VG Würzburg, Beschluss v. 01.12.2022 – W 1 E 22.1689

Titel:

Erfolgloser einstweiliger Rechtsschutz gegen Besetzung einer Beförderungsstelle

Normenketten:

VwGO § 123 Abs. 1
GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. In beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten folgt der Anordnungsanspruch aus dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Bewerbungsverfahrensanspruch. Ein Anordnungsanspruch ist dann gegeben, wenn der Antragsteller glaubhaft macht, dass die Auswahlentscheidung fehlerhaft ist oder das Auswahlverfahren an einem Mangel leidet und die Beförderungschancen des Antragstellers sich bei einem rechtmäßigen Vorgehen zumindest als offen erweisen, dh seine Auswahl möglich erscheint. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
2. Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und deshalb verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann daher nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt. (Rn. 18) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Beurteiler muss die in der Stellungnahme enthaltenen textlichen Erläuterungen des unmittelbaren Vorgesetzten nicht wörtlich übernehmen. Vielmehr muss es ihm im Rahmen seines Beurteilungsspielraums möglich sein, die textlichen Passagen aus den Stellungnahmen zu interpretieren und diese mit eigenen Worten umzusetzen. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreit, Telekom, dienstliche Beurteilung, Begründung des Gesamturteils bei Verwendung unterschiedlicher Bewertungsskalen, Erlass einer einstweiligen Anordnung, Anordnungsanspruch, Auswahlentscheidung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Dienstposten, Gesamturteil, Dienstliche Beurteilung, Eignung, fachliche Leistung, Beurteilung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 21.02.2023 – 6 CE 22.2587

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 12.583,38 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller steht als T* … F* … (Besoldungsgruppe A 9, seit 01.07.1999) in den Diensten der D. T. AG. Während des hier relevanten Beurteilungszeitraums (01.09.2019 bis 31.08.2021) war der Antragsteller als S* … A* … M* … * bei der D* … T* … G* …-V* … G* … eingesetzt. Diese Funktion ist mit der Besoldungsgruppe A 13 (Vergütungsgruppe EG 9) bewertet.

2
Im Zuge der Beförderungsrunde 2022/2023 wurde dem Antragsteller mit Schreiben vom 27.10.2022 mitgeteilt, dass er in der Beförderungsliste mit dem Beurteilungsergebnis „sehr gut ++“ geführt werde. Für die Beförderung nach A 9 vz+Z stünden insgesamt 9 Planstellen zur Verfügung. Die Beförderungsliste

umfasse insgesamt 65 Beförderungsbewerberinnen und -bewerber. Da die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen nicht ausreiche, um alle Beamtinnen und Beamte dieser Beförderungsliste zu befördern, könnten nur diejenigen Beamtinnen und Beamten befördert werden, die mit mindestens „hervorragend +“ bewertet worden seien. Aus diesem Grunde könne der Antragsteller keine Berücksichtigung finden.

3
Der Beförderungsentscheidung lagen dienstliche Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen für den Zeitraum vom 01.09.2019 bis 31.08.2021 zugrunde.

4
Der Antragsteller erhielt von seinem unmittelbaren Vorgesetzten eine Stellungnahme mit der Bewertung der Einzelmerkmale mit sechsmal „sehr gut“. In der Beurteilung erzielte er ein Gesamtergebnis von „sehr gut ++“, wobei ebenfalls alle sechs Einzelkompetenzen mit „sehr gut“ bewertet wurden. In der Begründung wurde dabei ausgeführt, der Antragsteller könne nicht das beste Gesamtergebnis erhalten, weil dieses Ergebnis „hervorragend“ nur solche Beamte erreicht hätten, die höherwertiger eingesetzt seien.

5
Der Beigeladene zu 1) übte im Beurteilungszeitraum eine mit A 14 bewertete Tätigkeit aus. Er erhielt von seinem unmittelbaren Vorgesetzten für den Teilzeitraum 01.01.2019 bis 30.06.2021 eine Stellungnahme mit der Bewertung der Einzelmerkmale mit sechsmal „sehr gut“ und für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 31.08.2021 mit dreimal „gut“ und dreimal „sehr gut“. Das Gesamtergebnis „hervorragend+“ wurde in der Beurteilung dahingehend begründet, dass der Beigeladene in sämtlichen Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe.

