

Titel:

Erfolgles Konkurrentenstreitverfahren

Normenkette:

VwGO § 123 Abs. 1

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Dienstliche Beurteilungen unterliegen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle; die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich 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. (Rn. 9) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden; welchen Umfang und welche Tiefe die Begründung des Gesamturteils haben muss, hängt wesentlich von den Umständen des Einzelfalls ab. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die dienstliche Beurteilung dient neben der objektiven individuellen Bewertung der Leistungen des Beamten dem Vergleich des jeweiligen Beamten mit den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe und Laufbahn; eine Bezugsgruppe muss deshalb in dem Sinn „homogen“ zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als die maßgeblichen Beurteilungskriterien gelten. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Konkurrentenstreit, Deutsche Telekom AG, Beförderungsausschuss, Leistungsgrundsatz, Auswahlentscheidung, Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils, Beurteilung, Auseinanderfallen von Statusamt und Arbeitsposten, Höherwertige Tätigkeit, Konkurrentenstreitverfahren, Besoldungsgruppe A 13_vz+Z, Beförderungsliste, Beförderung, Begründung des Gesamtergebnisses, Übergang vom 5-stufigen Einzelnotensystem zum 6-stufigen Gesamtnotensystem

Vorinstanz:

VG Augsburg, Beschluss vom 25.04.2023 – Au 2 E 22.2164

Tenor

I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 25. April 2023 – Au 2 E 22.2164 – wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 18.727,20 € festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller steht als Technischer Fernmeldeoberamtsrat (Besoldungsgruppe A 13_vz) im Dienst der Antragsgegnerin und ist bei der Deutschen Telekom AG (im Folgenden: Telekom) beschäftigt. Er ist (in-sich-)beurlaubt und war in der Organisationseinheit G. vom 1. September 2019 bis 31. Oktober 2020 als Privacy Manager III auf einem mit EG9 (entspricht Besoldungsgruppe A 13) bewerteten Arbeitsposten

eingesetzt, vom 1. November 2020 bis 31. August 2021 als Privacy Manager V auf einem mit AT1-2 (entspricht Besoldungsgruppe A 15) bewerteten Arbeitsposten. In der dienstlichen Beurteilung vom 20./28. Juni 2022 wurden seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für den Zeitraum vom 1. September 2019 bis 31. August 2021 mit dem abschließenden Gesamturteil „Sehr gut“ in der Ausprägung „++“ bewertet. Der Antragsteller hat gegen die Beurteilung Widerspruch eingelegt, den die Telekom mit Widerspruchsbescheid vom 4. November 2022 zurückgewiesen hat. Über die dagegen erhobene Klage ist noch nicht entschieden.

2

Bei der Beförderungsrunde 2022/2023 konkurrierten der Antragsteller, der zuletzt am 1. September 2020 befördert worden war, und 11 weitere Bewerber im gleichen Statusamt (Besoldungsgruppe A 13_vz) auf der Beförderungsliste G. um zwei zu vergebende Beförderungsämt der Besoldungsgruppe A 13_vz+Z. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 teilte die Telekom dem Antragsteller mit, dass er in dieser Runde nicht befördert werden könne, weil nur solche Beamtinnen und Beamte zum Zuge kommen könnten, die – wie die Beigeladene – mit mindestens „Hervorragend“ in der Ausprägung „+“ beurteilt worden seien. Gegen diese Auswahlentscheidung hat der Antragsteller Widerspruch erhoben, über den nach Aktenlage noch nicht entschieden ist.

3

Er hat zudem beim Verwaltungsgericht beantragt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zu untersagen, im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 nach Besoldungsgruppe A 13_vz+Z auf der Basis der Mitteilung vom 27. Oktober 2022 Konkurrentinnen oder Konkurrenten auf der Beförderungsliste G. zu befördern, solange nicht über seine Beförderung unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist. Das Verwaltungsgericht hat diesen Antrag mit Beschluss vom 25. April 2023 mangels Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs abgelehnt.

