VG München, Beschluss v. 25.05.2020 – M 21a E 19.5650

Titel:

Anforderungen an dienstliche Beurteilungen im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2
PostPersRG § 2 Abs. 2, § 4 Abs. 4
PostLV § 1 Abs. 1
BLV § 49, § 50

Leitsätze:

1. Ein Beurteiler, der sich in zulässiger Weise auf Beurteilungsbeiträge unmittelbarer Vorgesetzter stützt, übt seinen Beurteilungsspielraum nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine auf den Quervergleich innerhalb einer Beurteilungsliste gestützte Begründung ist grundsätzlich geeignet, eine Abweichung hinsichtlich der Note in bestimmten Einzelkriterien ausreichend zu plausibilisieren. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)
3. Es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes ist sachgerecht. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)
5. Dies gilt auch, wenn dadurch ein amtsangemessen eingesetzter Beamter selbst bei optimaler Leistungserbringung keine Chance hat, im Gesamturteil die Spitzennote „Hervorragend“ zu erhalten. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

beamtenrechtlicher Konkurrentenstreit, Beförderungsrunde 2019/2020 der ... AG, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlverfahren, beurlaubte Beamte, Auswahlentscheidung, Anordnungsanspruch, dienstliche Beurteilung, Beurteilungsbeiträge, Dienstposten, systemischer Mangel, Konkurrentenstreit, Statusamt, Gesamturteil

Fundstelle:

BeckRS 2020, 10661

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 10) zu tragen. Die übrigen Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 10.614,18 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1
Die Antragstellerin steht als Fernmeldehauptsekretärin im Dienst der Antragsgegnerin (Besoldungsgruppe A 8) und ist bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt. Ihr ist nach § 4 Abs. 4 Satz 2 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) eine Tätigkeit als „Vertriebsteamsupport I“ im Unternehmen ... Geschäftskunden-Vertrieb GmbH am Standort … übertragen. Diese Tätigkeit ist nach T4 bewertet, was der Besoldungsgruppe A 8 entspricht.

2
Die Antragstellerin wurde am 24. Juni/4. Juli 2019 für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2016 bis zum 31. August 2018 mit dem Gesamturteil „Gut“ mit der Ausprägung „++“ dienstlich beurteilt. Die Einzelmerkmale „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“ und „Fachliche Kompetenz“ wurden mit „Sehr gut“, die Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ mit „Gut“ bewertet. Der Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 29. Oktober 2018 zugrunde, in welcher diese die Leistungen der Antragstellerin in allen sechs Einzelmerkmalen mit „Sehr gut“ bewertete. Zur Begründung des Gesamtergebnisses „Gut“ mit der Ausprägung „++“ wurde unter anderem ausgeführt, dass in Ausübung des Beurteilungsermessens, auch in Bezug auf den Vergleich zu den Leistungen der Beamten auf derselben Beurteilungsliste, eine Absenkung der Benotung bei drei Einzelmerkmalen als notwendig anzusehen sei. Anzupassen seien die von der Führungskraft mit „Sehr gut“ bewerteten Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“, da es sich bei diesen um die Einzelkriterien handele, die weniger tätigkeitsbezogen seien als die Merkmale „Arbeitsergebnisse“, „Fachliche Kompetenz“ und „Praktische Arbeitsweise“. In den Textfeldern der gegenüber der Stellungnahme der Führungskraft herabgestuften Einzelkriterien wurde unter anderem dargelegt, dass eine bessere Bewertung der Einzelleistung der Antragstellerin in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamtinnen und Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste zu vergleichen seien, nicht möglich sei. Zum Gesamtergebnis wurde ferner ausgeführt, dass bei dessen Vergabe die Einzelleistung des Beamten im Vergleich zur Gesamtgruppe zu betrachten sei. Bei der Antragstellerin könne kein besseres Gesamturteil vergeben werden. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ und „Sehr gut“ hätten auf der Beurteilungsliste Beamte erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten hätten und darüber hinaus höherwertig eingesetzt seien, Beamte, die eine geringfügig schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte hätten, jedoch dabei höherwertiger eingesetzt seien sowie Beamte, die eine schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte hätten, allerdings dabei deutlich höherwertig eingesetzt seien.

3
Die Beigeladenen wurden für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2016 bis zum 31. August 2018 jeweils mit dem Gesamturteil „Hervorragend“ mit der Ausprägung „++“ dienstlich beurteilt, wobei die Beigeladenen zu 1) bis 12), zu 15), 16) und 18) in den ihrer Beurteilung zu Grunde liegenden Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte in allen Einzelmerkmalen mit „Sehr gut“ bewertet wurden. Der Beigeladene zu 13) wurde in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft mit zweimal „Sehr gut“ und viermal „Gut“ bewertet. Für den Beigeladenen zu 14) liegen Stellungnahmen von zwei unmittelbaren Führungskräften vor, wobei der Beigeladene zu 14) in der Stellungnahme für den Zeitraum vom 1. September 2016 bis zum 31. Januar 2017 mit fünfmal „Gut“ und einmal „Rundum Zufriedenstellend“ bewertet wurde und in der Stellungnahme für den Zeitraum vom 1. Februar 2017 bis zum 31. August 2018 mit fünfmal „Sehr gut“ und einmal „Gut“. Die Beigeladene zu 17) wurde in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft in fünf Einzelmerkmalen mit „Sehr gut“ und in einem Einzelmerkmal mit „Gut“ bewertet. Die von den Beigeladenen zu 3) bis 9), zu 11), 12), 15), 16) und 18) ausgeübten Tätigkeiten sind mit T7 bewertet, die Tätigkeiten der Beigeladenen zu 1), 2), 13), 14) und 17) mit T9 und die Tätigkeit der Beigeladenen zu 10) mit T10.

