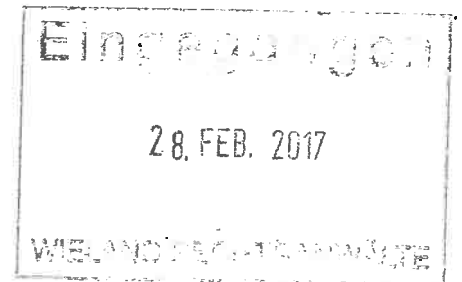


VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT



BESCHLUSS

In dem Verwaltungsstreitverfahren

der

bevollmächtigt:

Wieland Rechtsanwälte,
Rheinweg 23, 53113 Bonn, - 378/16 -

Antragstellerin,

gegen

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG, Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters, /Health & Safety (CSH),
Langer Grabenweg 33-43, 53175 Bonn,

Antragsgegnerin,

bevollmächtigt:

Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V.,
Gradestraße 18, 30163 Hannover,

beigeladen:

wegen Konkurrentenverfahren

hat das Verwaltungsgericht Darmstadt - 1. Kammer - durch

Präsidentin des Verwaltungsgerichts Rechenbach
Richterin am Verwaltungsgericht Kauß
Richter am Verwaltungsgericht Patella

am 21. Februar 2017 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung vorläufig untersagt, den Beigeladenen vor Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens der Antragstellerin bei der Beförderung nach A16 BBesO vorzuziehen.

Die Kosten des Verfahrens hat die Antragsgegnerin zu tragen. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 20.400,87 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt einstweiligen Rechtsschutz hinsichtlich ihrer Nichtberücksichtigung im Rahmen der „Beförderungsrunde 2016“ der Deutschen Telekom AG.

Ausweislich der vorliegenden Unterlagen ist die Antragstellerin, die im Rang einer Postdirektorin (A 15 BBesO) steht, seit dem 01.10.2010 zur Wahrnehmung einer Tätigkeit als Leiterin Betreuung Töchter bei der Organisationseinheit Personal Service Telekom (seit 01.10.2013: HR Business Services) in Darmstadt beurlaubt.

Aus Anlass der „Beförderungsrunde 2016“ wurde auf der Grundlage der „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ (nebst Anlagen), die am 31.10.2013 in Kraft getreten sind und letztmals am 29.07.2016 aktualisiert wurden, unter dem 19.08.2016 (Erstbeurteiler) beziehungsweise 25.08.2016 (Zweitbeurteiler) eine dienstliche Beurteilung, den Zeitraum vom 01.11.2013 bis zum 31.08.2015 betreffend, erstellt.

Das entsprechende Beurteilungssystem stellt sich auf der Grundlage der genannten Richtlinien wie folgt dar:

Sofern die näher bestimmten Erst- und Zweitbeurteiler nicht in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu Beurteilenden zu machen, müssen sie auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen / Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Ein Vordruck einer solchen „Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum von ... bis ...“ findet sich als Anlage 3 zu den genannten Richtlinien. In dem entsprechenden „Leitfaden Führungskräfte“ (Anlage 4 der Richtlinien) heißt es unter anderem, bei der Stellungnahme bleibe das Statusamt unberücksichtigt. Die verbalen Ausführungen seien der 5-er-Skala zuzuordnen.

Die Stellungnahme ist in die Einzelmerkmale „Aufgabenbeschreibung“, „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“, „Soziale Kompetenzen“, „Wirtschaftliches Handeln“ sowie „Führungsverhalten (nur bei Führungsrolle auszufüllen)“ unterteilt. Zur jeweiligen Bewertung (ausgenommen „Aufgabenbeschreibung“, die unbewertet bleibt) stehen die Noten „In geringem Maße bewährt“, „Teilweise bewährt“, „Rundum Zufriedenstellend“, „Gut“ und „Sehr gut“ zur Verfügung.

In der „Dienstlichen Beurteilung“ (Vordruck Anlage 5 der Richtlinien) sind die vorstehend beschriebenen Einzelmerkmale gemäß den genannten Noten zu bewerten. Anschließend ist ein „Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ zu erstellen und zu begründen. Zur Bewertung stehen die sechs Noten „In geringem Maße bewährt“, „Teilweise bewährt“, „Rundum Zufriedenstellend“, „Gut“, „Sehr gut“ und „Hervorragend“ zur Verfügung. Jede dieser Noten ist im Sinne einer weiteren Differenzierung in ihrer „Ausprägung“ zu bewerten, wobei jeweils drei Ausprägungsgrade („Basis“, „+“, „++“) vorgesehen sind.

In der unter dem 10.11.2015 von der unmittelbaren Führungskraft erstellten Stellungnahme zu der oben erwähnten dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin wurde in allen zu bewertenden Einzelmerkmalen die Note „Sehr gut“ vergeben. Bei dem Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ wird unter anderem ausgeführt, aufgrund ihrer hervorra-

genden fachlichen Leistungen, Eignungen und Befähigungen habe die Antragstellerin im Jahr 2015 eine Sonderzahlung zur besonderen Anerkennung erhalten. Die Höherbewertung ihres Dienstpostens sei beantragt worden.

Einleitend heißt es in der den Zeitraum vom 01.11.2013 bis zum 31.08.2015 betreffenden „Dienstlichen Beurteilung“, die Antragstellerin habe das Statusamt einer Postdirektorin der Besoldungsgruppe A 15 inne, ihre Funktion sei mit „AT 1-2“ bewertet.

In allen zu beurteilenden sieben Einzelmerkmalen wird der Antragstellerin die Note „Sehr gut“ zuerkannt. Hinsichtlich der verbalisierten „Erläuterungen“ wird auf Blatt 16 bis 19 des vorgelegten Behördenvorgangs verwiesen.

Das „Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ lautet „Sehr gut“ in der Ausprägung „+“. Bezüglich der Begründung des Gesamtergebnisses, in der einleitend ausgeführt wird, die Antragstellerin sei amtsentsprechend eingesetzt, wird ebenfalls auf den vorgelegten Behördenvorgang (dort Blatt 20) verwiesen.

Hinsichtlich des Beigeladenen wird in der „Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.11.2013 bis 31.08.2015“ zunächst ausgeführt, der Beigeladene nehme eine nach „MG3“ bewertete Funktion wahr. In sämtlichen zu bewertenden sechs Einzelmerkmalen wird ihm die Note „Sehr gut“ zuerkannt.

In der vom 22.08.2016 (Erstbeurteiler) beziehungsweise 01.09.2016 (Zweitbeurteiler) datierenden „Dienstlichen Beurteilung“, den Zeitraum vom 01.11.2013 bis zum 31.08.2015 betreffend, heißt es zunächst, der Beigeladene befinde sich im Statusamt eines Postdirektors der Besoldungsgruppe A 15. Er habe die Funktion „Professional Function Coordination / Staff“ inne, die nach „MG3“ bewertet sei.

