

Titel:

Berücksichtigung in der Beförderungsrangliste, Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit, inzidente Prüfung der period. dienstlichen Beurteilung

Normenkette:

GG Art. 33 Abs. 2

Schlagworte:

Berücksichtigung in der Beförderungsrangliste, Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit, inzidente Prüfung der period. dienstlichen Beurteilung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Der Streitwert wird auf 10.213,32 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die am ... geborene Antragstellerin steht als Beamtin auf Lebenszeit seit ... in der Besoldungsgruppe A8 als Fernmeldehauptsekretärin im Dienst der Antragsgegnerin. Auf Grundlage einer Beurlaubung nach Maßgabe des § 4 Abs. 2 des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) wurde die Antragstellerin während des gesamten verfahrensgegenständlichen Beurteilungszeitraums auf einem nach A 12 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) bewerteten Arbeitsposten als Professional IT-Service II bei der T-S. I. GmbH eingesetzt. Bei dieser Gesellschaft handelt es sich um eine 100%-ige Tochtergesellschaft der D2. T. AG. Mit ihrem Antrag wendet sich die Antragstellerin gegen ihre Nichtberücksichtigung in der aktuellen Beförderungsrunde.

2

1. Im Zuge der Beförderungsmaßnahme 01.09.2021 stand bei der Antragsgegnerin für die Einheit „Beteiligung intern_TSI_nT“ eine Beförderungsrunde in die Besoldungsgruppe A9_vz an. Dafür standen vier Planstellen zur Verfügung.

3

In ihrer periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.09.2018 bis 31.08.2020 erzielte die Antragstellerin sechs Mal die Einzelbewertung „sehr gut“ und bekam in der Gesamtbewertung das Urteil „Hervorragend Basis“ zuerkannt. Die Antragstellerin war im Statusamt A8 nichttechnisch über den gesamten Beurteilungszeitraum auf einem nach A 12 bewerteten Dienstposten als Professional IT-Service II bei der T-S. I. GmbH eingesetzt gewesen. Bei Schwerbehinderteneigenschaft war „nein“ angekreuzt. Der Beurteilung lagen die Stellungnahmen der Führungskräfte P. C. und T. W. zugrunde. Beide Stellungnahmen erkannten der Antragstellerin in den sechs Einzelmerkmalen jeweils das höchste Gesamtprädikat „sehr gut“ zu. Zu sämtlichen Einzelmerkmalen waren sowohl in der Beurteilung als auch in den Beurteilungsbeiträgen umfangreiche Verbalausführungen enthalten. Die verbale Begründung des Gesamtergebnisses umfasst eine DIN A4-Seite.

4

Die Antragstellerin wünschte ausweislich des in den Akten befindlichen Formulars „Rückmeldung zur dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten der D2. T. AG“ vom 06.09.2021, dass eine mündliche Besprechung zur Beurteilung durchgeführt werde und dass dem Betriebsrat die Beurteilung zur Kenntnis gebracht werde. Bei dem Punkt „Die Beurteilung soll der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen zur Kenntnis gebracht werden.“ hatte die Antragstellerin „nein“ angekreuzt.

5

Nach der Dokumentation fand diese Besprechung am ... statt, die Fragen seien geklärt worden.

6

Der Bevollmächtigte der Antragstellerin legte für diese mit Schriftsatz vom 17.11.2021 Widerspruch gegen diese dienstliche Regelbeurteilung zum Stichtag 31.08.2020 ein. Über diesen wurde bislang nicht entschieden.

7

Laut Vermerk vom 14.10.2021 zur Beförderungsentscheidung für die Einheit Beteiligung intern_TSI_nT zur Beförderung nach Besoldungsgruppe A9_vz im Zuge der Beförderungsmaßnahme 01.09.2021 habe der Dienstvorgesetzte am 25.08.2021 vorbehaltlich der Betriebsratszustimmung entschieden, dass die vier Beigeladenen zur Beförderung ausgewählt wurden. Die ordnungsgemäße Betriebsratsbeteiligung sei erfolgt. Die Betriebsratsbeteiligung habe zu keinen Änderungen hinsichtlich der ausgewählten Beamtinnen und Beamten geführt. Zu den Gründen für die Auswahl wurde auf die beiliegende Beförderungsliste verwiesen.

8

Die Beigeladene zu 1 bekleidete im streitgegenständlichen Zeitraum einen mit „AT1 bis 2“ (entspreche einer Beamtenbewertung A 15 höherer Dienst) bewerteten Dienstposten und erzielte in beiden Stellungnahmen sechsmal das Ergebnis „sehr gut“ sowie im Gesamtergebnis das Urteil „Hervorragend ++“.

9

Der Beigeladene zu 2 bekleidete in diesem Beurteilungszeitraum dieselbe Tätigkeit und erzielte in zwei Stellungnahmen einmal in vier Merkmalen ein „sehr gut“ und in zwei Merkmalen ein „gut“, von zwei Vorgesetzten erhielt er fünfmal die Bewertung „sehr gut“ und einmal die Bewertung „gut“. Er erzielte dadurch ebenfalls das Gesamtprädikat „Hervorragend ++“.

