



VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

BESCHLUSS

In dem Verwaltungsrechtsstreit
des Herrn

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigte: Wieland Rechtsanwälte GbR, Rheinweg 23,
53113 Bonn,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG,
vertreten durch den Vorstand, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn,

- Antragsgegnerin -

T

- 8.
- 9.
10. |
11. |
12. |
13. |
14. |
15. |
16. |
17. |
18. |
19. |

Prozessbevollmächtigte zu 9: Rechtsanwälte Lenders und Kollegen,
Hennefer Straße 10, 53757 Sankt Augustin,

wegen Beförderung
hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der Beratung vom
20. März 2023, an der teilgenommen haben

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Holly
Richter am Verwaltungsgericht Dr. Dawirs
Richterin Blifernez

beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt,
die im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 für die Beförderung nach
A13_vz betreffend die Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_IT_T“ zur
Verfügung stehenden Planstellen mit den Beigeladenen zu 1) und 3) bis 19)
zu besetzen. Hinsichtlich des Beigeladenen zu 2) wird der Antrag
abgelehnt.

Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen, mit
Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese
jeweils selbst tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 35.426,16 € festgesetzt.

Gründe

Der Antrag des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Sicherung seines Anspruchs auf ermessensfehler- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung um eine Beförderungsplanstelle der Beförderungsrunde 2022/2023 nach A13_vz betreffend die Beförderungsliste „Beteiligung intern_ DT_IT_T“ hat in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg.

I. Entgegen der Rechtsauffassung des Beigeladenen zu 11) ermangelt es dem Antrag nicht am Rechtsschutzinteresse wegen der Erstreckung des Antrags auf - mit Ausnahme der ursprünglichen Beigeladenen zu 1) und 2) - sämtliche noch verbliebenen 19 ausgewählten Mitbewerber auf der in Rede stehenden Beförderungsliste. Denn dieses Vorgehen des Antragstellers ist von Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz - GG - gedeckt und deshalb nicht rechtsmissbräuchlich.

Das Gebot effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG garantiert einen tatsächlich wirksamen Rechtsschutz. Das bedeutet bei mehreren beabsichtigten Beförderungen, dass der Beamte bezüglich aller konkret zur Beförderung anstehenden Beamten seinen Bewerbungsverfahrensanspruch geltend machen kann. Er hat Anspruch darauf, dass über jede einzelne Beförderung rechtsfehlerfrei entschieden wird. Dieser Anspruch verändert sich nicht dadurch, dass über mehrere Beförderungen nicht nacheinander, sondern zusammen entschieden wird. Das gilt weiter unabhängig davon, dass der Beamte für sich selbst letztlich nur eine einzige Beförderung erstrebt bzw. erstreben kann. Der Antrag des Beamten bestimmt bei mehreren zeitgleich beabsichtigten Beförderungen, ob er die Beförderung nur eines ausgewählten Bewerbers oder aber mehrere oder alle ausgewählten Bewerber angreift.

Der Dienstherr ist deshalb aus Art. 19 Abs. 4 GG grundsätzlich verpflichtet, vorläufig alle Beförderungen zu unterlassen, auf die sich der Rechtsschutzantrag des nicht berücksichtigten Beamten erstreckt. Anderes kann gelten, wenn der auf vorläufige Unterlassung der Beförderung einer Mehrzahl bzw. Vielzahl von Mitbewerbern gerichtete Rechtsschutzantrag sich als rechtsmissbräuchlich darstellt, weil von vornherein ausgeschlossen ist, dass die Beförderung der Mitbewerber den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt, und der Angriff auf eine

größere Zahl von beabsichtigten Ernennungen von Mitbewerbern ersichtlich nicht der Wahrung des Bewerbungsverfahrensanspruchs dient, sondern Druck auf den Dienstherren ausüben soll (vgl. dazu ausführlich BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 – 2 VR 5/12 -, Rn.19 f., juris).

Unter Anlegung dieses Maßstabs ist dem Beigeladenen zu 11) zwar zunächst darin zuzustimmen, dass es dem Antragsteller ohne weiteres zumutbar ist, nach Einsichtnahme in die Verwaltungsakten den Antrag gegebenenfalls angemessen zu beschränken. Denn mit der Einsichtnahme in die Verwaltungsakten kann der nicht berücksichtigte Beamte sich überhaupt erstmals ein Bild von der der Auswahlentscheidung zugrundeliegenden Beurteilungslage machen. Erst dies versetzt ihn in die Lage, die Erfolgsaussichten seines Eilantrags in Bezug auf die einzelnen ausgewählten Mitbewerber einzuschätzen und gegebenenfalls dagegen gezielte und substanzhaltige Einwendungen vorzutragen bzw. andernfalls jene Mitbewerber aus der Beiladung „zu entlassen“, gegenüber denen er die Aufrechterhaltung seines Eilantrags für nicht (mehr) erfolgversprechend hält. Dabei ist der jeweilige Antragsteller indes nicht - wie der Beigeladene zu 11) meint - darauf beschränkt, allein die jeweilige Gesamtnote seiner Mitbewerber in den Blick zu nehmen, sondern auch deren Zustandekommen. Davon hat der Antragsteller im vorliegenden Verfahren zulässigerweise Gebrauch gemacht. Denn er hat gegenüber den dienstlichen Beurteilungen aller noch am Verfahren beteiligter Mitbewerber substantielle Einwendungen erhoben, die einer Qualifizierung seines Rechtsschutzbegehrens als rechtsmissbräuchlich entgegenstehen. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass er seinen Eilantrag unzulässiger Weise erhoben hat, um Druck auf die Antragsgegnerin auszuüben. Er hat daher Anspruch darauf, dass diesen Einwendungen im Rahmen des vorliegenden gerichtlichen Eilverfahrens im Wege einer Sachentscheidung nachgegangen wird. Anderes folgt auch nicht aus dem Hinweis des Beigeladenen zu 11) auf die Möglichkeiten, bei der Antragsgegnerin ab Vollendung des 55. Lebensjahres in ein Altersteilzeitmodell einzutreten. Hierdurch kann der Anspruch eines Bewerbers auf ordnungsgemäße Durchführung eines Beförderungsauswahlverfahrens nicht geschmälert werden.

II. Der demnach zulässige Antrag ist in der Sache überwiegend begründet.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO - kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand erlassen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Das Bestehen des zu sichernden Rechts (Anordnungsanspruch) (1.) und der für dessen Verwirklichung drohenden Gefahr (Anordnungsgrund) (2.) sind glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung - ZPO -). Diese Voraussetzungen liegen hier im ausgesprochenen Umfang vor.

1. Will - wie hier - ein Bewerber um eine Beförderungsstelle deren Vergabe an einen Mitbewerber vorläufig verhindern, so setzt die Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs voraus, dass die getroffene Auswahlentscheidung sich als fehlerhaft erweist (a.) und die eigenen Aussichten des Antragstellers bei ordnungsgemäßer Wiederholung zum Zuge zu kommen, zumindest offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint (b.) (vgl. BVerfG, Beschluss vom 13. Januar 2010, - 2 BvR 811/09 -; VG Koblenz, Beschluss vom 19. Oktober 2018 - 2 L 729/18.KO -). Dabei darf das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nach Prüfungsmaßstab, Umfang und Tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 -, juris, Rn. 32).

a. Die getroffene Auswahlentscheidung hält der rechtlichen Überprüfung im vorliegenden Eilverfahren nicht stand. Nach derzeitiger Aktenlage hat die Antragsgegnerin bei ihrer Entscheidung über die Vergabe der ausgeschriebenen Beförderungsstellen nach Besoldungsgruppe A13_vz den verfassungsrechtlich in Art. 33 Abs. 2 GG niedergelegten Leistungsgrundsatz zu Lasten des Antragstellers verletzt. Danach haben Beamte Anspruch darauf, dass der Dienstherr über ihre Bewerbungen um ein Beförderungsamt ermessens- und beurteilungsfehlerfrei alleine nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Diesen Anforderungen wird die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin nicht gerecht.

Als Akt wertender Erkenntnis unterliegen Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Sie beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Beförderungsrichtlinien) verstoßen hat (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 30. Juni 2020 - 5 ME 85/20 - juris, Rn. 23). Vorliegend hat die Antragsgegnerin den rechtlichen Rahmen verkannt, in dem sie sich frei bewegen kann.

Der hier zu beachtende rechtliche Rahmen ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, wonach öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinne nur nach Kriterien vergeben werden dürfen, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen des Amtes genügen wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat. Dementsprechend darf die Bewerbung eines Konkurrenten nur aus Gründen zurückgewiesen werden, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (vgl. OVG Lüneburg, a.a.O., m.w.N.).

Den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entspricht es, den Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 – 2 BvR 1958/13 –, Rn. 58, juris; BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2VR 1.13 – Rn. 24, juris).