6
Der Beigeladene zu 2) übte im Beurteilungszeitraum ebenfalls eine mit A 14 bewertete Tätigkeit aus. Er erhielt von seinem unmittelbaren Vorgesetzten für den Teilzeitraum 01.01.2019 bis 30.04.2020 eine Stellungnahme mit der Bewertung der Einzelmerkmale mit dreimal „gut“ und dreimal „sehr gut“ und für den Zeitraum vom 01.05.2020 bis 31.08.2021 mit sechsmal „sehr gut“. Das Gesamtergebnis „hervorragend+“ wurde in der Beurteilung dahingehend begründet, dass der Beigeladene in allen Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe.

7
Am 14.11.2022 hat der Antragsteller bei Gericht den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragt. Es liege sowohl ein Anordnungsgrund als auch ein Anordnungsanspruch vor. In der Begründung zum Gesamtergebnis der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers sei ausgeführt, die Führungskraft habe in ihren Erläuterungen nur zum Teil herausragende Leistungen des Antragstellers hervorgehoben. Dem könne nicht gefolgt werden. Herausragende Leistungen seien zu allen sechs Einzelkompetenzen hinreichend erläutert worden. Im Bereich der „Arbeitsergebnisse“ werde beispielsweise darauf hingewiesen, dass der Antragsteller die Individualzielerreichung weit über 100% übertroffen habe. Seine vereinbarten Umsatz- und Absatzziele habe er in jedem Jahr deutlich übertroffen und er sei als Top-Performer der Region ausgezeichnet worden. Er agiere vorbildlich im Hinblick auf die Einhaltung von Compliance-Richtlinien. Was die „Praktische Arbeitsweise“ ausmache, so werde hier hervorgehoben, insbesondere bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Zielerreichung unterstütze er mit seiner Erfahrung und Kenntnissen und helfe so dem Team bei der Ergebnissteigerung. Seine sehr stark ausgebildete Teamfähigkeit werde an dieser Stelle deutlich hervorgehoben. Was die „Allgemeine Befähigung“ anbelange, so werde hervorgehoben, dass der Antragsteller in allen Situationen sehr verantwortungsbewusst, zielorientiert und gewissenhaft vorgehe. Er halte Absprachen mit Kunden in höchstem Maße verbindlich ein. Er erkenne anstehende Aufgaben sofort und biete in höchstem Maße eigeninitiativ im Kollegenkreis Unterstützung an. Seine „Fachliche Kompetenz“ erweitere und vertiefe seine ausgezeichneten vertrieblichen Kenntnisse durch regelmäßige und erfolgreiche Seminarbesuche, immer mit größtem persönlichen Engagement. Hinsichtlich seiner „Sozialen Kompetenzen“ werde erläutert, der Antragsteller sei ein äußerst hilfsbereiter Mitarbeiter. Seine Durchsetzungsfähigkeit sei sehr stark ausgeprägt, was ihm bei der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung ausgezeichnet zugute komme. Aufgrund seiner freundlichen und unkomplizierten Art sei er bei Kunden stets anerkannt und geschätzt. Hinsichtlich des „Wirtschaftlichen Handelns“ werde in der Erläuterung ausgeführt, er handele außerordentlich ergebnis- und zielorientiert. Aufgrund seiner ergebnisorientierten und sehr wirtschaftlichen Handlungsweise verschaffe er dem Unternehmen