10

Der Beigeladene zu 3 übte eine mit 09 (entspreche einer Beamtenbewertung von A 13) bewertete Tätigkeit aus und erreichte in der Beurteilung in sämtlichen Einzelmerkmalen das Prädikat „sehr gut“, im Gesamtergebnis „Hervorragend +“.

11

Die Beigeladene zu 4 übte schließlich eine mit „VG 10“ (entspreche einer Beamtenbewertung von A 13/14) bewertete Tätigkeit aus und wurde dabei in sämtlichen Einzelmerkmalen auf ein „sehr gut“ gesetzt, was in der Gesamtschau zum Gesamtergebnis „Hervorragend +“ führte.

12

Mit Schreiben vom 02.11.2021 informierte die Antragsgegnerin die Antragstellerin darüber, dass sie im Zuge der Beförderungsrunde 2021/2022 auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_TSI_nT“ nach A 9_vz mit dem Ergebnis „Hervorragend Basis“ geführt werde. Für die Beförderung nach A9_vz stünden insgesamt vier Planstellen auf der genannten Beförderungsliste zur Verfügung. Die Liste umfasse insgesamt 39 Bewerber. Es könnten daher nur Bewerber, die mit mindestens „Hervorragend +“ bewertet seien, berücksichtigt werden. Die Antragstellerin könne daher nicht befördert werden.

13

Mit Schriftsatz vom 17.11.2021 ließ die Antragstellerin gegen dieses Absageschreiben sowie gegen die negative Beförderungsauswahlentscheidung Widerspruch erheben, über den bislang noch nicht entschieden wurde.

14

2. Mit Schriftsatz vom 17.11.2021 ließ die Antragstellerin über ihren Bevollmächtigten beantragen,

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, die vier ihr für die Beförderungsliste „Beteiligung intern_TSI_nT“ zugewiesenen Beförderungsplanstellen der Wertigkeit A9_vz BBesO so lange nicht mit den vier beizuladenden Beamtinnen und Beamten oder anderen Beamtinnen und Beamten zu besetzen und diese zu befördern, bis über die Bewerbung der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

15

Ein Anordnungsgrund liege vor, da nur so der materielle Bewerbungsverfahrenanspruch gesichert werden könne.

16

Auch ein Anordnungsanspruch sei gegeben, weil die periodische Beurteilung der Antragstellerin fehlerhaft sei und diese somit ihren Bewerberverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) verletze. Die zur Beförderungsauswahl herangezogene Beurteilung zum Stichtag 31.08.2020 der Antragstellerin sei im Ankreuzverfahren erstellt worden. Sie enthalte lediglich eine formelhafte und daher ihrer Funktion nicht gerecht werdende, nicht nachvollziehbare Begründung des Gesamturteils. Eine Begründung sei auch nicht entbehrlich, weil die hier erfolgte Verwendung unterschiedlicher Notenstufen für die Beurteilung der Einzelmerkmale einerseits (5 Notenstufen) und für die Einordnung des Gesamturteils andererseits (6 Notenstufen zzgl. jeweils 3 Ausprägungen) zur Folge habe, dass sich das zahlenmäßig abgebildete Beurteilungsergebnis für den beurteilten Beamten nicht bereits aus dem Beurteilungssystem selbst erschließe und auch den Beurteilungsrichtlinien nicht zu entnehmen sei, in welcher Weise sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile übertragen ließen. Demgegenüber enthalte die streitgegenständliche Beurteilung keine inhaltliche Aussage über die „Übersetzung“ der Noten der Einzelkriterien von der 5-stufigen Skala auf die 6-stufige Skala des Gesamtergebnisses.

17

Außerdem ergebe sich aus der Beurteilung für den Zeitraum vom 01.09.2018 bis zum 31.08.2020 nicht, warum der Antragstellerin nicht das Gesamtprädikat „Hervorragend +“ zuerkannt worden sei. Es sei falsch in der Begründung zu formulieren, dass die Beamtin in den Einzelmerkmalen „überwiegend“ hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, da man bei jeder Einzelkompetenz die Leistungen und Befähigungen der Antragstellerin deutlich hervorgehoben habe. Darüber hinaus nehme die Antragstellerin seit mehr als zwei Jahrzehnten höherwertige Tätigkeiten wahr, die der technischen Laufbahn zugeordnet seien.

18

Die Antragsgegnerin teilte mit Schriftsatz vom 17.11.2021 die Namen der ausgewählten zu befördernden Bewerber mit und sicherte zu, bis zur Entscheidung des Gerichts über den Antrag die Konkurrenten auf der Beförderungsliste nicht zu befördern.

19

Mit Beschluss des Gerichts vom 18.11.2021 wurden die vier erfolgreichen Bewerber zum Verfahren beigeladen. Sie haben sich im Verfahren nicht geäußert und keine Anträge gestellt.