Alle sechs Einzelmerkmale werden mit der Note „Sehr gut“ bewertet. Hinsichtlich der verbalisierten „Erläuterungen“ wird auf Blatt 10 und 11 (V und R) des vorgelegten Behördenvorgangs verwiesen.

Das „Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ lautet „Hervorragend“ in der Ausprägung „Basis“. Bezüglich der Begründung des Gesamtergebnisses, in der einleitend ausgeführt wird, der Beigeladene sei im gesamten Beurteilungszeit-

raum höherwertig eingesetzt gewesen, was in den Einzelkriterien und im Ergebnis berücksichtigt worden sei, wird ebenfalls auf den vorgelegten Behördenvorgang (dort Blatt 11 R) verwiesen.

Nach einem vom 11.11.2016 datierenden Vermerk der Leiterin Appraisals & Promotions wurde der Beigeladene zur Beförderung nach A 16 ausgewählt, die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates sei erfolgt. Die Gründe für die Auswahl ergäben sich aus der Beförderungsliste.

In dieser „Beförderungsliste GHS“ finden sich insgesamt 56 Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 15. An der Spitze der Liste steht der Beigeladene, der als einziger das Gesamtergebnis „Hervorragend“ erhalten hat. Es folgen 16 Beamtinnen und Beamte mit dem Gesamtergebnis „Sehr gut“, davon eine / einer mit der Ausprägung „++“, acht mit der Ausprägung „+“ und die weiteren mit der Ausprägung „Basis“. Die Antragstellerin befindet sich auf Platz 6 dieser Liste.

Mit Schreiben der Deutschen Telekom AG vom 28.11.2016 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, im Rahmen der „Beförderungsrunde 2016“ stünde eine Planstelle A 16 zur Verfügung. Dies reiche nicht aus, um alle Beamtinnen und Beamten dieser Beförderungsliste zu befördern. Es könnten nur Beamtinnen und Beamten befördert werden, die mit mindestens „Hervorragend Basis“ bewertet worden seien. Somit könne die Antragstellerin in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden. Befördert werden könne sie auch deshalb nicht, weil sie die gemäß § 32 Nr. 2 BLV erforderliche Probezeit von mindestens sechs Monaten auf einer höherwertigen Tätigkeit nicht erbracht habe.

Hinsichtlich der den Zeitraum vom 01.11.2013 bis zum 31.08.2015 umfassenden dienstlichen Beurteilung erhob die Antragstellerin über ihren Bevollmächtigten am 04.11.2016 Widerspruch, über den – soweit ersichtlich – noch nicht entschieden worden ist. Wegen der Begründung dieses Widerspruchs wird auf Blatt 32 bis 38 des Behördenvorgangs verwiesen.

Mit weiterem anwaltlichem Schriftsatz vom 13.12.2016 erhob die Antragstellerin Widerspruch bezüglich der Ablehnungsmittelteilung vom 28.11.2016. Da zumindest die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte dienstliche Beurteilung rechtsfehlerhaft sei,

erweise sich auch die zu Lasten der Antragstellerin ergangene Auswahlentscheidung als rechtswidrig.

Auch über diesen Widerspruch ist – soweit ersichtlich – noch nicht entschieden worden.

Ebenfalls am 13.12.2016 hat die Antragstellerin über ihren Bevollmächtigten bei dem erkennenden Gericht um die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nachgesucht. Zur Begründung wird zunächst darauf hingewiesen, dass die Bewertung des Arbeitspostens der Antragstellerin zwischenzeitlich auf „AT 3“ gestiegen sei; beamtenrechtlich sei der Posten bündelbewertet den Besoldungsgruppen A 14 bis B 3 zugeordnet. Der Anordnungsanspruch ergebe sich bereits daraus, dass die zugrunde gelegte Beurteilung rechtswidrig sei, insoweit sei auf die – nachfolgend wiedergegebenen – Ausführungen in dem entsprechenden Widerspruchsverfahren zu verweisen, wobei besonders zu betonen sei, dass weder die Vergabe des Gesamturteils noch die Vergabe des Ausprägungsgrades auch nur ansatzweise einzelfallbezogen hinreichend begründet worden seien.

Die Antragstellerin beantragt sinngemäß,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung vorläufig zu untersagen, den Beigeladenen vor Durchführung eines erneuten Auswahlverfahrens der Antragstellerin bei der Beförderung nach A 16 vorzuziehen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung wird zunächst darauf hingewiesen, dass das neue Beurteilungs- und Beförderungsverfahren von mehreren, näher bezeichneten Oberverwaltungsgerichten als rechtmäßig und nicht zu beanstanden bewertet worden sei. Die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte dienstliche Beurteilung der Antragstellerin sei rechtmäßig. Die Umsetzung der Notenstufen von den Stellungnahmen zu den Beurteilungen sei nachvollziehbar und rechtmäßig erfolgt und auch begründet. Es obliege den Beurteilern, die Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zu gewichten, zu bewerten und in Anwendung beamtenrechtlicher Aspekte sowie weiterer Informationen zu würdigen und sodann die dienstlichen Beurteilungen zu erstellen. Das Verwaltungsgericht Bre-

men habe bestätigt, dass hinreichende Vorgaben bestünden, wie die Gesamtnote zu bilden sei. Die Bestnote „Hervorragend“ könne vergeben werden, wenn sich aus der der Stellungnahme der Führungskraft ergebenden Feststellung ein besonderes Leistungsbild ergebe. Dies könne zum Beispiel durch in den Stellungnahmen dargelegte besondere „herausragende“ Leistungen geschehen, die trotz der Höchstbewertung mit „Sehr gut“ ein über „Sehr gut“ hinausgehendes Bild darstellten; dies könne sich unter anderem aus den Formulierungen im Erläuterungstext ergeben, wobei auf das Gesamtbild abzustellen sei. Jedenfalls sei für die Vergabe der Höchstnote ein durchgehendes Spitzenleistungsbild erforderlich, dieses Spitzenleistungsbild müsse für die Bewertung in der Stellungnahme durch die Führungskraft durchgehend prägend sein. In Bezug auf die Antragstellerin sei festzuhalten, dass die gewählten Formulierungen das Leistungsbild einer „sehr guten“ Beamtin widerspiegeln. Deshalb sei hier die Entscheidung, die Notenstufe „sehr gut“ zu vergeben, plausibel und nachvollziehbar und werde vom Beurteilungsspielraum gedeckt. Allerdings könne sich ein solches Spitzenleistungsbild aber auch daraus ergeben, dass zumindest „sehr gute“ Leistungen in einer höherwertigen Tätigkeit erbracht worden seien. Es sei nicht zu beanstanden, wenn bei zumindest gleichwertigem Leistungsbild die Höchstnoten an jene Beamten vergeben werden, die zusätzlich noch in einer höherwertigen Tätigkeit eingesetzt waren; dies werde durch eine aktuelle, näher bezeichnete Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg bestätigt. Durch das hier zu beurteilende Verfahren würden Beamte, die amtsangemessen beschäftigt seien, nicht von einer Beförderungsmöglichkeit ausgeschlossen, da diesen vom System her ebenfalls die Höchstnoten offen stünden. Die Antragstellerin sei während des gesamten Beurteilungszeitraums amtsangemessen eingesetzt gewesen. Die Frage, wann ein Leistungsbild eine Vergabe der Höchstnote als gerechtfertigt erscheinen lasse, werde dabei durch die Beurteiler im Rahmen ihres Ermessens entschieden. Auch weise die Antragstellerin die notwendige Erprobung nicht auf, sie lege auch nicht dar, wann und wie sie die Erprobung erworben haben sollte. Schließlich müsse die Antragstellerin ein Ergebnis von „hervorragend +“ aufweisen, um den Beigeladenen übertreffen zu können. Dies erscheine aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse ausgeschlossen, sodass ihr Antrag schon aus diesem Grunde abzulehnen sei.