Gemessen hieran kann die getroffene Auswahlentscheidung keinen Bestand haben. Sie beruht auf für den vorzunehmenden Qualifikationsvergleich unbrauchbaren dienstlichen Beurteilungen sowohl des Antragstellers (aa.) als auch sämtlicher Beigeladenen (bb.).

aa. Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar. Es ist in erster Linie Aufgabe des Dienstherrn bzw. des für ihn handelnden jeweiligen Vorgesetzten, ein persönlichkeitsbezogenes Werturteil darüber abzugeben, ob und inwieweit der zu beurteilende Beamte den – ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen Akt wertender Erkenntnis steht dem Dienstherrn eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Insoweit hat sich die verwaltungsgerichtliche Kontrolle wiederum darauf zu beschränken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Erlässt der Dienstherr – wie hier - zur Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verwaltungsinterne Richtlinien, so hat er grundsätzlich nach dem Gleichheitssatz ihre gleichmäßige Anwendung hinsichtlich des vorgesehenen Verfahrens und der einzuhaltenden Maßstäbe auf alle Beamten durchzusetzen (vgl. für die ständige Rspr. etwa BVerwG, Urteil vom 13. Mai 1965 – II. C 146.62 –, Rn. 40, juris; Urteil vom 7. Mai 2019 – 2 A 15.17 –, Rn. 32, juris; OVG RP, Urteil vom 22. Oktober 2008 – 2 A 10593/08.OVG –, Rn. 23, juris).

Gemessen an diesen Vorgaben verstößt die streitgegenständliche Regelbeurteilung des Antragstellers gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe. Allgemeingültige Wertmaßstäbe sind intersubjektiv anerkannte (überindividuelle) Bewertungsstandards. In der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist anerkannt, dass ein Element dieser intersubjektiv anerkannten Bewertungsstandards die ordnungsgemäße Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung ist (vgl. VG Koblenz, Beschluss vom 22. März 2019 – 2 L 1258/18.KO –, Rn. 8, juris, m.w.N.). Der Dienstherr hat danach nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat. Das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen ergibt (vgl. BVerwG, Urteil vom

17. September 2015 – 2 C 13.14 –. Rn. 27, juris; Urteil vom 21. März 2007 – 2 C 2.06 –, Rn.14, juris).

Aus dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin ergibt sich ausgehend von den hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien in der 11. Aktualisierung vom 9. Juni 2020 – BeurRili – eine besondere Begründungsbedürftigkeit, die daraus resultiert, dass für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungssysteme vorgesehen sind. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt vorgegeben. Aus diesem Grund muss der angesprochene Übersetzungsvorgang einschließlich der Vergabe des (für Beförderungschancen relevanten) Ausprägungsgrades in jeder dienstlichen Beurteilung ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nachvollziehbar und substantiiert erläutert werden (vgl. etwa OVG NRW, Beschluss vom 13. Mai 2020 – 1 B 1038/19 –, Rn. 14, juris; Beschluss vom 28. August 2019 –1 B 593/19 –, Rn. 15, juris; OVG Lüneburg, Beschluss vom 23.0 Juni 2022 – 5 ME 43/22 –; OVG RP, Beschluss vom 27. Juni 2019 – 10 B 10578/19.OVG –; VG Koblenz, Beschluss vom 22.März 2019 – 2 L 1258/18.KO –, Rn.10, juris).

Zu diesem systemimmanenten Begründungserfordernis kommt hinzu: War der zu beurteilende Beamte - wie hier der Antragsteller - im Beurteilungszeitraum höherwertig eingesetzt, so macht die gebotene Berücksichtigung dieses ohne weiteres beurteilungsrelevanten Umstands den angesprochenen Übersetzungsvorgang noch deutlich komplexer. Die Beurteiler müssen in diesem Fall nämlich die auf dem höherwertigen Arbeitsposten erbrachten und an dessen Anforderungen gemessenen Leistungen des Beamten erst zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten inne gehaltenen Statusamtes in Beziehung setzen und sodann den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zuordnen. Die entsprechenden Überlegungen der Beurteiler müssen in der Beurteilung nachvollziehbar gemacht werden (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13. Mai 2020 –1 B 1038/19 –, Rn. 14, juris; OVG RP, Beschluss vom 3. März 2017 – 10 B 10062/17.OVG –).