weitreichende Erfolge. Somit sei im Ergebnis festzuhalten, dass die unmittelbare Führungskraft dem Antragsteller hinsichtlich aller 6 Einzelkompetenzen hervorzuhebende Leistungen und Befähigungen bescheinigt habe. In der Begründung zum Gesamtergebnis sei hingegen ausgeführt, der Antragsteller habe nur in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt. Dies sei unrichtig. In der weiteren Betrachtung könne dies dazu führen, dass der Antragsteller im Verhältnis zu den mit der Bestnote bewerteten Beamten seinerseits auf eine bessere Stellungnahme seiner Führungskraft verweisen könne. Zumindest werde man festhalten müssen, dass auch in der Stellungnahme der Führungskraft des Antragstellers hinsichtlich aller Einzelkompetenzen hervorzuhebende Leistungen und Befähigungen bescheinigt worden seien. Damit sei seine Stellungnahme im Verhältnis zu den Stellungnahmen der mit der Bestnote bewerteten Beamten nicht schlechter. Aus der Begründung zum Gesamtergebnis ergebe sich, dass ganz offensichtlich die Vergabe der Bestnote „hervorragend“ mit den drei Ausprägungsgraden (Basis, +, ++) nach dem Grad des Abweichens des Statusamts von der wahrgenommenen Funktion abhängig sei. Je höherwertiger der Einsatz, desto wahrscheinlicher die Vergabe der Bestnote. Mit anderen Worten werde die Bestnote ausschließlich an die Beamtinnen und Beamten offensichtlich vergeben, die ihrerseits noch höherwertiger eingesetzt seien als der Antragsteller. Somit sei für die Vergabe der Bestnote „hervorragend“ ein doppelt laufbahnübergreifender Einsatz notwendig, also ein Einsatz im Bereich des höheren Dienstes. Sofern die Bestnote nur an Beamte vergeben worden sei, die noch höherwertiger als der Antragsteller eingesetzt seien, wäre das Beförderungsauswahlverfahren von vorneherein rechtswidrig. Denn in diesem Fall schlösse es alle amtsangemessen eingesetzten Beamtinnen und Beamten von vorneherein von der Vergabe der Bestnote und somit auch von einer Beförderung aus. Doch dabei bliebe es nicht. Es wären auch alle um eine Besoldungsgruppe höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten von vorneherein von der Vergabe der Bestnote „hervorragend“ bzw. einer Beförderung ausgeschlossen. Am Beispiel des Antragstellers lasse sich erkennen, dass eine solche Beurteilungs- und Beförderungspraxis dazu führe, dass selbst die Beamtinnen und Beamten von vorneherein keine Beförderungschance haben, die ihrerseits mit Funktionen betraut seien, die dem Spitzenamt des gehobenen Dienstes zugeordnet seien. Nachfolgend werde ausgeführt, die Höherwertigkeit der vom Antragsteller wahrgenommenen Funktion führe in diesem Einzelkriterium nicht zu einer Ergebnisverbesserung, weil sie bereits in den Einzelkriterien mit höherem Tätigkeitsbezug in angemessenem Umfang berücksichtigt worden sei. Es liege auf der Hand, dass dies mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht in Übereinstimmung zu bringen sei. Denn Beamtinnen und Beamte schulden nur einen amtsangemessenen Einsatz. Beamtinnen und Beamte hätten insbesondere keinen Anspruch darauf, dass sie höherwertig oder gar laufbahnübergreifend hochwertig eingesetzt werden. Darüber hinaus bedeute auch der Ausschluss all der Beamtinnen und Beamten, die laufbahnübergreifend bis zum Spitzenamt des gehobenen Dienstes eingesetzt seien, eine Verletzung des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes. Offenbar sei auch bei der vorliegenden Auswahlentscheidung im Sinne eines Automatismus ein Ranking nach Wertigkeit vorgenommen worden: Im Rahmen der Bewertung verbiete sich jedoch jeder Automatismus.

8
Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO zu untersagen, die im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 nach Besoldungsgruppe A 9-vz+Z gemäß Mitteilung vom 27.10.2022 zu vergebenen Planstellen an die Beigeladenen zu vergeben und diese zu befördern und in entsprechende Planstellen einzuweisen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde.

9
Die agv:comunity beantragt für die Antragsgegnerin, den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abzulehnen.

10
Der Antragsteller habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Es sei nicht zu beanstanden, den Antragsteller mit dem Gesamtergebnis „Sehr gut, Ausprägung ++“ auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_GKV_T“ nach A9_vz+Z zu führen, denn die Beurteilung vom 09./13.06.2022 sei nicht rechtswidrig. Das abschließende Gesamturteil sei allein durch die Beurteiler mittels Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung berücksichtige dabei die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie die konkreten Tätigkeiten (Arbeits- bzw. Dienstposten) innerhalb des Beurteilungszeitraums