Das Gericht hat mit Beschluss vom 13.01.2017 den ausgewählten Bewerber dem Verfahren beigeladen. Dieser hat sich zur Sache nicht geäußert und auch keinen eigenen Antrag gestellt.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, insbesondere denjenigen der eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, verwiesen. Dem Gericht liegen vier Bände Personalakten, die Antragstellerin betreffend, vor, die ebenso wie der vorgelegte Verwaltungsvorgang zum Gegenstand der Beratung gemacht worden sind.

II.

Der Antrag ist zulässig und auch begründet.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung hinsichtlich des Streitgegenstandes treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Gemäß § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 ZPO (entsprechend) sind der Grund für die begehrte Eilmaßnahme ("Anordnungsgrund") und das Recht, dessen Verwirklichung die Antragstellerin gefährdet sieht ("Anordnungsanspruch"), glaubhaft zu machen.

Der erforderliche Anordnungsgrund ist vorliegend gegeben, denn aus den vorliegenden Unterlagen wird ersichtlich, dass der Beigeladene alsbald befördert werden soll; hiermit wäre das Auswahlverfahren endgültig abgeschlossen.

Auch der weiterhin erforderliche Anordnungsanspruch ist glaubhaft gemacht worden. Nach Auffassung der Kammer hat die Antragsgegnerin durch die Art und Weise der Auswahl des Beigeladenen das ihr insoweit eingeräumte Ermessen fehlerhaft gebraucht und die Antragstellerin in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch, der einen Anspruch auf eine faire, chancengleiche Behandlung mit fehlerfreier Ermessensausübung unter Einhaltung des eventuell gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens einschließlich etwaiger Anhörungs- und Beteiligungsrechte umfasst, verletzt.

Grundsätzlich hat ein Beamter keinen Anspruch auf Beförderung oder Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens. Er hat jedoch das Recht, sich zu bewerben und –

damit einhergehend – einen Anspruch auf Beachtung des Leistungsprinzips. Der Dienstherr seinerseits ist verpflichtet, hinsichtlich des Begehrens des Bewerbers von seinem Auswahlermessen fehlerfrei Gebrauch zu machen, d.h., dieses pflichtgemäß auszuüben, und zwar unter Beachtung des Leistungsprinzips.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. nur Urteil vom 30.06.2010 – 2 C 19/10 –, abgedruckt bei juris) sind in Beförderungsauswahlverfahren für den nach Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsvergleich aussagekräftige, aktuelle, hinreichend differenzierte und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhende dienstliche Beurteilungen erforderlich.

Was die Aktualität der maßgeblichen Beurteilung anbelangt, ist diese im Bereich der Bundesbeamten dann zu bejahen, wenn das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegt (§ 22 Abs. 2 Satz 1 BBG; vgl. hierzu BVerwG, Beschluss vom 10.05.2016 – 2 VR 2/15 –, Beschluss vom 21.12.2016 – 2 VR 1.16 –, jeweils abgedruckt bei juris).

Vorliegend endet der Beurteilungszeitraum sowohl bei der die Antragstellerin betreffenden Beurteilung als auch bei derjenigen des Beigeladenen am 31.08.2015. Die Auswahlentscheidung erging unter dem 11.11.2016, die erforderliche Aktualität der dienstlichen Beurteilungen ist demzufolge gewahrt.

Gleichwohl durfte diese aktuelle Beurteilung der Antragstellerin der Auswahlentscheidung nicht zugrunde gelegt werden, denn sie ist mit Fehlern behaftet, die ihre Rechtswidrigkeit und damit Unbrauchbarkeit in dem durchgeführten Auswahlverfahren begründen.

Grundsätzlich verhält es sich so, dass Werturteile des Dienstherrn im Rahmen eines Beförderungsauswahlverfahrens (lediglich) dem Gebot rationaler Nachprüfbarkeit zu genügen haben sowie plausibel und für das Gericht nachvollziehbar sein müssen (vgl. hierzu Hess. VGH, Beschluss vom 14.10.1997 – 1 TG 1805/97 –). Hinsichtlich des vom Gericht anzuwendenden Prüfungsmaßstabes ist zu bedenken, dass es sich bei einer Auswahlentscheidung um ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil des Dienstherrn handelt, welches nur in beschränktem Umfang der Nachprüfbarkeit unterliegt, denn es be-

steht insoweit eine Beurteilungsermächtigung für den Dienstherrn, sodass es dem Gericht verwehrt ist, die Richtigkeit des Eignungsurteils im Einzelnen zu überprüfen. Die gerichtliche Prüfung hat sich vielmehr darauf zu beschränken, ob der Dienstherr die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (BVerwG, Beschluss vom 18.08.2009 – 2 B 64.08 –; Hess. VGH, Beschluss vom 17.06.1997 – 1 TG 2183/97 –).

Die Besonderheit des hier maßgeblichen Beurteilungsverfahrens der Deutschen Telekom AG liegt darin, dass dieses in ein vorbereitendes Verfahren (Stellungnahme der unmittelbaren Führungskräfte, sofern die Beurteiler nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu Beurteilenden zu machen) und die sich anschließende Erstellung der Beurteilung durch die zuständigen Beurteiler untergliedert ist und die dienstliche Beurteilung – wie oben dargestellt – aus der Bewertung von sechs beziehungsweise sieben Einzelmerkmalen in einer 5-er-Notenskala sowie einem Gesamturteil in einer 6-er-Notenskala mit jeweils drei Ausprägungsgraden besteht. Hiergegen ist in grundsätzlicher Hinsicht nichts zu erinnern, denn ein derart ausgestaltetes Verfahren schafft die Voraussetzungen dafür, dass die erbrachten Leistungen in sachgerechter Würdigung ihrer Wertigkeit und in Anwendung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes beurteilt werden und somit ein aussagefähiges, objektives und vergleichbares Bild von Leistung und Befähigung der Beurteilten entsteht (im Ergebnis ebenso Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 10.11.2015 – 6 CE 15.2233 –; Oberverwaltungsgericht des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016 – 1 B 2/16 –, mit zahlreichen weiteren Rechtsprechungsnachweisen, jeweils abgedruckt bei juris, zu der insoweit gleichlautenden Beurteilungsrichtlinie in der Fassung vom 19.06.2015).

