

Titel:

Konkurrentenstreitverfahren bei der Deutschen Telekom AG

Normenketten:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123 Abs. 1 S. 1

BBG § 21 Abs. 1 S. 1

BLV § 33 Abs. 1 S. 2

Leitsätze:

1. Es 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. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Es wird auch mit den textbausteinartig verwendeten Formulierungen in jedem Einzelfall in ausreichender Weise klargestellt, dass die erforderliche Entscheidungsfindung sowohl unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale als auch unter Berücksichtigung der individuell festgestellten Höherwertigkeit der Tätigkeit des zu Beurteilenden stattgefunden hat. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)
3. Es sind nach den Beurteilungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG für Auswahlentscheidungen zunächst leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Dabei ist zunächst maßgeblich auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und sodann eine Binnendifferenzierung der Beurteilungen durch einen Vergleich von Ausprägungsgraden vorzunehmen. Verbleibt auch nach dieser Betrachtung ein Qualifikationsgleichstand, so sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale heranzuziehen. Im Anschluss ist die vorherige dienstliche Beurteilung zu betrachten, soweit für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist. Sofern all diese leistungsbezogenen Kriterien keine Auswahl ermöglichen, sind schließlich nacheinander die Hilfskriterien "Zeitpunkt der letzten Beförderung" und das "Lebensalter" heranzuziehen. (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreitverfahren, Deutsche Telekom AG, Begründung des Gesamturteils, hier ausreichend bei: Hervorragend + und 2 Besoldungsstufen höherwertiger Tätigkeit, fehlende Heranziehung des Leistungskriteriums vorherige dienstliche Beurteilung und unmittelbar auf ein Hilfskriterium gestützte Auswahlentscheidung, hier rechtswidrig, Begründung, Gesamturteil, Hervorragend, Besoldungsstufe, höherwertige Tätigkeit, Heranziehung, Leistungskriterium, Hilfskriterium, vorherige dienstliche Beurteilung, unmittelbar auf Hilfskriterium gestützte Auswahlentscheidung, Beurteilungsrichtlinien, Leistungsbild, Einheitlichkeit, Einzelbewertungen, Vergleichsgruppe, Plausibilisierung, Statusamt, Arbeitsposten, Spitzennote, Quervergleich, Textbaustein

Tenor

I. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, eine der beiden ihr zugewiesenen Beförderungsplanstellen der Besoldungsgruppe A 13_vz + Z mit der Beigeladenen 2) zu besetzen und diese zu befördern, bis über die Beförderung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde. Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

II. Die Kosten des Verfahrens haben der Antragsteller und die Antragsgegnerin jeweils zur Hälfte zu tragen. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Aufwendungen selbst.

III. Der Streitwert wird auf 18.396,06 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Amt eines Postoberamtsrats (A 13). Mit Wirkung vom 1. Januar 2016 wurde er in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13_vz eingewiesen. Er ist seit dem 1. Januar 2018 gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG unter Wegfall der Besoldung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im Unternehmen D. T. Geschäftskunden-Vertrieb GmbH beurlaubt. Er nahm dort während des jüngsten abgeschlossenen Beurteilungszeitraums (1.9.2018 bis 31.8.2020) eine Tätigkeit als Senior Experte Project Management wahr. Sein Arbeitsposten ist oberhalb der eigenen Laufbahn mit A 15 bewertet; die ausgeübte Funktion entspricht der außertariflichen Bewertung „AT 1 - 2“.

2

Mit dienstlicher Beurteilung vom 21. Mai 2021/28. Mai 2021, die den Beurteilungszeitraum 1. September 2018 bis 31. August 2020 umfasst, wurde dem Antragsteller das Gesamturteil „Hervorragend +“ zuerkannt. In den sechs bewerteten Einzelmerkmalen erzielte er jeweils die Bewertung „Sehr gut“. Der dienstlichen Beurteilung liegt eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft des Antragstellers vom 2. September 2020 zugrunde, in welcher die Einzelmerkmale ebenfalls durchgängig mit „Sehr gut“ bewertet wurden.

3

Die Beigeladene zu 1) (Fr. F.) ist seit dem 1. September 2017 ebenfalls Postoberamtsrätin (A 13). Sie nahm im Beurteilungszeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 die Funktion Leiterin Sales Management Solution 24 wahr, welche laufbahnübergreifend mit A 16 bewertet ist (außertarifliche Bewertung: MG 3). Im genannten Beurteilungszeitraum wurde sie mit der Gesamtnote „Hervorragend ++“ bewertet. In den sieben Einzelmerkmalen erzielte sie jeweils die Note „Sehr gut“. Der dienstlichen Beurteilung liegt eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft zugrunde, in der diese bei den sieben Einzelmerkmalen jeweils die Note „Sehr gut“ vergeben hat.

