

**Titel:**

**Gewichtung der Beurteilung von Leistungen in höherem Statusamt**

**Normenketten:**

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

VwGO §

**Leitsätze:**

1. In der Regel ist davon auszugehen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Gewichtung der in dem höheren Statusamt erbrachten Leistungen ist konkret, einzelfallbezogen und sachangemessen vorzunehmen. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Bundesbeamtenrecht, Telekom, Konkurrentenstreit, Beförderung, Beurteilung, höherwertiger Dienstposten, Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte, Leistungsvorsprung der Beigeladenen, Beamte, Bewerbungsverfahrensanspruch, dienstliche Beurteilung, Beurteilungszeitraum, Statusamt, höherwertige Aufgaben, Gewichtung

**Vorinstanz:**

VG Regensburg, Beschluss vom 02.03.2022 – RO 1 E 21.2265

**Tenor**

- I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Regensburg vom 2. März 2022 - RO 1 E 21.2265 - wird zurückgewiesen.
- II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten selbst.
- III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 10.855,41 € festgesetzt.

**Gründe**

I.

1

Der Antragsteller begehrt einstweiligen Rechtsschutz im Zusammenhang mit einer beamtenrechtlichen Beförderungsentscheidung.

2

Er steht als Technischer Fernmeldehauptsekretär (Besoldungsgruppe A 8 t) im Dienst der Antragsgegnerin, ist bei dem Postnachfolgeunternehmen D. T. AG (im Folgenden T.) beschäftigt und - jeweils laufbahnübergreifend - vom 1. September 2018 bis 31. Dezember 2019 als Service Delivery Manager (bewertet mit der Besoldungsgruppe A 12 BBesO) sowie seit 1. Januar 2020 bis zum 31. August 2020 zur Ausübung einer nach der Vergütungsgruppe 9 (entspricht der Besoldungsgruppe A 13 BBesO) bewerteten Tätigkeit eines „Service Manager IV“ bei der Deutschen T. B. S. GmbH (DTBS GmbH) gem. § 4 Abs. 2 PostPersRG beurlaubt.

3

Mit der dienstlichen Beurteilung vom 27./28. Mai 2021 für den Zeitraum 1. September 2018 bis 31. August 2020 erhielt er als Gesamturteil die zweithöchste von sechs Notenstufen („sehr gut“) mit der höchsten Ausprägung „++“. Der Antragsteller hat gegen die Beurteilung Widerspruch erhoben, über den noch nicht entschieden worden ist.

4

Bei der Beförderungsrunde 2021/2022 konkurrieren 63 Beförderungsbewerber auf der Beförderungsliste „DTBS GmbH\_T“ um 13 Planstellen zur Beförderung auf ein nach A9\_vz bewertetes Amt. Mit Schreiben vom 2. November 2021 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er mit dem Ergebnis „Sehr gut ++“ geführt werde. Seine Beförderung in dieser Beförderungsrunde sei nicht möglich, weil neben den Beamten mit einem besseren Gesamtergebnis nicht alle Beamten befördert werden könnten, die mit mindestens „Sehr gut ++“ bewertet worden seien. Eine weitere Differenzierung der gleich beurteilten Beamten sei anhand der Feinausschärfung sowie unter Heranziehung der letzten Beurteilung nicht möglich. Daher sei in einem weiteren Schritt das Hilfskriterium „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ zu nutzen. Die Auswahl habe ergeben, dass nur die spätestens zuletzt zum 1. Juni 1997 beförderten Beamten befördert werden könnten. Der Antragsteller erhob gegen die Negativmitteilung ebenfalls Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist.

## 5

Beim Verwaltungsgericht hat der Antragsteller zuletzt beantragt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO zu untersagen, im Rahmen der Beförderungsrunde 2021/2022 die im erstinstanzlichen Verfahren Beigeladenen zu 1 bis 10 (von ursprünglich 13 Beigeladenen) aus der Beförderungsliste „DTBS GmbH\_T“ nach BesGr A9\_vz zu befördern und in entsprechende Planstellen einzuweisen, bis über die Berücksichtigung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde.