4
Gegen ihre Beurteilung erhob die Antragstellerin unter dem 5. August 2019 Widerspruch und führte aus, dass sie der Herabsetzung ihrer Beurteilung auf eine Gesamtbewertung von „Gut“ mit der Ausprägung „++“ nicht zustimme. Mit Schreiben vom 4. September 2019 bestellte sich der Bevollmächtigte der Antragstellerin für diese und führte zur weiteren Begründung des Widerspruchs im Wesentlichen aus, dass es völlig ausgeschlossen sei, in der dienstlichen Beurteilung eine Abwertung vorzunehmen und lediglich ein „Gut“ mit der Ausprägung „++“ zu vergeben, wenn die Führungskraft festgestellt habe, dass die tatsächlich erbrachten Leistungen unter jedem denkbaren Blickwinkel „Sehr gut“ seien. Die textlichen Erläuterungen der Führungskraft würden keine Veranlassung zu einer Abwertung geben. Im Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG würden die Beurteiler, die die abschließende dienstliche Beurteilung zu verantworten hätten, die Leistungen der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten in aller Regel nicht aus persönlicher Anschauung kennen und müssten sich voll auf die Beurteilungsbeiträge der Führungskräfte verlassen. Darüber hinaus bestünden auch erhebliche Zweifel an der rechtmäßigen Zusammensetzung der Vergleichsgruppe. Der Hinweis auf den Vorsprung der höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten deute darauf hin, dass die Vergleichsgruppe rechtswidrig gebildet worden sei, weil sie die amtsangemessen

eingesetzten Beamtinnen und Beamten strukturell benachteilige. Insoweit werde auf den Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 12. August 2019 - 5 ME 112/19 - (nicht veröffentlicht) hingewiesen, in welchem ausdrücklich festgestellt worden sei, dass vieles in der Beurteilungspraxis der Deutschen Telekom AG auf einen Automatismus dahingehend hindeute, dass nur deutlich höherwertig eingesetzte Beamte Spitzenwerte im Gesamturteil ihrer dienstlichen Beurteilung erzielen könnten.

5
Unter dem 30. Oktober 2019 teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, dass sie mit dem Ergebnis „Gut ++“, mit welchem sie auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_GKV_nT“ geführt werde, bei der Beförderungsrunde 2019/2020 nicht befördert werden könne. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, es stünden für die Beförderung nach A9_vz insgesamt 18 Planstellen auf der genannten Beförderungsliste, welche insgesamt 156 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber umfasse, zur Verfügung. Es könnten daher nur Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mit „Hervorragend ++“ bewertet worden seien.

6
Hiergegen ließ die Antragstellerin mit Schreiben vom 14. November 2019 Widerspruch erheben. Eine Entscheidung hierüber erging bislang nicht.

7
Mit Schriftsatz vom 14. November 2019 hat die Antragstellerin zudem beim Verwaltungsgericht München einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt.

8
Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin durch Erlass einer einstweiligen Anordnung zu untersagen, in der Beförderungsrunde 2019/2020 bis zur Rechtskraft einer Entscheidung in der Hauptsache Beförderungen nach A9_vz auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_GKV_nT“ vorzunehmen, ohne für die Antragstellerin eine Beförderungsplanstelle freizuhalten.

9
Zur Begründung wird auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 4. September 2019 Bezug genommen und ergänzend im Wesentlichen ausgeführt, dass die Begründung der Abwertung der Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ nicht nachvollziehbar und lediglich formelhaft sei. Zudem sei nicht erkennbar, weshalb ein angeblich geringerer Tätigkeitsbezug eine Abwertung rechtfertige, obgleich die Führungskraft alle Einzelmerkmale mit „Sehr gut“ bewertet habe. Darüber hinaus sei die Beförderungsliste nicht homogen und deshalb rechtswidrig zusammengesetzt. Zwar sei es dem Dienstherrn grundsätzlich nicht verwehrt, auf einer Beförderungsliste Beamte des gleichen Statusamtes zusammenzufassen, von denen einige auch höherwertig eingesetzt seien. Wenn jedoch die nicht oder jedenfalls nicht deutlich höherwertig eingesetzten Beamten der Besoldungsgruppe A 8 keine Möglichkeit hätten, im Gesamturteil ihrer dienstlichen Regelbeurteilung die Spitzennote zu erhalten und damit für eine Beförderung in Betracht zu kommen, so seien sie bereits durch die gebildete Beförderungsliste strukturell benachteiligt. Ein Beurteilungssystem, welches dem Beamten selbst bei optimaler Erfüllung der Anforderungen seines Statusamtes einen Teil des gesamten Spektrums verschließe, sei mit allgemein gültigen Bewertungsmaßstäben nicht vereinbar. So verhalte es sich vorliegend. Die Begründung des Gesamturteils sowie auch die Erläuterung zur Zusammensetzung der Notenstufen deuteten darauf hin, dass die strukturelle Benachteiligung von der Antragsgegnerin auch ausdrücklich gewollt sei. Die Schaffung der Spitzennote „Hervorragend“ sei hiernach allein deshalb erfolgt sei, um der Sondersituation bei der Deutschen Telekom AG Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt werde. Dies bedeute, dass allein den jeweils am höherwertigsten eingesetzten Beamtinnen und Beamten die Spitzennote vorbehalten sei. Damit orientiere sich die Leistungsbeurteilung aber nicht mehr an den tatsächlich erbrachten Leistungen gemessen am Statusamt, sondern gemessen am tatsächlich innegehabten Dienst- bzw. Arbeitsposten. Wenn die Beförderungslisten so inhomogen zusammengesetzt seien, dass amtsangemessen eingesetzte oder weniger höherwertig eingesetzte Beamtinnen und Beamte keinen Zugang zur Spitzennote hätten, liege darin eine Ungleichbehandlung und zugleich eine Verletzung des Leistungsprinzips. Zu berücksichtigen sei auch, dass die dauerhafte Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten bei rein beamtenrechtlicher Betrachtung rechtswidrig sei. Sie widerspreche zum einen dem Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung und