20

Die Antragsgegnerin beantragte mit Schriftsatz vom 09.12.2021, den Antrag abzulehnen.

21

Die Antragstellerin habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Die angegriffene Auswahlentscheidung sei in Anwendung der Beförderungsrichtlinien vom 01.09.2014 (zuletzt aktualisiert am 23.09.2021) erfolgt und nicht zu beanstanden. Man habe die Auswahlentscheidung gemäß den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung getroffen. Da die Antragstellerin zur Ausübung einer Tätigkeit bei der T-S. I. GmbH beurlaubt gewesen sei, werde sie in der Einheit „Beteiligung intern TSI_nT“ auf der Liste der nach A9 zu befördernden Beamten geführt. Da die Anzahl der vorhandenen Planstellen nicht für alle Konkurrenten ausreiche, habe man eine Beförderungsliste entsprechend der in den Beförderungsrichtlinien vorgesehenen Grundsätze erstellt und danach die Auswahlentscheidung getroffen. Die Beurteilung der Antragstellerin vom 28.05.2021, in der dieser das Gesamtergebnis „Hervorragend Basis“ zuerkannt worden war, sei nicht zu beanstanden.

22

Die von Antragstellerseite geltend gemachte mangelnde Nachvollziehbarkeit der Übersetzung liege nicht vor. Zitiere man die entsprechenden Ausführungen in der Beurteilung vollständig, werde hinreichend deutlich, dass die Notenstufen „in geringem Maße bewährt“ bis „sehr gut“ im Rahmen des Gesamturteils ein Äquivalent zu der Notenstufe betreffend die Einzelkriterien darstellten. Es werde zudem deutlich, dass die Schaffung der Notenstufe „Hervorragend“ erfolgt sei, um gerade Beamte, die bereits in den Stellungnahmen der Führungskräfte die Höchstnote erreicht hätten und zudem noch höherwertig eingesetzt seien, im

Vergleich zu anderen Beamten, die zwar gleich bewertet, aber nicht im gleichen Maße oder gar nicht höherwertig eingesetzt seien, angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend beurteilen zu können. Darauf aufsetzend sei aus den folgenden Gründen die Heraushebung sowohl der Einzelmerkmale als auch des Gesamtbeurteilungsergebnisses direkt aus der erstellten Beurteilung zu entnehmen. In den Stellungnahmen der beiden Führungskräfte der Antragstellerin habe sich jeweils sechs Mal die Note „sehr gut“ befunden. Unter Zugrundelegung der höherwertigen Tätigkeit sowie eines Vergleichs mit den Konkurrenten habe man dann in sämtlichen Einzelmerkmalen jeweils das Höchstprädikat „sehr gut“ und in der Gesamtnote die Gesamtbewertung „Hervorragend Basis“ vergeben. Die Höherwertigkeit der Tätigkeit habe man sowohl in den Einzelmerkmalen als auch im Gesamturteil berücksichtigt. Aus der Begründung von Einzelmerkmalen und des Gesamtergebnisses gehe nachvollziehbar hervor, wie dieses auf der Grundlage der Einzelbewertungen durch die Beurteiler hergeleitet worden sei. Die dienstliche Beurteilung sei nicht deswegen rechtsfehlerhaft, weil die Beurteilte ihre eigene Leistung besser einschätze als der Beurteiler. Zu der Frage, warum die Antragstellerin letztendlich mit „Hervorragend Basis“ und nicht mit „Hervorragend +“ bewertet worden sei, reiche – auch nach der Rechtsprechung – der Verweis auf den Quervergleich mit den übrigen zu Beurteilenden aus. Leistungsbezogene Merkmale und Wertigkeit habe man in einer Zusammenschau betrachtet, nicht allein die Wertigkeit. Es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens gut erfülle, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet sei, als sie seinem eigenen Statusamt entspreche, die geringeren Anforderungen seines eigentlichen Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfülle.

23

Mit Schriftsatz vom 20.12.2021 nahm der Bevollmächtigte der Antragstellerin dahingehend Stellung, dass die Antragstellerin, die eigentlich dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zugeordnet sei, seit Jahren ausschließlich mit technischen Aufgaben betraut sei. Dies sei ein besonderes Heraushebungsmerkmal. Der Aspekt, dass die Antragstellerin sich dahin erst habe einordnen müssen, finde in der Begründung des Gesamturteils keine Erwähnung. Das Heraushebungsmerkmal werde zusätzlich dadurch gesteigert, dass die Antragstellerin höherwertige Aufgaben wahrnehme. Die Formulierung in der Beurteilung, dass sie laufbahnübergreifend eine höherwertige Tätigkeit wahrnehme, die sie sehr gut meistere, finde sich in vielen Beurteilungen von Beamten der D2. T. AG wieder und sei daher nicht mehr als eine inhaltslose Floskel.

24

Die entscheidende Begründung zur Plausibilisierung des Gesamturteils fehle, weil ihr keine Angabe zu der Frage zu entnehmen sei, warum die Antragstellerin innerhalb der Spitzennote „Hervorragend“ nicht den Ausprägungsgrad „++“ erzielt habe.

25

Letztlich habe man in der Beurteilung die Schwerbehinderteneigenschaft der Antragstellerin nicht berücksichtigt. Ausweislich einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit, Würzburg, vom ...2021 sei der Antragstellerin auf ihren Antrag vom ...2021 hin die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX) zuerkannt worden.

26

Für die Beschäftigten der D2. T. AG werde außerdem ein sogenanntes „Compass-Basisgespräch“ geführt. In diesem Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten habe die Antragstellerin durchweg die Höchstnote „übertrifft die Anforderungen in besonderem Umfang“ erhalten. Schließlich habe die Antragstellerin ein Dienstzeugnis ihrer Führungskraft vom ...2021 erhalten, in der ihre Fähigkeit, Arbeitsprozesse strukturiert und ergebnisorientiert zu planen und dadurch die Umsetzung dieser zu beschleunigen, besonders hervorgehoben werde.

27

Mit abschließender Stellungnahme vom 22.12.2021 führte die Antragsgegnerin aus, dass das Ausüben einer technischen Tätigkeit kein besonderes Heraushebungsmerkmal sei. Es erscheine 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.

28

Das erwähnte Dienstzeugnis besitze in Bezug auf die periodische Beurteilung keine Aussagekraft, weil es einem völlig anderen Zweck als die beamtenrechtliche Beurteilung diene. So gelte bei der Abfassung eines Zeugnisses der Wohlwollensgrundsatz. Eine beamtenrechtliche Beurteilung erfolge hingegen im Wege einer sachlichen Bewertung.

29

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die vorgelegten Behördenakten sowie auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

30

1. Das Gericht legt den Antrag der Antragstellerin dahingehend aus, dass in dem Antrag auf vorläufige Untersagung der Beförderung der vier Beigeladenen bzw. die Freihaltung aller vier zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen als Minus auch die Freihaltung zumindest einer Stelle bis zur Entscheidung über die Widersprüche der Antragstellerin gegen die verfahrensgegenständliche Regelbeurteilung einerseits und die streitgegenständliche ablehnende Auswahlentscheidung andererseits enthalten ist.

31

2. Der so verstandene Antrag ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Die Antragstellerin hat zwar einen Anordnungsgrund, jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Weder die angegriffene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin noch die dieser zugrundeliegende und ebenfalls angefochtene dienstliche Beurteilung der Antragstellerin für den Beurteilungszeitraum 01.09.2018 bis 31.08.2020 erweisen sich nach der im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes vorzunehmenden summarischen Prüfung als fehlerhaft.

32

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht, gegebenenfalls bereits vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, insbesondere bei dauernden Rechtsverhältnissen, unerlässlich erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden. § 123 Abs. 1 VwGO setzt also ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist von der Antragstellerin glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

33

a) Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes (GG) daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (BVerwG, U.v. 4.11.2010, Az.: 2 C 16/09, BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat die Antragstellerin vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

34

b) Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung nach summarischer Prüfung nicht unter Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist. Auch die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin weist nach summarischer Prüfung keine Rechtsfehler auf.

35

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend

einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (BVerwG, B.v. 22.11.2012, Az.: 2 VR 5.12, BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). 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 also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (BVerwG, a.a.O, Rn. 22; BVerfG-K, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200 – Rn. 14). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung 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. BVerwG, B.v. 27.9.2011, Az.: 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGh, B.v. 27.10.2015, Az.: 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; BayVGh, B.v. 17.4.2013, Az.: 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.). Im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamts hat das Gericht daher auch die der Auswahl zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen zu überprüfen. Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung, die als solche kein Verwaltungsakt und deshalb auch nicht der Bestandskraft fähig ist, können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren wie auch in einem anschließenden verwaltungsgerichtlichen Konkurrentenstreit geltend gemacht werden (vgl. BVerwG, B.v. 20.1.2004, Az.: 2 VR 3/03 – juris Rn. 10).

36

Dienstliche Beurteilungen, die darüber befinden, ob und in welchem Grad ein Beamter die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Befähigung und fachliche Leistung aufweist, stellen einen von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis dar, sodass sich die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung darauf zu beschränken hat, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkannt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Die gerichtliche Prüfung erstreckt sich daher auch auf die Kontrolle, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie sonst mit höherrangigem Recht in Einklang stehen (st. Rspr., etwa BVerwG, U.v. 27.11.2014, Az.: 2 A 10.13, BVerwGE 150, 359 – juris Rn. 14; BVerwG, U.v. 24.11.2005, Az.: 2 C 34.04, BVerwGE 124, 356 m.w.N.; BVerwG, U.v. 11.12.2008, Az.: 2 A 7.07 – Buchholz 232.1 § 41a BLV Nr. 2 Rn. 11).

37

Gemessen an diesen Maßstäben sind weder die Auswahlentscheidung an sich noch die ihr zugrundeliegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin vom ...2021 zum Stichtag 31.08.2020 fehlerhaft.