## 6

Das Verwaltungsgericht hat mit Beschluss vom 2. März 2022 das Verfahren eingestellt, soweit der Antrag (bezüglich der erstinstanzlich Beigeladenen zu 1 bis 3) zurückgenommen worden war, und des Weiteren der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die im (erstinstanzlichen) Verfahren Beigeladenen zu 7, 8, 9 und 10 im Rahmen der Beförderungsrunde 2021/2022 nach Besoldungsgruppe A 9\_vz zu befördern und in entsprechende Planstellen einzuweisen, bis über die Berücksichtigung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde. Im Übrigen hat es den Antrag abgelehnt. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, in der Beschränkung des ursprünglichen Antrags (von 13) auf 10 Beförderungen und Planstellen sei eine bei der Kostenentscheidung zu berücksichtigende teilweise Antragsrücknahme zu sehen. Im Übrigen sei der Antrag zulässig und teilweise begründet. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers sei hinsichtlich der (erstinstanzlich) Beigeladenen zu 7 bis 10 verletzt und es erscheine möglich, dass der Antragsteller im Rahmen eines neu durchzuführenden Auswahlverfahrens ausgewählt werden könnte. Im Übrigen sei der Antrag abzulehnen gewesen, weil der Antragsteller hinsichtlich der übrigen (erstinstanzlich) Beigeladenen zu 1 bis 6 einen Anordnungsanspruch nicht hinreichend glaubhaft gemacht habe. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers erweise sich als fehlerhaft. Die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung sei nicht schlüssig. Aufgrund der bei der T. geltenden divergierenden Notenskalen (5 Notenstufen bei der Bewertung der Einzelkriterien durch die unmittelbaren Führungskräfte, 6 Notenstufen mit je 3 Ausprägungen für das Gesamturteil durch die Beurteiler) bestehe eine Begründungspflicht der Gesamtnote auch dann, wenn die Einzelkriterien einheitlich mit „sehr gut“ bewertet worden seien. Es sei nicht per se schlüssig, wenn ein Beamter, der (wie der Antragsteller) in allen Einzelmerkmalen mit der vorgesehenen Spitzennote „sehr gut“ bewertet worden sei, auch im Gesamturteil die gleichlautende, nach der insoweit geltenden Skala aber nur mehr zweitbeste Notenstufe erhalte. Die (im erstinstanzlichen Verfahren) Beigeladenen zu 5 und 6 seien mit „hervorragend ++“ beurteilt und zudem in einer noch höherwertigeren Funktion (entsprechend A 14 bzw. A 15) eingesetzt gewesen, so dass der Antragsteller diesen gegenüber als chancenlos zu betrachten sei. Das gelte auch im Verhältnis zum (erstinstanzlich) Beigeladenen zu 4, der zwar - wie der Antragsteller - eine Funktion der Bewertung 9 (entspricht A 13) ausübe, aber ebenfalls mit „hervorragend ++“ beurteilt sei.

## 7

Der Antragsteller hat gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Beschwerde, eingelegt soweit sein Antrag bezüglich der im erstinstanzlichen Verfahren Beigeladenen zu 4, 5 und 6 (im Beschwerdeverfahren: Beigeladene zu 1 bis 3) abgelehnt worden ist. Die Beschwerde bezog sich hingegen nicht auf die erstinstanzlich Beigeladenen zu 1 bis 3.

## 8

Die Antragsgegnerin, die selbst kein Rechtsmittel gegen den stattgebenden Teil des Beschlusses eingelegt hat, widersetzt sich der Beschwerde des Antragstellers. Das Beschwerdeverfahren wird demnach nur noch

mit den verbliebenen (erstinstanzlich) Beigeladenen zu 4 bis 6 fortgeführt (nunmehr Beigeladene zu 1 bis 3). Das Verfahren betreffend die (erstinstanzlich) Beigeladenen zu 1 bis 3 und zu 7 bis 10 ist hingegen mit dem verwaltungsgerichtlichen Beschluss abgeschlossen.

II.

**9**

Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, bleibt aber in der Sache ohne Erfolg. Die Gründe, die mit der Beschwerde fristgerecht dargelegt worden sind und auf deren Prüfung das Gericht beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 i.V.m. Satz 1 und 3 VwGO), rechtfertigen es nicht, dem weiterverfolgten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung bezüglich der - verbliebenen - Beigeladenen zu 1 bis 3 zu entsprechen.

**10**

1. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin sieht der Senat die Beschwerde des Antragstellers bezogen auf die im Beschwerdeverfahren Beigeladenen zu 1 bis 3 nicht als rechtsmissbräuchlich an.