zum anderen dem Verbot der Trennung von Amt und Funktion. Die dauerhaft höherwertige Tätigkeit großer Beamtengruppen im Bereich der Deutschen Telekom AG sei allein deshalb möglich, weil diese Beamten beurlaubt seien und in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis nach tarifrechtlichen Grundsätzen beschäftigt würden. Allein zu Vergleichszwecken sei ihren Arbeitsposten ein beamtenrechtliches Statusamt zugeordnet. Daraus dürfe aber nicht folgen, dass aus einem - streng beamtenrechtlich betrachtet - rechtswidrigen Personaleinsatz ein Bewerbungsvorteil erwachse, der in der Regel nicht entstehen könnte, wenn ausschließlich aktive, d. h. nicht beurlaubte, Beamte miteinander konkurrierten. Zwar dürften auch aktive Beamte vorübergehend höherwertig eingesetzt werden. Dies sei aber nur befristet und nur in Ausnahmefällen zulässig, sodass es sich auch nur in Ausnahmefällen im Konkurrenzverhältnis auswirken könne. Die Situation bei der Deutschen Telekom AG mache jedoch die Ausnahme zur Regel. Hinzu komme, dass das Beförderungssystem der Deutschen Telekom AG zu einer faktischen, verfassungswidrigen Zugangssperre zum nächsthöheren Statusamt führe, wenn der Zugang allein den am höchstwertigsten eingesetzten Beamtinnen und Beamten vorbehalten bleibe und damit von Leistungen abhängig gemacht werde, welche die Anforderungen des nächsthöheren Statusamtes deutlich übertreffen und letztlich dafür gar nicht benötigt würden. Auf ihrem bisherigen Arbeitsposten, auf welchem sie amtsangemessen eingesetzt sei, habe die Antragstellerin praktisch keine Chance, ihre Leistung dahingehend zu steigern, dass der Zugang zu einem höheren Statusamt ermöglicht werde. Die unmittelbare Führungskraft habe ihr in allen Einzelmerkmalen bestätigt, dass sie Spitzenleistungen bzw. hervorragende Leistungen erbringe. Es sei nicht ersichtlich, wie diese Leistung noch gesteigert werden sollte. Die Teilnahme an der Beförderungskonkurrenz sei praktisch von vornherein aussichtslos. Dies sei mit dem Grundsatz der Chancengleichheit nicht vereinbar. Dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung setzten zudem voraus, dass die zu beurteilende Gruppe der Beamten auch derselben Funktionsebene angehöre. Ein Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit sei das Innehaben eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen. Dies sei bei der hier in Rede stehenden Vergleichsgruppe nicht der Fall. Zur Beförderung seien ausschließlich Konkurrentinnen und Konkurrenten ausgewählt worden, die auf Dienstposten der Entgeltgruppen T7, T9 und T10 eingesetzt gewesen seien. Die Konkurrenten der streitigen Beförderungsliste gehörten demnach nicht der gleichen Funktionsebe an. Nach den vom Bundesverwaltungsgericht aufgestellten Grundsätzen zur Vergleichbarkeit von Beurteilungsgruppen liege keine homogene Zusammensetzung der Vergleichsgruppe vor, weshalb die Auswahlentscheidung rechtswidrig sei. Sofern die Antragsgegnerin die Zusammensetzung der Liste beibehalten wolle, dürfe sie den aus der höherwertigen Tätigkeit resultierenden Vorsprung nicht in der Beurteilung berücksichtigen. Wenn das Innehaben eines höherwertigen Dienstpostens im Auswahlverfahren zu einem Bewerbungsvorsprung führe, müsse der Dienstherr bei der Auswahlentscheidung diesen Bewährungsvorsprung ausblenden. Dies habe die Antragsgegnerin nicht getan, sondern im Gegenteil der höherwertigen Tätigkeit durch die Anpassung des Beurteilungssystems und die Schaffung der Spitzennote „Hervorragend“ sogar noch ausdrücklich Rechnung getragen, was rechtswidrig sei und das Gebot der Chancengleichheit verletze. Die Vergabe einer höherwertigen Funktion, die für eine künftige Beförderung den Ausschlag geben könne, dürfe nur nach Leistungsgesichtspunkten erfolgen, was vorliegend ebenfalls nicht geschehen sei.

10
Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

11
Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass der Vortrag der Antragstellerin, dass die streitgegenständliche Beförderungsliste nicht homogen und daher rechtswidrig zusammengesetzt sei, völlig unsubstantiiert sei und die einschlägige Rechtsprechung verkenne. Aufgrund der bei den Postnachfolgeunternehmen gegebenen Besonderheiten könne es auf einigen Beurteilungslisten vorkommen, dass Beamte sowohl in ihrer Laufbahn höherwertig, als auch laufbahnübergreifend in der nächsthöheren Laufbahn höherwertig, als auch laufbahnüberschreitend in der übernächsten Laufbahn höherwertig eingesetzt seien. Dass das Beurteilungssystem der Antragsgegnerin einschließlich der Listenbildung mit Blick auf die besonderen Beschäftigungsstrukturen rechtlich nicht zu beanstanden sei, habe der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in kontinuierlicher Rechtsprechung entschieden. Da der Antragstellerin während des gesamten Beurteilungszeitraums gem. § 4 Abs. 4 PostPersRG eine Tätigkeit als Vertriebssupport I im Unternehmen ... Geschäftskunden-Vertrieb GmbH zugewiesen gewesen sei,