Der geschützte Kernbereich des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn ist durch das so verstandene Begründungserfordernis nicht betroffen. Es ist - wie dargelegt - vielmehr geboten, im Rahmen der Notenbegründung zu erläutern, wie sich eine höherwertige Tätigkeit eines Beamten bei der Bildung der Gesamtnote ausgewirkt hat, um die Notenfindung, also den gedanklichen Weg des Dienstherrn zu der vergebenen Note, für den Beamten und gegebenenfalls das Gericht nachvollziehbar und überprüfbar zu machen. Ebenso ist, um die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Notenfindung zu sichern, erforderlich, dass die Ableitung der Gesamtnote aus den Einzelnoten begründet wird (vgl. weitergehend OVG NRW, a.a.O., Rn. 21). Welchen Umfang und welche Tiefe die Begründung des Gesamturteils haben muss, hängt wesentlich von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. OVG NRW a.a.O.; VGH BW, Beschluss vom 17. März 2020 – 4 S 54/20 –, Rn. 11, juris). Dabei ist der beschließenden Kammer durchaus bewusst, dass das Begründungserfordernis im Hinblick auf die bei der Antragsgegnerin beschäftigten Beamten zu Schwierigkeiten führt, die sich in „normalen“ Beurteilungsfällen nicht stellen. Gleichwohl rechtfertigen diese in erster Linie „hausgemachten“ Schwierigkeiten es nicht, die durch die jüngere höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an eine nachvollziehbare Begründung insbesondere des Gesamturteils abzusenken oder sogar der Sache nach auf eine solche Begründung zu verzichten (vgl. hierzu ausführlich: OVG Lüneburg, Beschluss vom 30. Juni 2020 – 5 ME 85/20 -, Rn. 19 ff, Beck RS 2020, 15337 – beck-online m.w.N.).

Diesen Vorgaben wird die dienstliche Beurteilung des Antragstellers weder im Hinblick auf die Bewertung der Einzelmerkmale ((1)) noch im Hinblick auf die Bildung des Gesamturteils ((2)) gerecht.

(1) Das Gebot, bei der Erstellung der Beurteilung von einem richtigen Sachverhalt auszugehen und allgemeingültige Wertmaßstäbe zu beachten, erfordert es, nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der Betroffene Beamten das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat. Das gefundene Gesamturteil muss überdies mit den Einzelbewertungen vereinbar sein und darf nicht in einem unlöslichen Widerspruch ihr zustehen. Dabei müssen die Einzelbewertungen hinreichend plausibel sein (OVG Lüneburg, Beschluss vom 23. Juni 2022, a.a.O., Rn. 37).

Gemessen hieran ist die dienstliche Beurteilung des Antragstellers allerdings nicht schon deshalb rechtswidrig, weil sie – wie er meint – auf einer unzureichenden Tatsachengrundlage beruht, soweit dies die Stellungnahme der Führungskraft Lotz betrifft. Aus der vom Antragsteller vorgelegten E-Mail des Herrn Lotz vom 13. Juli 2022 (Anlage 6) ergibt sich, dass dieser vor Abgabe seiner Stellungnahme entsprechende Rücksprache mit dem Fachbereich des Antragstellers geführt hatte. Dazu macht der Antragsteller geltend, hierbei sei es zu einem Missverständnis auf Seiten des Herrn Lotz gekommen. Während sein Fachvorgesetzter, Herr Ströer, den Antragsteller mit „sehr gut“ beurteile, habe Herr Lotz dieses Telefonat mit „befriedigend“ interpretiert und den Antragsteller sodann mit durchgehend „gut“ bewertet. Demgegenüber habe ihn die Führungskraft London in der Vergangenheit durchgängig mit „sehr gut“ bewertet. Diese Ausführungen des Antragstellers basieren nach Aktenlage indes auf Mutmaßungen, denn in der als Anlage 6 vorgelegten E-Mail bestätigt Herr Lotz nochmals die von ihm abgegebene Bewertung mit der Note „gut“. Der Antragsteller hat auch weder eine entsprechende Stellungnahme des Herrn Lotz oder des Herrn Ströer zum Zwecke der Glaubhaftmachung seines diesbezüglichen Vortrags zur Gerichtsakte gereicht.

Allerdings rügt der Antragsteller zu Recht, dass bereits die Begründung für die Vergabe der Einzelnoten nicht schlüssig und nachvollziehbar ist. Bei der Benotung der Einzelkriterien ist zu beachten, dass die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien die Schlussfolgerung rechtfertigt, der Beamte erfülle im Grundsatz die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter, wenn nicht besserer Weise, wie die Anforderungen des innegehabten höherwertigen Arbeitspostens. Denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Postens verbundenen höheren Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten Einzelmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in ihrer Gesamtheit betreffen. Im Hinblick darauf bedarf es in dem Falle einer nachvollziehbaren Begründung, in dem die Beurteiler zur Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit nicht alle, sondern nur einzelne Einzelkriterien höher bewertet haben, als es den nach den Anforderungen des konkreten Dienst- oder Arbeitspostens ausgerichteten Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft in der von dieser vorgelegten Stellungnahme geschehen ist. Die Begründung muss insoweit erkennen lassen, warum gerade diese Einzelkriterien (und andere nicht)

höher bewertet worden sind. Aber auch dann, wenn die Beurteiler mit Blick auf die höherwertige Beschäftigung sämtliche Einzelmerkmale mit im Vergleich zu den Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft besseren Noten versehen haben, ist eine Begründung dafür erforderlich, warum die Höhe der Wertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben gerade in der konkret vorgenommenen Weise Berücksichtigung gefunden hat. Es ist also zu begründen, warum gerade welcher Notensprung (eine Note höher, zwei Noten höher usw.) erfolgt ist (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 5. September 2017 –1 B 498/17 –, Rn.47 ff, juris).

Diesen Anforderungen genügt die dienstliche Beurteilung des Antragstellers nicht. Im Rahmen der Begründung des Gesamtergebnisses wird zunächst zu Beginn zutreffend darauf hingewiesen, dass zwei Stellungnahmen mit unterschiedlicher Leistungseinschätzung vorliegen (6 x „sehr gut“ London; 6 x „gut“ Lotz). Bei der Notenvergabe wurden auf dieser Grundlage alle Einzelmerkmale mit der Note „sehr gut“ bewertet. Zwar wird schon dafür keine nähere Begründung geliefert, jedoch ist dies für sich genommen mit Blick auf die zeitlichen Anteile der abgegebenen Stellungnahmen (80 % London, 20 % Lotz) noch nachvollziehbar. Unverständlich ist indes der sodann im 5. Absatz der Begründung des Gesamturteils gegebene Hinweis, der Umstand, dass der Antragsteller höherwertig beschäftigt gewesen sei, habe in dem Einzelkriterium „Allgemeine Befähigung“ zu einer Verbesserung geführt. Demgegenüber seien die übrigen Einzelkriterien aufgrund der Gesamtbetrachtung beider Stellungnahmen mit der Note „sehr gut“ gewürdigt worden. Dies ist erklärungsbedürftig vor dem Hintergrund, dass das Merkmal „Allgemeine Befähigung“ - wie alle übrigen Merkmale auch - in den Stellungnahmen der Führungskräfte mit „sehr gut“ bzw. „gut“ - also gleich - bewertet wurde. Völlig unverständlich ist sodann der anschließende Hinweis, sofern eine weitere Aufwertung möglich gewesen wäre, erscheine dies im Vergleich der Gesamtgruppe auch nicht als geboten. Diese Ungereimtheiten hat die Antragsgegnerin auch im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens nicht aufzulösen vermocht.

(2) Der Antragsteller beanstandet des Weiteren zu Recht, dass die ihm erteilte Beurteilung an einer fehlenden Plausibilisierung des Gesamturteils leide. Es fehlt hier nämlich an einer nachvollziehbaren Begründung des oben bereits erläuterten „Übertragungsvorgangs“ im Hinblick auf die Verwendung der unterschiedlichen Notenskalen.

Ausgehend von dem Grundsatz, dass das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien in dem Sinne übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelwertungen herleiten lässt, bedarf es insbesondere dann, wenn die maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien – wie hier – für die Bewertung der Einzelkriterien einerseits (5-stufig) und das Gesamturteil andererseits (6-stufig mit 18 Ausprägungsgraden) unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen, einer Begründung des Gesamturteils. Denn in diesem Fall muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelmerkmalen gebildet wurde (OVG Lüneburg, Beschluss vom 23. Juni 2022 a.a.O., Rn.50 m.w.N.). Die in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers enthaltene Begründung des Gesamturteils ist bezogen auf den „Übertragungsvorgang“ formelhaft und daher nicht geeignet, das vergebene Gesamturteil nachvollziehbar zu begründen. Die Absätze 1 – 5 der Begründung des Gesamturteils gehen auf den in Rede stehenden „Übertragungsvorgang“ nicht ein. In Absatz 6 werden lediglich die verwendeten Skalensysteme in abstrakter Weise verbal beschrieben, ohne darzutun, nach welchen Kriterien der „Übertragungsvorgang“ erfolgt.

Absatz 7 der Begründung beschreibt in allgemeiner Weise die sich in Beurteilungsfällen bei der Antragsgegnerin stellende Besonderheit, dass - bei auch deutlich - höherwertigeren Einsätzen diese bei der Notenvergabe zu berücksichtigen sind, legt aber weder dar, nach welchen systematischen Vorgaben diese Berücksichtigung erfolgen soll, noch beinhaltet die Passage eine individuelle Begründung dahingehend, wie dieser Gesichtspunkt gerade im Beurteilungsfall des Antragstellers berücksichtigt worden ist. Auch die weiteren Ausführungen in den Absätzen 8 und 9 der Beurteilung bleiben weitestgehend abstrakt und damit losgelöst vom jeweiligen Beurteilungsverfahren. Die dortigen Ausführungen beinhalten u. a. lediglich die Behauptung, dass in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten dem Antragsteller nicht die Note „hervorragend“ erteilt werden konnte. Dies ist jedoch keine nachvollziehbare Begründung dafür, warum für den Antragsteller, der neben seiner höherwertigen Beschäftigung in den Einzelmerkmalen 6 x die Note „sehr gut“ erhalten hat, nicht auch die Note „hervorragend“ in einer ihrer Ausprägungen in Betracht gekommen wäre (vgl. hierzu ausführlich zu im wesentlichen wortgleichen

Begründungen OVG Lüneburg, Beschluss vom 23. Juni 2022, a.a.O., Rn 49 ff m.w.N.).

Ferner bleibt auch unklar, wie die höherwertige Beschäftigung gewertet wurde. Die Ausführungen im 5. Absatz der Begründung des Gesamturteils sprechen für die Annahme, dass auf der Ebene der Einzelmerkmale die höherwertige Beschäftigung des Antragstellers lediglich bei dem Merkmal „Allgemeine Befähigungen“ berücksichtigt worden ist. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die höherwertige Beschäftigung bei der Feststellung der Noten für die übrigen Einzelmerkmale (noch) keine Berücksichtigung gefunden hat. Soweit es dann weiter heißt, sofern eine weitere Aufwertung möglich gewesen wäre, erscheine sie vorliegend im Vergleich zur Gesamtgruppe nicht geboten, bleibt auch in diesem Zusammenhang völlig unklar, was damit gemeint sein könnte. Denn auf der Ebene der Einzelmerkmale stellte sich diese Frage nicht mehr, weil hier bereits 6 x die Spitzennote „sehr gut“ vergeben wurde. Es konnte sich an dieser Stelle allenfalls noch die Frage stellen, wie sich höherwertige Beschäftigung infolge dessen auf der Ebene der Gesamturteilsbildung auswirken sollte. Hierzu heißt es dann im 8. Absatz der Begründung des Gesamturteils aber wiederum lediglich floskelhaft, u. a. der Einsatz in der Funktion einer höherwertigen Tätigkeit sei sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil entsprechend berücksichtigt worden. Nachvollziehbare Angaben dazu, in welcher Weise und mit welchem Gewicht dies erfolgt sein soll, sind dem nicht zu entnehmen (vgl. hierzu OVG NRW, Beschluss vom 5 September 2017, a.a.O., Rn. 58).

bb. Die dienstlichen Beurteilungen sämtlicher Beigeladenen erweisen sich aus mehreren Gründen ebenfalls als rechtswidrig und können daher keine taugliche Grundlage einer Auswahlentscheidung im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG sein.

(1) In den Beurteilungen der Beigeladenen erweist sich die Begründung des Gesamtergebnisses aus denselben Gründen wie bereits bei der Beurteilung des Antragstellers als fehlerhaft. Dies betrifft namentlich die mangelnde Plausibilisierung des „Übertragungsvorgangs“ betreffend die beiden unterschiedlichen Bewertungsskalen. In den Beurteilungen der Beigeladenen finden sich dazu weitestgehend dieselben, zum größten Teil wortidentische

Ausführungen wie in der Beurteilung des Antragstellers. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen verweist die Kammer daher insoweit auf die vorstehenden Ausführungen, welche sinngemäß auch für die Beurteilungen der Beigeladenen Gültigkeit beanspruchen.

(2) Des Weiteren sind zumindest ein Teil der dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen unter Verstoß gegen das Gebot der Maßstabsgerechtigkeit erstellt worden. Dies betrifft die Beurteilungen der Beigeladenen zu 1), 3) bis 6) sowie 15) bis 19). Diese Beurteilungen weisen im Vergleich zu den entsprechenden Vorbeurteilungen Leistungssteigerungen von 2 bis 6 Stufen innerhalb eines einzigen Beurteilungszeitraums (hier 2 Jahre) aus, ohne dass dies nachvollziehbar begründet wird. In der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte, der die beschließende Kammer in ständiger Rechtsprechung folgt (vgl. Beschluss vom 23. November 2018 – 2 L 824/18.KO –, n.v.), ist anerkannt, dass eine erhebliche – d.h. nicht nur geringfügige – Abweichung im Gesamturteil einer Beurteilung gegenüber einer vorhergehenden Beurteilung einer substantiierten und nachvollziehbaren Begründung bedarf (vgl. BVerwG, Urteil vom 11. November 1999 – 2 A 6.98 –, Rn.13, juris; OVG NRW, Urteil vom 24. Januar 2011 – 1 A 1810/08 –, Rn 97 f, juris). Eine erhebliche Abweichung liegt in der Regel vor, wenn – positiv wie negativ – eine Abweichung zur vorhergehenden Beurteilung um mehr als eine Notenstufe erfolgte. Die Begründung für eine derartige Abweichung – insbesondere bei gleich gebliebenen Statusamt – muss sich grundsätzlich bereits hinreichend plausibel aus der Beurteilung selbst ergeben. Diesen Anforderungen werden die genannten Beurteilungen nicht gerecht.

In einzelnen Fällen (Beigeladene zu 3), 16) und 17)) findet sich dazu überhaupt keine Erklärung. In allen anderen Fällen heißt es lapidar und formelhaft, die Abweichung gehe auf eine erheblich bessere Einschätzung der Führungskräfte und – teilweise – zusätzlich auf ein verändertes Beurteilungsniveau innerhalb der Liste zurück. Beide Aspekte sind in dieser Allgemeinheit nicht geeignet, die in diesen Fällen – z.T. – exorbitante Leistungsexplosion zu erklären. Vielmehr spricht die Vielzahl derartiger völlig atypischer Leistungsentwicklungen (hier bei 10 von 21 der ausgewählten Bewerber) eindeutig für die Annahme, dass die zuständigen Beurteilerinnen ihrer Verpflichtung, auf die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs hinzuwirken, nicht hinreichend nachgekommen sind. Dabei

gewinnt an Bedeutung, dass die Beurteilungen bei der Antragsgegnerin allein auf der Grundlage der Stellungnahmen der Führungskräfte erfolgen, weil die Beurteiler regelmäßig keine auf eigener Anschauung beruhenden Kenntnisse vom Leistungsbild der zu beurteilenden Beamten haben. Die Stellungnahmen der Führungskräfte werden aber ausweislich der Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin ausdrücklich unter Außerachtlassung des Statusamtes arbeitspostenbezogen erstellt. Dies bedingt, dass hier naturgemäß seitens der Führungskräfte auch unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe – je nach Arbeitsposten – angelegt werden. Kommt es vor diesem Hintergrund zu derart erheblichen Abweichungen im Leistungsbild einzelner Beamter, wie im vorliegenden Fall, so ist es zunächst Sache der für die Gewährleistung der Maßstabswahrung zuständigen Beurteiler, dem nachzugehen. Erst wenn entsprechende Rückfragen das mitgeteilte Ergebnis bestätigen, wäre es sodann im Weiteren Sache der Beurteiler, dies im Rahmen der Beurteilung mit einer plausiblen, auf den konkreten Fall bezogenen substanzhaltigen Begründung nachvollziehbar darzulegen. Daran fehlt es hier.

Auch der Hinweis auf ein „verändertes Beurteilungsniveau innerhalb der Beurteilungsliste“ ist insoweit unbehelflich. Abgesehen davon, dass es sich auch dabei wiederum um eine inhaltsleere Floskel handelt, bleibt die Antragsgegnerin insoweit eine Erklärung schuldig, welcher Art diese Veränderung konkret sein soll und weshalb sich diese bei einer Gesamtbetrachtung der vorgelegten Bewerberliste offensichtlich nur bei einem Teil der darauf gelisteten Beamtinnen und Beamten (positiv) ausgewirkt hat. Dieser Befund wird weiter dadurch untermauert, dass etwa bei dem Beigeladenen zu 4) in der Begründung des Gesamturteils ausgeführt wird, die Note „hervorragend“ könne vergeben werden, wenn der Beamte in den Einzelmerkmalen fünfmal „sehr gut“ und einmal „rundum zufriedenstellend“ erhalten habe, während es in allen anderen Fällen heißt, dies sei der Fall, wenn in den Einzelmerkmalen sechsmal „sehr gut“ vergeben worden sei. Auch dies spricht für die Anwendung unterschiedlicher Maßstäbe.