4

Die Beigeladene zu 2) (Fr. S.) ist seit dem 1. Juli 2002 Postoberamtsrätin (A 13). Sie nahm im Beurteilungszeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 die Funktion Leiterin SSC Region (Produkt) wahr, welche laufbahnübergreifend mit A 15 bewertet ist (außertarifliche Bewertung: AT 1-2). Im genannten Beurteilungszeitraum wurde sie mit der Gesamtnote „Hervorragend +“ bewertet. In den sieben Einzelmerkmalen erzielte sie jeweils die Note „Sehr gut“. Der dienstlichen Beurteilung liegt eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft zugrunde, in der diese bei den sieben Einzelmerkmalen jeweils die Note „Sehr gut“ vergeben hat.

5

Die Antragsgegnerin trug vor, dass für den Antragsteller sowie die beiden Beigeladenen keine Vorbeurteilung vorgelegen habe.

6

Bei der aktuellen Beförderungsrunde 2021/2022 standen betreffend die Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_GKV_nT“ für eine Beförderung nach A 13_vz + Z 2 Beförderungsplanstellen zur Verfügung. Die Beförderungsliste umfasst insgesamt 14 Bewerberinnen und Bewerber. Mit Vermerk vom 14. Oktober 2021 wurden die beiden Beigeladenen für eine Beförderung nach A 13_vz + Z ausgewählt.

7

Mit Schreiben vom 2. November 2021 erhielt der Antragsteller von der Antragsgegnerin die Mitteilung, dass neben den Beamtinnen und Beamten mit einem besseren Gesamtergebnis nicht alle Beamtinnen und Beamte befördert werden könnten, die mit mindestens „Hervorragend +“ bewertet worden seien. Eine weitere Differenzierung der gleich beurteilten Beamtinnen und Beamten sei anhand der Feinausschärfung sowie unter Heranziehung der letzten Beurteilung nicht möglich gewesen. Daher sei in einem weiteren Schritt das Hilfskriterium „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ zu nutzen gewesen. Die Auswahl habe ergeben, dass nur die spätestens zuletzt zum 1. Juli 2002 beförderten Beamtinnen und Beamten befördert werden könnten.

8

Mit Schreiben vom 16. November 2021 ließ der Antragsteller Widerspruch gegen die Konkurrentenmitteilung vom 2. November 2021 sowie gegen seine dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. August 2020 einlegen.

Am 16. November 2021 beantragte der Antragsteller beim Verwaltungsgericht Würzburg zudem den Erlass einer einstweiligen Anordnung. Ein Anordnungsgrund sei angesichts der konkret beabsichtigten Beförderung zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs notwendig. Ein Anordnungsanspruch sei ebenfalls gegeben, da die Auswahlentscheidung fehlerhaft sei und den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletze. Unter Zugrundelegung der Maßstäbe ober- und höchstrichterlicher Rechtsprechung sei die zur Bewerberauswahl herangezogene aktuelle Beurteilung des Antragstellers fehlerhaft, da sie nicht plausibel begründet worden sei. Diese sei im Ankreuzverfahren erstellt worden. Ein Begründungserfordernis ergebe sich hier bereits aus dem Umstand, dass hinsichtlich der Einzelmerkmale sowie des Gesamturteils unterschiedliche Notenskalen verwendet worden seien und eine Übertragung der Bewertungen bei den Einzelmerkmalen in bestimmte Gesamturteile nicht geregelt sei. Die tatsächlich vorgenommene Begründung bleibe formelhaft und nicht nachvollziehbar, sodass sie ihrer Funktion nicht gerecht werde; eine inhaltliche Aussage zur „Übersetzung“ der in der 5-stufigen Skala vergebenen Noten bei den Einzelkriterien auf die 6-stufige Skala des Gesamtergebnisses lasse sich hieraus nicht entnehmen. Vielmehr erschöpften sich die Ausführungen in einer Beschreibung von Offensichtlichem. Überdies ergebe sich aus der Begründung nicht, warum dem Antragsteller die Vergabe des höchsten Ausprägungsgrades „++“ versagt geblieben sei. Die genannten Argumente für die Vergabe des Gesamtergebnisses „Hervorragend +“ könnten gleichlautend auch für den höchsten Ausprägungsgrad verwendet werden. Zudem stelle sich die formelle Frage, ob der Zweitbeurteiler zum Zeitpunkt der digitalen Signierung der Beurteilung noch im Konzern beschäftigt gewesen sei. Schließlich habe die Antragsgegnerin vorschnell auf Hilfskriterien zurückgegriffen. Es sei fraglich, welche Vorbeurteilungen herangezogen worden seien und ob die inhaltliche Ausschöpfung auch in Bezug auf die Vorbeurteilungen veranlasst worden sei. Es sei in Zweifel zu ziehen, dass auf dieser Grundlage keine Leistungsauswahl möglich gewesen sei. Nach alldem erscheine es möglich, dass der Antragsteller im Rahmen einer erneuten Auswahlentscheidung als Beförderungskandidat ausgewählt würde. Denn eine Anhebung um einen Ausprägungsgrad sei nicht gänzlich unwahrscheinlich. Realistisch sei auch, dass der Antragsteller unter Berücksichtigung weiterer Leistungskriterien hätte ausgewählt werden müssen.

10

Der Antragsteller beantragt,

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, die beiden auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_GKV_nT“ zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen der Wertigkeit A 13_vz + Z so lange nicht mit den beizuladenden Beamtinnen und Beamten oder anderen Beamtinnen und Beamten zu besetzen und diese zu befördern, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

11

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

12

Die Auswahlentscheidung sei rechtmäßig und verstoße nicht gegen den Leistungsgrundsatz des Art. 33 GG. Es hätten nicht alle mit „Hervorragend +“ bewerteten Beamtinnen und Beamten befördert werden können. Da die notwendige Abstufung zwischen den zu betrachtenden Beamten nicht möglich gewesen sei und für diese keine Vorbeurteilung vorgelegen habe, die hätte herangezogen werden können, sei gemäß der Beförderungsrichtlinien in einem weiteren Schritt das Hilfskriterium des Zeitpunkts der letzten Beförderung heranzuziehen gewesen, weshalb der später als die Beigeladene zu 2) beförderte Antragsteller nicht zum Zuge gekommen sei. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers weise auch keine Rechtsfehler auf, insbesondere sei sie hinreichend nachvollziehbar begründet worden. Zunächst sei die Verwendung unterschiedlicher Skalen für die Einzelmerkmale und das Gesamturteil nach ober- und höchstrichterlicher Rechtsprechung grundsätzlich nicht zu beanstanden. Diese Situation erfordere zwar eine Begründung, deren Anforderungen jedoch nicht überspannt werden dürften. Es genüge, wenn erläutert werde, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhielten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet worden sei. Dem werde die Begründung der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers gerecht, indem darin zum Ausdruck gekommen sei, dass die Notenstufen bis „Sehr gut“ im Rahmen des Gesamturteils ein Äquivalent zu den entsprechenden Notenstufen betreffend die

Einzelkriterien darstellten. Überdies werde erkennbar, dass der Notenstufe „Hervorragend“ die Funktion zukomme, gerade Beamte, die bereits aufgrund der Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte die Höchstnote erreicht hätten und zudem zu vergleichbaren Beamten noch höherwertig eingesetzt seien, leistungsgerecht beurteilen zu können. Ferner ergebe sich ein Plausibilitätsdefizit auch nicht aus dem Umstand, dass nicht hinreichend dargelegt worden sei, wie die höherwertige Beschäftigung des Antragstellers im Rahmen des Gesamturteils konkret berücksichtigt worden sei. Die Höherwertigkeit finde in der Beurteilung vielmehr mehrfach ausdrückliche Erwähnung und habe umfassend Berücksichtigung gefunden, was für den Antragsteller durch die Begründung des Gesamturteils auch ohne weiteres konkret nachvollziehbar gewesen sei. Allgemein sei in diesem Zusammenhang zu beachten, dass tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhten, nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen seien. Zu diesen tatsächlichen Grundlagen gehöre auch die Differenz in der Wertigkeit von Status zu Funktion. Auch sei eine Beurteilung nicht schon dann rechtsfehlerhaft, wenn der Beurteilte seine eigenen Leistungen besser als der Beurteiler einschätze. Abschließend werde darauf hingewiesen, dass der Zweitbeurteiler bis Ende September 2021 Dienstvorgesetzter bei der Antragsgegnerin gewesen sei.

13

Die Beigeladenen äußerten sich nicht zum Verfahren.

14

Bezüglich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der vorgelegten Behördenakte Bezug genommen.

II.

15

Der zulässige Antrag ist nur teilweise begründet, nämlich im Hinblick auf die Beigeladene zu 2) (Fr. S). Insoweit war der Antragsgegnerin zu untersagen, die Beigeladene zu 2) in eine Planstelle der Wertigkeit A 13_vz + Z einzuweisen und sie insoweit zu befördern, bis über die Beförderung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde. Denn der Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers gemäß Art. 33 Abs. 2 GG wurde durch die - ohne Erstellung und vorrangige Berücksichtigung einer dienstlichen Vorbeurteilung vorgenommene und auf ein Hilfskriterium gestützte - Auswahlentscheidung verletzt. Im Hinblick auf die Beigeladene zu 1) (Fr. F.) ist der zulässige Antrag hingegen unbegründet, da insoweit eine Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs nicht ersichtlich ist. Insbesondere weist die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers keine Begründungsmängel auf.

16

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden.

17

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, also 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 - ZBR 2016, 128 Rn. 57; BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 22; BayVG, B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 10 m.w.N.).

18

Da vorliegend unmittelbar die Vergabe eines höheren Statusamtes, mithin eine Beförderung - nach A 13 + Z - streitentscheidend inmitten steht, liegt ein Anordnungsgrund im Sinn des § 123 Abs. 1 VwGO unzweifelhaft vor (vgl. etwa: BayVGh, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris).