werde sie auf der Liste „Beteiligung intern_DT_GKV_nT“ der nach A 9_vz BBesO zu befördernden Beamten des nichttechnischen Dienstes geführt. Da die Anzahl der zur Verfügung stehenden Planstellen nicht für alle Konkurrenten ausreiche, seien die Beförderungsbewerber auf der Beförderungsliste entsprechend der in den Beförderungsrichtlinien vorgesehenen Grundsätze gereiht worden. Sodann sei die Auswahlentscheidung getroffen worden, mit dem Ergebnis, dass die Antragstellerin in der Beförderungsrunde 2019/2020 nicht befördert werden könne. Dass die Antragstellerin auf der Beförderungsliste mit dem Gesamtergebnis „Gut ++“ geführt werde, sei nicht zu beanstanden, da die streitgegenständliche Beurteilung nicht rechtswidrig sei. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, nach welcher dienstliche Beurteilungen nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterlägen, habe die Antragstellerin keine durchgreifenden Rügen gegen ihre Beurteilung vorgebracht. Insbesondere habe der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2015 - 6 CE 15. 2043 - (juris Rn. 18) klargestellt, dass die Stufen der Notenskala, wie sie die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin vorsehen, zulässig seien. Ferner habe der Bayerische Verwaltungsgerichtshof im Beschluss vom 23. Januar 2017 - 6 CE 16.2406 - (juris) den Beurteilungsspielraum der Beurteiler nochmals besonders betont. Soweit die Antragstellerin vortrage, nicht oder jedenfalls nicht deutlich höherwertig eingesetzte Beamte hätten keine Möglichkeit, im Gesamturteil ihrer dienstlichen Regelbeurteilung die Spitzennote zu erhalten und seien deshalb strukturell benachteiligt, stehe auch dies im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs.

12
Mit Beschluss vom 10. Januar 2020 sind die von der Antragsgegnerin für die Beförderung vorgesehenen Beamtinnen und Beamten zum Verfahren beigeladen worden. Die Beigeladenen zu 1) bis 9) und zu 11) bis 18) haben sich nicht zum Verfahren geäußert und keine Anträge gestellt.

13
Die Beigeladene zu 10) hat beantragen lassen, den Antrag abzulehnen.

14
Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass im Verhältnis zur Antragstellerin ein nicht einholbarer Leistungsvorsprung der Beigeladenen zu 10) bestehe. Darüber hinaus seien sämtliche von der Antragstellerin aufgeworfenen Rechtsfragen durch den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof in zahlreichen Entscheidungen zu Lasten der Antragstellerin entschieden. Insbesondere sei die Beförderungsliste korrekt gewählt. Ferner sei eine von dem Beamten nicht beanstandete Tätigkeit auf einem höherwertigen Arbeitsposten nicht rechtswidrig. Jedenfalls gehörte eine entsprechende Rüge nicht zum Prüfungsprogramm eines Konkurrentenstreits. Soweit die Antragstellerin in ihren Ausführungen auf die Funktionsebene abstelle, sei anzumerken, dass der Dienstherr bei der Bildung einer Beförderungsliste auf das Statusamt abstellen dürfe.

15
Mit Schriftsatz vom 14. April 2020 erwiderte die Antragstellerin hierauf, dass die von der Beigeladenen zu 10) angeführten Entscheidungen des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs, in welchen vermeintlich das Beförderungssystem der Antragsgegnerin und insbesondere die Differenzierung zwischen höherwertigen und amtsangemessenen Tätigkeiten für rechtmäßig erklärt worden seien, auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar seien. In den dort zugrunde liegenden Fällen seien die Antragsteller sämtlich höherwertig eingesetzt gewesen und hätten damit Zugang zur Spitzennote gehabt, was vorliegend anders sei. Den Entscheidungen lasse sich auch nicht entnehmen, ob die dort streitgegenständlichen Beurteilungen dieselbe Textpassage enthielten, die vorliegend von der Antragstellerin beanstandet werde, nämlich den Hinweis, dass die Schaffung der obersten, aufgesetzten Spitzennote „Hervorragend“ erfolgt sei, um der Sondersituation bei der Deutschen Telekom AG Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt werde. Dieser Hinweis könne nur so gedeutet werden, dass jedenfalls in den Fällen, in denen höherwertig tätige und amtsangemessen eingesetzte Beamtinnen und Beamte miteinander konkurrierten, die Spitzennote nur solchen Beamten offen stehe, die im Beurteilungszeitraum höherwertig eingesetzt gewesen seien. Ausweislich des Wortlauts im Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin stehe für sie die Spitzennote nicht zur Verfügung, weil auf der hier streitgegenständlichen Beförderungsliste in größerer Zahl höherwertig tätige Kolleginnen und Kollegen geführt würden, denen diese Spitzennote vorbehalten bleibe. Deshalb gehe die Antragstellerin weiterhin davon aus, dass eine Vergleichbarkeit nur gegeben sei, wenn sämtliche Mitglieder der Vergleichsgruppe derselben Funktionsebene angehörten.

16
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- und der vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

II.

17
Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

18
Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht der Hauptsache (§ 123 Abs. 2 Satz 1 VwGO) auf Antrag, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Für den Erlass einstweiliger Anordnungen gilt nach § 123 Abs. 3 VwGO u.a. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) entsprechend, d.h. der Antragsteller hat sowohl einen Anordnungsgrund als auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft zu machen.

19
Jedenfalls einen Anordnungsanspruch hat die Antragstellerin vorliegend nicht glaubhaft gemacht.

20
Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann verlangen, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungsverfahrensanspruch).

21
Bei den von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - BVerfGE 141, 56; BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - BVerwGE 147, 20; B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3.11 - juris Rn. 23; U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - BVerwGE 138, 102). Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den - ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - BVerwGE 161, 240; U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - BVerwGE 153, 48; U.v. 11.12.2008 - 2 A 7/08 - juris Rn. 8; BayVGH, B.v. 23.4.2019 - 6 CE 19.76 - juris Rn. 13). Hat der Dienstherr - wie hier - Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien (hier: Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten) gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - BVerwGE 150, 359; BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7/08 - juris Rn. 8; BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 10; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 9; B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 9). Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in

vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - BVerwGE 153, 48; U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - BVerwGE 60, 245).

22
Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl als möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab ist wie im Hauptsacheverfahren auch bei einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen ebenfalls nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - BVerfGE 141, 56; BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 22; BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 17; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 10; B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 10 m.w.N.).

23
Gemessen an diesem Maßstab lässt die streitige Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin keine Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen.

24
1. Die zugrunde liegende aktuelle Beurteilung der Antragstellerin vom 24. Juni/4. Juli 2019 weist keine rechtlichen Mängel auf.

