

VERWALTUNGSGERICHT FRANKFURT AM MAIN



BESCHLUSS

In dem Verwaltungsstreitverfahren

des Herrn TFAR L

Antragstellers,

bevollmächtigt:

Wieland Rechtsanwälte GbR,
Rheinweg 23, 53113 Bonn, - 00379/20 fw/fw -

gegen

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG v
d

Antragsgegnerin,

bevollmächtigt:

beigeladen:

1 000 1-27

30.06.2020, die den Beurteilungszeitraum vom 1.9.2017 bis 31.8.2019 umfasst, wurde der Antragsteller in allen Einzelkriterien mit „sehr gut“ und im Gesamturteil mit „hervorragend Basis“ bewertet. Gegen die dienstliche Beurteilung erhob der Antragsteller mit Schreiben vom 25.09.2020 Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist. Unter dem Aktenzeichen 9 K 3471/20 hat der Kläger Untätigkeitsklage erhoben.

Das Gesamturteil der Beigeladenen zu 1)-22) für den Beurteilungszeitraum vom 1.9.2017 bis 31.8.2019 schließt mit der Bewertung „hervorragend ++“ und das der Beigeladenen von 23)-27) mit „hervorragend +“. Die Beigeladenen zu 1)-14) erhielten auch in ihrer vorangegangenen Beurteilung für den Zeitraum vom 1.9.2015 bis 31.8.2017 die Höchstbewertung im Gesamturteil „hervorragend ++“ (wegen der Einzelheiten der Beurteilungen wird auf die der Gerichtsakte beiliegenden Leitzordner verwiesen).

Bei der Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin für die ihr zur Verfügung stehenden Planstellen kamen ausschließlich Bewerberinnen und Bewerber zum Zuge, die in der für den maßgeblichen Zeitraum erstellten dienstlichen Beurteilung ein Gesamturteil von mindestens „hervorragend +“ aufwiesen. Der Antragsteller wurde nicht berücksichtigt.

Mit Schreiben vom 29.10.2020 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller die negative Auswahlentscheidung mit. Gegen diese erhob er am 03.11.2020 Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist.

Am 9.11.2020 hat er den vorliegenden Eilantrag gestellt.

Er vertritt die Ansicht, die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin sei bereits deshalb rechtswidrig, weil sie sowohl bezogen auf seine Person als auch insgesamt auf rechtswidrigen Beurteilungen beruhe.

Im Rahmen seiner Beurteilung sei nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass er lauffähig und höherwertig auf einem mit mindestens A14 bewerteten Arbeitsposten eingesetzt sei und drei Stellungnahmen seiner Führungskräfte zu seiner Beurteilung vorgelegt worden seien, die sämtlich alle Einzelmerkmale bei Nutzung verbal hervorgehobener Beschreibungen mit „sehr gut“ beurteilten. Vor diesem Hintergrund sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Bewertung in der vorangegangenen Beurteilung mit „hervorragend +“ auf nunmehr „hervorragend Basis“ abgesunken sei. Zumindest habe es hierzu einer gesonderten Begründung bedurft. Unter Bezugnahme auf den Beschluss des Verwaltungsgerichts Frankfurt/Main vom 14.1.2020 (Az. 9 L 1296 / 19) vertritt der Antragsteller die Ansicht, auch die Begründung des Gesamturteils in der hier streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung verwende ausschließlich Textbausteine, die

