könne. Auch dieser Vortrag ersetzt die fehlende Begründung für die konkreten Abweichungen nicht. Er ist zu allgemein, weil man mit derselben Begründung jedes Einzelkriterium hätte ab- oder aufwerten können.

b) Abgesehen von der unzureichenden Tatsachengrundlage für die dienstliche Beurteilung ist diese auch deswegen rechtswidrig, weil sie allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet.

Vgl. hierzu auch den Senatsbeschluss vom heutigen Tage im Verfahren 1 B 384/15.

Der Antragsteller war während des gesamten Beurteilungszeitraumes unstreitig höherwertig als seinem Statusamt der Besoldungsgruppe A 7 entsprechend beschäftigt, nämlich auf einem Arbeitsposten, den die Antragsgegnerin mit T 5 – entsprechend A 9 – bewertet. Für seine vorbereitende Stellungnahme sollte Herr Haumann nach § 1 und § 2 Abs. 3 der Anlage 4 zu den Beurteilungsrichtlinien für die bei der

- 12 -

Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 23. Oktober 2014 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien), welche rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft getreten sind, ausdrücklich nicht das Statusamt des Antragstellers berücksichtigen, sondern wohl dessen tatsächliche Aufgabenerfüllung auf dem wahrgenommenen Dienst-/Arbeitsposten. Die dienstliche Beurteilung erfolgt dagegen vorrangig am Maßstab des Statusamtes (vgl. Ziffer 6 der Beurteilungsrichtlinien).

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der jahrelang die Aufgaben eines Dienst-/Arbeitspostens ganz überwiegend „sehr gut“ erfüllt, der einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht (hier: zwei Besoldungsgruppen), die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso sehr guter Weise erfüllt. Diese Annahme basiert auf der hier vergleichend heranzuziehenden unbestrittenen Einschätzung, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind.

Vgl. etwa den Senatsbeschluss vom 17. Februar 2015 – 1 B 1327/14 –, juris, Rn. 13 f. m. w. N.

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich innegehabten Dienst-/Arbeitspostens eines Beamten derart wie vorliegend auseinander, muss sich der Beurteiler konkret und hinreichend ausführlich mit der eben genannten Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen vorgenannte Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste dies in der Beurteilung detailliert und nachvollziehbar begründet werden.

Diesen Anforderungen genügt die dem Antragsteller erteilte Beurteilung nicht. Dem Antragsteller wird in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft attestiert, seine dem Statusamt A 9 entsprechende und damit das innegehabte Statusamt (A 7) um zwei Besoldungsgruppen „übersteigende“ Tätigkeit hinsichtlich der zu beurteilenden Einzelkriterien ganz überwiegend mit der Bestnote „sehr gut“ auszuüben. Daher ist hier nicht nachvollziehbar, aus welchen konkreten Gründen er gemessen an seinem Statusamt nur die drittbeste Gesamtnote („gut“) mit dem höchsten Ausprägungsgrad „++“ und keine bessere Gesamtbeurteilung erhalten hat. Die bloße Be-

= 13 -

hauptung, 'die höherwertige Tätigkeit sei „in der Gesamtbeurteilung berücksichtigt“ worden, ersetzt die erforderliche Begründung auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraumes der Beurteilerinnen nicht.

Demnach erscheint es durchaus möglich, dass der Antragsteller bei einer erneuten Erstellung seiner dienstlichen Beurteilung die nächsthöhere Gesamtnote „sehr gut“ mit der niedrigsten Ausprägung „Basis“ oder besser erreicht. In diesem Fall würde er zum Kreis der Beamten gehören, die nach den Angaben der Antragsgegnerin zu befördern waren.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 154 Abs. 2, 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären, da diese keinen Antrag gestellt und sich damit selbst keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren erfolgt nach der aktuellen Streitwertpraxis der mit beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren befassten Senate des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen,

vgl. z. B. Beschlüsse vom 17. April 2015 – 6 B 296/15 –, juris, Rn. 10 ff., und vom 15. April 2014 – 1 B 195/14 –, juris, Rn. 42 ff.,

nicht in Anlehnung an das Endgrundgehalt, sondern gemäß den §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG sowie § 52 Abs. 1 GKG i. V. m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 GKG nach einem Viertel der fiktiv an den Antragsteller für die in Rede stehende Stelle (hier: A 8 der Stufe 8 für Beamte, die bei einem Postnachfolgeunternehmen beschäftigt sind) im Kalenderjahr 2015 zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltstfähiger Zulagen und ohne Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsbezügen abhängen. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Besoldung für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen ab dem 1. März 2015 erhöht hat. Daraus ergibt sich der im Tenor festgesetzte Streitwert ( $[2 \times 2.876,91 \text{ Euro} + 10 \times 2.940,42 \text{ Euro}] : 4$ ).

- 14 -

Die Änderung des Streitwerts für das Verfahren im ersten Rechtszug beruht auf § 63 Abs. 3 Satz 1 GKG. Dieser Streitwert berechnet sich nach denselben Grundsätzen wie für das Beschwerdeverfahren, allerdings ist das Kalenderjahr 2014 maßgeblich. Im Jahr 2014 hat sich die Besoldung für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen ab dem 1. März 2014 erhöht. Daraus ergibt sich der im Tenor festgesetzte Streitwert  $([2 \times 2.796,81 \text{ Euro} + 10 \times 2.876,91 \text{ Euro}] : 4)$ .

Dieser Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach den §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.

Holtbrügge

Schultze-Rhonhof

Sarnighausen



Beglaubigt  
Würfel, VG-Beschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle