

**Titel:**

**Beförderungsrunde 2022/2023 (Beförderungsamt A 9 vz+Z) bei der Telekom**

**Normenkette:**

GG Art. 33 Abs. 2

**Leitsätze:**

1. Die im Beurteilungsbeitrag enthaltenen textlichen Erläuterungen müssen von den Beurteilern nicht wörtlich übernommen werden. Es reicht aus, wenn sich die Beurteiler eng an die im Beurteilungsbeitrag verwendeten Formulierungen anlehnen und damit deren Sinngehalt wiedergeben. Nur Abweichungen von größerem Gewicht bedürfen einer nachvollziehbaren Begründung. (Rn. 12) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei Auswahlentscheidungen muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Beurteiler ist nicht an die Beurteilungsbeiträge gebunden; er muss sie in seiner Beurteilung nicht „fortschreibend“ übernehmen. Er kann insbesondere unter Berücksichtigung der Wertigkeit der Beschäftigung im Vergleich zu derjenigen der Konkurrenten zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Der Beurteilungsspielraum wird jedoch nur dann rechtmäßig ausgeübt, wenn der Beurteiler die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Bundesbeamtenrecht, Telekom, Konkurrentenstreit, Beförderungsrunde 2022/2023 (Beförderungsamt A 9 vz+Z), Dienstliche Beurteilung, Höherwertiger Einsatz innerhalb der eigenen Laufbahngruppe, Quervergleich, (keine) realistische Beförderungschance

**Vorinstanz:**

VG Würzburg, Beschluss vom 01.12.2022 – W 1 E 22.1689

**Tenor**

- I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 1. Dezember 2022 – W 1 E 22.1689 – wird zurückgewiesen.
- II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten selbst.
- III. Der Streitwert für das Zulassungsverfahren wird auf 12.583,38 € festgesetzt.

**Gründe**

**1**

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

**2**

Er steht als Technischer Fernmeldebetriebsinspektor (Besoldungsgruppe A 9, mittlerer Dienst) im Dienst der Antragsgegnerin, ist bei dem Postnachfolgeunternehmen D1. T. AG (im Folgenden Telekom) beschäftigt und zur Ausübung einer entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 (gehobener Dienst) bewerteten Tätigkeit eines „Sales Account Managers V“ bei der D2. T. GmbH beurlaubt. Bei der dienstlichen Beurteilung vom 9./13 Juni 2022 für den Zeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2021 erhielt er als Gesamturteil die zweithöchste von sechs Notenstufen („sehr gut“) mit der höchsten Ausprägung „++“. Hiergegen hat der Antragsteller durch Schreiben seines Bevollmächtigten vom 14. November 2022 Widerspruch eingelegt, über den noch nicht entschieden wurde.

### 3

Bei der Beförderungsrunde 2022/2023 konkurrieren der Antragsteller und 64 weitere Beamte auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern\_DT\_GKV\_T“ um eine von 9 Planstellen zur Beförderung auf ein nach A9\_vz+Z bewertetes Amt. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er in der Beförderungsliste mit dem Ergebnis „sehr gut ++“ geführt werde. Seine Beförderung in dieser Beförderungsrunde sei nicht möglich, weil nur solche Beamte zum Zuge kommen könnten, die mit „hervorragend +“ beurteilt worden seien. Über den hiergegen erhobenen Widerspruch ist noch nicht entschieden.

### 4

Am 14. November 2022 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht zunächst beantragt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 nach Besoldungsgruppe A9\_vz+Z zu vergebenden 9 Planstellen mit den ausgewählten Konkurrenten/innen auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern\_DT\_GKV\_T“ zu besetzen und diese zu befördern, bis über seine Bewerbung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist. Mit Schriftsatz vom 16. November 2022 wurde dieser Antrag dann auf die beiden Beigeladenen als die zuletzt gereihten Beamten beschränkt. Das Verwaltungsgericht hat diesen Antrag mit Beschluss vom 1. Dezember 2022 mangels Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs abgelehnt. Die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers sei rechtlich nicht zu beanstanden. Auch unter Berücksichtigung seiner Einwendungen erweise sich die Begründung des Gesamturteils als hinreichend konkret und aussagekräftig. Dass für das Gesamturteil sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen zur Verfügung stünden, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolge, sei nicht zu beanstanden; dies lasse vielmehr eine weitere und feinere Differenzierung im überdurchschnittlichen Leistungsbereich zu und trage der Sondersituation bei der Antragsgegnerin Rechnung, wo ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt sei. In der Begründung des Gesamturteils werde die Bewertung der Leistungen des Antragstellers mit der Note „sehr gut ++“ hinreichend plausibel aus den Bewertungen der Einzelmerkmale heraus entwickelt. Insbesondere lasse die Begründung erkennen, dass die Wahrnehmung einer gegenüber seinem Statusamt höherwertigen Tätigkeit hinreichend berücksichtigt worden sei. Zwar bestünden bei beiden Beigeladenen gewisse Zweifel am Gesamturteil „hervorragend +“; allerdings sei aber nicht erkennbar, dass einer von ihnen mit einem schlechteren Gesamturteil als der Antragsteller (sehr gut ++) zu bewerten wäre. Da bei gleichwertigen Gesamturteilen die vorherige dienstliche Beurteilung der Bewerber zu betrachten sei und die Beigeladenen hierbei – ebenso wie die neun folgenden aktuell mit „sehr gut ++“ bewerteten, auf der Liste geführten Beamten – mit „sehr gut ++“ jeweils bessere Ergebnisse als der Antragsteller (gut ++) erzielt hätten, erscheine eine Auswahl des Antragstellers auch bei einer fehlerfreien Wiederholung des Auswahlverfahrens ausgeschlossen.

### 5

Der Antragsteller hat hiergegen Beschwerde eingelegt, mit der er seinen erstinstanzlichen Antrag weiterverfolgt. Die Antragsgegnerin wersetzt sich der Beschwerde.

### II.

### 6

Die Beschwerde des Antragstellers bleibt ohne Erfolg.

### 7

1. Mit der Beschwerde wird (nur) der im erstinstanzlichen Verfahren zuletzt gestellte Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz weiterverfolgt, den das Verwaltungsgericht abgelehnt hat. Nach dem Wortlaut des Beschwerdeantrags (Schriftsatz vom 15.12.2022) wäre Gegenstand des Beschwerdeverfahrens zwar die Freihaltung aller neun bei der Beförderungsrunde 2022/2023 zu vergebenden Planstellen mit der Wertigkeit A9\_vz+Z. Die Begründung der Beschwerde (Schriftsatz vom 23.12.2022) zeigt aber unter entsprechender Heranziehung von § 88 VwGO, dass das Rechtsschutzziel des Antragstellers (weiterhin) allein in der Freihaltung von zwei Beförderungsplanstellen mittels der begehrten Beschwerdeentscheidung besteht, die nach der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung mit den Beigeladenen zu 1) und 2) besetzt werden sollen (vgl. Schriftsatz vom 23.12.2022, S. 7 ff.). Der Prozessbevollmächtigte dürfte im Beschwerdeschriftsatz daher lediglich versehentlich die bei Einleitung des Antragsverfahrens nach § 123

VwGO zunächst noch auf Freihaltung aller neun zu vergebenden Planstellen zielende Antragsformulierung verwendet haben.

## 8

2. Die Beschwerde bleibt erfolglos. Die Gründe, die 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 mit dem Rechtsmittel weiterverfolgten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu entsprechen.

## 9

Der Antragsteller hat nicht glaubhaft gemacht (vgl. BVerwG, B.v. 20.1.2004 – 2 VR 3.03 – juris Rn. 8), dass die Telekom bei der streitigen Auswahlentscheidung über die Besetzung der in Rede stehenden Beförderungämter nach der Besoldungsgruppe A9\_vz+z seinen Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt hat. Ein Anordnungsanspruch ist deshalb, wie das Verwaltungsgericht zutreffend entschieden hat, nicht gegeben.

## 10

Das Verwaltungsgericht ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats zu den Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung mit Blick auf die Besonderheiten des Beurteilungssystems bei der T. (vgl. B.v. 11.2.2020 – 6 ZB 19.2351; B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749; B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409; B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76, jeweils juris m.w.N.) zu dem Ergebnis gelangt, dass die dienstliche Beurteilung des Antragstellers rechtlich nicht zu beanstanden ist und eine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung bildet. Es hat auch ohne Rechtsfehler festgestellt, dass die nach seiner Auffassung hinsichtlich der Bildung der an die Beigeladenen vergebenen Gesamturteile bestehenden Zweifel nicht zum Erfolg des Eilverfahrens führen, da eine Auswahl des Antragstellers auch bei einer etwaigen Korrektur dieser Gesamturteile ausgeschlossen erscheint. Den (insoweit) überzeugenden 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. Der Senat nimmt daher auf die Begründung des angefochtenen Beschlusses Bezug (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO) und führt mit Blick auf das Beschwerdevorbringen ergänzend aus:

## 11

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 Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften 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; BayVG, 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 Maßstabes 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. Das hat das Verwaltungsgereicht mit zutreffender Begründung verneint. Die dagegen mit der Beschwerde erhobenen Einwände greifen nicht durch.

## 12

a) Der in der Beschwerdebegründung erneut hervorgehobene Umstand, dass die Beurteiler bei ihrer textlichen Bewertung der Einzelkriterien diverse in den Erläuterungen der Führungskraft enthaltene deutliche Hervorhebungen nicht wörtlich übernommen und stattdessen eine – nach dem Empfinden des Antragstellers – abgeschwächte Beschreibung verwendet haben, lässt keinen Rechtsfehler zu dessen Nachteil erkennen. Die im Beurteilungsbeitrag enthaltenen textlichen Erläuterungen müssen von den

Beurteilern nicht wörtlich übernommen werden (vgl. BayVGh, B.v. 25.5.2020 – 6 CE 20.699 – juris Rn. 9; B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris). Es reicht vielmehr aus, wenn sich die Beurteiler – wie vorliegend – eng an die im Beurteilungsbeitrag verwendeten Formulierungen anlehnen und damit deren Sinngehalt wiedergeben. Nur Abweichungen von größerem Gewicht bedürfen einer nachvollziehbaren Begründung. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Beurteiler der Einschätzung der Führungskraft hinsichtlich der Benotung der Einzelkriterien nicht folgen und diese herauf- bzw. herabstufen. Vorliegend haben die Beurteiler bei allen sechs Einzelkriterien entsprechend der Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten die Bestnote „sehr gut“ vergeben.

### 13

b) Die Feststellung des Verwaltungsgerichts, das Gesamturteil „sehr gut“ mit der besten Ausprägung „++“ sei in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen für das Statusamt (A 9\_vz) bezogen und plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale (jeweils „sehr gut“) entwickelt sowie ausdrücklich mit dem Vergleich zur Bewertung anderer Mitglieder der Gesamtgruppe begründet worden, wird durch die Beschwerdebegründung nicht in Frage gestellt. Damit wird weder dargelegt, dass die Beurteiler in der Sache etwa von einem unzutreffenden (Leistungs-)Bild des Antragstellers ausgegangen wären oder die inhaltliche Zusammenfassung der Bewertung in den Einzelmerkmalen unzutreffend erfolgt wäre, noch dass die sehr guten Bewertungen der Leistungen bei den Einzelmerkmalen zwingend die Vergabe der Höchstnote „hervorragend“ im Gesamturteil hätten zur Folge haben müssen. Die textlichen Erläuterungen zu den Einzelbewertungen zeigen beim Antragsteller durchwegs tatsächlich das Bild einer „normalen“ sehr guten Leistung, auch wenn man der Stellungnahme der Führungskraft in zwei der insgesamt sechs Einzelmerkmalen („Arbeitsergebnisse“ und „Wirtschaftliches Handeln“) durchaus eine über „sehr gut“ hinausgehende Leistung des Antragstellers entnehmen kann. Das Gesamt-Leistungsbild ist dennoch auch unter Berücksichtigung seines höherwertigen und sogar laufbahnüberschreitenden Einsatzes im Rahmen der Einordnung in die ausdifferenzierte Bewertungsskala für das Gesamturteil mit der Gesamtnote „sehr gut“ in der – besten – Ausprägung „++“ ohne weiteres nachvollziehbar bewertet und hält sich – insbesondere mit Blick auf die noch deutlich höherwertiger beschäftigten Beamten derselben Beförderungsliste – im Rahmen des den Beurteilern zustehenden Beurteilungsspielraums.

### 14

c) Das gegen die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilungen der beiden Beigeladenen gerichtete Beschwerdevorbringen ist bereits deshalb nicht geeignet, den angefochtenen Beschluss in Frage zu stellen, weil das Verwaltungsgericht deren Rechtmäßigkeit ausdrücklich offengelassen („gewisse Zweifel“) und ausgeführt hat, der Antragsteller sei auch bei einer möglichen Neuerstellung dieser Beurteilungen in einem weiteren Auswahlverfahren chancenlos. Ein schlechteres Gesamturteil als „sehr gut ++“ sei für die Beigeladenen angesichts ihrer höherwertigen Beschäftigung (jeweils A 14) und der Einzelbewertungen nicht erkennbar. Bei einem (dann bestehenden) Gleichstand sei entsprechend der Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin vom 1. September 2014 die vorherige dienstliche Beurteilung zu betrachten, wo beide Beigeladenen mit der Gesamtnote „sehr gut ++“ ein besseres Ergebnis als der Antragsteller („gut ++“) erzielt hätten. Diese Annahme wird mit dem Beschwerdevorbringen nicht substantiiert in Zweifel gezogen.

### 15

Dem Einwand des Antragstellers, er sei von seiner unmittelbaren Führungskraft in den Einzelkriterien durchwegs mit „sehr gut“ und damit besser bewertet worden als die beiden Beigeladenen, bei denen die jeweilige Führungskraft jeweils dreimal nur die Note „gut“ vergeben hätte, kann nicht gefolgt werden. Er übersieht, dass es für den Leistungsvergleich vorrangig auf das vergebene Gesamturteil und nicht auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ankommt.

### 16

Bei den von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen, wie hier der Vergabe eines nach Besoldungsgruppe A9\_vz+Z bewerteten Beförderungsamtes, muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – ZBR 2016, 128 Rn. 58; BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGh, B.v. 4.3.2016 – 6 CE 15.2583 – juris Rn. 7).

## 17

Im Beurteilungssystem der Antragsgegnerin müssen die zuständigen Erst- und Zweitbeurteiler(innen) 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. Der einzelne Beurteiler ist allerdings nicht an die Feststellungen und Bewertungen Dritter in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste. Er kann vielmehr insbesondere unter Berücksichtigung der Wertigkeit der Beschäftigung im Vergleich zu derjenigen der jeweiligen Konkurrenten zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Der Beurteilungsspielraum wird jedoch nur dann rechtmäßig ausgeübt, wenn der Beurteiler die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet (vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10.13 – juris Rn. 24 f. m.w.N.).

## 18

Diesen Anforderungen haben die Beurteilerinnen bei der dienstlichen Beurteilung der beiden Beigeladenen sowohl hinsichtlich der Einzelkriterien als auch mit Blick auf das Gesamturteil ausreichend Rechnung getragen. Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder 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“ oder gar „sehr gut“ erfüllt, der einer (deutlich) höheren Besoldungsgruppe/Laufbahngruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt.

## 19

Anders als die unmittelbare Führungskraft, die bei ihrer Bewertung allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen des vom Beamten innegehabten Arbeitspostens (bei beiden Beigeladenen bewertet nach EG 10/ A 14) abzustellen hat, muss der zuständige Beurteiler die Leistungen an den Anforderungen des jeweiligen Statusamtes beurteilen. Daher ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn er in dem Fall, dass der Beamte – wie vorliegend beide Beigeladenen – auf einem Arbeitsposten beschäftigt war, der deutlich höherwertig und sogar einer höheren Laufbahn zugeordnet ist als sein Statusamt, bei bestimmten Einzelmerkmalen der bewertenden Einschätzung durch die Führungskraft nicht folgt, sondern diese von „gut“ auf „sehr gut“ heraufsetzt. Das ist im Fall der Beigeladenen in nicht zu beanstandender Weise geschehen.

## 20

Der Einwand des Antragstellers, es könne im Ergebnis nicht festgestellt werden, dass die beiden Beigeladenen deutlich höherwertig eingesetzt seien als er, greift nicht durch. Er beruht offensichtlich auf der – irrigen – Annahme, zwischen der nach Entgeltgruppe 9 (EG 9) bewerteten Tätigkeit des Antragstellers und der nach Entgeltgruppe 10 (EG 10) bewerteten Tätigkeiten der Beigeladenen bestehe nur ein nicht ins Gewicht fallender („marginaler“) Unterschied. Tatsächlich entspricht aber die EG 9 nach der freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbewertung (nur) der Besoldungsgruppe A 13 des gehobenen Dienstes, der EG 10 ist dagegen die Bewertung A 13/14 des höheren Dienstes zugeordnet. Damit besteht im Hinblick auf die vom Antragsteller und den Beigeladenen bekleideten Dienstposten ein Unterschied nicht nur von einer Besoldungsgruppe, sondern vielmehr auch von einer Laufbahngruppe. Die Annahme einer deutlich höherwertigen Tätigkeit der Beigeladenen im Vergleich mit dem Antragsteller ist daher durchaus gerechtfertigt. Vor dem Hintergrund ihrer deutlich höherwertigen Verwendung vermag der Senat im Übrigen die vom Verwaltungsgericht geäußerten „gewissen Zweifel“ an der Rechtmäßigkeit der Gesamturteile an die Beigeladenen nicht zu teilen. Die geringfügig schlechtere Benotung der Leistungen der Beigeladenen durch ihre unmittelbaren Führungskräfte in einigen wenigen Einzelmerkmalen ist vielmehr in Anbetracht der von den Beigeladenen erfüllten deutlich anspruchsvolleren Aufgaben von nur untergeordneter Bedeutung (vgl. OVG NW, B.v. 9.9.2020 – 1 B 414/20 – juris Rn. 13). Unter der gebotenen Berücksichtigung der gerade

auch im Vergleich zum Antragsteller noch höheren Anforderungen auf deren Arbeitsposten lässt die Bewertung ihrer Leistungen mit der Bestnote „hervorragend“ mit der Ausprägung „+“ keinen Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen.

## **21**

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).

## **22**

Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG sowie § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG. Anzusetzen ist danach im Ergebnis ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge der Endstufe (BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – BayVBI 2018, 390).

## **23**

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