ungeeignet seien, dass Beurteilungsergebnis individuell zu begründen und den Übertragungsvorgang vom 5-stufigen Einzelnotensystem zum 6-stufigen Gesamtnotensystem sowie die Vergabe des Ausprägungsgrades hinreichend zu begründen. Dies gelte insbesondere für den in allen dienstlichen Beurteilungen aufgenommenen Textbaustein, in welchem eine Begründung für die verschiedenen Notenskalen aufgeführt und abstrakt eine Einordnung der Notenstufen mit ihren Ausprägungsgraden wiedergegeben werde. Er verweist hierzu auf den Beschluss des OVG Lüneburg vom 30.6.2020, 5 ME 85/20. Wie in dem von dem OVG Lüneburg entschiedenen Fall fehle auch in seinem Fall eine einzelfallbezogene Begründung der Einordnung in die Notenskala unter detaillierter Auseinandersetzung mit der Höherwertigkeit der von ihm ausgeübten Tätigkeit vollständig. Inzwischen seien in verschiedenen verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen Systemfehler im Rahmen der Erstellung dienstlicher Beurteilungen durch die Antragsgegnerin festgestellt worden (VG Neustadt, Urteil vom 15. Januar 2020, 1 K 231/19; VG Leipzig, Beschluss vom 31. April 2020, 8 L 255/19). Nach Einsicht in die Beurteilungen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber sei festzustellen, dass deren Beurteilungen letztlich dieselben Fehler anhafteten, wie bereits im Beschluss des Verwaltungsgerichts Frankfurt/Main vom 14.1.2020 (9 L 1296/19) zu der vorangegangenen Beförderungsrunde ausgeführt. Alle Beurteilungen seien in gleicher Weise aufgebaut. Es werde zunächst die Tätigkeit wiedergegeben und dann die Bewertung der Einzelmerkmale gedrängt zusammengefasst. Es folge ein Textbaustein mit dem das Notensystem insgesamt dargestellt werde und sodann ein solcher, der auf die Besonderheiten der Notenstufe „hervorragend“ eingehe. Dem schließe sich ein Textbaustein an, der mit „Nach Würdigung aller Erkenntnisse...“ beginne und mit je einem Satz die Gesamtnote „hervorragend“ in den jeweiligen Ausprägungsgraden begründe. Diese drei unterschiedlichen Formulierungen hinsichtlich der Vergabe der Ausprägungsgrade „Basis“, „+“ und „++“ seien nicht ansatzweise geeignet, eine individuelle Begründung für die Vergabe des jeweiligen Ausprägungsgrades darzustellen. Ihren Zweck, dem einzelnen Beamten einsichtig zu machen, aufgrund welcher Argumente der Dienstherr zu dem Ergebnis seiner Beurteilung gelangt sei, erfülle die dienstliche Beurteilung der Antragsgegnerin nicht. Dies gelte entsprechend auch für die Beurteilungen der anderen Konkurrentinnen und Konkurrenten. Bereits aus diesen Gründen sei seine dienstliche Beurteilung rechtswidrig und die Auswahlentscheidung aufzuheben. Während er in allen Einzelmerkmalen mit „sehr gut“ bewertet sei, seien einzelne Beigeladene in einem oder mehreren Einzelmerkmalen lediglich mit „gut“ beurteilt worden, hätten aber dennoch ein besseres Gesamturteil erhalten, ohne dass dies in der

Begründung des Gesamturteils schlüssig dargelegt werde. Teilweise sei auf dem Deckblatt der Beurteilungen der Beigeladenen die Bewertung ihrer Tätigkeit im Beurteilungszeitraum unzutreffend wiedergegeben, was den Anschein erwecke, dass die Beurteilungen von unzutreffenden Sachverhalten ausgingen. Auch sei ein Beigeladener im Vergleich zu ihm nicht entsprechend höherwertig eingesetzt und in einem Einzelmerkmal lediglich mit „gut“ bewertet, habe aber dennoch ein besseres Gesamturteil erhalten. Zum Teil trügen die verbalen Ausführungen zu der Bewertung der Einzelmerkmale die herausragende Beurteilung im Gesamturteil nicht. In einem Fall seien die erforderlichen Stellungnahmen der Führungskräfte nicht eingeholt worden. Insbesondere im Vergleich zu dem Beigeladenen zu 27), der in gleichem Maße höherwertig eingesetzt sei und ebenfalls in allen Einzelmerkmalen mit „sehr gut“ bewertet werde, erfolge mit nahezu identischem Text im Gesamturteil bei ihm die Bewertung „hervorragend Basis“ und bei dem Beigeladenen zu 27) die Bewertung „hervorragend +“, was nicht nachvollziehbar sei.

Dessen ungeachtet sei nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung Maßstab für die dienstliche Beurteilung des Statusamt und müsse grundsätzlich die Möglichkeit bestehen, die Spitzennote unabhängig vom Grad des höherwertigen Einsatzes zu erreichen. Offenbar sei es bei der Antragsgegnerin aber so, dass eine Beförderungsoptionen letztlich lediglich bei Ausübung eines AT-Beschäftigungsverhältnisses bestehe. Es bedürfe darüber hinaus einer Überprüfung, ob die Beurteilerinnen und Beurteiler sowie die Berichterstatterin und Berichterstatter einem höheren Statusamt angehörten als die beurteilten Beamtinnen und Beamten. Aus vorangegangenen Verfahren sei bekannt, dass dies nicht immer der Fall gewesen sei. Unklar sei auch, wer Erstberichterstatterin und wer Zweitberichterstatterin gewesen sei und wann die Abstimmung zwischen diesen stattgefunden habe. Bestritten werde, dass die Beurteilerinnen überhaupt beurteilend tätig geworden seien, da am 30.6.2020 234 Beurteilungen von den Berichterstatterinnen gefertigt worden seien.

Dem Vorbringen der Beigeladenen tritt der Antragsteller entgegen (wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 131, 132, 147-152 sowie auf Bl. 160 und 161 der Gerichtsakte verwiesen).

Er beantragt,

dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 S. 1 VwGO zu untersagen, im Rahmen der Beförderungsrunde 2020/2021 nach Besoldungsgruppe A 13 _ vz Konkurrentinnen und Konkurrenten auf der Beförderungsliste Beteiligung intern _ TSI _ T zu befördern, solange nicht über seine Beförderung unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie vertritt die Ansicht, ihre Auswahlentscheidung auf Grundlage der Beförderungsrichtlinien vom 1.9.2014, zuletzt aktualisiert am 13.7.2020, sei nicht zu beanstanden. Die Auswahl sei allein anhand der Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgt. Auf der hier maßgeblichen Beförderungsliste seien nur Beamtinnen und Beamte, die mindestens mit dem Gesamturteil „hervorragend +“ bewertet worden seien, zum Zuge gekommen. Der Antragsteller sei demgegenüber lediglich mit „hervorragend Basis“ bewertet.

Die Antragsgegnerin vertritt die Ansicht, die der Beförderungsentscheidung zu Grunde liegende dienstliche Beurteilung vom 30.6.2020 sei rechtlich nicht zu beanstanden. Hierzu legt die Antragsgegnerin zunächst die Statusämter der Beurteilerinnen und Beurteiler bzw. Berichterstatterinnen und Berichterstatter dar, wegen deren Einzelheiten auf Bl. 181 der Gerichtsakte verwiesen wird. Während bei den Berichterstatter (innen) darauf geachtet worden sei, dass sich diese im ranggleichen Statusamt befinden, seien die Beurteiler (innen) im Statusamt A 15 bzw. A 13 BBesO. Die Antragsgegnerin vertritt die Ansicht, die Unterzeichnung der Beurteilungen mittels elektronischer Signatur sei zulässig. Die Unterzeichnung der Beurteilungen gebe lediglich den Zeitpunkt des digitalen Signierens wieder und dürfe nicht isoliert gesehen werden. Die Erstellung und Überprüfung der Beurteilungen sei im Vorfeld entsprechend der Beurteilungsrichtlinien unter Einbeziehung der Erst- und Zweitberichterstatter (innen) sowie der Erst- und Zweitbeurteiler (innen) erfolgt.