anhand der in den Beurteilungsrichtlinien festgelegten Kriterien (Tz. 6 der Beurteilungsrichtlinien). Hieraus werde deutlich, dass es gerade nicht Aufgabe der Führungskräfte sei, ihre verbalen Ausführungen zur Spitzennote in einer Weise zu verfassen, dass sich hieraus statusamtsbezogen die Vergabe einer Gesamtnote aus sechs möglichen begründen lassen müsse. Es obliege ausschließlich der den Beurteilern zustehenden Einschätzungsprärogative, festzustellen, ob sich aus den Stellungnahmen der Führungskräfte ein „hervorragendes“ Leistungsbild ergibt und ob sodann unter Berücksichtigung aller weiteren anderen geeigneten Erkenntnisquellen die Höchstnote vergeben werden könne. Soweit die Antragstellerseite diesbezüglich die Begründung der dienstlichen Beurteilung unter dem Aspekt rüge, die Führungskraft habe in der Stellungnahme in allen 6 Einzelkriterien der Stellungnahme hervorzuhebende Leistungen und Befähigungen bescheinigt und behaupte, die Ausführungen in der Begründung zum Gesamtergebnis, der Antragsteller habe nur in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt, sei unrichtig, sei dies unzutreffend. Dem Antragsteller seien in der fachseitigen Stellungnahme sehr gute Leistungen attestiert worden. Ihm sei zwar zuzugeben, dass im Einzelmerkmal „Arbeitsergebnisse“ außerordentliche Leistungen attestiert worden seien. Im Übrigen enthalte die textliche Begründung der Einzelmerkmale in der fachseitigen Stellungnahme für den Zeitraum 01.09.2019 bis 31.08.2021 jedoch ganz überwiegend die Formulierung „Sehr gut“ oder Äquivalente (vgl. insbesondere bei den Einzelmerkmalen „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“ und „Wirtschaftliches Handeln“ Adverbien wir z.B. „sehr groß“, „sehr systematisch“, „sehr rationell“, „sehr gut“, „sehr hoch“ und „sehr wirtschaftlich). Hingegen seien „Superlative“ selten bis gar nicht aufzufinden. Bei den Einzelmerkmalen „Fachliche bzw. Soziale Kompetenzen“ fänden sich nicht einmal die vorstehend beschriebenen Formulierungen. Jedenfalls hinsichtlich der beiden letztgenannten Merkmale sei bereits deshalb die Aussage in der Beurteilung plausibel, dass dem Antragsteller in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale nicht die Note „Hervorragend“ habe erteilt werden können. Aus diesem Grund gehe der vorstehende Vortrag der Antragstellerseite ins Leere, vielmehr seien die Ausführungen in der Begründung zum Gesamtergebnis, der Antragsteller habe nur in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt, richtig, so dass im Gegensatz zu den Beigeladenen kein Gesamtergebnis „hervorragend“ habe vergeben werden können.

11
Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der beigezogenen Behördenakten sowie der Gerichtsakte verwiesen.

II.

12
Der zulässige Antrag ist unbegründet.

13
Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden. Dieser würde voraussetzen, dass er in einem nach den Auswahlgrundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BeamtStG – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung – durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren wegen möglicher Fehler in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sein könnte, seine Auswahl bei einer Verfahrenswiederholung möglich erscheint und dass deshalb zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes eine vorläufige Entscheidung erforderlich wäre.

14
Vorliegend hat er Antragsteller zwar einen Anordnungsgrund, nicht jedoch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

15
1. Ein Anordnungsgrund liegt vor. Ein Anordnungsgrund für eine auf die Bewahrung des Status quo gerichtete Sicherheitsanordnung ist gegeben, wenn durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Eine

Anordnung darf nur erlassen werden, wenn der Anordnungsgrund im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung über den Eilantrag glaubhaft besteht. Es genügt dagegen nicht, wenn dieser bei Antragstellung vorlag und später weggefallen ist (Kuhla in: Posser/Wolff, BeckOK VwGO, 60. Edition, 1.7.2021. Rn. 122). Der Antragsteller begehrt vorliegend den Erlass einer Sicherungsanordnung zum Schutz seines Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG. In solchen Fällen der Statuskonkurrenz ist in der Regel ein Anordnungsanspruch gegeben, da die einmal erfolgte Beförderung des Konkurrenten aufgrund des Grundsatzes der Ämterstabilität nicht mehr rückgängig gemacht werden kann (Kuhla in: Posser/Wolff, BeckOK VwGO, 60. Edition, 1.7.2021. Rn. 135.9). Der Bewerbungsverfahrensanspruch leitet sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ab und stellt letztendlich die Wahrnehmung des jedem Staatsbürger zustehenden Rechts auf allein an den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung ausgerichtetem, gleichem Zugang zu jedem öffentlichen Amt sicher. Denn neben dem objektiven Zweck der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung umfasst Art. 33 Abs. 2 GG auch eine individualrechtliche Komponente, die jedoch keinen Anspruch auf Verleihung eines bestimmten Amtes, sondern lediglich auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl verleiht (Jachmann-Michel/Kaiser in: v. Mangoldt/Klein Starck, GG, 7. Aufl. 2018, Art. 33 Rn. 12; Hense in: Epping/Hillgruber, GG, 50. Edition 15.2.2022, Art. 33 Rn. 8). Jedoch stellt diese Einbeziehung ins Auswahlverfahren und auch die damit letzten Endes angestrebte Verleihung eines bestimmten Amtes keinen Selbstzweck dar. Der Bewerbungsverfahrensanspruch kann nur dann ein zu einem Anordnungsgrund führendes Sicherungsbedürfnis auslösen, wenn mit der Einbeziehung in die Auswahlentscheidung schutzwürdige Interessen des Antragstellers verbunden sind. Bei beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten im Rahmen eines Beförderungsauswahlverfahrens ist dies in der Regel unproblematisch der Fall, da eine Beförderung für den Beamten mit verschiedenen Vorteilen verbunden ist (u.a. höhere Besoldungs- und Versorgungsansprüche).