38

Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der D2. T. AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19.06.2015 (zuletzt aktualisiert am 04.06.2020 und am 09.06.2021 – im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien), die nach ihrer Nr. 11 rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft getreten sind, 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 Beilage 3 – Leitfaden „Führungskräfte“ 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 Stellungnahmen sollen ausführlich,

gewissenhaft und nachvollziehbar begründet erstellt werden. Für die schriftliche Stellungnahme der unmittelbaren Führungskräfte ist der in der Anlage 1 vorgegebene Vordruck zu verwenden (Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien). Nach § 2 Abs. 1 der Anlage 1 zu den Beurteilungsrichtlinien haben die Beurteiler im Fall der Erforderlichkeit von Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zu prüfen, ob für den jeweiligen Beamten eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vorliegt und ob diese den gesamten Beurteilungszeitraum abdeckt. Es können auch von unterschiedlichen Führungskräften Stellungnahmen vorliegen bzw. erforderlich sein. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen 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 (Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien; vgl. auch § 1 Abs. 1 und 5, § 6 Abs. 1 PostLV, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV) (vgl. auch BayVGh, B.v. 23.1.2017, Az.: 6 CE 16.2406, BeckRS 2017, 101081 Rn. 13, beck-online).

39

Dieses Beurteilungssystem ist im Ausgangspunkt rechtlich nicht zu beanstanden, zumal mit Blick auf die besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der Telekom als Postnachfolgeunternehmen (vgl. BayVGh, B.v. 20.4.2016, Az.: 6 CE 16.331 – juris Rn. 13 f.; B.v. 20.11.2015, Az.: 6 CE 15.2289 – juris Rn. 15 f.). 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 freilich, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einholen. Hierfür kommen insbesondere auch die unmittelbaren Führungskräfte in Betracht, die die Dienstausbübung 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, Az.: 2 A 10.13 – juris Rn. 24 f. m.w.N.; BayVGh, B.v. 23.1.2017, a.a.O., Rn. 14).

40

Die Tatsache, dass die Antragstellerin während des gesamten Beurteilungszeitraums eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt hat, wurde hinreichend gewürdigt.

41

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander (im Fall der Antragstellerin laufbahnübergreifend um vier Besoldungsgruppen), 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, Az.: 2 BvR 1958/13 – ZBR 2016, 128 Rn. 59; BVerwG, B.v. 20.6.2013, Az.: 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 52; BayVGh, B.v. 12.11.2015, Az.: 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, Az.: 6 CE 16.240 – juris Rn. 11). Solche erläuternden Begründungen könnten, soweit sie nicht bereits in der

Beurteilung selbst enthalten sind, auch noch im Verwaltungsverfahren und gegebenenfalls im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (BayVGh, B.v. 23.1.2017, Az.: 6 CE 16.2406, a.a.O., Rn. 15; vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015, Az.: 2 C 13.14 – juris Rn. 21; U.v. 26.6.1980, Az.: 2 C 8.78 – juris Rn. 26).

42

Darüber hinaus wurden die Einzelsowie die Gesamtbewertung von den unmittelbaren Führungskräften als auch den Beurteilern hinreichend plausibel vorgenommen und ausführlich erläutert.

43

Die Beurteilung der Antragstellerin beruht auf zwei in den verbalen Erläuterungen sehr ausführlichen und hinreichend aussagekräftigen Stellungnahmen zweier unmittelbarer Führungskräfte, die entsprechend der Beurteilungsrichtlinien auf den konkret wahrgenommenen Arbeitsposten bezogen sind. Die unmittelbare Führungskraft hat die Einzelmerkmale Arbeitsergebnisse, praktische Arbeitsweise, allgemeine Befähigung, fachliche und soziale Kompetenzen sowie wirtschaftliches Handeln jeweils mit „sehr gut“ bewertet. Erst- und Zweitbeurteiler/in haben bei Erstellung der dienstlichen Beurteilungen in konsequenter Berücksichtigung dieser Beurteilungsbeiträge die oben genannten Einzelmerkmale ebenfalls mit der Bestnote „sehr gut“ bewertet. Das Gesamturteil lautete schließlich auf „Hervorragend Basis“. Erst- und Zweitbeurteiler/in halten sich innerhalb ihres Beurteilungsspielraums, wenn sie die Leistungen der Antragstellerin bezogen auf den höherwertigen Arbeitsposten als „Hervorragend“ einschätzen und bezogen auf das niedrigere Statusamt „nur“ durch Vergabe der höchsten Ausprägung „Basis“ zum Ausdruck bringen (vgl. BayVGh, B.v. 12.11.2015, Az.: 6 CE 15.2031 – juris Rn. 18). Das Gesamturteil ist in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen für das Statusamt (A 8) bezogen und plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale entwickelt sowie ausdrücklich unter Berücksichtigung des Auseinanderfallens von Statusamt und Arbeitsposten in der gebotenen Weise (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015, Az.: 2 C 13.14 – juris Rn. 32 ff.) begründet. Dies kommt bereits in den jeweiligen Einzelmerkmalen zum Ausdruck, bezüglich derer die Beurteiler jeweils explizit darauf hinweisen, dass die Antragstellerin gespiegelt an ihrem Statusamt erfolgreich eine laufbahnübergreifend höherwertige Tätigkeit übernimmt, die sie sehr gut meistert. Dass dies eine Formulierung sein mag, die sich wortgleich wohl auch in anderen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten der Antragsgegnerin finde, ist – insbesondere in Anbetracht der Vielzahl der zu Beurteilenden – nicht zu beanstanden.