Zutreffend sei, dass der Antragsteller in einem höherwertigeren Statusamt, vergleichbar nach Art 14 BBesO, eingesetzt werde. Dies sei bei der Erstellung seiner dienstlichen Beurteilung hinreichend berücksichtigt worden, was sich sowohl aus dem Deckblatt als auch aus den verbalen Ausführungen in der Beurteilung eindeutig ergebe. Unzutreffend sei, dass die Notenstufe „hervorragend“ ausschließlich deutlich höherwertig beschäftigten Beamten vorbehalten und damit statusamtsentsprechend eingesetzten Beamten faktisch vorenthalten werde. Die besondere Situation der Postnachfolgeunternehmen, in denen eine Vielzahl von Beamten beurlaubt und höherwertig eingesetzt seien, müsse im Rahmen der Beurteilungen Berücksichtigung finden. Es sei rechtlich nicht zu beanstanden, dass bei zumindest gleichwertigem Leistungsbild der amtsangemessen eingesetzten Beamten und derjenigen, die höherwertig eingesetzt seien, die Höchstnote an die Beamtinnen und Beamten der letzteren Gruppe vergeben würden. Dies sei jedoch immer von dem jeweiligen Einzelfall abhängig.

Einer besonderen Begründung des Gesamturteils „hervorragend Basis“, nachdem der Antragsteller in der vorangegangenen Beurteilung mit „hervorragend +“ bewertet worden sei, habe es nicht bedurft, da es sich hierbei nicht um eine erhebliche Herabstufung seiner Beurteilung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes handle, die einer gesonderten Begründung bedürfe.

Auch sei die Vergabe des Gesamturteils „hervorragend Basis“ hinreichend nachvollziehbar begründet. Aus der Begründung des Gesamtergebnisses gehe schlüssig hervor, wie dieses auf der Grundlage der Einzelbewertungen durch die Beurteiler(innen) hergeleitet worden sei. Die in den Richtlinien vorgegebene Verwendung unterschiedlicher Notenskalen sei grundsätzlich nicht zu beanstanden. Hierdurch sei eine weitaus differenziertere Aussage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich möglich. Angesichts der durch die Beurteilungsrichtlinien bereits im Vorhinein angestellten abstrakt-generellen Festlegungen des Verhältnisses der Notenskalen zueinander genüge es, wenn sich die Beurteiler(innen) in der Beurteilung auch bezogen auf die jeweilige Beamtin oder den jeweiligen Beamten nachvollziehbar auf dieses aus den Beurteilungsrichtlinien ergebende System beziehen und das auf Grundlage dieses Systems gefundene Gesamtergebnis kurz darstellen. Dies entspreche der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Auch die konkrete dienstliche Beurteilung des Antragstellers genüge diesen Anforderungen. Entgegen der Ansicht des Antragstellers sei die Vergabe des Gesamturteils „hervorragend ++“ auch angesichts der Stellungnahmen der Führungskräfte nicht zwingend. In diesem Rahmen sei zu berücksichtigen, dass bei der Erstellung der Stellungnahmen der Führungskräfte die im Beurteilungszeitraum

erbrachten Leistungen des zu beurteilenden Beamten maßgeblich seien und die Stellungnahmen insoweit Erkenntnisquellen der Beurteiler(innen) seien, während die auf dieser Grundlage erstellte dienstliche Beurteilung vornehmlich dem Zweck diene, Grundlage für am Leistungsgrundsatz orientierte Entscheidungen über die weitere Verwendung der Beamten, insbesondere im Hinblick auf Beförderungsdienstposten, zu sein. Auf dieser Ebene finde ein Vergleich der Beamten untereinander statt.

Der Beigeladene zu 21) beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Er ist dem Vorbringen des Antragstellers ebenso entgegengetreten wie die Beigeladenen zu 3), 9)-11), 14), 17), 23) und 27). Wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 128, 129, 132, 135, 139, 143, 145, 165, 174, 175, 199 und 205 der Gerichtsakte verwiesen. Die übrigen Beigeladenen haben sich nicht zur Sache geäußert.

Ein Hefter Behördenunterlagen sowie zwei Leitzordner Beurteilungen waren dem Verfahren beigezogen. Sie lagen ebenso der Entscheidung zu Grunde wie die bei Gericht eingereichten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen.