II. Aufgrund der vorliegenden Beurteilungsmängel besteht auch die Möglichkeit, dass der Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung unter Zugrundelegung rechtlich fehlerfreier Beurteilungen zum Zuge zu kommen kann. Dies gilt allerdings nicht in Bezug auf den Beigeladenen zu 2). Dieser wurde - wie

der Antragsteller - seitens der Beurteilerinnen in allen Einzelmerkmalen mit „sehr gut“ bewertet. Auch wenn dessen Beurteilung aus anderen Gründen (s.o.) fehlerhaft ist, spricht alles dafür, dass dem Beigeladenen zu 2) gegenüber dem Antragsteller unabhängig vom konkreten Ausgang einer zukünftigen Neubeurteilung ein uneinholbarer Leistungsvorsprung zugute kommt. Dieser resultiert selbst im Falle eines zukünftig gleichlautenden Gesamtergebnisses aus dem Umstand, dass der Beigeladene zu 2) mit einem gegenüber dem Antragsteller (A13) höherwertigeren Arbeitsposten (A14) betraut ist und zudem auch bereits in der Vorbeurteilung – wie der Antragsteller – mit „hervorragend Basis“ bewertet wurde.

Hinsichtlich der übrigen Beigeladenen ist die Möglichkeit des Antragstellers bei erneuter Auswahl zum Zuge zu kommen zumindest offenen. Sowohl der Antragsteller als auch alle Beigeladenen haben in den Einzelmerkmalen die Note „sehr gut“ erhalten. Damit ist nach den Angaben der Antragsgegnerin die Möglichkeit der Erlangung des Gesamturteils „hervorragend“ in einer der drei Ausprägungen eröffnet, wenn auch nicht zwingend. Die Beigeladenen zu 1) und 3) bis 6) hatten zwar ebenso wie der Beigeladene zu 2) gegenüber dem Antragsteller höherwertigere Arbeitsposten inne (A14 bis A16). In diesen Fällen handelt es sich indes um einen Teil derjenigen Mitbewerber, bei denen es aus bislang nicht nachvollziehbaren Gründen (s.o.) zu einer erheblichen Leistungsexplosion innerhalb des in Rede stehenden Beurteilungszeitraums gekommen ist. Es kann daher nicht mit hinreichender Sicherheit ein entsprechender Leistungsvorsprung dieser Mitbewerber allein aufgrund der höherwertigen Beschäftigung angenommen werden.

Die Beigeladenen zu 7) bis 19) sind sämtlich – wie der Antragsteller – mit einem Arbeitsposten nach A13 betraut. Würde der Antragsteller die Note „hervorragend Basis“ im Falle einer Neubeurteilung erhalten, was angesichts der Beurteilungspraxis der Antragsgegnerin möglich wäre, weil er in den einzelnen Merkmalen ist sechsmal „sehr gut“ bewertet wurde, würde er mit den Beigeladenen zu 7) bis 10) gleich ziehen, sofern sich deren Beurteilung auch im Falle der Neubeurteilung bestätigen würde. Denn dann hätten sowohl der Antragsteller als auch die genannten Beigeladenen in der aktuellen und der vorherigen Beurteilung die Note „hervorragende Basis“ erreicht. Es bedürfte in diesem Falle einer weiteren Ausschärfung. Im Verhältnis zu den Beigeladenen zu 11) bis 19) wäre sogar ein

Leistungsvorsprung des Antragstellers wahrscheinlich, und zwar selbst dann, wenn deren Beurteilung unverändert bliebe und der Antragsteller die Note „hervorragend Basis“ erhalten würde. In diesem Falle würde der Leistungsvorsprung des Antragstellers daraus resultieren, dass er in der Vorbeurteilung die Note „hervorragend Basis“ erhalten hat, während die genannten Beigeladenen lediglich die Note „sehr gut“ in unterschiedlichen Ausprägungen erhalten haben.

III. Die Antragsgegnerin hat gemäß § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Kammer sieht davon ab, hier auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, da diese keinen Antrag gestellt und sich somit keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

Die Festsetzung des Streitwertes erfolgt gemäß § 52 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 52 Abs. 1 und 6 des Gerichtskostengesetzes

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Entscheidung über den vorläufigen Rechtsschutzantrag steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle **innerhalb von zwei Wochen** nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument bei dem Beschwerdegericht eingeht. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Die Beschwerde ist **innerhalb eines Monats** nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Das Oberverwaltungsgericht prüft nur die dargelegten Gründe.

Die Einlegung und die Begründung der Beschwerde müssen durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation erfolgen.

In Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist die Beschwerde **nicht gegeben**, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 € nicht übersteigt.

Gegen die Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Holly
(qual. elektr. signiert)

Dr. Dawirs
(qual. elektr. signiert)

Blifernez
(qual. elektr. signiert)