25
Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen besonderen „Erst- und Zweitbeurteiler(innen) innerhalb der DTAG“ zu (Nr. 4.2). Diese müssen nach Nr. 5 für den (Regel-)Fall, dass sie nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Die unmittelbaren Führungskräfte haben bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen (§ 1 und § 2 Abs. 3, 4 der Anlage 4 zur Beurteilungsrichtlinie), folglich also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen nach Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und - anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme - das abschließende Gesamturteil abzugeben (vgl. zum Ganzen auch BayVGH, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 13; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 12; B.v. 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 - juris Rn. 15).

26
Dieses Beurteilungssystem ist unter Berücksichtigung der besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der Telekom als Postnachfolgeunternehmen rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 11; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 17; B.v. 30.3.2017 - 6 CE 17.426 - juris Rn. 14; B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 14; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 13; B.v. 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 - juris Rn. 16). Um eine dienstliche Beurteilung erstellen zu können, ist es nicht zwingend erforderlich, dass der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden aus eigener Anschauung kennt. In einem solchen Fall muss dieser, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einholen. Hierfür kommen insbesondere auch die unmittelbaren Führungskräfte in Betracht, die die Dienstausübung der zu beurteilenden Person aus eigener Anschauung kennen. Solche Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden

Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet (vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359; BayVGH, B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 17; B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 14; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 13).

27
Diesen Anforderungen haben die Beurteiler bei der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin vom 24. Juni/4. Juli 2019 sowohl hinsichtlich der Einzelkriterien als auch mit Blick auf das Gesamturteil in rechtlich nicht zu beanstandender Weise Rechnung getragen.

28
Die Beurteilung der Antragstellerin beruht auf einer in den textlichen Erläuterungen ausführlichen und hinreichend aussagekräftigen Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 29. Oktober 2018. Dabei geben die textlichen Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen in der Beurteilung den Sinngehalt der textlichen Erläuterungen in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft durchaus wieder. Zwar sind die Beurteiler im Hinblick auf die Einzelmerkmale nicht in vollem Umfang der Einschätzung der unmittelbaren Führungskraft gefolgt, sondern haben bei den Einzelmerkmalen „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ eine Herabstufung von „Sehr gut“ auf „Gut“ vorgenommen und dies jeweils damit begründet, dass eine bessere Bewertung der Einzelleistung in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamtinnen und Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste geführt werden, nicht möglich sei. Allerdings lässt dies keine Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen. Denn eine auf den Quervergleich gestützte Begründung ist grundsätzlich geeignet, eine Abweichung hinsichtlich der Note in bestimmten Einzelkriterien ausreichend zu plausibilisieren (vgl. BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 11; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 20). Dabei dürfen angesichts der Vielzahl der im Bereich der Deutschen Telekom AG regelmäßig abzufassenden Beurteilungen die allgemeinen Anforderungen an die Abweichungsbegründung nicht überspannt werden (vgl. BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 14; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 20). Die Ausführung im Gesamturteil „Von diesen [sechs Einzelmerkmalen] sind die Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ anzupassen, da es sich bei diesen um die Merkmale handelt, die weniger tätigkeitsbezogen als die Merkmale „Arbeitsergebnisse“, „Fachliche Kompetenz“ und „Praktische Arbeitsweise“ sind, ist nachvollziehbar. Das Gericht entnimmt diesem Passus, dass der Vergleich mit den übrigen auf der Beurteilungsliste geführten Beamtinnen und Beamten sich insbesondere bei diesen (weniger tätigkeitsbezogenen) Merkmalen auswirkt.

29
Auch das Gesamturteil („Gut ++“) ist in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen für das Statusamt (A 8) bezogen und plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale entwickelt sowie begründet. Die Vergabe der Gesamtnote „Gut ++“ hält sich im Rahmen des den Beurteilern zustehenden Beurteilungsspielraums.

30
Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung steht, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung vgl. BayVGH, 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 20; B.v. 8.12.2015 - 6 CE 15.2331 - juris Rn. 16; B.v. 19.10.2015 - 6 CE 15.2043 - juris Rn. 18; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 - 1 B 2/16 - juris Rn. 14 ff.). Die Beurteilungsrichtlinien lassen demnach für das Gesamturteil eine weitaus differenziertere Aussage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich zu. So ist die beste Notenstufe „Sehr gut“ bei einem Einzelmerkmal von ihrem Gewicht keineswegs gleichbedeutend mit der besten Notenstufe „Hervorragend“ bei dem Gesamturteil, sondern kann mehr oder weniger deutlich geringer zu bewerten sein (vgl. BayVGH, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 18; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 17).

31
Wegen dieser unterschiedlichen Bewertungsskalen bedarf das Gesamturteil zwar einer Begründung; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - BVerwGE 153, 48; BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 13; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 22; B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 18). Allerdings reicht insoweit, wenn keine

gravierenden Besonderheiten vorliegen, grundsätzlich eine kurze Begründung aus (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - BVerwGE 153, 48; BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 13; B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris Rn. 22; B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 18).

32
Dem genügt die Beurteilung der Antragstellerin, die das Gesamturteil „Gut“ mit der Ausprägung „++“ nicht nur unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale, sondern auch ausdrücklich mit dem Vergleich zur Leistung anderer Mitglieder der Gesamtgruppe begründet. Soweit die Antragstellerin vorbringt, dass es angesichts der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft völlig ausgeschlossen sei, in der dienstlichen Beurteilung eine Abwertung vorzunehmen und lediglich ein „Gut“ mit der Ausprägung „++“ zu vergeben, lässt sie außer Betracht, dass der Beurteiler - im Gegensatz zur unmittelbaren Führungskraft - für das Gesamturteil des einzelnen Beamten auch immer einen Vergleich zu den anderen im selben Statusamt zu Beurteilenden zu ziehen hat.