II

Der Antrag auf Erlass der begehrten einstweiligen Anordnung zur Sicherung des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs ist gemäß § 123 Abs. 1 VwGO zulässig und in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

Nach § 123 Abs. 1 S. 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung zur Sicherung eines bestehenden Zustandes treffen, wenn die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers durch eine Veränderung des bestehenden

Zustandes vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Anordnungsgrund, d.h. die drohende Gefahr einer Rechtsverletzung, und Anordnungsanspruch, d.h. der materielle Anspruch, für den um vorläufigen Rechtsschutz nachgesucht wird, sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO glaubhaft zu machen.

In Verfahren der vorliegenden Konstellation wird das einstweilige Anordnungsverfahren nach § 123 VwGO dem sich aus Art. 19 Abs. 4 S. 1 GG ergebenden Anforderungen nur gerecht, wenn das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes die Funktion des Hauptsacheverfahrens übernimmt, d.h. nicht auf eine summarische Prüfung beschränkt bleibt, sondern eine umfassende tatsächliche und rechtliche Überprüfung der Bewerberauswahl vorgenommen wird (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 4. November 2010, 2 C 16/09).

Ein Anordnungsgrund ist gegeben. Die Antragsgegnerin hat sich in dem vorliegenden Auswahlverfahren dafür entschieden, die Beigeladenen zu ernennen und beabsichtigt, ihnen die streitgegenständlichen Stellen zu übertragen. Im Falle der Besetzung der streitgegenständlichen Stellen mit den Beigeladenen wäre dies wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität bei einem Obsiegen des Antragstellers im Hauptsacheverfahren nicht ohne Weiteres rückgängig zu machen.

Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch in dem sich aus dem Tenor ergebenden Umfang glaubhaft gemacht.

Ein Anordnungsanspruch ist gegeben, wenn das Auswahlverfahren und die darauf beruhende Auswahlentscheidung zu Gunsten eines Beigeladenen einen Antragsteller in seinem verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 2 GG und einfachgesetzlich durch § 10 Abs. 1 HBG i.V.m. § 9 BeamtStG gewährleisteten Recht auf gleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt nach Maßgabe von Eignung, Befähigung und Leistung verletzt und die Auswahl des Antragstellers zumindest als möglich erscheint.

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Öffentliche Ämter sind nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. Art. 33 Abs. 2 GG dient zum einen dem öffentlichen Interesse der

bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet, den sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruch.

Für den nach Art. 33 Abs. 2 GG erforderlichen Vergleich der Bewerber anhand der Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung hat der Dienstherr vorrangig auf dienstliche Beurteilungen, die über die Bewerber erstellt worden sind, abzustellen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 20. März 2007, 2 BvR 2470/06). Maßgeblich ist hierbei in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wird (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 16. Dezember 2015, 2 BvR 1958/13).

Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle hat sich darauf zu beschränken, ob die Verwaltung die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 1. März 2018, 2 A 10/17). Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes 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 bleiben und sie auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2008, 2 A 7/07).

Die der Auswahlentscheidung zu Grunde liegende aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum vom 1.9.2017 bis 31.8.2019 genügt diesen Maßstäben nicht und ist deshalb rechtswidrig. Die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung verstößt gegen allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe.

Nach dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin erstellt die unmittelbare Führungskraft eines Beamten eine vorbereitende Stellungnahme, die die auf dem regelmäßig höherwertigen Arbeitsposten gezeigten Leistungen an den dortigen Anforderungen misst und für 6 bzw. 7 Einzelkriterien aus einem 5-stufigen, nicht weiter ausdifferenzierten Notensystem die Noten „in geringem Maße bewährt“, „teilweise bewährt“, „rundum zufriedenstellend“, „gut“ und „sehr gut“ vergibt und diese in einem Fließtext erläutert. Auf Grundlage dieser Stellungnahme bzw. gegebenenfalls mehrerer Stellungnahmen wird durch die Beurteiler(innen) unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und der konkreten Tätigkeiten die dienstliche Beurteilung erstellt, wobei hierfür ein abweichendes 6-stufiges Notensystem vorgesehen ist, das um die Notenstufe „hervorragend“ in drei Ausprägungsgraden („Basis“, „+“ und „++“) erweitert ist. Abstrakte Vorgaben zur Übertragung der Einzelbewertungen in das Gesamturteil, also aus dem 5-stufigen in das 6-stufige Notensystem sind nicht vorgegeben.