4

Der Antragsteller hat hiergegen Beschwerde eingelegt, mit der er seinen erstinstanzlichen Antrag weiterverfolgt.

II.

5

Die Beschwerde des Antragstellers bleibt ohne Erfolg.

6

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 mit dem Rechtsmittel weiterverfolgten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu entsprechen.

7

Gemessen an den für eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG geltenden Maßgaben (vgl. hierzu die zwischen den Beteiligten ergangenen Senatsbeschlüsse vom 20.4.2016 – Az. 6 CE 16.331 –, vom 30.3.2017 – 6 CE 17.426 – und vom 26.8.2019 – 6 CE 19.1409) lässt die streitige Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Sie wurde auf der Grundlage von aussagekräftigen, d.h. aktuellen und hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden dienstlichen Beurteilungen vorgenommen, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

8

1. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 20./28. Juni 2022 für den Zeitraum vom 1. September 2019 bis 31. August 2021 weist keine rechtlichen Mängel auf.

9

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen

ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, z.B. BVerwG, U.v. 11.12.2008 – 2 A 7.08 – ZBR 2009, 196/197; U.v. 27.2.2003 – 2 C 16.02 – juris; BayVGh, B.v. 5.3.2012 – 6 ZB 11.2419 – juris Rn. 4; B.v. 3.6.2015 – 6 ZB 14.312 – juris Rn. 5; B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 9). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg.

10

Gemessen daran greifen die Einwände des Antragstellers gegen seine dienstliche Beurteilung vom 20./28. Juni 2022 nicht durch.

11

a) Ohne Erfolg bleibt die Rüge, die Begründung des Gesamtergebnisses werde den Begründungsanforderungen insbesondere im Hinblick auf den Übergang vom 5-stufigen Einzelnotensystem zum 6-stufigen Gesamtnotensystem nicht gerecht.

12

Der Antragsteller ist der Auffassung, das Verwaltungsgericht habe zu Unrecht angenommen, dass die Benotung „gerade noch“ (BA S. 21 oben) hinreichend begründet sei. Es verkenne schon im Grundsatz die Begründungsanforderungen im Einzelfall und wende diese fehlerhaft an. Gerade durch das durch die Beurteilungsrichtlinien etablierte Beurteilungssystem mit seinen Besonderheiten (abweichendes Einzelnoten- und Gesamtnotensystem bei Auffächerung in Ausprägungsgrade) mache in jedem Einzelfall eine substantielle textliche Begründung des individuell ausgeworfenen Gesamturteils erforderlich, gerade weil es für die Benotung der Einzelkriterien einerseits und der Vergabe des Gesamturteils andererseits unterschiedliche Notensysteme vorsehe. Ausschlaggebend sei, dass das Notensystem bei den Gesamtnotenstufen nach oben hin um die Gesamtnote „hervorragend“ erweitert werde. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertung ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden sei (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in das Gesamturteil), sei nicht abstrakt vorgegeben. Gerade aus diesem Grund müsse der angesprochene Übersetzungsvorgang einschließlich der Vergabe des Ausprägungsgrades in jeder dienstlichen Beurteilung ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls nachvollziehbar erläutert werden. Diese Einwände greifen nicht durch.

13

Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten (vom 19.12.2013 i.d.F. vom 9.6.2021) weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen besonderen „Erst- und Zweitbeurteiler(innen) innerhalb der DTAG“ zu (Nr. 4.2). Diese müssen nach Nr. 5 für den (Regel-)Fall, dass sie nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Die unmittelbaren Führungskräfte haben bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen (§ 1 und § 2 Abs. 3, 4 der Anlage 4 zur Beurteilungsrichtlinie), folglich also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen nach Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien (vgl. auch § 1 Abs. 1 und 5, § 6 Abs. 1 PostLV, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV) die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und – anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme – das abschließende Gesamturteil abzugeben. Nach diesem Beurteilungssystem, das rechtlich nicht zu beanstanden ist (etwa BayVGh, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 21 m.w.N.), steht für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung BayVGh, B.v. 8.12.2015 – 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16;

B.v. 26.2.2016 – 6 CE 16.240 – juris Rn. 20; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 – 1 B 2/16 – juris Rn. 14 ff.). Wegen dieser unterschiedlichen Bewertungsmaßstäbe und -skalen bedarf das Gesamturteil zwar einer Begründung; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 36; BayVGh, B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 22). Allerdings reicht insoweit, wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, grundsätzlich eine kurze Begründung aus (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 30).