**11**

Das Gebot effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG garantiert einen tatsächlich wirksamen Rechtsschutz (vgl. BVerfG, U.v. 20.2.2001 - 2 BvR 1444/00 - BVerfGE 103, 142/156; B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - NVwZ 2007, 1178/1179). Das bedeutet bei mehreren beabsichtigten Beförderungen, z.B. wenn - wie hier - eine Beförderungsrangliste nach und nach durch Beförderungen „abgearbeitet“ wird, dass der Beamte bezüglich aller zur Beförderung konkret anstehenden Beamten seinen Bewerbungsverfahrensanspruch geltend machen kann. Er hat einen Anspruch darauf, dass über jede einzelne Beförderung rechtsfehlerfrei entschieden wird. Dieser Anspruch verändert sich nicht dadurch, dass über mehrere Beförderungen nicht nacheinander, sondern zusammen entschieden wird. Das gilt unabhängig davon, dass der Beamte für sich selbst letztlich nur eine einzige Beförderung erstrebt und erstreben kann. Der Antrag des Beamten bestimmt bei mehreren zeitgleich beabsichtigten Beförderungen, ob er die Beförderung nur eines ausgewählten Bewerbers oder aber mehrerer oder aller ausgewählten Bewerber angreift (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 19).

**12**

Der Dienstherr ist deshalb aus Art. 19 Abs. 4 GG grundsätzlich verpflichtet, vorläufig alle Beförderungen zu unterlassen, auf die sich der Rechtsschutzantrag des unberücksichtigt gebliebenen Beamten erstreckt. Anderes kann gelten, wenn der auf vorläufige Unterlassung der Beförderung einer Mehrzahl - ggfs. sogar einer Vielzahl - von Mitbewerbern gerichtete Rechtsschutzantrag sich als rechtsmissbräuchlich darstellt, weil von vornherein ausgeschlossen ist, dass die Beförderung der Mitbewerber den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt, und der Angriff auf eine größere Zahl von beabsichtigten Ernennungen von Mitbewerbern ersichtlich nicht der Wahrung des Bewerbungsverfahrensanspruchs dient, sondern Druck auf den Dienstherrn ausüben soll (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 20; BayVG, B.v. 10.5.2021 - 6 CE 21.658 - juris Rn. 17). Greifbare Anhaltspunkte für eine derartige Fallkonstellation wurden von der Antragsgegnerin weder dargelegt noch sind sie ersichtlich.

**13**

2. In der Sache hat das Verwaltungsgericht zu Recht entschieden, dass eine Auswahl des Antragstellers zulasten der (zur Beförderung ausgewählten) Beigeladenen zu 1 bis 3 nicht ernsthaft möglich erscheint. Den Ausführungen des Verwaltungsgerichts hält die Beschwerde nichts Stichhaltiges entgegen. Vielmehr wiederholt und vertieft sie im Wesentlichen lediglich die bereits im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorgetragenen Argumente, ohne jedoch neue wesentliche Gesichtspunkte aufzuzeigen, die eine andere Beurteilung der Rechtssache angezeigt erscheinen lassen könnten. Mit dem Verwaltungsgericht geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller insoweit keinen Anordnungsanspruch im Sinn von § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 Abs. 2 ZPO und § 294 ZPO glaubhaft gemacht hat.

**14**

a) Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das bedeutet, dass öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinn nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen sind. Dieser Grundsatz dient primär dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Ämter des öffentlichen Dienstes und daneben auch dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen

beruflichen Fortkommen. Dem trägt er dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (sog. Bewerbungsverfahrenanspruch; dazu etwa BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 31; BVerwG, B.v. 28.5.2021 - 2 VR 1.21 - juris Rn. 15). Verletzt der Dienstherr das aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierende subjektive Recht durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung, so kann der unterlegene Bewerber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. wenn seine Auswahl wenigstens möglich erscheint (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 57, B.v. 9.8.2016 - 2 BvR 1287/16 - juris Rn. 70; BayVGh, B.v. 1.2.2022 - 6 CE 21.2708 - juris Rn. 17).

## 15

Der Leistungsvergleich unter mehreren Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat - vor allem - anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (ständige Rechtsprechung, vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1.18 - juris Rn. 32 m.w.N.; BayVGh, B.v. 1.2.2022 - 6 CE 21.2708 - juris Rn. 20; B.v. 2.9.2020 - 6 CE 20.1351 - juris Rn. 11). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind (BayVGh, B.v. 24.4.2017 - 3 CE 17.434 - juris Rn. 35). Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen seines Statusamts. Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das Leistungsvermögen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1.16 - juris Rn. 24; U.v. 27.11.2014 - 2 A 10.13 - juris Rn. 21).

## 16

Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 21). Dabei ist auch die Wertigkeit der Dienstposten zu berücksichtigen, auf denen die Beteiligten eingesetzt waren. Denn es ist in der Regel davon auszugehen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Das ergibt sich aus dem allgemeinen 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 - juris Rn. 59; BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 52; BayVGh, B.v. 1.2.2022 - 6 CE 21.2708 - juris Rn. 34; U.v. 20.8.2020 - 6 B 18.2657 - juris Rn. 22; OVG NW, B.v. 14.6.2021 - 1 B 409.21 - juris Rn. 15).

## 17

Dieser Grundsatz kann zwar nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (BVerfG, B.v. 4.7.2018 - 2 BvR 1207/18 - juris Rn. 11 m.w.N.). Die Wertigkeit der betroffenen Ämter kann dabei genauso zu berücksichtigen sein wie weitere Kriterien, etwa der berufliche Werdegang, sofern die besonders gelagerten Umstände des Einzelfalls dies ausnahmsweise gebieten. Die Gewichtung der in dem höheren Statusamt erbrachten Leistungen ist daher konkret, einzelfallbezogen und sachangemessen vorzunehmen (BayVGh, B.v. 1.2.2022 - 6 CE 21 2708 - juris Rn. 35).

## 18

b) Nach diesem Maßstab erscheint es - auch unter Berücksichtigung der Ausführungen im Schriftsatz vom 25. Februar 2022, auf die die Beschwerde Bezug nimmt - nicht (ernsthaft) möglich, dass der Antragsteller nach einer neuen Beurteilung mit den Beigeladenen zu 1 bis 3 hinsichtlich der von diesen erzielten Gesamtnoten „hervorragend ++“ gleichziehen kann. Alle drei Beigeladenen weisen gegenüber dem Antragsteller einen im Ergebnis nicht einholbaren Leistungsvorsprung auf.

## 19

aa) Der Beigeladene zu 1 hat das Gesamturteil „hervorragend ++“ erhalten. Er übte - im Gegensatz zum Antragsteller - während des gesamten Beurteilungszeitraums eine Tätigkeit aus, die entsprechend A 13g bewertet ist. Die beiden Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft des Beigeladenen zu 1, Herrn A., weisen in sämtlichen Einzelkriterien - wie beim Antragsteller - die Bewertung „sehr gut“ auf. Der Antragsteller hingegen hat die nach A 13 bewertete Tätigkeit erst ab 1. Januar 2020 bis zum Ende des Beurteilungszeitraums am 31. August 2020 ausgeübt, also lediglich während eines Drittels des Beurteilungszeitraums. Vorher (vom 1.9.2018 bis zum 31.12.2019) hat der Antragsteller eine mit A 12 bewertete Tätigkeit verrichtet. Der Beigeladene zu 1 erzielte demnach sehr gute Leistungen auf einem - bezogen auf den gesamten Beurteilungszeitraum - höherwertigen Dienstposten, woraus sich ein Leistungsvorsprung gegenüber dem Antragsteller ergibt. Daran ändern auch die von der Beschwerde hervorgehobenen Belobigungen des Antragstellers, das Vertreten des Teamleiters, die freiwillige Teilnahme an der Rufbereitschaft sowie die schlechtere Vorbeurteilung des Beigeladenen zu 1 nichts; in erster Linie kommt es auf das aktuelle Gesamturteil an. Ebenso wenig ist entscheidend, dass der Antragsteller nach der Beschwerdebegründung seit Januar 2022 einen Posten der Wertigkeit „VG 10“ wahrnimmt, weil diese noch höherwertige Tätigkeit erst nach dem Ende des Beurteilungszeitraums ausgeübt wird.

## 20

bb) Ohne Erfolg bleibt die Beschwerde auch bezüglich der Beigeladenen zu 2. Diese hat ebenfalls das Gesamturteil „hervorragend ++“ erreicht. Ihre Tätigkeit wird entsprechend A 14 bewertet. Die Beigeladene zu 2 nimmt demnach im Beurteilungszeitraum eine laufbahnübergreifend noch höherwertige Funktion wahr als der Antragsteller. Dabei erzielte sie in den drei Stellungnahmen ihrer unmittelbaren Führungskraft J. für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis zum 21. Oktober 2018, vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 sowie vom 1. Juli 2020 bis zum 31. August 2020 in den Einzelkriterien jeweils die Höchstnote „sehr gut“. Dass die Beigeladene zu 2 aufgrund einer längeren Erkrankung vom 22. Oktober 2018 bis zum 30. Juni 2019 nicht beurteilt werden konnte und für diesen Zeitraum somit keine Leistungseinschätzung der unmittelbaren Führungskraft vorliegt, ändert nichts, weil sie im Anschluss an ihre krankheitsbedingte Abwesenheit bis zum Ende des Beurteilungszeitraums wieder nahtlos an ihre früheren Spitzenleistungen anknüpfen konnte. Entgegen der Auffassung der Beschwerde war für diesen Zeitraum auch nicht etwa eine fiktive Beurteilung erforderlich, weil vor allem nach der Erkrankung ein hinreichend langer Zeitraum zur Beurteilung der Eignung, Befähigung und Leistung der Beigeladenen zu 2 vorliegt. Angesichts der laufbahnübergreifend durchgehend um eine Stufe im Vergleich zum Antragsteller höher bewerteten Tätigkeit der Beigeladenen zu 2 ergibt sich bei gleicher Bewertung der Einzelkriterien ein deutlicher Leistungsvorsprung zu deren Gunsten.

## 21

cc) Der Antragsteller stellt auch die Annahme des Verwaltungsgerichts, er sei im Verhältnis zum Beigeladenen zu 3 chancenlos, nicht durchgreifend in Frage. Der Beigeladene zu 3 übte vom 1. September 2018 bis zum 31. Dezember 2018 eine entsprechend A 13 bewertete Tätigkeit aus; seit 1. Januar 2019 bis zum 31. August 2020 - und damit im weit überwiegenden Teil des Beurteilungszeitraums - ist seine Funktion entsprechend der Besoldungsgruppe A 15 und damit laufbahnübergreifend um zwei Stufen deutlich höherwertiger als die des Antragstellers bewertet. Auch der Beigeladene zu 3 erzielte das Gesamturteil „hervorragend ++“. In der Stellungnahme seiner unmittelbaren Führungskraft Leh. erhielt er für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis zum 31. Dezember 2018 in den Einzelkriterien einmal gut und fünfmal rundum zufriedenstellend. Der Beurteilungsbeitrag der unmittelbaren Führungskraft Lec. für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. März 2020 weist bei den Einzelkriterien durchgehend die Bewertung „sehr gut“ auf. In den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft W. für die Zeiträume vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 und vom 1. Juli 2020 bis zum 31. August 2020 wird der Beigeladene zu 3 durchgehend mit „gut“ bewertet. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Beurteiler die Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft Lec. wegen des ihr zugrundeliegenden wesentlich längeren Beurteilungszeitraums überproportional gewertet haben und aufgrund der deutlichen Höherwertigkeit der vom Beigeladenen zu 3 ausgeübten Funktion zu einem hervorragenden Gesamturteil gekommen sind. Unter Berücksichtigung der laufbahnübergreifend um zwei Stufen höherwertigen Tätigkeit des Beigeladenen zu 3 ist von einem uneinholbaren Leistungsvorsprung zu dessen Gunsten auszugehen.

## 22

dd) Ohne Erfolg bleibt die Rüge der Beschwerde, dass mit Blick auf sämtliche drei Beigeladene die Begründung der Abweichung der Gesamtnote von der Vorbeurteilung, bei der die Beigeladenen noch mit

„gut“ beurteilt worden waren, nicht belastbar sei. In den Beurteilungen der Beigeladenen zu 1 und 3 findet sich insoweit der Hinweis, dass das Gesamtergebnis der dienstlichen Beurteilung vom Ergebnis der vorherigen Beurteilung deutlich abweiche. Die Abweichung sei begründet durch das gegenüber den Vorbeurteilungen deutlich veränderte Beurteilungsniveau innerhalb dieser Liste. Zusätzlich wurde beim Beigeladenen zu 3 dessen mittlerweile noch höhere Funktionsbewertung entsprechend der Besoldungsgruppe A 15 berücksichtigt. Einer darüber hinaus gehenden Begründung bedurfte es nicht. Der Einwand der Beschwerde, dass sich die Beurteilungsliste in der Zusammensetzung nicht verändert habe, kann nicht überzeugen. So werden beispielsweise die Beigeladene zu 2 und der Beigeladene zu 3, die früher anderen Organisationseinheiten angehörten (General & Administration bzw. Sales) aufgrund von Umstrukturierungen neu in der Beurteilungsliste DTBS geführt, so dass sich die Beurteilungsliste in der Zusammensetzung der zu berücksichtigenden Personen sehr wohl geändert hat.

## 23

ee) Soweit die Beschwerde vorträgt, dass der Antragsteller insgesamt herausragend beurteilt sei, was sich aus den verbalen Ausführungen in seiner Beurteilung sowie der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ergebe, lässt sie außer Acht, dass sich die Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte entsprechend der Beurteilungsrichtlinie auf die Leistungen auf dem tatsächlich ausgeübten Dienstposten beziehen, die dienstliche Beurteilung jedoch in Bezug auf das innegehabte Statusamt und insbesondere immer auch im Vergleich zu den anderen im selben Statusamt zu beurteilenden Mitbewerbern erfolgt.

## 24

Mit Blick auf den Antragsteller ergibt sich aus den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Führungskräfte trotz seines Einsatzes auf einem (deutlich) höherwertigen Arbeitsposten nicht, dass er im Quervergleich mit den Beigeladenen zu 1 bis 3 nicht nur sehr gute, sondern so herausragende Leistungen erbracht hat, dass ausnahmsweise nur die Vergabe der Spitzennote „hervorragend ++“ als beurteilungsfehlerfrei erscheinen würde. Die textlichen Ausführungen zur Begründung der Beurteilung der Einzelkriterien bescheinigen dem Antragsteller zwar ein sehr gutes Leistungsbild; die für die Beigeladenen zu 1 und 2 erstellten Beurteilungsbeiträge enthalten jedoch vergleichbar gute Umschreibungen der Einzelleistungen durch die jeweiligen Führungskräfte; beim Beigeladenen zu 3 fallen dessen laufbahnübergreifend um zwei Stufen noch höhere Wertigkeit der Beschäftigung ins Gewicht sowie die ebenfalls sehr gute Bewertung der Einzelkriterien durch die unmittelbare Führungskraft Lec. Die Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte beziehen sich - anders als beim Antragsteller - jeweils auf Leistungen auf einem über den gesamten Beurteilungszeitraum mit A 13g bewerteten Posten (Beigeladener zu 1) oder noch höherwertigere, entsprechend A 14 (Beigeladene zu 2) bzw. (ab 1.1.2019) A 15 (Beigeladener zu 3) bewertete Funktionen. Daraus ergibt sich, wie das Verwaltungsgericht zu Recht festgestellt hat, ein nicht einholbarer Leistungsvorsprung der mit „hervorragend ++“ beurteilten Beigeladenen zu 1 bis 3 gegenüber dem Antragsteller. Eine dienstliche Beurteilung, die den Antragsteller bei dieser Ausgangslage auf derselben Notenstufe wie die Beigeladenen zu 1 bis 3 einordnen würde, wäre angesichts der noch höherwertigeren Beschäftigung dieser Beigeladenen bei vergleichbar guten Leistungseinschätzungen der jeweiligen Führungskräfte bzw. einer noch deutlich höheren Wertigkeit der Funktion unplausibel, würde gegen allgemeine Bewertungsmaßstäbe verstoßen und wäre damit mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar (vgl. BayVGH, B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 22; OVG NW, B.v. 14.6.2021 - 1 B 409.21 - juris Rn. 15 ff.; OVG Bremen, B.v. 12.11.2018 - juris Rn. 23).

## 25

ff) Die Rüge, dass für den Antragsteller trotz herausragender Leistungen die Erlangung der Spitzenbeurteilung systembedingt ausgeschlossen sei, greift nicht durch, wie etwa die Spitzenbeurteilung des Beigeladenen zu 1 zeigt, der - wie der Antragsteller, allerdings über den gesamten Beurteilungszeitraum - eine Funktion ausübt, die entsprechend der Besoldungsgruppe A 13g bewertet ist.

## 26

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 und § 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, etwaige außergerichtliche Kosten der Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären, weil diese keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

## 27

Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung eines höherwertigen Dienstpostens durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, bemisst sich nach neuerer Rechtsprechung des Senats nach § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und beträgt ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG (BayVGH, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - BayVBI 2018, 390; hier: 3 x 3.799,32 €).

**28**

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO; § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).