19

1. Der Antragsteller hat jedoch gegenüber der Beigeladenen zu 1) keinen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können. Denn gemessen an den für eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG geltenden Maßgaben (vgl. hierzu z.B. BayVGh, B.v. 20.4.2016 - Az. 6 CE 16.331 - und 30.3.2017 - 6 CE 17.426, beide bei juris) lässt die streitige Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich der Beigeladenen zu 1) keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Sie wurde auf der Grundlage von aussagekräftigen, d.h. aktuellen und hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden, dienstlichen Beurteilungen vorgenommen, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

20

2. Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich zunächst die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Abwägungserwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (vgl. BayVGh, B.v. 9.5.2014 - 3 CE 14.286 - juris Rn. 21). Nur die schriftliche Dokumentation der Auswahlbewägungen stellt sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind; sie ist damit die verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - ZBR 2008, 169 - juris Rn. 20 bis 22). Durch die Möglichkeit des Nachschiebens der Auswahlbewägungen im gerichtlichen Verfahren wäre dagegen der gerichtliche Rechtsschutz des Betroffenen unzumutbar erschwert (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - ZBR 2008, 169 - juris, BayVGh, B.v. 19.2.2015 - 3 CE 15.130 - juris Rn. 22).

21

Dieser formalen Anforderung ist die Antragsgegnerin durch den Auswahlvermerk vom 14. Oktober 2021 und die darin in Bezug genommene Anlage (Beförderungsliste) in ausreichendem Maße nachgekommen. Denn die Beförderungsliste enthält zunächst die zusammengefassten Einzel- und Gesamtbewertungen der letzten, aktuellen Beurteilungsrunde 2020 und weist hinsichtlich der Beigeladenen zu 1) im Hinblick auf den Ausprägungsgrad der Gesamtnote einen Eignungsvorsprung aus, sodass der Antragsteller insoweit in die Lage versetzt war, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Zudem wird dem Gericht dadurch die Möglichkeit eröffnet, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen. Aber auch hinsichtlich der Beigeladenen zu 2) wurde durch den genannten Auswahlvermerk den genannten formalen Anforderungen Genüge getan, da daraus hinreichend erkennbar wird, dass die Vorbeurteilung des Jahres 2018 nicht für die Auswahlentscheidung herangezogen wurde und überdies das für die Antragsgegnerin letztlich maßgebliche Auswahlkriterium („Zeitpunkt der letzten Beförderung“) aus der Beförderungsliste ersichtlich war, sodass Rechtsschutz für den Antragsteller hierdurch nicht unzumutbar erschwert war (zu dem der Auswahlentscheidung anhaftenden materiellen Fehler hinsichtlich der Beigeladenen zu 2) vgl. 7.).

22

3. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 21./28. Mai 2021 weist keine rechtlichen Mängel auf; die vom Antragsteller erhobenen Einwände greifen nicht durch.

23

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler 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 oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, z.B.

BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.08 - ZBR 2009, 196/197; U.v. 27.2.2003 - 2 C 16.02 - juris; BayVGh, B.v. 5.3.2012 - 6 ZB 11.2419 - juris Rn. 4; B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 5). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg.

24

Gemessen daran greift die Rüge, die Begründung des Gesamtergebnisses werde den diesbezüglichen ober- und höchstrichterlichen Anforderungen nicht gerecht, nicht durch.

25

Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der D. T. AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013, zuletzt aktualisiert am 9. Juni 2021, weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen „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 (vgl. auch § 1 Abs. 1 und 5, § 6 Abs. 1 PostLV, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV) die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung 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. Nach diesem Beurteilungssystem, das rechtlich nicht zu beanstanden ist (etwa BayVGh, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 13 f. m.w.N.), steht für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung BayVGh, B.v. 8.12.2015 - 6 CE 15.2331 - juris Rn. 16; B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 20; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 - 1 B 2/16 - juris Rn. 14 ff.).

26

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 15 m.w.N.). Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich - wie die streitgegenständliche - in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da sich hier schon aus diesen textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn. 65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien - wie vorliegend - für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. BVerwG, B.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 36). Wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, reicht jedoch grundsätzlich eine kurze Begründung aus. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris). Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. Bedeutsam

ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, B.v. 14.7.2017 - 1 B 126/17 - juris Rn. 14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 ZB 19.151 - juris Rn. 11), solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (vgl. zum Ganzen: BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris).

27

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der Telekom 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 - ZBR 2016, 128 Rn. 59; BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 52; BayVGh, 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, U.v. 20.8.2020 - 6 B 18.2657 - juris; OVG NW, B.v. 18.6.2015 - 1 B 146/15 - juris Rn. 33 ff. und B.v. 18.6.2015 - 1 B 384/15 - juris Rn. 8 ff.; BayVGh, B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 11).