14

Wie das Verwaltungsgericht zu Recht ausgeführt hat, genügt die Beurteilung des Antragstellers diesen Anforderungen.

15

Das Gesamturteil „sehr gut“ mit der besten Ausprägung „++“ wurde auf das Statusamt des Klägers bezogen und nicht nur unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale, sondern auch unter Berücksichtigung der zuletzt höherwertigen Tätigkeit individuell und ausführlich erläutert. Zur Begründung des Gesamturteils wurde in den Blick genommen, dass der Antragsteller innerhalb des Beurteilungszeitraums zuletzt (vom 1. 11.2020 bis 31.8.2021) eine gegenüber seinem Statusamt A 13 höherwertige (A 15) Funktion als Privacy Manager V wahrgenommen hat. Weiter wurde insbesondere ausgeführt, dass bei der Vergabe der Gesamtergebnisse nach der Einzelleistung im Vergleich zur Gesamtgruppe auf derselben Beurteilungsliste zu differenzieren sei. Der Antragsteller könne nicht das beste Gesamtergebnis „hervorragend“ erhalten. Dieses hätten auf der Beurteilungsliste des Antragstellers ausschließlich solche Beamte erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen hätten und außerdem über den gesamten Beurteilungszeitraum zwei Besoldungsgruppen höherwertig eingesetzt worden seien. Bei der Festlegung des Gesamtergebnisses würden alle Einzelmerkmale gleichmäßig gewichtet. Die – zweitbestes – Gesamtnote „Sehr gut“ habe vergeben werden können, da in den Einzelmerkmalen sechsmal „Sehr gut“ vergeben worden sei. Obwohl der Antragsteller in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, habe in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und im Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „Hervorragend“ erteilt werden können. Die Erteilung des Ausprägungsgrades „++“ signalisiere dabei eine Tendenz der Leistung zur nächsthöheren Note.

16

Aus dieser Begründung wird in ausreichender und plausibler Weise deutlich, warum die Beurteiler im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums die (Best-)Bewertung aller Einzelmerkmale mit „Sehr gut“ aus der fünfstufigen Notenskala rechtsfehlerfrei in das (zweitbeste) Gesamturteil „Sehr gut“ oberer Rand der sechsstufigen Notenskala umgesetzt haben.

17

Eine weitergehende Begründung, weshalb der Antragsteller nicht das Gesamturteil „Hervorragend“ erhalten hat, ist nicht erforderlich (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 24 f.). Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden (BayVGh, B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 25). Welchen Umfang und welche Tiefe die Begründung des Gesamturteils haben muss, hängt wesentlich von den Umständen des Einzelfalls ab. Bedeutsam ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird oder ob und in welchem Umfang der zu Beurteilende etwa höherwertig eingesetzt war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich dieser höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, B.v. 17.7.2017 – 1 B 126/17 – juris Rn. 14). Bei der Beurteilung des Antragstellers ging es in erster Linie darum, das einheitlich sehr gute Leistungsbild bei sämtlichen Einzelmerkmalen zunächst auf einem amtsangemessenen, später auf einem deutlich höherwertigen Arbeitsposten in die differenziertere Notenskala für das Gesamturteil umzusetzen. Diese Aufgabe haben die Beurteiler ohne Rechtsfehler gelöst. Dass der Antragsteller nicht die Spitzennote „hervorragend“ erhalten hat, ist nachvollziehbar begründet und hält sich gerade im Vergleich mit der Beurteilung der Beigeladenen – ohne weiteres – im Rahmen des Beurteilungsspielraums

18

b) Ebenfalls ohne Erfolg bleibt der Einwand der Beschwerde, die Verknüpfung der Vergabe der Bestnote „hervorragend“ an die durchgängige und nicht zur zeitweise Ausübung eines Laufbahnübergreifend höherwertigen Arbeitspostens sei schematisch und daher mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar erfolgt. Der Vorwurf, es würden keine homogenen Vergleichsgruppen gebildet und amtsangemessen Beschäftigte jedenfalls auf der hier betroffenen Beförderungsliste G. in unzulässiger Weise bei der Vergabe der Spitzennote ausgegrenzt, begründet keinen Rechtsverstoß.