16
2. Der Antragsteller hat indes keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. In beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten folgt der Anordnungsanspruch aus dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Bewerbungsverfahrensanspruch. Ein Anordnungsanspruch ist dann gegeben, wenn der Antragsteller glaubhaft macht, dass die Auswahlentscheidung fehlerhaft ist oder das Auswahlverfahren an einem Mangel leidet und die Beförderungschancen des Antragstellers sich bei einem rechtmäßigen Vorgehen zumindest als offen erweisen, d.h. seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – juris, Rn. 13; Kuhla in: Posser/Wolff, BeckOK VwGO, 60. Edition, 1.7.2021, § 123, Rn. 95 ff.).

17
Im vorliegenden Verfahren hat der Antragsteller bereits nicht glaubhaft gemacht, dass die Auswahlentscheidung sich als fehlerhaft erweist. Der Einwand des Antragstellers, die Auswahlentscheidung des Dienstherrn beruhe auf seiner fehlerhaften dienstlichen Beurteilung, vermag nicht durchzugreifen.

18
Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und deshalb verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar (st. Rspr. BVerwG, U.v. 13.5.1965 – II C 146/62 – BVerwGE 21,127/129 – juris; U.v. 17.5.1979 – 2 C 4/78 – ZBR 1979, 304/306 – juris; U.v. 26.6.1980 – 2 C 13/79 – BVerwGE 60, 245 – juris). Nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr und der für ihn handelnde Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern der Beamte den vom Dienstherrn zu bestimmenden zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht. Bei einem derartigen, dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Ihr gegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Beurteiler den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, hat das Gericht auch zu überprüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 5.11.1998 – 2 A 3/97 – BVerwGE 107, 360 ff. – juris). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem

Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 13/79 – BVerwGE 60, 245/246 – juris, std. Rspr.).

19
a. Unter Zugrundlegung dieser Maßstäbe erweist sich die dienstliche Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum vom 01.09.2019 bis zum 31.08.2021 als rechtsfehlerfrei. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass der Antragsteller einen Anspruch auf eine Beurteilung mit der Gesamtnote „hervorragend +“ hat. Ein solcher Anspruch kann sich insbesondere auch nicht aus der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ergeben, da diese nach dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin kein Gesamturteil und damit auch keine Begründung eines Gesamturteils enthält und von daher schon grundsätzlich nicht geeignet ist, bei der Konstellation mit „sehr gut“ eingeschätzten Einzelmerkmalen eine Entscheidung über die Vergabe der Prädikate „sehr gut“ bzw. „hervorragend“ im Gesamtergebnis vorwegzunehmen.

20
Die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung erweist sich im Übrigen auch unter Berücksichtigung der Einwendungen des Antragstellers als hinreichend konkret und aussagekräftig.

21
Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (u.a. Urteil vom 2. März 2017 – BVerwG 2 C 51.16 –, juris Rn. 12 u. 29 m.w.N.; vgl. auch Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Aufl. 2020, S. 342 m.w.N.) in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung bedarf – bei sog. Ankreuzbeurteilungen, die sich nicht bereits in einem individuell erstellten Text zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten – schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich auch aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 21).

22
Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe ist die Begründung des Gesamturteils sowohl mit Hinblick auf die Verwendung unterschiedlicher Notenskalen als auch mit Hinblick auf den Umstand, dass der Antragsteller auf einem gegenüber seinem Statusamt höher bewerteten Dienstposten eingesetzt wird, nicht zu bestanden. Sie erweist sich auch nicht als lediglich formel- und floskelhaft, sondern lässt hinreichend individuell und plausibel erkennen, wie das Gesamturteil aus den Einzelmerkmalen gebildet wurde.

23
Nach den Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin steht für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung etwa BayVGH, B.v. 8.12.2015 – 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16; B.v. 26.2.2016 – 6 CE 16.240 – juris Rn. 20; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 – 1 B 2/16 – juris Rn. 14 ff.). Das ist nicht zu beanstanden, weil das Gesamturteil durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist, also nicht rein rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gewonnen werden darf (vgl. BVerwG,; U.v. 24.11.1994 – 2 C 21.93 – BVerwGE 97, 128/131 f.; U.v. 17.9.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 32). Die Beurteilungsrichtlinie führt für das Gesamturteil mit der Note „hervorragend“ eine weitere Notenstufe und damit eine sechsstufige Bewertungsskala ein, um im überdurchschnittlichen Leistungsbereich gegenüber der für die Einzelmerkmale verwendeten fünfstufigen Skala, die mit „sehr gut“ endet, eine weitere und feinere Differenzierung zuzulassen. Wegen der unterschiedlichen Bewertungsskalen bedarf es allerdings einer – gegebenenfalls kurzen – Begründung des Gesamturteils; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 36; BayVGH, B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris, Rn. 18). Mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen dürfen

die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils jedoch nicht überspannt werden (BayVGH, B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris, Rn. 25).

24
Vorliegend hat der Beurteiler in der Begründung des Gesamturteils zunächst abstrakt generell ausgeführt, wie sich die sechsstufige Notenskala des Gesamturteils zur fünfstufigen Notenskala des Einzelurteils verhält:

„Die fünf Notenstufen unterhalb „Hervorragend“ nehmen in den Stellungnahmen und in der Beurteilung den gleichen Stellenwert ein. Die Schaffung der obersten, aufgesetzten Spitzennote „Hervorragend“ erfolgt vielmehr, um der Sondersituation bei der D* … T* … A* Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt wird. Ohne eine weitere Notenstufe hätte die Notenvergabe, gerade für Beamte, die bereits die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hatten und zudem noch höherwertig eingesetzt sind, nicht im Vergleich zu anderen Beamten (die zwar gleich bewertet, aber nicht im gleichen Maße oder gar nicht höherwertig eingesetzt sind) angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend gestaltet werden können.“

25
Auch wenn diese Formulierung als Textbaustein in einer Vielzahl von durch die Antragsgegnerin zu erstellenden Beurteilungen verwendet wird, so erweist sie sich dennoch nicht als inhaltslos und floskelhaft. Vielmehr ergibt sich hieraus klar und nachvollziehbar, dass die Notenstufe „hervorragend“ als Höchstnote im Gesamturteil gerade nicht gleichbedeutend ist mit „sehr gut“ als höchster Note bei den Einzelmerkmalen, sondern vielmehr als weitere Stufe hinzukommt, um zwischen allen von den unmittelbaren Vorgesetzten in den Einzelmerkmalen durchweg mit „sehr gut“ bewerteten Beamten eine weitere Differenzierung zuzulassen. Dieses Verhältnis gilt losgelöst vom individuellen Beamten gleichermaßen für alle Beurteilungsfälle und konnte daher auch in Form eines abstrakt generell gehaltenen Textbausteins erläutert werden.

26
In einem weiteren Schritt hat die Antragsgegnerin sodann hinreichend individuell und nachvollziehbar erläutert, wie unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe das Gesamturteil für den Antragsteller gebildet wurde. Entgegen der Auffassung des Antragstellers lässt die Begründung insbesondere auch erkennen, warum ihm die höchste Notenstufe „hervorragend“ verwehrt blieb und sein Gesamturteil auf „sehr gut“ festgesetzt wurde.

27
Wie bereits dargelegt geht aus der Begründung hervor, dass die Höchstnote „hervorragend“ eine weitere Differenzierung unter den Beamten ermöglichen soll, die bereits in den Stellungnahmen ihrer Vorgesetzten durchgängig die Note „sehr gut“ erhalten haben. Auch wenn der Antragsteller diese Voraussetzung erfüllt, wird im vorletzten Absatz der Beurteilung ausgeführt, dass der Antragsteller im Vergleich mit den übrigen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „hervorragend“ erhalten könne. Es wird damit erkennbar, dass der Antragsteller sowohl aufgrund der in den Einzelmerkmalen vergebenen Noten als auch aufgrund eines Vergleichs mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „hervorragend“ erhalten konnte. Die Note „sehr gut“ ergibt sich hingegen, wie auch in der Begründung ausgeführt, aufgrund der sechsmaligen Vergabe der Note „sehr gut“ in den Einzelmerkmalen, ist damit bereits aus sich heraus plausibel und bedurfte keiner weiteren Erörterung. In der Gesamtschau wird somit in der Begründung das Gesamturteil hinreichend plausibel aus den Bewertungen der Einzelmerkmale heraus entwickelt.

28
Die Begründung des Gesamtergebnisses des Antragstellers ist auch nicht wortlautidentisch mit den Beurteilungen der Beigeladenen, die jeweils die Note „hervorragend“ erhalten haben. Diese weisen in Feinheiten Unterschiede in der Begründung auf („in sämtlichen Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt“ im Vergleich zu „in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen“ erzielt). Soweit der Antragsteller in diesem Zusammenhang moniert, die Beurteiler hätten die aus seiner Sicht überaus positive Bewertung der Einzelmerkmale durch die unmittelbare Führungskraft nicht vollständig übernommen, verkennt er, dass die Beurteiler die in der Stellungnahme enthaltenen textlichen Erläuterungen gerade nicht wörtlich übernehmen müssen (BayVGH, B.v. 25.05.2020 – 6 CE 20.699 – juris Rn. 9). Vielmehr muss es den Beurteilern im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums möglich sein, die textlichen Passagen aus den Stellungnahmen zu interpretieren und diese mit eigenen Worten umzusetzen. Dies haben die Beurteiler

vorliegend in einer nicht zu beanstandenden Weise vorgenommen. Entgegen der vom Antragsteller vorgenommenen Interpretation lassen sich die Ausführungen der unmittelbaren Führungskraft nicht dahin verstehen, dass der Antragsteller in allen Einzelmerkmalen über „sehr gut“ hinausgehende, hervorzuhebende Leistungen erzielt hat.

29
Auch lässt die Begründung des Gesamturteils erkennen, dass die Wahrnehmung einer gegenüber seinem Statusamt höherwertigen Tätigkeit hinreichend berücksichtigt wurde. Sowohl in der Begründung der Beurteilung der Einzelmerkmale als auch in der Begründung des Gesamturteils wird mehrfach Bezug darauf genommen, dass der Antragsteller laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt wird.

30
Neben der Bewertung der Einzelmerkmale wird auch bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils auf die höherwertige Tätigkeit des Antragstellers Bezug genommen, was nach der Rechtsprechung des BayVGH (B.v. 20.06.2022 – 6 CE 22.731) auch notwendig ist, da die Beurteilung im höheren Statusamt grundsätzlich bei formal gleicher Bewertung besser ist, so dass die höherwertige Tätigkeit berücksichtigt werden muss.

31
b. Ein Anordnungsanspruch ist auch nicht deshalb gegeben, weil sich die Beurteilungen der Beigeladenen als fehlerhaft erweisen mit der Folge, dass die Bewerbung des Antragstellers diesen bei der Auswahlentscheidung vorzuziehen wäre.

32
Dabei bestehen durchaus gewisse Zweifel an der Bildung des Gesamturteils insbesondere bei der Beurteilung des Beigeladenen zu 2). Diesem wurde nämlich in der Stellungnahme seiner unmittelbaren Führungskraft für den Zeitraum vom 01.09.2019 bis 30.04.2020 in mehreren Einzelmerkmalen (Praktische Arbeitsweise; Allgemeine Befähigung, Soziale Kompetenz) lediglich die Bewertung „gut“ erteilt und nur in den restlichen drei Einzelmerkmalen die Bewertung „sehr gut“. Unter Berücksichtigung der von der Antragsgegnerin in bisherigen Verfahren vertretenen Prämisse, dass das Gesamturteil „hervorragend“ nur für solche Beamte zu vergeben sei, die in allen Einzelmerkmalen sowohl von den unmittelbaren Führungskräften als auch von den BeurteilerInnen mit „sehr gut“ bewertet werden (vgl. VG Würzburg, B.v. 18.05.2022 – W 1 E 22.581 – S. 15/16), erscheint die Vergabe der Gesamtnote „hervorragend“ damit zumindest zweifelhaft, wobei sich diese Zweifel fortsetzen in der zusammenfassenden Begründung, in der dem Beigeladenen zu 2) lediglich ein „gutes bis sehr gutes fachliches und persönliches Kompetenzprofil“ bescheinigt wird. Auch diese Formulierung spricht nicht dafür, dass dem Beigeladenen zu 2) das Gesamturteil „hervorragend“ zu erteilen war.