33
Dass die Beurteilungsrichtlinien keine näheren Vorgaben zur Berücksichtigung höherwertiger Arbeitsposten und zur „Übertragung“ der Einzelbewertungen in das Gesamturteil enthalten, ist rechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Diese Zurückhaltung respektiert den jedem einzelnen Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraum, ohne die - eingeschränkte - gerichtliche Kontrolle zu beeinträchtigen (vgl. BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 23; B.v. 30.3.2017 - 6 CE 17.426 - juris Rn. 21; OVG Bremen, B.v. 12.11.2018 - 2 B 167/18 - juris Rn. 9; a.A. VG Neustadt, B.v. 15.1.2020 - 1 K 231/19.NW - juris Rn. 32).

34
Die Beurteilung der Antragstellerin weist demnach keine Rechtsfehler auf.

35
2. Im Rahmen der Überprüfung einer Auswahlentscheidung kann die Beamtin bzw. der Beamte nicht nur geltend machen, selbst in rechtswidriger Weise benachteiligt worden zu sein, sondern die behauptete Verletzung des Beförderungsverfahrensanspruchs auch mit auf sachfremden Erwägungen beruhenden unzulässigen Bevorzugungen der ausgewählten Konkurrenten begründen. Der Fehler kann daher sowohl in der Qualifikationsbeurteilung des Beamten selbst als auch in derjenigen des erfolgreichen Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern liegen (BVerfG, B.v. 25.11.2011 - 2 BvR 2305/11 - juris Rn. 16). Neben den von der Antragstellerin vorgebrachten Rügen, welche das Beurteilungssystem bzw. die Beförderungspraxis der Antragsgegnerin im Allgemeinen betreffen, hat die Antragstellerin jedoch keine konkreten Mängel betreffend die Beurteilungen einzelner Beigeladener vorgebracht. Es liegen auch keine greifbaren Anhaltspunkte hierfür vor.

36
3. Darüber hinaus hätte die Antragstellerin selbst dann keinen Anspruch auf eine erneute Entscheidung, wenn man von der Fehlerhaftigkeit ihrer eigenen Beurteilung wie auch der Beurteilungen der Beigeladenen ausgehen würde. Denn die Antragstellerin wäre im Verhältnis zu jedem einzelnen Beigeladenen chancenlos. Selbst bei Annahme einer gewissen Wahrscheinlichkeit, dass die Beurteilung der Antragstellerin bei einer Neuerstellung etwas besser ausfallen würde, erscheint jedenfalls eine Verbesserung, die eine Auswahl der Antragstellerin als möglich erscheinen ließe, nach wertender Betrachtung aller Umstände des Einzelfalls ausgeschlossen. Denn es besteht ein nicht einholbarer Leistungsvorsprung der Beigeladenen.

37
Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Denn es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - BVerfGE 141, 56; BayVGH, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 15; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 14; B.v. 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 - juris Rn. 17; B.v. 12.11.2015 - 6 CE 15.2031 - juris Rn. 16). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich)

geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste das nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. BayVGH, B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 11; B.v. 12.11.2015 - 6 CE 15.2031 - juris Rn. 16; B.v. 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 - juris Rn. 17; OVG NW, B.v. 18.6.2015 - 1 B 146/15 - juris Rn. 33; B.v. 18.6.2015 - 1 B 384/15 - juris Rn. 8 ff.). Zudem wiegt eine positive Leistungseinschätzung durch den Vorgesetzten umso schwerer, je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen (vgl. BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 21)

38
Für die Antragstellerin ergibt sich vor diesem Hintergrund gerade nicht, dass sie - unter Berücksichtigung der textlichen Ausführungen in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft und im Quervergleich - so herausragende Leistungen erbracht hat, dass sie bei einer Neubeurteilung eine Bewertung erzielen könnte, mit welcher sie sich gegenüber auch nur einem der Beigeladenen durchsetzen würde. Die Beigeladenen zu 1) bis 12), zu 15), 16) und 18) wurden ebenso wie die Antragstellerin von ihren unmittelbaren Führungskräften in allen Einzelmerkmalen mit der Note „Sehr Gut“ bewertet. Dabei finden sich in den textlichen Erläuterungen teilweise ähnlich häufig und teilweise (deutlich) häufiger verbale Umschreibungen, die auf Spitzenleistungen hindeuten (z.B. „hervorragend“, „herausragend“, „außerordentlich“), wobei die soeben bezeichneten Beigeladenen aber jeweils deutlich höherwertig als die Antragstellerin eingesetzt sind, die Beigeladenen zu 3) bis 9), zu 11), 12), 15), 16) und 18) auf Arbeitsposten mit der Wertigkeit T7, die Beigeladenen zu 1) und 2) auf Arbeitsposten mit der Wertigkeit T9 und die Beigeladene zu 10) auf einem Arbeitsposten mit der Wertigkeit T10. Die Beigeladenen zu 13), 14) und 17) wurden in den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte mit Blick auf die vergebenen Noten zwar schlechter beurteilt als die Antragstellerin, sind aber auf Arbeitsposten mit der Wertigkeit T9 eingesetzt, und damit mit wesentlich anspruchsvolleren Tätigkeiten als die Antragstellerin betraut. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte und der (deutlich) höherwertigen Beschäftigung der Beigeladenen ergibt sich ein nicht einholbarer Leistungsvorsprung der Beigeladenen gegenüber der Antragstellerin. Eine dienstliche Beurteilung, die die Antragstellerin bei dieser Ausgangslage auf derselben Notenstufe wie die Beigeladenen einordnen würde, wäre nicht plausibel und würde gegen allgemeine Bewertungsmaßstäbe verstoßen.

39
Es ist auch nicht zu beanstanden, dass die Beigeladenen und die Antragstellerin auf derselben Beurteilungsliste geführt werden. Insbesondere geht der Einwand der Antragstellerin fehl, dass die Vergleichsgruppe nicht homogen zusammengesetzt sei.