19

Dem Senat ist aus zahlreichen vergleichbaren Streitigkeiten bekannt, dass die Bestnote „hervorragend“ zwar in der Regel, aber nicht ausschließlich an höherwertig zum Einsatz kommende Beamte mit Spitzenbewertungen vergeben wird (vgl. etwa BayVGh, B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 23). Die Aufspreizung der Noten für das Gesamturteil gerade im oberen Bereich („hervorragend“ und „sehr gut“ mit jeweils drei Ausprägungsgraden) soll einerseits den nötigen Raum für eine sachgerechte Beurteilung solcher Beamten schaffen, die bei sehr guten oder sogar Spitzenleistungen zugleich – teilweise deutlich – höherwertig eingesetzt sind; denn es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „sehr 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 (BayVGh, B.v. 30.3.2017 – 6 CE 17.426 – juris Rn. 15 m.w.N.; B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 25). Daneben soll sie aber auch solchen (amtsangemessen beschäftigten) Beamten zugutekommen, die ausweislich der beschreibenden Texte ihrer unmittelbaren Führungskräfte ein so hervorragendes Leistungsbild abgeben, dass ihre (innerhalb des Systems der Einzelnoten keine weitere Steigerung zulassenden) Bewertungen der Einzelmerkmale mit der Note „sehr gut“ dieses besonders hervorstechende Leistungsbild nur unvollkommen wiedergeben (vgl. OVG NW, B.v. 14.7.2017 – 1 B 98/17 – juris Rn. 19). Diese Handhabung ist nicht zu beanstanden. Sie führt nicht dazu, dass amtsangemessen beschäftigte Beamte von vornherein bei der Vergabe der Spitzennote „hervorragend“ in unzulässiger Weise ausgegrenzt werden könnten (BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 25).

20

Entgegen der Auffassung der Beschwerde lässt sich der Begründung des streitigen Gesamturteils auch nicht entnehmen, dass die beste Notenstufe allein den noch höherwertiger eingesetzten Beamten vorbehalten sei; vielmehr wird dort lediglich zum Ausdruck gebracht, dass im Rahmen der Beurteilungsrunde für den Beurteilungszeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2021 nur diejenigen Beamten auf der Beförderungsliste die Bestnote „hervorragend“ erhalten haben, denen die Führungskraft im Beurteilungsbeitrag – bezogen auf den jeweiligen Arbeitsposten – eine vergleichbare Leistung (also sehr gute Einzelleistungen) attestiert haben, die diese Leistung aber während des gesamten Beurteilungszeitraums auf einem höherwertigen Arbeitsposten erbracht haben. Mit Blick auf den Antragsteller ergibt sich aus dem Beurteilungsbeitrag der unmittelbaren Führungskraft nicht, dass er – im Quervergleich – nicht nur sehr gute, sondern so herausragende Leistungen erbracht hat, dass trotz des – bezogen auf die Dauer des Beurteilungszeitraums – nur teilweise höherwertigen Einsatzes ausnahmsweise nur die Vergabe der Spitzennote als beurteilungsfehlerfrei erscheinen würde.