28

Dies zugrunde gelegt ist die Begründung des Gesamturteils des Antragstellers rechtlich nicht zu beanstanden. Denn diese enthält hinsichtlich des begründungsbedürftigen Verhältnisses der abweichenden Beurteilungsskalen bei den Einzelmerkmalen sowie im Gesamturteil eine ausreichende und nachvollziehbare Begründung, indem - neben dem in der Antragsbegründung allein zitierten Absatz der Beurteilungsbegründung - in dem darauffolgenden Absatz insbesondere erläutert wird, dass unterhalb der nur im Gesamturteil vorhandenen Spitzennote „Hervorragend“ die darunterliegenden 5 Notenstufen jeweils den gleichen Stellenwert einnehmen und die Schaffung der Spitzennote „Hervorragend“ in erster Linie dazu dient, um der Sondersituation bei der D. T. AG Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt wird, wodurch ohne eine solche weitere Notenstufe gerade Beamte, die die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hätten und zudem überdies höherwertig eingesetzt seien, im Quervergleich mit anderen Beamten nicht leistungsgerecht beurteilt werden könnten. Dass die Beurteilungsrichtlinien keine näheren Vorgaben zur Berücksichtigung höherwertiger Arbeitsposten und zur „Übertragung“ der Einzelbewertungen in das Gesamturteil enthalten, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Diese Zurückhaltung respektiert den jedem einzelnen Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraum, ohne die - eingeschränkte - gerichtliche Kontrolle zu beeinträchtigen. Im Übrigen erscheint schon mit Blick auf die Vielzahl der bei der Telekom zu beurteilenden Beamten und die Vielfalt der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder schwerlich vorstellbar, die statusamtsbezogen vorzunehmende Wertung und Gewichtung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistung auf einem konkret zugewiesenen, höherwertigen Arbeitsposten durch allgemeine Vorgaben in rechtlich zulässiger Weise zu lenken (vgl. (BayVGh, B.v. 26.08.2019 - 6 CE 19.1409 - Rn. 23, juris; BayVGh, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris Rn. 15; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 - 1 B 2/16 - juris Rn. 18). Weitergehender Erläuterungen im Hinblick auf das Verhältnis der beiden Bewertungsskalen zueinander bedurfte es von Rechts wegen nicht.

29

Soweit der Antragsteller zudem moniert, dass sich aus der Begründung nicht ergebe, warum ihm die Vergabe des höchsten Ausprägungsgrades „++“ innerhalb der Notenstufe „Hervorragend“ versagt geblieben sei und dass die in der Begründung genannten Argumente gleichlautend auch für den höchsten Ausprägungsgrad Verwendung finden könnten, so ergibt sich auch daraus kein relevanter Beurteilungsfehler, der zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung führen würde.

30

Denn das vergebene Gesamtprädikat wurde vorliegend in ausreichender Weise individuell begründet und es sind keine besonderen Umstände erkennbar, die eine (noch) weitergehende, ausführlichere Begründung verlangt hätten. Das Gesamturteil „Hervorragend +“ wurde unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale individuell erläutert und beschränkte sich nicht auf eine Benotung im Ankreuzverfahren. Das Gesamturteil ist auch in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen des Statusamts (A 13) bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale, die hier in rechtmäßiger Weise sämtlich gleich gewichtet wurden, entwickelt sowie ausdrücklich unter Berücksichtigung des Auseinanderfallens der Bewertung von Statusamt und Arbeitsposten in der gebotenen Weise gebildet und begründet worden (vgl. zum Ganzen etwa: BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris).

31

Das vom Antragsteller konkret bemängelte Fehlen einer Begründung hinsichtlich des konkreten Ausprägungsgrades der Gesamtnote, insbesondere aus welchem Grunde nicht der höchste Ausprägungsgrad vergeben worden sei, erweist sich als nicht durchgreifend. Die Beurteiler haben bei der Festlegung des Gesamturteils insbesondere die Höherwertigkeit der wahrgenommenen Funktion sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil ausdrücklich und konkret (Statusamt A13, tatsächliche Beschäftigung in einer oberhalb der eigenen Laufbahn nach A 15 bewerteten Tätigkeit) berücksichtigt und in der Begründung hierauf verwiesen. Diese laufbahnübergreifend um zwei Besoldungsstufen höherwertige Tätigkeit des Antragstellers hat auch materiell maßgeblich ihren Niederschlag gefunden, indem der Antragsteller im Gesamturteil nicht nur - wie in sämtlichen Einzelmerkmalen - mit der Gesamtnote „Sehr gut“ bewertet wurde, sondern darüber hinausgehend mit der Spitzennote „Hervorragend“. Dass er innerhalb dieser Note den mittleren der drei möglichen Ausprägungsgrade „+“ erhalten hat, hält sich zum einen nachvollziehbar innerhalb des Beurteilungsspielraums der Beurteiler und wurde zum anderen auch plausibel individuell begründet, indem die Beurteiler nachvollziehbar und unwidersprochen dargelegt haben, dass der Antragsteller in sämtlichen Einzelmerkmalen „hervorzuhebende“ Leistungen erzielt hat und eine „besonders hervorzuhebende“ Leistung gemessen an den Anforderungen des Statusamtes und der Bewertung der wahrgenommenen Tätigkeit in der Vertretung des Regionalleiters und der Mitarbeit in diversen Gremien mit Entscheidungskompetenz liege. Aus diesen Formulierungen erschließt sich, dass - trotz der insgesamt hervorragenden Beurteilung - insoweit tatsächlich wie auch in der sprachlichen Abfassung des Gesamturteils noch ein gewisses Steigerungspotenzial bestanden hätte und sich die „besonders hervorzuhebenden Leistungen“ auch nur auf einen Ausschnitt des Aufgabenspektrums des Antragstellers und nicht etwa auf dessen Gesamtheit beziehen. In der Gesamtschau erscheint daher die Vergabe der zweithöchsten von insgesamt 18 möglichen Noten sachgerecht, was in ausreichender Weise auch in die Begründung seinen Niederschlag gefunden hat. Demgegenüber enthalten die verwendeten Ausführungen keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass bei dem Antragsteller ausschließlich die Spitzennote in der höchsten Ausprägung in Betracht käme. Dies zeigt sich gerade auch im Vergleich zur Beurteilung der Beigeladenen zu 1), der in allen Einzelmerkmalen nicht nur „hervorzuhebende“ Leistungen bescheinigt wurden, sondern „besonders herausragende“ Leistungen. Bei der Beigeladenen zu 2) finden sich insoweit - ebenfalls nachvollziehbar und systemgerecht - dieselben Formulierungen wie beim Antragsteller, indem bei ihr in sämtlichen Einzelmerkmalen ebenfalls „hervorzuhebende“ Leistungen festgestellt wurden und in einem Teilbereich ihrer Tätigkeit eine „besonders hervorzuhebende“ Leistung (Seite 5 der Beurteilung, letzter Absatz).