Zur Bildung des Gesamturteils betreffend die Beurteilungsverfahren der Antragsgegnerin hat der Hessische VGH im Beschluss vom 15. März 2021, 1 B 328/20, (ebenso im Beschluss vom 4. November 2020, 1 B 1724/19) ausgeführt:

„Das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung bedarf in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet wird. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen dabei in dem Sinne miteinander vereinbar sein, dass das Gesamturteil im Hinblick auf die Einzelbewertungen gemessen am Kriterium der Vertretbarkeit nachvollziehbar und plausibel ist. Einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung bedarf es vor diesem Hintergrund insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14-, juris Rn. 36; siehe auch Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17-, juris Rn. 42 f.). Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen und kann nach deren Eröffnung allenfalls intensiviert, nicht jedoch vollständig ausgetauscht oder mit weiteren, eigenständigen Argumentationssträngen versehen werden (BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17-, juris Rn. 48).

Das für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamten geltende Beurteilungssystem sieht eine Skala mit fünf Notenstufen für die Vorbeurteilungen und eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen für die Endbeurteilung vor. Ein vorgegebener abstrakter Maßstab, anhand dessen sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile und erst recht auch auf konkrete Ausprägungsgrade dieser Gesamturteile übertragen ließen, existiert nicht. Aus diesem Grund bedarf es einer dem Gesamturteil der individuellen Beurteilung beigefügten substanzhaltigen Begründung, die den angesprochenen Übertragungsvorgang nachvollziehbar erläutert. Aufgrund der bei der Deutschen Telekom AG geltenden divergierenden Notenskalen besteht eine Begründungspflicht der Gesamtnote auch dann, wenn die Einzelkriterien einheitlich mit „sehr gut“ bewertet wurden. Es liegt auf der Hand, dass ein Beamter, der in allen Einzelmerkmalen mit der dort vorgesehenen Spitzennote „sehr gut“ bewertet worden ist, nicht automatisch auch im Gesamturteil die gleichlautende, nach der insoweit geltenden Skala aber nunmehr nur zweitbeste Notenstufe erhält. Denkbar ist in einem solchen Fall vielmehr ebenso die Spitzennote „hervorragend“ mit ihren drei Ausprägungen. Ergibt sich das Gesamturteil nicht nachvollziehbar aus der Bewertung der Einzelmerkmale, beruht die dienstliche Beurteilung auf einer Missachtung allgemein gültiger Wertmaßstäbe (vgl. Senatsbeschluss vom 4. November 2020 – 1 B 1724/19 - n. v.; vgl. auch VGH BW, Beschluss vom 17. März 2020 – 4 S 54/20-, juris Rn 12ff. m. w. N.).“

Das OVG Nordrhein-Westfalen hat hierzu im Beschluss vom 24.4.2020, 1 B 1071/19, ergänzend weiter ausgeführt:

„Ist der zu beurteilende Beamte im Beurteilungszeitraum zudem (deutlich) 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 innegehabten Statusamtes in Beziehung setzen und sodann den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Notenstufen zuordnen.“

Diesen Anforderungen wird die hier maßgebliche dienstliche Beurteilung des Antragstellers ersichtlich nicht gerecht. Eine tragende und nachvollziehbare Begründung des Gesamturteils seiner dienstlichen Beurteilung wird nicht gegeben. Weshalb der Antragsteller, der in allen sechs Einzelkriterien der Beurteilung mit „sehr gut“ bewertet wurde, im Gesamturteil die Notenstufe „hervorragend Basis“ erhält und nicht eine der beiden höheren Ausprägungsgrade der Notenstufe, lässt sich den Ausführungen im Gesamturteil nicht ansatzweise schlüssig entnehmen.