Die Würdigung der konkreten Anwendung dieses Beurteilungsverfahrens führt zu der Feststellung, dass es der der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin an der erforderlichen Transparenz und Plausibilität fehlt.

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist regelmäßig dazu bestimmt, als Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu dienen (BVerwG, Urteil vom 24.11.1994 – 2 C 21/93 –, abgedruckt in juris). Sie dient der Verwirklichung des mit Ver-

fassungsrang (Art. 33 Abs. 2 GG) ausgestatteten Gebots, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern, wobei sie ihre wesentliche Aussagekraft erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in dienstlichen Beurteilungen anderer Beamten erlangt (so ausdrücklich BVerwG, Urteil vom 27.02.2003 – 2 C 16/02 –, abgedruckt in juris). Sie ermöglicht so die optimale Verwendung des Beamten zur Gewährleistung der im öffentlichen Interesse liegenden qualifizierten Erfüllung hoheitlicher Aufgaben. Gleichzeitig dient sie aber auch dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen. Demzufolge kommt ihr eine maßgebliche Bedeutung bei der personellen Auswahlentscheidung des Dienstherrn zu, was zwangsläufig eine größtmögliche Vergleichbarkeit voraussetzt (BVerwG, Urteil vom 11.12.2008 – 2 A 7/07 –, abgedruckt in juris).

Gesamturteil und Einzelwertungen müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelwertungen herleiten lässt. Eine Folgerichtigkeit nach rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, wonach beispielsweise die Gesamtwertung das arithmetische Mittel aus den Einzelbewertungen darstellt, ist nicht erforderlich, vielmehr wäre eine rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils mangels einer entsprechenden Rechtsgrundlage unzulässig (zu Vorstehendem siehe BVerwG, Urteil vom 21.03.2007 – 2 C 2.06 –, abgedruckt in juris).

Das abschließende Gesamturteil soll die entscheidende zusammenfassende Bewertung der dienstlichen Leistungen des Beamten darstellen, hierdurch soll der Vergleich mit anderen Beamten als potentiellen Beförderungskonkurrenten ermöglicht werden, es soll sowohl dem Dienstherrn als auch dem betroffenen Beamten Aufschluss darüber geben, wo der Einzelne im Leistungswettbewerb einzuordnen ist (so BVerwG, Urteil vom 27.02.2003 a.a.O.). Das Gesamturteil ist daher – um seiner Zweckbestimmung gerecht werden zu können – durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (vgl. hierzu BVerwG, Beschluss vom 27.09.2011 – 2 VR 3/11 –, abgedruckt in juris).

Diesen Anforderungen wird die Vergabe des Gesamturteils der angegriffenen, auf den aktuellen Beurteilungsrichtlinien beruhenden Beurteilung der Antragstellerin nicht gerecht.

In der die Beurteilung vorbereitenden Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ist der Antragstellerin in allen sieben Einzelmerkmalen die Höchstnote „Sehr gut“ zuerkannt worden. Auch in der hierauf aufbauenden dienstlichen Beurteilung sind sämtliche zu bewertenden Einzelmerkmale mit der Höchstnote „Sehr gut“ gewürdigt worden. Hiergegen ist seitens des Gerichts im Rahmen des ihm zur Verfügung stehenden eingeschränkten Überprüfungsspielraums nichts einzuwenden, denn es fehlen jegliche Anhaltspunkte für die Annahme, hier könnte eine unzutreffende Bewertung der erbrachten Leistungen vorliegen.

Nicht nachzuvollziehen ist hingegen das hieraus abgeleitete Gesamturteil „Sehr gut +“.

Den einschlägigen Beurteilungsrichtlinien ist zu entnehmen, dass sich das Gesamturteil schlüssig aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien ergeben muss; dies steht im Einklang mit den oben wiedergegebenen rechtlichen Grundlagen.

Allerdings enthalten die Beurteilungsrichtlinien keine Ausführungen dazu, nach welchen Maßstäben beziehungsweise anhand welcher Kriterien die Transformation der nach einer 5-er-Notenskala bewerteten einzelnen Kriterien in die 6-er-Notenskala des Gesamturteils zu erfolgen hat; auch fehlen jegliche Hinweise zu den entsprechenden Differenzierungen in den jeweiligen Ausprägungsgraden.

Hierin sieht das erkennende Gericht jedoch keinen die Fehlerhaftigkeit des Beurteilungssystems begründenden Mangel.

Angesichts der Vielzahl der Beamten der Deutschen Telekom AG, die regelmäßig zu beurteilen sind, und angesichts der Vielfältigkeit der auf den unterschiedlichsten Dienstposten jeweils wahrgenommenen Aufgaben scheidet die Vorgabe fester Umrechnungsparameter in Form eines „Schlüssels“, der die Relation und das Zusammenspiel der in den beiden Bewertungssystem vorgegebenen Noten und Ausprägungsgrade festlegt, aus, weil hierdurch wegen der vorstehend beschriebenen breiten Vielfalt nicht die Gewähr dafür gegeben ist, zu den verfassungsrechtlichen Vorgaben genügenden Beurteilungen zu gelangen (vgl. in diesem Zusammenhang OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016 a.a.O.).

Dies bedeutet jedoch auch in Ansehung des dem Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraumes nicht, dass insoweit ein gleichsam rechtsfreier, weil der Kontrollmöglichkeit der Gerichte entzogener Raum besteht; vielmehr bewirkt diese Konzeption, dass an die Begründungspflicht des jeweiligen Beurteilers besondere Anforderungen gestellt werden, um dem Gebot der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Beurteilung gerecht zu werden.

Gibt ein Beurteilungssystem zwei unterschiedliche Notenskalen mit verschiedenen Ausprägungen vor, ist im konkreten Einzelfall eine dienstliche Beurteilung näher und nachvollziehbar dahingehend zu erläutern, wie die in der 5-er-Notenskala vergebenen Einzelnoten in das sechs Noten und jeweils drei Ausprägungsgrade umfassende Gesamturteil einfließen (vgl. hierzu Hess. VGH, Urteil vom 18.11.2014 – 1 A 1075/12 –, abgedruckt bei juris ; Beschluss vom 19.01.2015 – 1 A 267/14.Z –); einer entsprechenden Begründung bedarf es – allgemein formuliert – demzufolge 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 einzelnen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (so ausdrücklich BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 – 2 C 27/14 –, abgedruckt bei juris). Nur so kann die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung des Gesamturteils nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vom Dienstherrn vergebene Note geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 28.01.2016 – 2 A 1/14 –, abgedruckt bei juris).