32

Überdies ist hinsichtlich der gebotenen Tiefe der Begründung vorliegend auch zu berücksichtigen, dass der Antragsteller in einer „nur“ 2 Besoldungsstufen höherwertigen Tätigkeit eingesetzt wurde, was nach Kenntnis der Kammer aus anderen Konkurrenten- sowie Beurteilungsstreitverfahren im Zuständigkeitsbereich der D. T. AG keineswegs am oberen Rand des Spektrums höherwertiger Einsätze liegt und gerade auch im Quervergleich zu berücksichtigen ist, wie sich der höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender erhält (vgl. BayVGh, B.v.

23.4.2019 - 6 C 19.76 - juris). Auch im Rahmen eines solchen Quervergleichs sind die vergebenen Gesamturteile im vorliegenden Fall plausibel, da die mit „Hervorragend ++“ bewertete Beigeladene zu 1) eine um drei Stufen höherwertige Tätigkeit nach A 16 wahrnimmt und die gleich wie der Antragsteller bewertete Beigeladene zu 2) ebenfalls eine um zwei Besoldungsstufen höherwertige Tätigkeit. Auch angesichts dieser Einzelfallumstände bedurfte es hier keiner (noch) eingehenderen Begründung des Gesamturteils, zumal die Beurteiler hier auch nicht vom Beurteilungsbeitrag des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers abgewichen sind.

33

Soweit bestimmte Formulierungen in der Begründung des Gesamturteils textbausteinartig verwendet werden, übersieht der Antragsteller zum einen, dass die Gesamturteilsbegründung nicht allein aus derartigen Bausteinen besteht, sondern im Hinblick auf die vom Antragsteller gezeigten Leistungen auch hinreichende individuelle Begründungselemente enthält. Zum anderen wird auch mit den textbausteinartig verwendeten Formulierungen in jedem Einzelfall in ausreichender Weise klargestellt, dass die erforderliche Entscheidungsfindung sowohl unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale als auch unter Berücksichtigung der individuell festgestellten Höherwertigkeit der Tätigkeit des zu Beurteilenden stattgefunden hat (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris). Der Antragsteller hat im Gegenzug in keiner Weise dargelegt, aus welchem Grunde seine im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen hinsichtlich sämtlicher Einzelmerkmale nicht nur „hervorzuheben“, sondern wie bei der Beigeladenen zu 1) „besonders herausragend“ sein sollen und insoweit die Note „Hervorragend ++“ seine Leistungen nicht mehr angemessen widerspiegeln würde. Es kommt nach alledem in der gegebenen Begründung klar zum Ausdruck, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der Antragsteller gebildet wurde (vgl. BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris).

34

Die vergebene Gesamtnote hält sich angesichts der aus der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft uneingeschränkt übernommenen Einzelbewertungen (6 x „Sehr gut“) sowie der um zwei Besoldungsstufen laufbahnübergreifend höherwertigen Tätigkeit überdies im Rahmen des den Beurteilern zustehenden Beurteilungsspielraums, insbesondere mit Blick darauf, dass die sehr guten Einzelleistungen des Antragstellers bereits eine Aufwertung hin zur Spitzennote „Hervorragend“ erfahren haben. Schließlich kann auch nicht außer Betracht bleiben, dass die Beurteiler für das Gesamturteil des einzelnen Beamten auch immer einen Vergleich zu den anderen im selben Statusamt zu Beurteilenden zu ziehen haben (vgl. BayVGh, B.v. 23.04.2019 - 6 C 19.76 - juris).

35

4. Ein Rechtsfehler der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers ergibt sich auch nicht daraus, dass der Antragsteller pauschal die Frage aufgeworfen hat, ob der Zweitbeurteiler, Herr Z., zum Zeitpunkt der digitalen Signierung der Beurteilung noch im Konzern beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin hat hierzu glaubhaft dargelegt, dass der genannte Zweitbeurteiler bis zum Ablauf des September 2021 Dienstvorgesetzter bei der D. T. AG gewesen ist (vgl. 4.2 der Beurteilungsrichtlinien der D. T. AG).