Nach einer Zusammenfassung seines Tätigkeitsfeldes und der von ihm gezeigten Leistungen werden in einer allgemeinen Form die 5er und 6er Notenskalen gegenübergestellt und darauf verwiesen, dass die 6er Notenskala des Gesamturteils mit ihren jeweils drei Ausprägungsgraden eine weitere Differenzierung ermöglicht. Es wird sodann in einem weiteren Absatz unter Bezugnahme auf die Sondersituation bei der Deutschen Telekom AG allgemein begründet, dass die Schaffung der obersten, aufgesetzten Spitzennote „hervorragend“ dem Umstand habe Rechnung tragen sollen, dass ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt werde und dies im Gesamturteil berücksichtigt werden müsse.

Diesen allgemeinen Ausführungen schließen sich die (letztlich ebenfalls allgemeinen) Sätze an:

„Nach Würdigung aller Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt.

Bei der Festlegung des Gesamtergebnisses werden alle Einzelmerkmale gleichmäßig gewichtet. Sämtliche Einzelmerkmale werden mit „Sehr gut“ bewertet. Im Hinblick darauf, dass der Beamte in den Einzelmerkmalen überwiegend hervorzuhebende Leistungen erzielt hat, konnte in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste das Gesamturteil „Hervorragend Basis“ vergeben werden.“

Hierbei handelt es sich letztlich um pauschalisierte Begründungsobersätze, die sich zum Teil wortidentisch, aber zumindest sinnentsprechend auch in den Beurteilungen der Beigeladenen nach Darstellung ihrer Funktion und Arbeitsweise finden, dort jedoch mit besserem Gesamtergebnis „hervorragend +“ und „hervorragend ++“. Individuelle Ausführungen, aus denen sich transparent und nachvollziehbar ergeben würde, aufgrund welcher Erwägungen ausgehend von einer durchgehenden Bewertung mit „sehr gut“ in der Fünfer Notenskala nunmehr bei der Bildung des Gesamtergebnisses im Rahmen

der Sechser Notenskala unter der weiteren Ausprägung in „Basis“, „+“ und „++“ nunmehr ein „hervorragend“ in welcher Ausprägung vergeben wird, sind der Begründung des Gesamtergebnisses der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers nicht zu entnehmen. Auch inwieweit sein höherwertigerer Einsatz berücksichtigt wurde und für die Einordnung in der Gesamtbeurteilung ausschlaggebend war, wird nicht ansatzweise dargestellt.

Soweit der Abschlusssatz in den dienstlichen Beurteilungen je nach vergebenen Ausprägungsgrad in der Notenstufe „hervorragend“ differenziert in „besonders herausragende Leistungen“, „hervorzuhebende Leistungen“ und „überwiegend hervorzuhebende Leistungen“ ist auch diese pauschale Abstufung in der Wortwahl nicht geeignet, eine individuelle, substanzhaltige Begründung des Gesamturteils zu ersetzen.

Die Aussichten des Antragstellers, bei einem erneuten Auswahlverfahren ausgewählt zu werden, sind zumindest in Bezug auf die Beigeladenen zu 15)-27) als offen anzusehen.

Eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung kann ein Antragsteller im Konkurrenzverfahren nur dann beanspruchen, wenn seine Auswahl bei rechtsfehlerfreiem Verfahren möglich erscheint, und zwar nicht nur im Sinne einer grundsätzlich immer bestehenden theoretischen Chance, sondern nach wertender Betrachtung der Umstände seines konkreten Einzelfalls (Hessischer VGH, Beschluss vom 15. März 2021, a. a. O.; OVG NRW, Beschluss vom 22. April 2020, 1 B 38/20).

Ausweislich der dem Gericht vorliegenden Behördenunterlagen haben die Beigeladenen zu 15)-27) in ihrer aktuellen Beurteilung die Gesamtnote „hervorragend ++“ bzw. „hervorragend +“ erhalten und sind bei einer aktuellen Bewertung mit „hervorragend ++“ in ihrer vorangegangenen Beurteilung gleich oder schlechter bewertet als der Antragsteller. In Bezug auf sie erscheint die Auswahl des Antragstellers im Rahmen einer erneuten – rechtmäßigen - Auswahlentscheidung zumindest als möglich. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass der Antragsteller bei einer erneuten Beurteilung ebenfalls die Spitzennote „hervorragend ++“ erhält oder mit „hervorragend +“ bewertet wird und weitere Hilfskriterien im Rahmen der Auswahlentscheidung - wie die vorangegangene Beurteilung - zum Tragen kommen.