21

Es ist nichts dafür ersichtlich, dass die für den Antragsteller maßgebliche Vergleichsgruppe rechtsfehlerhaft gebildet worden ist. Die dienstliche Beurteilung dient neben der objektiven individuellen Bewertung der Leistungen des Beamten dem Vergleich des jeweiligen Beamten mit den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe und Laufbahn (vgl. BVerwG, U.v. 26.9.2012 – 2 A 2.10 – juris Rn. 9; BVerwG, U.v. 2.3.2000 – 2 C 7.99 – juris). Eine Bezugsgruppe muss deshalb in dem Sinn „homogen“ zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als die maßgeblichen Beurteilungskriterien gelten. Nur dann können diese bei den einzelnen, miteinander in einem Konkurrenzverhältnis stehenden Beamten verglichen und sie in eine bestimmte Reihenfolge gebracht werden. Diesen Anforderungen wird die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes, wie sie hier gebildet worden ist, in besonderem Maße gerecht (BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34.04 – juris Rn. 15; B.v. 7.3.2017 – 2 B 25.16 – juris Rn. 9; BayVGh, B.v. 11.2.2020 – 6 ZB 19.2351 – Rn. 17). Das gilt grundsätzlich auch mit Blick auf solche Beamte, die einen mehr oder weniger höherwertigen Dienst- oder Arbeitsposten wahrnehmen. Denn dadurch ändert sich nichts an ihrem Status und damit an den

Beurteilungsmaßstäben (BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 30). Der Senat verkennt nicht, dass im Beurteilungssystem der Telekom die Chancen auf „Profilierung“ und Spitzenbeurteilung mit der (Höher-)Wertigkeit des wahrgenommenen Arbeitspostens steigen, weil – wie oben ausgeführt – grundsätzlich davon auszugehen ist, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines höherwertigen Arbeitspostens „gut“ erfüllt, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Das ist aber nicht etwa von vornherein rechtswidrig, sondern im Gegenteil gerade Ausdruck des in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsprinzips (BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 31).

22

c) Zu Recht hat das Verwaltungsgericht schließlich mit Blick auf die dienstliche Beurteilung der Beigeladenen einen Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers verneint.

23

Die Rüge, die Vorinstanz habe zu Unrecht angenommen, die Beigeladene habe nach der Begründung des Gesamturteils („hervorragend +“) bei sämtlichen Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt, der Antragsteller hingegen nur bei einigen, kann aus mehreren Gründen nicht durchgreifen. Zum einen war diese Erwägung für das Verwaltungsgericht nicht entscheidungstragend. Es hat das bessere Gesamturteil und dessen Begründung im Vergleich mit der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers schon deshalb als plausibel angesehen, weil sich die Beurteiler darauf stützen durften, dass die Beigeladene – anders als der Antragsteller – während des gesamten Beurteilungszeitraums höherwertig oberhalb der eigenen Laufbahngruppe auf einer mit Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Tätigkeit eingesetzt war.

24

Zum anderen haben die Beurteiler ihren Spielraum nicht überschritten, wenn sie der Beigeladenen attestieren, diese habe bei sämtlichen Einzelmerkmalen besonders hervorzuhebende Leistungen erbracht, solche dem Antragsteller hingegen „nur“ bei einigen zusprechen. Zwar stammen die zugrundeliegenden Stellungnahmen von verschiedenen Fachvorgesetzten, denen keine konkreten Formulierungen vorgegeben waren, wie sie in den Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen ein über die Stufe „sehr gut“ hinausgehende Spitzenleistungen begründen können. Diese – typischerweise unterschiedlichen – Stellungnahmen verschiedener Fachvorgesetzter für verschiedene Arbeitsposten zu vergleichen und zu bewerten ist aber gerade (Kern-)Aufgabe der Beurteiler. Dass sie hierbei ihren Beurteilungsspielraum überschritten haben könnten ist nicht ersichtlich. Dass sie der Beigeladenen auch insoweit – unabhängig von der durchgehend höherwertigen Tätigkeit – einen leichten Vorsprung gegenüber dem Antragsteller zumessen, ist angesichts der jeweiligen Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen ohne weiteres nachvollziehbar.

25

2. 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 hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

26

3. Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG sowie § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG (BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – BayVBI 2018, 390) und entspricht der nicht in Frage gestellten Streitwertfestsetzung im erstinstanzlichen Verfahren.

27

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