33
Auch hinsichtlich des Beigeladenen zu 1) ergeben sich Zweifel an der Bildung des Gesamturteils „hervorragend“, da auch insoweit die unmittelbare Führungskraft für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 31.08.2021 (und damit für den entscheidenden Zeitraum am Ende des Beurteilungszeitraums, vgl. OVG NRW, B.v. 31.05.2021 – 1 B 430/21- juris) in drei Einzelmerkmalen (Praktische Arbeitsweise, Allgemeine Befähigung, Soziale Kompetenz) lediglich die Bewertung „gut“ erhielt. Auch angesichts der Tatsache, dass sich diese Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft auf einen kurzen Teilzeitraum bezog, erscheint die Gesamtbewertung „hervorragend“ in der Beurteilung zweifelhaft und wird auch in der zusammenfassenden Begründung bis auf eine floskelhafte Wendung („hierbei wird … und das zeitliche Verhältnis der zugrundeliegenden Stellungnahmen sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil entsprechend berücksichtigt“) nicht wirklich nachvollziehbar begründet.

34
Es ist daher der Verdacht nicht von der Hand zu weisen, dass letztlich allein die höherwertige Tätigkeit der Beigeladenen zu deren besserer Gesamtbewertung geführt haben, was auch unter Berücksichtigung der zitierten Rechtsprechung des BayVGH (B.v. 20.06.2022 – 6 CE 22.731) fragwürdig ist. Allerdings ist auch nicht erkennbar, dass die Beigeladenen mit einem schlechteren Endergebnis als „sehr gut ++“ zu bewerten wären, da sie neben der höherwertigen Beschäftigung bei den Einzelmerkmalen durchgehend mit „sehr gut“ bewertet wurden. Letztlich kann dies dem Eilantrag des Antragstellers indes nicht zum Erfolg verhelfen, da entsprechend der Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin vom 01.09.2014 nach dem Gesamturteil, der Binnendifferenzierung (nach Basis, + und ++) und den Bewertungen der Einzelmerkmale die vorherige

dienstliche Beurteilung zu betrachten ist und die Beigeladenen bei dieser letzten Beurteilung jeweils ein besseres Ergebnis als der Antragsteller erzielt haben (jeweils „sehr gut ++“ gegenüber „gut ++“ beim Antragsteller).

35
c. Darüber hinaus könnte der Eilantrag nur dann Erfolg haben, wenn über das Vorliegen eines Fehlers im Auswahlverfahren hinaus bei einer fehlerfreien Wiederholung des Auswahlverfahrens die Möglichkeit besteht, dass der Antragsteller für eine Beförderung ausgewählt wird (vgl. BayVGH, B.v. 26.10.2021 – 6 CE 21.2080 – juris, Rn. 29 f.; OVG Thüringen, B.v. 4.12.2015 – 2 EO 94/15 – juris, Rn. 14). Abgesehen von den beiden Beigeladenen, die bei Berücksichtigung der vorherigen Beurteilung bei einer erneuten Auswahlentscheidung vor dem Antragsteller einzureihen wären, gilt dies auch für die weiteren neun BeamtInnen, die aktuell wie der Antragsteller mit „sehr gut ++“ beurteilt sind und in der Vorbeurteilung ebenfalls mit „sehr gut++“ oder „hervorragend“. Auch wenn einige dieser Vorbeurteilungen in einer geringeren Besoldungsgruppe erzielt wurden erscheint eine Auswahl des Antragstellers in dieser Konstellation ausgeschlossen.

36
3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Da sich die Beigeladenen nicht mit der Stellung eines Antrags am Kostenrisiko beteiligt haben, entsprach es nicht der Billigkeit, ihre etwaigen außergerichtlichen Aufwendungen der unterliegenden Antragstellerpartei aufzuerlegen (§§ 162 Abs. 3 i.V.m. 154 Abs. 3 VwGO).

37
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 S. 1 Nr. 1, S. 2 bis 4 GKG und beträgt ¼ der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge im angestrebten Statusamt A 9 +Z, vorliegend 12.583,38 EUR.