Demgegenüber erscheint seine Auswahl in Bezug auf die Beigeladenen zu 1)-14) als ausgeschlossen. Deren Vita zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht nur in der aktuellen dienstlichen Beurteilung mit der Spitzennote „hervorragend ++“ bewertet wurden, sondern auch in der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung.

Die Kostenentscheidung berücksichtigt das Maß des Obsiegens bzw. Unterliegens und beruht auf § 155 Abs. 1, § 154 Abs. 3 und § 162 Abs. 3 VwGO. Die Antragsgegnerin und der Beigeladene zu 21), der im Verfahren einen Antrag gestellt hat, haben die Gerichtskosten zu je $\frac{1}{4}$ und der Antragsteller zu $\frac{1}{2}$ zu tragen. Die außergerichtlichen Kosten des Antragstellers tragen die Antragsgegnerin und der Beigeladene zu 21) ebenfalls zu je $\frac{1}{4}$. Die außergerichtlichen Kosten der Antragsgegnerin trägt der Antragsteller zu $\frac{1}{2}$. Der Beigeladene zu 21) trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst. Da die übrigen Beigeladenen eigene Sachanträge nicht gestellt haben, sind sie nicht gemäß § 154 Abs. 3 VwGO am Kostenrisiko zu beteiligen und entspricht es nicht der Billigkeit, deren Kosten als erstattungsfähig zu erklären (§ 162 Abs. 3 VwGO).

Die Festsetzung des Streitwertes ergibt sich aus § 52 Abs. 1, Abs. 6 S. 1 Nr. 1, S. 2 und § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Hessischen VGH (Beschluss vom 20. Juni 2014, 1 E 970/14) ist der Streitwert auf $\frac{1}{4}$ des Jahresbeitrages der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können unter den nachfolgend dargestellten Voraussetzungen Beschwerde gegen diesen Beschluss einlegen. Über die Beschwerde entscheidet der Hessische Verwaltungsgerichtshof.

a) Gegen die Sachentscheidung kann innerhalb von **zwei Wochen** nach Zustellung Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerde ist schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle bei dem

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main
Adalbertstraße 18
60486 Frankfurt am Main

einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem

Hessischen Verwaltungsgerichtshof

**Goethestraße 41 + 43
34119 Kassel**

einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Beschwerde als unzulässig zu verwerfen. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof prüft nur die dargelegten Gründe.

Vor dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof besteht Vertretungszwang (§ 67 Abs. 4 VwGO). Dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde bei dem Verwaltungsgericht.

b) Gegen die Festsetzung des Streitwertes kann Beschwerde eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt oder das Gericht die Beschwerde zugelassen hat.

Die Beschwerde ist nur innerhalb von **sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, zulässig.

Diese Beschwerde kann nur beim Verwaltungsgericht Frankfurt am Main schriftlich oder zu Protokoll des dortigen Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die Einlegung der Beschwerde beim Beschwerdegericht wahrt die Beschwerdefrist nicht. In dem Verfahren über diese Beschwerde bedarf es nicht der Mitwirkung eines Bevollmächtigten. Auch die vorgenannten Vorschriften über die Begründung und die Begründungsfrist gelten in diesem Verfahren nicht.

Die Beschwerde gegen die Sachentscheidung und die Beschwerde gegen die Festsetzung des Streitwertes können als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a VwGO sowie der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV -) in der jeweils gültigen Fassung eingereicht werden. Das elektronische Dokument muss entweder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden (§ 55a Abs. 3 VwGO).

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein.

Beglaubigt:

Frankfurt am Main, den 10.04.2021

Bauer
Justizbeschäftigte