36

5. Darüber hinaus sind auch hinsichtlich der der Auswahl zugrundeliegenden aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen zu 1) und 2) keine Rechtsfehler erkennbar; solche sind von Antragstellerseite auch nicht vorgetragen worden. Auf die vorstehenden Ausführungen zur Begründung des Gesamturteils wird insoweit verwiesen.

37

6. Auch die konkrete Auswahlentscheidung, die Beigeladene zu 1) nach A 13 + Z zu befördern, verletzt den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers nicht, da diese entsprechend der - jedenfalls insoweit - nicht zu beanstandenden Vorgaben der Beförderungsrichtlinien der D. T. AG vom 1. September 2014, aktualisiert am 23. September 2021, getroffen wurde. Hinsichtlich der Beigeladenen zu 2) hingegen verletzt die getroffene Auswahlentscheidung den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers, indem die Antragsgegnerin ihre Auswahl unter Übergehung des vorrangigen Leistungskriteriums des Ergebnisses der vorherigen dienstlichen Beurteilung unmittelbar anhand eines Hilfskriteriums getroffen hat (vgl. hierzu 7.).

38

Nach Ziffer 4. der vorgenannten Beförderungsrichtlinien der D. T. AG sind für Auswahlentscheidungen (in der genannten Reihenfolge) zunächst leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Dabei ist zunächst maßgeblich auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und sodann eine Binnendifferenzierung der Beurteilungen durch einen Vergleich der vergebenen drei Ausprägungsgrade „Basis“, „+“ sowie „++“ vorzunehmen. Verbleibt auch nach dieser Betrachtung ein Qualifikationsgleichstand, so sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale heranzuziehen. Im Anschluss ist die vorherige dienstliche Beurteilung zu betrachten, soweit für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist. Sofern all diese leistungsbezogenen Kriterien keine Auswahl ermöglichen, sind schließlich nacheinander die Hilfskriterien „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ und das „Lebensalter“ heranzuziehen.

39

Gemessen daran wurde der Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und der Beigeladenen zu 1) vorliegend korrekt durchgeführt, indem nach einem Gleichstand im Gesamturteil - hier jeweils „Hervorragend“ - im nächsten Schritt im Rahmen der Binnendifferenzierung auf einen Vergleich der vergebenen Ausprägungsgrade abgestellt wurde, wobei die mit der Ausprägung „++“ beurteilten Beamtinnen und Beamten denjenigen mit der Ausprägung „+“ vorgehen, was ausweislich der Beförderungsliste in Anlage zum Auswahlvermerk vom 14. Oktober 2021 bei der Beigeladenen zu 1) gegenüber dem Antragsteller der Fall war. Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG ist nach alledem hinsichtlich des Leistungsvergleichs zur Beigeladenen zu 1) nicht gegeben.

40

7. Bezüglich der Beigeladenen zu 2) ergab sich hingegen sowohl mit Blick auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilung („Hervorragend“), die Binnendifferenzierung entsprechend dem Ausprägungsgrad („+“) sowie die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale (6 x „Sehr gut“; soweit die Beigeladene zu 2) überdies auch beim Merkmal Führungsverhalten ein „Sehr gut“ erzielt hat, so war mangels Führungsposition des Antragstellers diesbezüglich ein Leistungsvergleich nicht möglich) ein - fortgesetzter - Leistungsgleichstand gegenüber dem Antragsteller.

41

Im weiteren Fortgang des Vergleichs ist sodann nach Ziffer 4.a) 4. Spiegelstrich der Beförderungsrichtlinien der D. T. AG - in Übereinstimmung mit § 33 Abs. 1 Satz 2 BLV („Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen.“) sowie der höchstgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. hierzu: BVerwG, U.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris; U.v. 19.12.2002 - 2 C 31/01; U.v. 27.2.2003 - 2 C 16/02 - juris) - anhand eines weiteren Leistungsgesichtspunkts zunächst auf die vorherige dienstliche Beurteilung abzustellen. Dies ist ausweislich der Beförderungsliste, in der die entsprechenden Spalten für die Vorbeurteilung des Jahres 2018 nicht befüllt sind, vorliegend jedoch nicht erfolgt. Die Antragsgegnerin hat diesbezüglich in der Antragserwiderung ausgeführt, dass für diese Beamten keine Vorbeurteilung vorgelegen habe, die herangezogen werden können, sodass (unmittelbar) das Hilfskriterium des Zeitpunkts der letzten Beförderung herangezogen worden sei, was aufgrund der zeitlich früheren Beförderung der Beigeladenen zu 2) zu deren Auswahl geführt habe. Soweit diese Vorgehensweise (offenbar) auf Ziffer 4.a) 4. Spiegelstrich Satz 2 der Beförderungsrichtlinien gestützt werden soll, wonach Voraussetzung für die Berücksichtigung der vorherigen dienstlichen Beurteilung ist, dass für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist, so ist die Handhabung dieser Regelung - jedenfalls im vorliegenden Einzelfall - mit dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG nicht in Einklang zu bringen und verletzt damit zugleich den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers.