Eine den vorstehend beschriebenen Anforderungen genügende Begründung in Bezug auf die Relation zwischen den Beurteilungen der Einzelmerkmale einerseits und dem Gesamturteil mit seinen verschiedenen Ausprägungsgraden andererseits ist der hier maßgeblichen dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin nicht zu entnehmen. Diesbezüglich fehlen in der Beurteilung jegliche Erläuterungen. Auf die Frage, ob es der Antragsgegnerin gelungen ist, im Rahmen dieses verwaltungsgerichtlichen Verfahrens das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel zu begründen, kommt es nicht an, denn die Begründung des Gesamturteils hat bereits in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen (BVerwG, Beschluss vom 21.12.2016 a.a.O.).

Es kann auch keine Rede davon sein, dass hier die Begründung des Gesamturteils deshalb entbehrlich gewesen wäre, weil sich die im Gesamturteil vergebene Note geradezu aufdrängt.

In der Verbalisierung des Gesamturteils – die nicht gleichzusetzen ist mit der hier als fehlend reklamierten Nachvollziehbarkeit der „Einpassung“ der Noten der Einzelmerkmale in das System der Bildung des Gesamturteils und seiner verschiedenen Ausprägungen – heißt es unter anderem, der Antragstellerin, die ein sehr umfangreiches und komplexes Aufgabengebiet verantworte, gelinge es, ... hervorragende Ergebnisse zu erzielen, ... ihre Arbeitsweise sei äußerst strukturiert, ... und von enormer Einsatzbereitschaft geprägt, ... ihr analytisches Denk- und Urteilsvermögen setze sie ... absolut ergebnisorientiert in die Praxis um, ... äußerst engagiert ... erziele sie kontinuierlich hervorragende Arbeitsergebnisse, ... ihre Arbeitsweise sei für das gesamte Team vorbildlich, ... ein hervorragendes Organisationstalent zeichne sie im Besonderen aus, ... sie verfüge über exzellente Fach- und Prozesskenntnisse, ... sie sei eine äußerst gefragte Spezialistin, ... sie stelle ... ihre herausragenden Führungsqualitäten unter Beweis, ... sie trete in der Außendarstellung sehr souverän auf und besitze eine natürliche Autorität..

Bei diesen Gegebenheiten ist es für das erkennende Gericht schlechterdings nicht vorstellbar, auf welchen sachlichen Erwägungen hier die Vergabe des Gesamturteils „Sehr gut“ in der Ausprägung „+“ beruhen könnte. Es geht in diesem Zusammenhang nicht darum, den Beurteilungsspielraum des Beurteilers auszuhöhlen oder gar die vom Beurteiler zu beachtenden Vergleichsmaßstäbe außer Kraft zu setzen. Wenn allerdings einer Beamtin bei der Bewertung der Einzelmerkmale ausnahmslos die Spitzennote zuerkannt wird und die Verbalisierung des Gesamturteils in der vorstehend beschriebenen Art mit Superlativen angereichert ist, fehlt jeglicher nachvollziehbare Ansatz für die Annahme, einer sachgerechten Ausübung des Beurteilungsspielraums könnte es entsprechen, hier ein Gesamturteil auszuwerfen, das eine Notenstufe und vier Ausprägungsgrade hinter der bestmöglichen Note zurückbleibt – jedenfalls ohne detaillierte und plausible Begründung entbehrt dieses Gesamturteil jeglicher Schlüssigkeit.

Diese Bewertung durch das erkennende Gericht gilt insbesondere unter vergleichender Berücksichtigung der entsprechenden Beurteilung des Beigeladenen (zur Zulässigkeit der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Beurteilung eines Beigeladenen siehe OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 10.08.2016 – 10 L 750/15 –, abgedruckt bei juris).

Auch dem Beigeladenen ist in den Einzelmerkmalen ausnahmslos die Spitzennote zuerkannt worden. In dem verbalisierten Gesamturteil wird unter anderem ausgeführt, der Beigeladene erziele sehr gute Ergebnisse in einem komplexen Arbeitsbereich, er gehe äußerst eigenständig, strukturiert und umsichtig vor, sei zuverlässig, verantwortungsbewusst und handele stets nachvollziehbar,... er bringe seine sehr gute Auffassungsgabe und seine fundierten Fachkenntnisse sehr erfolgreich .. ein, er sei im Team sehr gut integriert und tausche sich regelmäßig ... aus, Gespräche steuere er zielorientiert und achte...stets auf die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens.

Mit diesen Ausführungen werden fraglos dienstliche Leistungen eines Beamten beschrieben, die einschränkungslos als „sehr gut“ bezeichnet werden können. Weshalb allerdings in Relation zu den vorstehend beschriebenen dienstlichen Leistungen der Antragstellerin hier nicht etwa die beste Ausprägung innerhalb der Note „Sehr gut“, sondern eine höhere – die beste – Note mit der Ausprägung „Basis“ vergeben wurde, kann ohne detaillierte und plausible Erklärung des zuständigen Beurteilers nicht nachvollzogen werden. Es mag zwar sein, dass die Aufgaben des Dienstpostens so gut erfüllt worden sind, dass auch ohne Berücksichtigung der Höherwertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben bei jedem Einzelmerkmal die Höchstnote zu vergeben war mit der Folge, dass erst im Rahmen des Gesamturteils der Wertigkeit des Dienstpostens im Vergleich zu anderen angemessen Rechnung getragen werden kann (vgl. hierzu OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 12.07.2016 – 1 B 1388/15 –, abgedruckt bei juris). Dies entbindet jedoch den Beurteiler nicht von seiner Verpflichtung zur Abgabe einer entsprechenden Begründung; dass angesichts der hier zu würdigenden Wortwahl insoweit von einer die Begründung entbehrlich machenden Alternativlosigkeit keine Rede sein kann, ist offensichtlich.

Eine andere rechtliche Würdigung ist auch nicht etwa deshalb angezeigt, weil die Antragstellerin – jedenfalls nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin – amtsangemessen, nämlich auf einem nach A 15 bewerteten Dienstposten, beschäftigt wird, während der Beigeladene, der sich ebenfalls im Amt eines nach A 15 zu besoldenden Postdirektors befindet, höherwertig in der nach „MG3“ bewerteten Funktion „Professional Function Coordination / Staff“ eingesetzt ist, was nach der telefonisch eingeholten Auskunft des Berichterstatters der Wertigkeit eines A 16 – Dienstpostens entspricht.

Allerdings wird einleitend in der Verbalisierung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen darauf hingewiesen, dass der Beigeladene im gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig bei der Deutschen Telekom AG eingesetzt gewesen sei. Dies sei in den Einzelkriterien und im Ergebnis berücksichtigt worden. Auch wenn vom Ansatz her davon auszugehen ist, dass das Maß der Gewichtung einer höherwertigen Tätigkeit grundsätzlich dem Beurteilungsspielraum des Beurteilers unterfällt (so VG Aachen, Beschluss vom 16.09.2016 – 1 L 676/16 –, mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen, abgedruckt bei juris), vermag alleine dieser Hinweis keine sachlich fundierte Begründung des Umfangs der Berücksichtigung der Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben darzustellen, denn es handelt sich um nicht mehr als einen formelhaften Hinweis ohne jede substantielle Aussagekraft (ebenso OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016 a.a.O.; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 22.03.2016 – 1 B 1459/15 –, Beschluss vom 22.06.2016 – 1 B 321/16 –, VG Minden, Beschluss vom 10.08.2016 – 10 L 750/15 –, alle abgedruckt bei juris).

Die Notwendigkeit einer substantiellen Begründung der Gewichtung der wahrgenommenen Aufgaben ergibt sich in diesem Zusammenhang aus der Komplexität der in Rede stehenden Problematik.

Aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV (insoweit gleichlautend § 50 Abs. 1 Satz BLV a.F.) folgt, dass dienstliche Beurteilungen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung des Amtes erfolgen. Unabhängig von den unterschiedlichen Aufgabenbereichen sind die auf dem jeweiligen Dienstposten erbrachten Leistungen am einheitlichen Maßstab des Statusamtes der Vergleichsgruppe zu beurteilen (BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 – 2 VR 1/13 –, abgedruckt bei juris; Beschluss vom 21.12.2016 a.a.O.). Bei einem Vergleich des Gesamtergebnisses sind auch etwaige Unterschiede im Maßstab der Beurteilung der Bewerber zu berücksichtigen, etwa dann, wenn sich bei konkurrierenden Bewerbern die Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter beziehen (BVerfG, Beschluss vom 04.10.2012 – 2 BvR 1120/12 –, abgedruckt bei juris). Entscheidend für die Beurteilung ist indes nicht der Umstand, dass höherwertige Aufgaben wahrgenommen wurden, sondern es ist auf die Anforderungen des konkreten statusrechtlichen Amtes abzustellen (Bayerischer VGH, Beschluss vom 27.10.2016 – 3 CE 16.1457 –, abgedruckt bei juris), wobei dem Umstand, dass Statusamt und tatsächlich wahrgenommener Dienstposten wertungsmäßig auseinanderfallen, bei der Bildung des Gesamturteils Rechnung getragen werden kann (so Bayerischer VGH, Beschluss vom

10.11.2015 a.a.O.; siehe in diesem Zusammenhang auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 22.03.2016 a.a.O). Auch wenn die Einstufung des innegehabten Dienstpostens kein leistungsbezogenes Auswahlkriterium darstellt und ein genereller Rückschluss des Inhalts, dass der Inhaber eines höherwertigen Dienstpostens per se leistungsstärker als der Inhaber eines niedriger bewerteten Dienstpostens ist (BVerwG, Urteil vom 17.08.2005 – 2 C 39/04 – abgedruckt bei juris), nicht zulässig ist, so besteht dennoch ein allgemeiner Erfahrungssatz, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienstpostens, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe als der dem Statusamt entsprechenden zugeordnet ist, gut erfüllt, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt (vgl. hierzu Bayerischer VGH, Beschluss vom 10.11.2015 a.a.O.). Dementsprechend gilt der Grundsatz, dass bei gleicher Notenstufe die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige eines im niedrigeren Statusamt beurteilten Beamten; unzulässig ist es aber, diesen Grundsatz auf die unterschiedlichen Anforderungen von Dienstposten im gleichen Statusamt zu übertragen (BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 a.a.O.)

Die vorstehenden Ausführungen verdeutlichen, dass bei einer Differenz zwischen Statusamt und Wertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben wegen der Komplexität der Materie der Umfang der Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit eine besondere Begründung durch den Beurteiler unverzichtbar macht; das Fehlen derselben in der maßgeblichen dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen begründet im vorliegenden Fall daher einen weiteren rechtserheblichen Mangel der Auswahlentscheidung.

Fehl geht in diesem Zusammenhang der Hinweis seitens der Antragsgegnerin, durch die Rechtsprechung (Beschluss des VG Hamburg vom 24.10.2016 – 14 E 3910/16 –) sei anerkannt, dass bei zumindest gleichwertigem Leistungsbild die Höchstnoten an jene Beamten vergeben werden, die zusätzlich noch in einer höherwertigen oder höherwertigeren Tätigkeit eingesetzt gewesen seien. Abgesehen davon, dass ein solcher Rechtssatz dem dem Gericht vorliegenden Entscheidungsabdruck nicht entnommen werden kann, kann im vorliegenden Verfahren aus den oben dargestellten Gründen gegenwärtig nicht von einem „zumindest gleichwertigen Leistungsbild“ ausgegangen werden.

Lediglich ergänzend sei daher an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass in Bezug auf die Beurteilung des Beigeladenen angesichts der gewählten Formulierung vieles dafür spricht, dass die Berücksichtigung der Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit sowohl bei der Bewertung der Einzelmerkmale als auch bei der Festsetzung des Gesamturteils erfolgte; dies dürfte eine unzulässige Mehrfachberücksichtigung darstellen (vgl. in diesem Zusammenhang BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 a.a.O.).

Schließlich ist anzumerken, dass die Antragstellerin im Rahmen dieses gerichtlichen Verfahrens – wie auch schon im Verwaltungsverfahren – darauf hingewiesen hat, dass sie ihre der dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegten Leistungen auf einem höherwertigen Dienstposten erbracht habe; die entsprechende Höherbewertung habe zwischenzeitlich auch stattgefunden. Dem ist die Antragsgegnerin bislang nicht substantiiert entgegengetreten. Auch vor diesem Hintergrund ergibt sich ein erhöhter Begründungsbedarf in Bezug auf Art und Umfang der Berücksichtigung der jeweils wahrgenommenen Tätigkeiten.

Zusammenfassend ist an dieser Stelle festzuhalten, dass sich die angegriffene Auswahlentscheidung hier als rechtswidrig und den Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin verletzend erweist, weil es der maßgeblichen dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin an der erforderlichen Nachvollziehbarkeit und Plausibilität fehlt (im Ergebnis ebenso VG Minden, Beschluss vom 10.08.2016 a.a.O.; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 29.03.2016 a.a.O.; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 22.03.2016 a.a.O.; siehe in diesem Zusammenhang auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 28.04.2016 a.a.O.).

Dieser Mangel ist hier auch relevant, denn bei der gegebenen Sachlage ist seitens der Antragstellerin im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Nichtannahmebeschluss vom 04.02.2016 – 2 BvR 2223/15 –, abgedruckt bei juris) hinreichend glaubhaft gemacht worden, dass ihre Auswahl bei erneuter Durchführung des Verfahrens zumindest möglich erscheint, ihre Aussichten also offen sind.

Den obigen Ausführungen ist zu entnehmen, dass hier sowohl in Bezug auf die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin als auch hinsichtlich derjenigen des Beigeladenen nicht unerhebliche Begründungsdefizite bestehen. Die Antragsgegnerin wird daher gehalten sein, die Beurteilungen dieser beiden Bewerber einer sorgfältigen Überprüfung

respektive Überarbeitung zu unterziehen. Der Ausgang eines solchen Verfahrens ist insbesondere mit Blick auf den den Beurteilern vorbehaltenen Beurteilungsspielraum nicht zu prognostizieren. Das Ergebnis eines dann stattfindenden neuen Auswahlverfahrens ist somit offen.

Ohne Erfolg bleibt der Einwand der Antragsgegnerin, eine Beförderung der Antragstellerin scheidet jedenfalls deshalb aus, weil sie sich bislang nicht in der gebotenen Form auf einem höherwertigen Dienstposten bewährt habe.

Nach § 32 Satz 1 Nr. 2 BLV kann ein Beamter befördert werden, wenn im Fall der Übertragung einer höherwertigen Funktion die Eignung in einer Erprobungszeit nachgewiesen wurde; die Erprobungszeit beträgt mindestens sechs Monate und soll ein Jahr nicht überschreiten (§ 34 Abs. 1 Satz 1 BLV).

Ob sich die Antragstellerin – wie seitens der Antragsgegnerin vorgetragen wird – bislang noch nicht in dem erforderlichen Umfang auf einem höherwertigen Dienstposten bewährt hat, kann unter Hinweis auf die entsprechenden obigen Ausführungen in Zweifel gezogen werden, bedarf hier jedoch keiner weiteren – einem möglichen Hauptsacheverfahren vorbehaltenen (vgl. hierzu VG Minden, Beschluss vom 10.08.2016 a.a.O.) – Erörterung.

Ebenso wenig ist der Frage nachzugehen, ob der Einwand der fehlenden Ableistung der genannten Erprobungszeit sich hier möglicherweise als rechtsmissbräuchlich darstellt. Nach Nr. 3 der einschlägigen Beförderungsrichtlinien sind in das Auswahlverfahren für eine Beförderung nur diejenigen Beamtinnen und Beamten einzubeziehen, die unter anderem ihre Eignung in einer Erprobungszeit in einer höherwertigen Funktion nachgewiesen haben. Vorliegend verhält es sich ausweislich der vorliegenden Unterlagen so, dass die Antragsgegnerin alle 56 Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 15 BBesO der Einheit „GHS“ in das Beförderungsauswahlverfahren einbezogen hat. Die entsprechende „Beförderungsliste“ enthält keinerlei Einträge, die erkennen ließen, welche der 56 Einbezogenen die in Rede stehende Voraussetzung erfüllen. Die gegenüber der Antragstellerin erfolgte späte „Rückbesinnung“ auf das Erfordernis der mindestens sechsmonatigen Probezeit könnte sich daher als Verstoß gegen Treu und Glauben erweisen. Nur am Rande sei erwähnt, dass es einer solchen „Beförderungsliste“ an der gebotenen Transparenz fehlt, denn auch dem Gericht ist es nicht möglich,

anhand dieser Liste entsprechende Feststellungen hinsichtlich der einzelnen Beamtinnen und Beamten zu treffen.

Entscheidend ist jedoch, dass es vorliegend nicht um die Übertragung (höherwertiger) Beförderungsdienstposten geht, sondern es sind (lediglich) Beförderungsplanstellen zur Besetzung ausgeschrieben worden, denn zu keinem Zeitpunkt des Verfahrens ist seitens der Antragsgegnerin von einem konkreten, nach der Personalauswahl zu besetzenden Dienstposten der Wertigkeit A 16 BBesO beziehungsweise einer vergleichbaren Wertigkeit gesprochen worden. Im Übrigen würde sich die Antragsgegnerin insoweit auch in Widerspruch zu ihrem eigenen Vortrag in anderen bei der erkennenden Kammer anhängigen Verfahren setzen, denn dort ist betont worden, auch Beamtinnen und Beamte, die – ausgehend von deren Statusamt – nicht höherwertig eingesetzt seien, hätten den Zuschlag im Beförderungsauswahlverfahren erhalten; dass diese zuvor mindestens sechs Monate auf einem höherwertigen Dienstposten erprobt worden sind, ist seitens der Antragsgegnerin nicht vorgetragen worden.

Zur weiteren Verdeutlichung: Offenkundig wird bei dem hier zu beurteilenden Beförderungsverfahren der Deutschen Telekom AG kein zu besetzender freier höherwertiger Dienstposten ausgeschrieben, auf den nach erfolgter Personalauswahl der ausgewählte Bewerber umgesetzt würde. Vielmehr kommt es auf dem bislang schon innegehabten Dienstposten zur entsprechenden Beförderung, was zwangsläufig – so den besoldungsrechtlichen Vorgaben Rechnung getragen werden soll (vgl. § 18 BBesG) – ein weiterer Beleg dafür ist, dass hier auf die vorherige Absolvierung einer Probezeit nicht abgehoben werden kann.

Selbst wenn man sich aber der vorstehend dargelegten Auffassung des Gerichts nicht anschließen wollte, änderte dies im Ergebnis nichts.

Soll ein Beamter als Inhaber eines – bezogen auf sein Statusamt – höherwertigen Dienstpostens befördert werden, ohne dass er sich leistungsmäßig mit Beamten vergleichen lassen muss, die ihrem Statusamt entsprechend eingesetzt werden, ist ein solches Verfahren nur dann mit Art. 33 Abs.2 GG vereinbar, wenn bereits der Beförderungsdienstposten seinerzeit aufgrund einer Bewerberauswahl in Anwendung des Prinzips der Bestenauslese vergeben worden ist (OVG Hamburg, Beschluss vom 08.05.2015 – 5 Bs 227/14 –, abgedruckt bei juris), sich die Auswahl nach Leistungskri-

terien also auf den Zeitpunkt der Vergabe der höherwertigen Dienstpostens vorverlagert hat (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 16.08.2001 – 2 A 3/00 –; siehe in diesem Zusammenhang auch OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 29.06.2010 – OVG 6 S 41.09 –, sowie VG Ansbach, Beschluss vom 28.11.2012 – AN 11 E 12.02072 –, jeweils abgedruckt bei juris). Anhaltspunkte für die Annahme, bei der Besetzung des von dem Beigeladenen innegehabten Dienstpostens sei ein Auswahlverfahren entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben durchgeführt worden, sind nicht ersichtlich.

Schließlich gibt auch der Hinweis der Antragsgegnerin, das neue Beurteilungs- und Auswahlverfahren sei bereits von mehreren, näher bezeichneten Oberverwaltungsgerichten beziehungsweise Verwaltungsgerichtshöfen als rechtmäßig bewertet worden, hier zu einer anderen Beurteilung des Begehrens der Antragstellerin keine Veranlassung.

Den obigen Ausführungen ist zu entnehmen, dass auch das erkennende Gericht die maßgeblichen Richtlinien der Antragsgegnerin nicht beanstandet, also gerade nicht von einem systemischen, jede Auswahlentscheidung betreffenden Mangel der Richtlinien ausgeht, sondern (nur) deren Anwendung im konkreten Einzelfall als rechtswidrig erachtet.

In der Entscheidung des OVG Nordrhein-Westfalen vom 12.07.2016 (1 B 1388/15 a.a.O.) wurde seitens des Gerichts eine Reihe von Fehlern in den maßgeblichen Beurteilungen gerügt; erfolglos blieb das Begehren des dortigen Antragstellers alleine deshalb, weil die Möglichkeit, dass er bei einem neuen Auswahlverfahren zum Zuge hätte kommen können, als realitätsfern bezeichnet wurde.

In dem Beschluss des OVG Nordrhein-Westfalen vom 02.06.2015 (1 B 206/15 –, abgedruckt bei juris) war alleine die Frage der zuständigen Beurteiler zu entscheiden; die hier relevante Problematik der Begründung des Gesamturteils stand dort nicht zur Diskussion.

In dem Verfahren vor dem OVG des Saarlandes (Beschluss vom 30.03.2106 – 1 B 249/15 –, abgedruckt bei juris) blieb der Antragsteller deshalb erfolglos, weil das Gericht ausschließen konnte, dass der Antragsteller im Falle einer rechtsfehlerfreien Beurteilung hätte befördert werden können; im Übrigen führte das Gericht aus, dass die Be-

gründung der dienstlichen Beurteilung erkennen lassen müsse, ob und wie sich die Höherwertigkeit der Tätigkeit auf die Vergabe der Einzelnoten und das abschließende Gesamturteil ausgewirkt habe.

In dem Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (Beschluss vom 07.10.2015 – 6 CE 15.1932 –, abgedruckt bei juris) war das Gericht mit Fragen der Vergleichbarkeit der Beurteilung mit den Bewertungen nach dem „Compass-Basisgespräch“ sowie dem Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung befasst; die Beurteilungs- beziehungsweise Beförderungsrichtlinien spielten keine Rolle.

In dem weiteren seitens der Antragsgegnerin angeführten, oben bereits erwähnten Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (Beschluss vom 10.11.2015 a.a.O.) hatte der Antragsteller ausschließlich das abschließende Gesamturteil angegriffen. Das Gericht führte in seiner Entscheidung aus, der nur formelhafte Hinweis auf die höherwertige Tätigkeit zu Beginn der Begründung des Gesamtergebnisses reiche für sich betrachtet nicht aus, die Begründung werde aber aus näher genannten Erwägungen hinreichend plausibel und nachvollziehbar.

Nach alledem war dem Begehren der Antragstellerin in der eingangs tenorierten Art und Weise zu entsprechen.

Die Kosten des Verfahrens hat die Antragsgegnerin als unterlegene Beteiligte gemäß § 154 Abs. 1 VwGO zu tragen. Eine Beteiligung des Beigeladenen an der Kostenlast kam nicht in Betracht, denn dieser hat keinen eigenen Sachantrag gestellt und sich somit nicht am Kostenrisiko dieses Verfahrens beteiligt (§ 154 Abs. 3 VwGO). Veranlassung, die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären, bestand nicht (§ 162 Abs. 3 VwGO).

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 GKG. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs (Beschluss vom 20.06.2014 – 1 E 970/14 –) beträgt der Streitwert in Fällen der vorliegenden Art ein Viertel des Betrages der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge. In Ansehung der Regelung des § 78 BBesG ergibt sich somit ein Streitwert in Höhe von

20.400,87 EUR (A 16 BBesO = 7.140,16 EUR [zum Zeitpunkt des Eingangs des Antrages] x 0,9524 = 6.800,29 EUR x 12 = 81.603,48 EUR : 4 = 20.400,87 EUR).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

a) Gegen diesen Beschluss kann - mit Ausnahme der Streitwertfestsetzung - innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung Beschwerde eingelegt werden. Über die Beschwerde entscheidet der Hessische Verwaltungsgerichtshof.

Vor dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird.

Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen. Einer Person mit Befähigung zum Richteramt steht gleich, wer in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet ein rechtswissenschaftliches Studium als Diplom-Jurist an einer Universität oder wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen hat und nach dem 3. Oktober 1990 im höheren Verwaltungsdienst beschäftigt wurde.

In Abgabenangelegenheiten sind auch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer, Personen und Vereinigungen im Sinne des § 3 a des Steuerberatungsgesetzes sowie Gesellschaften im Sinne des § 3 Nr. 2 und 3 des Steuerberatungsgesetzes, die durch Personen im Sinne des § 3 Nr. 1 des Steuerberatungsgesetzes handeln, als Bevollmächtigte zugelassen.

Berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft sind darüber hinaus für ihre Mitglieder als Bevollmächtigte zugelassen.

Weiterhin sind Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte zugelassen.

In Angelegenheiten der Kriegsopferversorgung und des Schwerbehindertenrechts sowie der damit im Zusammenhang stehenden Angelegenheiten sind auch Vereinigungen,

deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsrecht oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten, für ihre Mitglieder als Bevollmächtigte zugelassen.

Außerdem sind juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in den beiden vorstehenden Absätzen bezeichneten Organisationen stehen, als Bevollmächtigte zugelassen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisationen und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Ein nach den vorstehenden Vorschriften Vertretungsberechtigter kann sich selbst vertreten.

Richter dürfen als Bevollmächtigte nicht vor dem Gericht auftreten, dem sie angehören. Ehrenamtliche Richter dürfen, außer wenn sie Beschäftigte eines Beteiligten oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens (§ 15 Aktiengesetz) sind oder wenn sie eine Behörde nach Maßgabe des dritten Absatzes vertreten, nicht vor einem Spruchkörper auftreten, dem sie angehören.

Die Beschwerde ist schriftlich bei dem

**Verwaltungsgericht Darmstadt
Julius-Reiber-Straße 37
64293 Darmstadt
(Postanschrift: Postfach 11 14 50, 64229 Darmstadt)**

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

Die Beschwerde kann auch auf elektronischem Weg eingelegt werden, wenn sie mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist. Die Einlegung der Beschwerde über eine gewöhnliche E-Mail ist nicht zulässig. Zu den Einzelheiten vgl. die Hinweise auf der Internet-Homepage unter www.vg-darmstadt.justiz.hessen.de.

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
Brüder-Grimm-Platz 1
34117 Kassel**

einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist und sich mit der angefochtene-

nen Entscheidung auseinander setzen. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Beschwerde als unzulässig zu verwerfen. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof prüft nur die dargelegten Gründe.

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.

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.

Diese Beschwerde kann nur beim Verwaltungsgericht Darmstadt schriftlich oder zur Niederschrift des dortigen Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die Beschwerde kann auch auf elektronischem Weg eingelegt werden, wenn sie mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist. Die Einlegung der Beschwerde über eine gewöhnliche E-Mail ist nicht zulässig. Zu den Einzelheiten vgl. die Hinweise auf der Internet-Homepage unter www.vg-darmstadt.justiz.hessen.de.

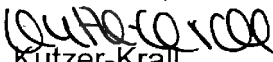
Die Beschwerde ist nur innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, zulässig.

Rechenbach

Kauß

Patella

Beglaubigt:
Darmstadt, den 23.02.2017


Kützer-Krall
Justizbeschäftigte