44

Zum anderen findet die Berücksichtigung des Auseinanderfallens zwischen eigentlichem und derzeit ausgefülltem Dienstposten in den Verbalausführungen für die Begründung des Gesamturteils ihren Niederschlag. Dort heißt es, dass die Antragstellerin im Statusamt A8 nichttechnisch, über den gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig, oberhalb der eigenen Laufbahngruppe, als Professional IT-Service II bei der T-S. I. GmbH eingesetzt gewesen ist. Die Tätigkeit ist mit der Besoldungsgruppe A12 bewertet. Damit gibt die Antragsgegnerin außerdem gleichzeitig zu erkennen, dass die Antragstellerin eigentlich – ihrer Ausbildung entsprechend – auf einem nichttechnischen Dienstposten eingesetzt wäre.

45

Auch mit dem Einwand, die streitgegenständliche Beurteilung enthalte keine inhaltliche Aussage über die „Übersetzung“ der Noten der Einzelkriterien von der 5-stufigen Skala auf die 6-stufige Skala des Gesamtergebnisses, vermag die Antragstellerin nicht durchzudringen.

46

Diese Vorgehensweise entspricht den Vorgaben unter Nr. 4 der Anlage 4 zur Beurteilungsrichtlinie. Danach ist das Gesamturteil unter Beachtung aller zur Verfügung stehenden Erkenntnisse einer 6er-Skala (Beurteilungsnote) zuzuordnen. Die Abstufung von der 5er-Skala der Einzelkriterien zu der 6er-Skala des Gesamturteils erfolgt zu Zwecken der weiteren Differenzierung. Hierbei wird ein einheitlicher Maßstab über alle Stufen angewandt. Das Ergebnis der Leistungseinschätzung ist innerhalb der 6er-Skala weiter zu differenzieren und den Stufen Basis, „+“ oder „++“ zuzuordnen. Hierdurch wird eine weitere Differenzierung ermöglicht.

47

Die Tatsache, 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 etwa BayVGh, B.v. 8.12.2015, Az.: 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16; B.v. 26.2.2016, Az.: 6 CE 16.240 – juris Rn. 20), ist nicht zu beanstanden, weil das

Gesamturteil durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist, also nicht rein rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gewonnen werden darf (vgl. BVerwG, U.v. 24.11.1994, Az.: 2 C 21.93 – BVerwGE 97, 128/131 f.; U.v. 17.9.2015, Az.: 2 C 13.14 – juris Rn. 32). Die Beurteilungsrichtlinien lassen demnach für das Gesamturteil eine weitaus differenziertere Aussage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich zu. Denn jenseits von „rundum zufriedenstellend“ kann das Gesamturteil zwischen drei Stufen (gut, sehr gut, hervorragend) mit den jeweiligen Ausprägungen variieren, während das Notensystem für die Einzelmerkmale nur zwei Stufen vorsieht (gut, sehr gut). So ist die beste (von fünf) Notenstufe „Sehr gut“ bei einem Einzelmerkmal von ihrem Gewicht keineswegs gleichbedeutend mit der besten (von sechs) Notenstufe „Hervorragend“ bei dem Gesamturteil, sondern kann mehr oder weniger deutlich geringer zu bewerten sein. Wegen der unterschiedlichen Bewertungsskalen bedarf es allerdings einer – gegebenenfalls kurzen – Begründung des Gesamturteils; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (BVerwG, U.v. 17.9.2015, Az.: 2 C 13.14 – juris Rn. 36; BayVGh, B.v. 23.1.2017, Az.: 6 CE 16.2406, Rn. 18, beck-online).

48

Eine solche – auch ausreichende – Begründung enthält die streitgegenständliche Beurteilung. Die Verbal Ausführungen in der Begründung des Gesamtergebnisses führen dazu erläuternd aus: „Das Gesamturteil wird im Vergleich zu der Bewertung der 5er-Notenskala in den Einzelmerkmalen in einer 6er-Notenskala gebildet. Im Gesamturteil kommt im oberen Leistungsspektrum im Vergleich zu den Einzelmerkmalen die Notenstufe „Hervorragend“ dazu. Die Bewertung „Rundum zufriedenstellend“ bildet dabei ein 100%iges Leistungs- und Befähigungsbild ab. Darüber hinaus wird das Gesamturteil mit den Ausprägungsgraden „Basis“, „+“, „++“ gebildet. Der Ausprägungsgrad „Basis“ zeigt eine Tendenz zur nächstniedrigeren Notenstufe auf. Der Ausprägungsgrad „+“ ist der Mittelwert. Der Ausprägungsgrad „++“ signalisiert eine Tendenz zur nächsthöheren Note. Die Abstufung der 5er-Notenskala der Einzelnoten zu der 6er-Notenskala des Gesamturteils mit den Ausprägungsgraden ermöglicht eine weitere Differenzierung. Die fünf Notenstufen unterhalb „Hervorragend“ nehmen in den Stellungnahmen und in der Beurteilung den gleichen Stellenwert ein. Die Schaffung der obersten, aufgesetzten Spitzennote „Hervorragend“ erfolgt, um der Sondersituation bei der D2. T. AG Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt wird. Ohne eine weitere Notenstufe hätte die Notenvergabe, gerade für Beamte, die bereits die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hatten und zudem noch höherwertig eingesetzt sind, nicht im Vergleich zu anderen Beamten (die zwar gleich bewertet, aber nicht im gleichen Maße oder gar nicht höherwertig eingesetzt sind) angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend gestaltet werden können.“

49

Überdies beschränkt sich die Beurteilung der Antragstellerin in der Erläuterung des Gesamturteils „Hervorragend“ mit der Ausprägung „Basis“ nicht auf einen Rückgriff auf die Einzelmerkmale, sondern sie wird auch unter Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit individuell erläutert und ist nicht auf eine Benotung im Ankreuzverfahren beschränkt. Da die Bewertungen sämtlicher Einzelmerkmale ein einheitliches, gemessen an den Anforderungen an Beamte im Statusamt des mittleren Dienstes der Besoldungsgruppe A 8 deutlich überdurchschnittliches Leistungsbild zeigen, ging es nicht um ihre jeweilige Gewichtung, sondern um die Einordnung in die ausdifferenziertere Bewertungsskala für das Gesamturteil. Diese ist nachvollziehbar und plausibel dargetan.

50

Die Erwägung der Beurteiler, dass als Gesamtergebnis „in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste das Gesamturteil ‚Hervorragend Basis‘ vergeben werden konnte“, lässt einen Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin nicht erkennen. Anhaltspunkte dafür, dass durch die bei der Antragstellerin vorgenommene Anpassung die gebotene Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit im Vergleich zu den Mitbewerbern unzulässig nivelliert worden sein könnte (dazu BayVGh, B.v. 27.10.2015, Az.: 6 CE 15.1849 – juris Rn. 17), sind nicht ersichtlich. Denn aus der Vergleichsgruppe sind, wie die Antragsgegnerin vorgetragen hat und sich auch aus den vorgelegten Behördenakten ergibt, insbesondere die auf der Beförderungsrangliste vor der Antragstellerin gelisteten Beamten auf einem noch weiter oberhalb des eigenen Statusamtes eingruppierten Dienstposten (mindestens A 13) eingesetzt.

51

Soweit die Antragstellerin darauf verweist, dass sich aus der Beurteilung für den Zeitraum vom 01.09.2018 bis zum 31.08.2020 nicht ergebe, warum ihr nicht das Gesamtprädikat „Hervorragend +“ zuerkannt worden sei und es zudem falsch sei, in der Begründung zu formulieren, dass die Beamtin in den Einzelmerkmalen „überwiegend“ hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, da man bei jeder Einzelkompetenz die Leistungen und Befähigungen der Antragstellerin deutlich hervorgehoben habe, kann sie auch mit diesem Einwand nicht durchdringen. Mit dieser Argumentation setzt sie in nicht zulässiger Weise ihre Selbsteinschätzung an die Stelle der Bewertung durch den zuständigen Beurteiler. Nur dieser und die Überprüfungsbehörde können jedoch die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen in Relation zu den Leistungen anderer Beamter desselben Statusamtes setzen.

(vgl. VG Bayreuth, U.v. 7.11.2017, Az.: 5 K 16.278, BeckRS 2017, 142336 Rn. 46, beck-online).

52

Die Beurteilungen der Beigeladenen, die bei den Einzelmerkmalen ausschließlich mit „gut“ und „sehr gut“ und im Gesamturteil sämtlich mit „Hervorragend +“ bzw. „Hervorragend ++“ beurteilt worden sind, lassen ebenfalls keinen Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen. Sie bestätigen vielmehr gerade im Vergleich zu derjenigen der Antragstellerin eine gleichmäßige Handhabung der Beurteilungsrichtlinien. Anders als die Antragstellerin waren die Beigeladenen, ebenfalls Beamte im Statusamt A 8, nämlich im Beurteilungszeitraum auf noch höherwertigeren nach A 13 (gehobener Dienst) bzw. oberhalb von A 13/14 (höherer Dienst) eingestuftem Arbeitsposten oberhalb der eigenen Laufbahngruppe eingesetzt. Die Beurteiler haben sich in der gebotenen Weise mit dem deutlichen und laufbahnübergreifenden Auseinanderfallen von Statusamt und höherwertigen Arbeitsposten auseinandergesetzt. Dass sie bei der Beurteilung am Maßstab des Statusamtes bei den Beigeladenen im Unterschied zur Antragstellerin die Leistungen im Gesamtergebnis mit der Note „Hervorragend“ mit der Ausprägung „+“ bzw. „++“ bewertet haben, begründet keinen Widerspruch, sondern beruht auf der gebotenen Berücksichtigung der gerade auch im Vergleich zur Antragstellerin noch höheren Anforderungen auf deren betreffenden Arbeitsposten (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2017, a.a.O., Rn. 21).

53

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 (BayVGh, B.v. 20.4.2016, Az.: 6 CE 16.331 – juris Rn. 20; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016, Az.: 1 B 2/16 – juris Rn. 18).

54

Darüber hinaus hat der Verweis der Antragstellerseite auf die Bewertungen der Leistungen der Antragstellerin im sog. Compass-Basisgespräch und das ihr ausgestellte Dienstzeugnis keine Bedeutung für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der hier angefochtenen periodischen dienstlichen Beurteilung. Beide Institute sind grundsätzlich wesensverschieden zu den dienstlichen Beurteilungen des Beamtenrechts. Während bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung streng nach den Kriterien der Eignung, Leistung und Befähigung (Art. 33 Abs. 2 GG) vorzugehen ist, ist einfachen (Arbeits-)Zeugnissen der Grundsatz der wohlwollenden Formulierung zugrunde zu legen. Abgesehen davon, dass die Antragstellerin ja auch in der angefochtenen dienstlichen Beurteilung durchweg überdurchschnittliche Bewertungen in den Einzelmerkmalen erzielt hat – wie dies auch im Compass-Basisgespräch und den Zeugnissen zum Ausdruck kommt – ist der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Arten der Beurteilung noch aus einem anderen Grund nicht möglich. Während sich die angefochtene dienstliche Beurteilung auf den Beurteilungszeitraum 01.09.2018 bis 31.08.2020 bezieht, bewertet das Compass-Basisgespräch die Leistungen der Antragstellerin im Zeitraum zwischen 01.03.2019 bis 31.05.2021, gleiches gilt für das vorgelegte Zeugnis, das vom 18.06.2021 datiert.

55

Schließlich stellt es keinen Mangel im Beurteilungsverfahren oder in der Beurteilung selbst dar, dass die Gleichstellung der Antragstellerin mit einem schwerbehinderten Menschen keine Berücksichtigung

gefunden hat. Nach Nr. 10 der Beurteilungsrichtlinien sind zwar bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung schwerbehinderter Menschen und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen grundsätzlich die gesetzlichen Regelungen des SGB IX zu beachten. Dies gilt jedoch nicht für die Antragstellerin im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum. Wie der Bevollmächtigte der Antragstellerin selbst ausgeführt und durch Vorlage entsprechender Dokumente glaubhaft gemacht hat, datiert ein entsprechender Antrag der Antragstellerin bei der Agentur für Arbeit Würzburg vom 30.08.2021. Die Gleichstellung erfolgte mit Bescheid vom ...2021 und legt fest, dass die Antragstellerin gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werde. Die Gleichstellung werde mit dem Tag des o.a. Eingangsdatums – also dem 30.08.2021 – wirksam. Der hier streitgegenständliche Beurteilungszeitraum (01.09.2018 bis 31.08.2020) war aber in dem Zeitpunkt, in dem die Gleichstellung der Antragstellerin mit einem schwerbehinderten Menschen wirksam wurde, bereits abgeschlossen, sodass sich hieraus kein Fehler in der Beurteilung ergeben kann.

56

Ohne dass es entscheidungserheblich darauf ankäme enthält der Bescheid der Agentur für Arbeit zudem den Hinweis, dass der Arbeitgeber keinen Abdruck dieses Bescheides erhalte und auch die Antragstellerin selbst hat ausweislich des in den Akten befindlichen Formulars „Rückmeldung zur dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten der D2. T. AG“ vom 06.09.2021 – also zeitlich nach ihrer Antragstellung bei der Agentur für Arbeit – noch angekreuzt, dass sie nicht wünsche, dass ihre Beurteilung der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen zur Kenntnis gebracht werden solle. Erhält die Antragsgegnerin keinen Hinweis auf eine mögliche Schwerbehinderung eines Beamten oder einer Beamtin dürfte ihr eine Berücksichtigung schlicht nicht möglich sein.

57

Der Antrag war daher abzulehnen.

58

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Es entspricht der Billigkeit, dass die Beigeladenen, die sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten jeweils selbst tragen, § 162 Abs. 3 VwGO.

59

4. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3, § 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 GKG. Danach ist der Streitwert ausgehend von der Besoldungsgruppe A 8 (3.404,44 Euro) auf 10.213,32 Euro (3 x 3.404,44 Euro) festzusetzen (BayVGh, B.v. 22.3.2018, Az.: 3 CE 18.398 – juris Rn. 20).