40
Eine Bezugsgruppe muss in dem Sinne „homogen“ zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als die maßgeblichen Beurteilungskriterien gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei den einzelnen, miteinander in einem Konkurrenzverhältnis stehenden Beamten verglichen und sie in eine bestimmte Reihenfolge gebracht werden (BVerwG, B.v. 7.3.2017 - 2 B 25.16 - juris Rn. 9; U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - BVerwGE 124, 356).

41
Diesen Anforderungen wird die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes in besonderem Maße gerecht (BayVGH, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris Rn. 17). Diese Vergleichsgruppenbildung knüpft an gedachte (idealtypische) abstrakte Leistungsanforderungen an, die das identische Statusamt stellt und ist mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar. Fallen - wie bei einer Vielzahl der bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamten - Statusamt und tatsächlich wahrgenommener Dienst- oder Arbeitsposten auseinander, muss der Beurteiler diesen Umstand bei der Bildung des Gesamturteils gesondert berücksichtigen, wenn er dafür auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft zurückgreift (BayVGH, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris Rn. 17). Ein Ausblenden des höherwertigen Einsatzes der Beigeladenen zu Gunsten der Antragstellerin, wie von dieser gefordert, kommt demnach gerade nicht in Betracht. Dafür, dass die Beförderungsliste willkürlich gebildet worden ist bzw. die Antragsgegnerin der Beförderungsliste „Beteiligung

intern_DT_GKV_nT“ willkürlich auch im Statusamt A 8 stehende Beamtinnen und Beamte zugeordnet hat, die (deutlich) höherwertig eingesetzt sind, ist nichts erkennbar und auch nichts Substantiiertes von der Antragstellerin vorgebracht worden, was über die allgemeine Kritik am Beurteilungs- und Beförderungssystem der Deutschen Telekom AG hinausginge. Auch das Niedersächsische Oberverwaltungsgerichts geht in dem von der Antragstellerin vorgelegten Beschluss vom 12. August 2019 - 5 ME 112/19 - (nicht veröffentlicht) gerade nicht davon aus, dass es bereits unzulässig ist oder gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt, statusamtsentsprechend eingesetzte und höherwertig eingesetzte Beamtinnen und Beamte desselben Statusamts auf einer Beförderungsliste zu führen, jedenfalls sofern die amtsentsprechend eingesetzten Beamtinnen und Beamten nicht von der Vergabe der Spitzennote ausgeschlossen sind.

42
Schließlich kann die Antragstellerin auch nicht mit ihrem weiteren Einwand durchdringen, dass die zu beurteilende Gruppe der Beamten derselben Funktionsebene angehören müsste bzw. Dienstposten mit weitgehend denselben Anforderungen innehaben müsste. Eine derartige Anforderung lässt sich insbesondere auch nicht der von ihr im Schriftsatz vom 9. Januar 2020 zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, B.v. 7.3.2017 - 2 B 25.16 - juris Rn. 9; B.v. 25.10.2011 - 1 WB 51/10 - BVerwGE 141, 113; U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - BVerwGE 124, 356) entnehmen. Vielmehr ergibt sich hieraus lediglich, dass neben einer Vergleichsgruppenbildung anhand derselben Laufbahn und desselben Statusamtes auch eine Vergleichsgruppenbildung nach der Funktionsebe möglich und mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar ist.

43
4. Soweit die Antragstellerin weiter einwendet, dass sie als amtsangemessen eingesetzte Beamtin selbst bei optimaler Leistungserbringung überhaupt keine Chance habe, im Gesamturteil die Spitzennote „Hervorragend“ in einem der drei Ausprägungsgrade zu erhalten, wird mit diesem Vorbringen weder ein systemischer Mangel des Beurteilungssystems noch ein sonstiger Rechtsfehler der Auswahlentscheidung aufgezeigt. Insbesondere wird die Vergleichbarkeit innerhalb der Vergleichsgruppe auch durch diese Rüge der Antragstellerin nicht erfolgreich in Zweifel gezogen (vgl. auch OVG NW, B.v. 24.4.2020 - 1 B 1071/19 - juris Rn. 82).

44
Zwar weist die Antragstellerin zutreffend darauf hin, dass in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung teilweise angenommen wird, dass amtsangemessen eingesetzten Beamten ein Erreichen der Spitzennote im System der Deutschen Telekom AG nicht möglich sei (vgl. VG Berlin, B.v. 9.11.2017 - 28 L 546.17 - juris Rn. 31), bzw. bezweifelt wird, dass amtsangemessen eingesetzte Beamte die Spitzennote erreichen können (vgl. NdsOVG, B.v. 12.8.2019 - 5 ME 112/19 - nicht veröffentlicht; OVG Berlin-Bbg, B.v. 27.6.2018 - OVG 10 S 83.17 - juris Rn. 19 ff.). Greifbare Anhaltspunkte dafür, dass amtsangemessen eingesetzte Beamtinnen oder Beamte von der Vergabe der Spitzennote ausgeschlossen wären, zeigt sie hiermit jedoch nicht auf.

45
Im Gegenteil gehen sowohl der Bayerische Verwaltungsgerichthof als auch das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen davon aus, dass weder den Beurteilungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG noch der einschlägigen Beurteilungspraxis entnommen werden kann, dass die Gesamtnote „Hervorragend“ ausschließlich (deutlich) höherwertig beschäftigten Beamtinnen/Beamten vorbehalten wird und von statusamtsentsprechend eingesetzten Beamtinnen/Beamten selbst bei optimaler Erfüllung der Anforderungen des Statusamtes (faktisch) nicht erreicht werden kann (BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 24 ff.; OVG NW, B.v. 24.4.2020 - 1 B 1071/19 - juris Rn. 82; B.v. 14.8.2019 - 1 B 612/19 - juris Rn. 37 ff.). Dabei führt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seinem Beschluss vom 26. August 2019 - 6 CE 19.1409 - (juris Rn. 13) insbesondere aus, dass dem Senat aus zahlreichen vergleichbaren Streitigkeiten bekannt sei, dass die Note „Hervorragend“ zwar in der Regel, aber nicht ausschließlich an höherwertig zum Einsatz kommende Beamte mit Spitzenbewertungen vergeben wird. Die Aufspreizung der Noten für das Gesamturteil gerade im oberen Bereich („Hervorragend“ und „Sehr gut“ mit jeweils drei Ausprägungsgraden) soll zwar einerseits den nötigen Raum für eine sachgerechte Beurteilung solcher Beamten schaffen, die bei sehr guten oder sogar Spitzenleistungen zugleich - teilweise deutlich - höherwertig eingesetzt sind. Daneben soll sie aber auch solchen (amtsangemessen beschäftigten) Beamten zugutekommen, die ausweislich der beschreibenden Texte ihrer unmittelbaren Führungskräfte ein