42

Denn nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BBG i.V.m. § 2 Abs. 2 Sätze 1 und 2 PostPersRG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, zu beurteilen. Vor diesem gesetzlichen Hintergrund sehen die Beurteilungsrichtlinien für die bei der D. T. AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013, zuletzt aktualisiert am 9. Juni 2021, vor, dass alle aktiven Beamtinnen und Beamten (dies umfasst auch Beamtinnen und Beamte, denen eine Tätigkeit zugewiesen wurde, sowie abgeordnete Beamtinnen und Beamte) und alle im dienstlichen Interesse beurlaubten und insichbeurlaubten Beamtinnen und Beamten eine dienstliche Beurteilung erhalten (Ziffer 2.1 Satz 1 der Beurteilungsrichtlinien). Zusätzlich wird in Ziffer 1 Satz 2 zentral darauf hingewiesen, dass die dienstliche Beurteilung die wichtigste Grundlage für an der Eignung, Befähigung und

fachlichen Leistung orientierte Personalentscheidungen ist. Für das Vorliegen von Ausnahmen vom Erfordernis der dienstlichen Beurteilung gemäß Ziffer 2.1 Satz 2 (Absehen von einer Beurteilung auf Antrag des Beamten, wenn eine solche nicht zweckmäßig erscheint) sowie Ziffer 2.2 (Ausnahme für Beamte im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A 13_vz mit Amtszulage) ist vorliegend nichts ersichtlich oder vorgetragen, sodass für alle hier zu vergleichenden Beamten (insbesondere auch für den Antragsteller und die Beigeladene zu 2)) spätestens alle zwei Jahre eine dienstliche Beurteilung hätte erstellt werden müssen (Ziffer 3.1 der Beurteilungsrichtlinien), was auch dem Anspruch des Antragstellers auf Gleichbehandlung entspricht, Art. 3 Abs. 1 GG. Indem die Antragsgegnerin für den Antragsteller und die Beigeladene zu 2) jedoch in Abweichung hiervon keine Vorbeurteilung erstellt hat, hat sie gegen die vorgenannten Regelungen aus ihrer Beurteilungsrichtlinie sowie § 21 Abs. 1 Satz 1 BBG i.V.m. § 2 Abs. 2 Sätze 1 und 2 PostPersRG verstoßen und hiermit auch gleichzeitig den Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG in unzulässiger Weise verkürzt. Letzteres erschließt sich überdies auch mit Blick auf die Regelung des § 33 Abs. 1 Satz 2 BLV, wonach (nach dem Vergleich der aktuellen dienstlichen Beurteilungen) frühere Beurteilungen zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen sind. Dies entspricht schließlich auch der höchststrichterlichen Rechtsprechung. Danach können ältere dienstliche Beurteilungen als zusätzliche Erkenntnismittel berücksichtigt werden. Sie stellen keine Hilfskriterien für eine zu treffende Auswahlentscheidung dar. Es handelt sich vielmehr um Erkenntnisse, die über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten Aufschluss geben und die deswegen gegenüber Hilfskriterien vorrangig heranzuziehen sind. Ihre zusätzliche Berücksichtigung bei der Auswahl ist deswegen mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen ist (BVerwG, U.v. 19.12.2002 - 2 C 31/01; U.v. 27.2.2003 - 2 C 16/02 - juris). Nach alledem hat die Antragsgegnerin hier unter Übergehung des vorrangig heranzuziehenden Leistungskriteriums „Ergebnis der vorherigen dienstlichen Beurteilung“ unmittelbar auf das erste Hilfskriterium „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ zurückgegriffen, was den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers gemäß Art. 33 Abs. 2 GG verletzt (vgl. zu einer solchen Konstellation: BVerwG, B.v. 22.11.2012 - VR 5/12 - juris).

43

8. Schließlich erscheint auch die Auswahl des Antragstellers gegenüber der Beigeladenen zu 2) bei ordnungsgemäßer Wiederholung des Auswahlverfahrens realistisch möglich, da die vorrangig zu berücksichtigenden Vorbeurteilungen (noch) nicht vorliegen und keineswegs ausgeschlossen ist, dass sich anhand dieses Vergleichskriterium ein Leistungsvorsprung des Antragstellers ergibt.

44

9. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO; die hälftige Kostenteilung erscheint angesichts dessen, dass die Antragsgegnerin bezüglich der Beigeladenen zu 2) und der Antragsteller bezüglich der Beigeladenen zu 1) unterlegen ist, sachgerecht. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten gemäß § 162 Abs. 3 VwGO selbst, da sie keinen Antrag gestellt, sich damit nicht am Kostenrisiko beteiligt und das Verfahren auch sonst nicht wesentlich gefördert haben (Kopp/Schenke, VwGO, 26. Aufl. 2020, § 162 Rn. 23).

45

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG i.V.m. § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG i.V.m. Nr. 1.4 des Streitwertkatalogs 2013 und beträgt daher ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt (A 13 + Z) zu zahlenden Bezüge (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429), vorliegend ($3 \times (5799,96 + 332,06) = 18.396,06$ EUR).