so hervorragendes Leistungsbild abgeben, dass ihre (innerhalb des Systems der Einzelnoten keine weitere Steigerung zulassenden) Bewertungen der Einzelmerkmale mit der Note „Sehr gut“ dieses besonders hervorstehende Leistungsbild nur unvollkommen wiedergeben (vgl. BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 25; OVG NW, B.v. 14.7.2017 - 1 B 98/17 - juris Rn. 19).

46
Auch der Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin im Übrigen lässt sich entgegen der Auffassung der Antragstellerin nicht entnehmen, dass die Spitzennote allein den (deutlich) höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten vorbehalten ist. Soweit dort die Konstellationen genannt werden, in welchen Beamte auf der Beurteilungsliste die Gesamtnoten „Hervorragend“ und „Sehr gut“ erhalten haben, betrifft dies die Beurteilungsrunde für den Beurteilungszeitraum 1. September 2016 bis zum 31. August 2018 und sagt gerade nicht aus, dass amtsangemessen eingesetzte Beamte generell von der Vergabe der Spitzennote ausgeschlossen werden.

47
Vor diesem Hintergrund kann der Antragstellerin auch nicht gefolgt werden, soweit sie die Auffassung vertritt, dass aus dem Beurteilungs- und Beförderungssystem der Deutschen Telekom AG eine Zugangssperre zum nächsthöheren Amt resultiere. Auch mit dem Einwand einer Verletzung des Grundsatzes der Chancengleichheit, insbesondere aufgrund einer durch das Beurteilungs- bzw. Beförderungssystems der Deutschen Telekom AG bedingten Bevorzugung von Beamten, die beurlaubt und auf höherwertigen Arbeitsposten eingesetzt würden, ohne dass solche Beschäftigungsverhältnisse allen offen stünden oder in einem gerichtlich überprüfbaren Verfahren vergeben würden, kann die Antragstellerin nicht durchdringen. Auch Beamte, die im Rahmen einer Beurlaubung bei einem Postnachfolgeunternehmen, einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, sind nach den §§ 48 ff. BLV, § 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 PostPersRG i. V. m. § 1 Abs. 1 PostLV grundsätzlich dienstlich zu beurteilen (vgl. auch BVerwG, B.v. 18.4.2019 - 2 AV 1.19 - juris Rn. 11 m.w.N.), wobei die Beurteilung nach denselben Kriterien zu erstellen ist, wie sie für alle anderen Beamten gelten (vgl. BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 28). Ein Bonus- oder Malussystem, das darauf abstellt, ob die höherwertige Tätigkeit im Rahmen einer Beurlaubung im Einzelfall rechtmäßig vergeben worden ist, verbietet sich. Es kann nicht Aufgabe des Beurteilungsverfahrens sein, etwaige Rechtsmängel bei der vorangegangenen, gegebenenfalls Jahre zurückliegenden Arbeitspostenbesetzung zu kompensieren (BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 28; B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris Rn. 20). Ebenso wenig ist im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes betreffend einen Konkurrentenstreit um ein Beförderungsamt Raum für eine Rechtskontrolle im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit der Übertragung eines höherwertigen Arbeitspostens an einen bzw. die Konkurrenten (vgl. BayVGH, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 27; OVG NW, B.v. 24.4.2020 - 1 B 1071/19 - juris Rn. 82).

48
5. Soweit die Antragstellerin ferner rügt, dass in den Fällen der beurlaubten und mit einer höherwertigen Tätigkeit betrauten Beamten eine rechtwidrige dauerhafte Trennung von Amt und Funktion eintrete, teilt das Gericht die Auffassung der Beigeladenen zu 10), dass auch insofern im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes betreffend einen Konkurrentenstreit um ein Beförderungsamt kein Raum für eine Rechtmäßigkeitskontrolle eines höherwertigen Einsatzes der Konkurrenten ist. Im Übrigen betrifft die von der Antragstellerin zitierte Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. Mai 2016 - Az. 2 C 14/15 - (BVerwGE 155, 182) die Übertragung einer höherwertigen Beschäftigung gegen den Willen eines Beamten, und gerade nicht die Übertragung einer höherwertigen Beschäftigung mit Einverständnis des (beurlaubten) Beamten. Die ebenfalls von der Antragstellerin zitierte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 2008 - 2 BvL 11/07 - (BVerfGE 121, 205) betrifft die Frage, ob die Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit gemäß § 25b Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Es erschließt sich nicht, was die Antragstellerin hieraus für sich ableiten will.

49
Der Antrag ist nach alledem mit der Kostenfolge der §§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO abzulehnen. Es entspricht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 10) für erstattungsfähig zu erklären, weil diese einen Antrag gestellt hat und damit ein Kostenrisiko eingegangen ist (§ 154 Abs. 3 VwGO). Da die übrigen Beigeladenen keine Anträge gestellt haben und damit kein Kostenrisiko

eingegangen sind, entspricht es nicht der Billigkeit, auch etwaige außergerichtliche Kosten der übrigen Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären (§ 162 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 154 Abs. 3 VwGO).

50
Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1 und 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG. Anzusetzen ist danach im Ergebnis ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge der Endstufe (vgl. BayVGH, B.v. 17.1.2019 - 6 CE 18.2236 - juris; B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris).