

Titel:

**Erfolgles Konkurrentenstreitverfahren eines technischen Posthauptsekretärs
(Besoldungsgruppe A 8) - Beförderungsrunde 2023/2024**

Normenkette:

PostPersRG § 4 Abs. 2

GG Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123

Leitsatz:

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander (hier: 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. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Rechtmäßigkeit einer Beförderungsauswahlentscheidung, Heranziehung von Hilfskriterien bei Beurteilungsgleichstand (hier: rechtmäßig), Konkurrentenstreitverfahren, technischer Posthauptsekretär, Besoldungsgruppe A8, Beförderungsrunde, Nichtberücksichtigung, Auswahlentscheidung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Beförderungsrunde 2023/2024, Beurteilung, höherwertiger Dienstposten

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

3. Der Streitwert wird auf 11.050,83 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der am ... geborene Antragsteller steht als Beamter auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe A8 (technischer Posthauptsekretär) als Operations Manager III im Dienst der Antragsgegnerin. Mit seinem Antrag wendet er sich gegen seine Nichtberücksichtigung in der aktuellen Beförderungsrunde.

2

Auf Grundlage sich lückenlos aneinanderreihender Beurlaubungen nach Maßgabe des § 4 Abs. 2 des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) wurde der Antragsteller auf seinen Antrag hin insgesamt für die Zeit vom 01.01.2020 bis zum Ablauf des 31.12.2023 auf einem nach A12 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) bewerteten Posten bei der D T ... eingesetzt. Bei dieser Gesellschaft handelt es sich um eine 100%ige Tochtergesellschaft der D T AG. Zum 01.06.2020 wurde er für die Laufzeit des Prototyps „Operations“ (längstens bis zum 28.02.2021) vorübergehend in die Organisationseinheit Prototyp E-PRTOP_CB, Chapter Operations Germany ..., versetzt. Im Rahmen der Versetzung erfolgte insbesondere keine Änderung der Eingruppierung. Mit Verfügung vom 22.03.2021 wurde er mit Wirkung vom 01.04.2021 in der D T IT im Bereich IT-SC4_CAd-Chapter OPS Bus. Application SOUTH 04 eingesetzt, ohne dass dies eine Änderung seiner Eingruppierung zur Folge hatte.

3

1. Im Zuge der Beförderungsrunde 2023/2024 standen bei der Antragsgegnerin auf der Beförderungsliste „Beteiligung intern_DT_IT_T“ elf Planstellen zur Beförderung in die Besoldungsgruppe A9_vz zur Verfügung.

4

In der periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.09.2018 bis 31.08.2020 hatte der Antragsteller zunächst sechsmal die Einzelbewertungen „sehr gut“ erzielt und in der Gesamtwertung das Urteil „sehr gut ++“ erhalten. Hier war der seit seiner letzten Beförderung zum 01.09.2018 im Statusamt A8 technisch eingruppierte Antragsteller bereits über den gesamten Beurteilungszeitraum hinweg höherwertig in einem Amt der Besoldungsgruppe A12 tätig gewesen.

5

In seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 01.09.2020 bis 31.08.2022 erzielte der Antragsteller sechsmal die Einzelbewertungen „sehr gut“ und bekam in der Gesamtbewertung das Urteil „Hervorragend Basis“ zuerkannt. Der Antragsteller war im Statusamt A8 technisch weiterhin über den gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig – oberhalb der eigenen Laufbahngruppe – als Professional IT-Betriebssupport III bei der D T ... und damit auf einem nach A12 bewerteten Dienstposten eingesetzt gewesen. Mit der Einführung der Global Job Architecture war der Antragsteller seit dem 01.09.2021 dem Jobprofil Level Operations Manager III zugeordnet. Bei „Schwerbehinderteneigenschaft“ war „ja“ angekreuzt. Der Beurteilung lag die Stellungnahme der Führungskraft C. B. zugrunde. Zu sämtlichen Einzelmerkmalen waren sowohl in der Beurteilung als auch in der Stellungnahme zur Beurteilung umfangreiche Verbalausführungen enthalten. Die verbale Begründung des Gesamtergebnisses umfasst eine DIN A4-Seite. Auf diese wird Bezug genommen.

6

Der Antragsteller wünschte ausweislich des in den Akten befindlichen Formulars „Rückmeldung zur dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten der D T AG“ vom 07.07.2023, dass eine mündliche Besprechung zur Beurteilung durchgeführt werde. Nach der Dokumentation fand diese Besprechung am 10.07.2023 statt. Die Beteiligung der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und des Betriebsrats wünschte der Antragsteller nicht.

7

Mit Schreiben seiner Bevollmächtigten vom 21.07.2023 erhob der Antragsteller Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung vom 01.09.2020 bis 31.08.2022, über den bislang noch nicht entschieden wurde.

8

Die Beigeladene befand sich im Beurteilungszeitraum 01.09.2018 bis 31.08.2020 im Statusamt einer technischen Fernmeldehauptsekretärin (Besoldungsgruppe A8) und bekleidete ebenfalls in diesem Zeitraum einen Dienstposten der Wertigkeit der Besoldungsgruppe A12 bei der Beteiligung intern_DT_IT als SB Service Support IV. Sie erzielte in der für diesen Zeitraum erstellten Beurteilung sechsmal das Ergebnis „sehr gut“ sowie im Gesamtergebnis das Urteil „sehr gut ++“. Dem lag ein entsprechender Beurteilungsbeitrag des für sie im Beurteilungszeitraum zuständigen Dienstvorgesetzten zugrunde. Im Beurteilungszeitraum 01.09.2020 bis 31.08.2022 war die Beigeladene ebenfalls im Statusamt einer technischen Fernmeldehauptsekretärin tätig und auf einem der Besoldungsgruppe A12 zugeordneten Dienstposten bei der Beteiligung intern_DT_IT als Service Quality Manager IV eingesetzt. Sie erzielte in der für diesen Zeitraum erstellten Beurteilung sechsmal das Ergebnis „sehr gut“ sowie im Gesamtergebnis ebenfalls das Urteil „Hervorragend Basis“. Dem lagen entsprechende Stellungnahmen zweier unmittelbarer Dienstvorgesetzter zugrunde, denen sie im Beurteilungszeitraum unterstellt war.

9

Unter dem Stichwort „Beförderungsmaßnahme 01.09.2023“ hielt die Antragsgegnerin in einem Aktenvermerk fest, dass der Dienstvorgesetzte am 21.08.2023 nach Durchführung einer Betriebsratsbeteiligung elf namentlich benannte Beamte der Einheit Beteiligung intern_DT_IT_T zur Beförderung nach Besoldungsgruppe A9_vz ausgewählt habe.

10

Mit Schreiben vom 19.10.2023 wurde dem Antragsteller von der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass er im Zuge der Beförderungsrunde 2023/2024 mit dem Ergebnis „Hervorragend Basis“ geführt werde und daher nicht befördert werden könne. Insgesamt stünden elf Planstellen zur Verfügung, die Beförderungsliste umfasse insgesamt 83 Bewerber. Es könnten daher neben den Beamten mit einem besseren Gesamtergebnis nicht alle Beamte befördert werden, die dasselbe Gesamtergebnis wie der Antragsteller hätten. Eine weitere Differenzierung der gleich beurteilten Beamten sei anhand der Feinausschärfung sowie unter Heranziehung der letzten Beurteilung nicht möglich. Daher sei in einem weiteren Schritt das

Hilfskriterium des Zeitpunkts der letzten Beförderung zu nutzen. Die Auswahl habe ergeben, dass nur die spätestens zuletzt zum 01.07.1998 beförderten Beamten befördert werden könnten.

11

Gegen diese Mitteilung ließ der Antragsteller über seine Bevollmächtigte mit Schreiben vom 02.11.2023 Widerspruch erheben, über den bislang noch nicht entschieden wurde.

12

2. Mit Schriftsatz seiner Bevollmächtigten vom 02.11.2023, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, ließ der Antragsteller beantragen,

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache untersagt, die Beförderung wenigstens eines Konkurrenten des Antragstellers nach Besoldungsgruppe nach A9_vz durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und sie wird verpflichtet, bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A9_vz freizuhalten.

13

Vorsorglich wurde beantragt,

die Antragsgegnerin vorab, ggf. telefonisch, anzuhalten, vor dem rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens die Besetzung des Dienstpostens/der Beförderungsstelle nicht vorzunehmen.

14

Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sowohl Anordnungsgrund als auch Anordnungsanspruch vorliegen würden. Konkret sei der Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt. Die Auswahlentscheidung verstoße gegen Art. 33 des Grundgesetzes (GG), weil die Antragsgegnerin die Auswahlentscheidung zwischen den Bewerbern unter Verstoß gegen das Leistungsprinzip vorgenommen habe. Aus der Mitteilung vom 19.10.2023 sei die Auswahl anhand der dienstlichen Beurteilungen und die weitere Differenzierung anhand der letzten Beförderung (Stichtag 01.07.1998) erfolgt, weil eine Differenzierung der gleich beurteilten Beamten anhand der „Feinausschärfung und Heranziehung der letzten Beurteilung“ nicht möglich gewesen sei. Die Heranziehung des leistungsfremden Hilfskriteriums der letzten Beförderung sei rechtswidrig. Auf Hilfskriterien könne ohne Verstoß gegen den Grundsatz der Bestenauslese nur abgestellt werden, wenn sich der Dienstherr zuvor bemüht habe, mithilfe hinreichend differenzierter Beurteilungen anhand der rechtlich gebotenen Leistungskriterien eine Bestenauslese vorzunehmen. Seien die aktuellen Beurteilungen mehrerer Bewerber gleich, seien auch die früheren Beurteilungen und der sonstige Inhalt der Personalakten zu berücksichtigen, soweit er für die Eignungsbeurteilung bedeutsam sei. Diese Mitteilung vom 19.10.2023 verstoße auch gegen das Bestimmtheitsgebot. Aus dieser Mitteilung ergebe sich beispielsweise nicht, auf welchem Ranglistenplatz der Antragsteller, ausgehend von den oben genannten Kriterien, stehe. Es fehle zudem eine Begründung, warum eine weitere Differenzierung anhand der letzten Beurteilung nicht möglich gewesen sei. Unklar bleibe zudem, warum keine leistungsnäheren Kriterien herangezogen worden seien.

15

Auch die zugrunde gelegte Regelbeurteilung 2020/2022 sei fehlerhaft. Das bei der Antragsgegnerin etablierte Beurteilungssystem mache in jedem Einzelfall eine substanzielle textliche Begründung des individuell ausgeworfenen Gesamturteils erforderlich, weil es für die Benotung der Einzelkriterien einerseits und die Vergabe des Gesamturteils andererseits unterschiedliche Notensysteme vorsehe. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden sei (Übersetzung), sei nicht abstrakt vorgegeben. Daher müsse der Übersetzungsvorgang nachvollziehbar erläutert werden. Sei der Beamte zuvor höherwertig eingesetzt gewesen, mache dies den Übersetzungsvorgang noch komplexer. Zusätzlich müssten hier die entsprechenden Überlegungen der Beurteiler in der Beurteilung nachvollziehbar gemacht werden. Die in der angefochtenen Beurteilung erfolgten Ausführungen genügten diesen Anforderungen nicht. Es fehle eine Begründung, warum der Antragsteller nicht das beste Gesamtergebnis erhalten habe, obwohl er durchwegs in den einzelnen Kategorien die höchste Bewertung erzielt habe. In Verbindung damit, dass der Antragsteller höherwertig eingesetzt gewesen sei, hätte es einer Erläuterung des Gesamtergebnisses bzw. des Übersetzungsvorganges bedurft. Zusätzlich sei unklar, nach welchen Kriterien der Antragsteller der Vergleichsgruppe zugeordnet worden sei und ob diese homogen sei. Dies sei erforderlich, weil für alle

Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten würden. Nur dann könnten diese Kriterien bei den einzelnen Beamten miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge gebracht werden.

16

Mit Schriftsatz vom 03.11.2023 teilte die Antragsgegnerin die ladungsfähige Anschrift der zuletzt gereihten Konkurrentin auf der Beförderungsliste mit und sicherte zugleich zu, bis zur Entscheidung des Gerichts über den Antrag keine entsprechende Beförderung vorzunehmen.

17

Mit Beschluss des Gerichts vom 06.11.2023 wurde die auf der Beförderungsliste zuletzt gereichte Konkurrentin zum Verfahren beigelegt. Diese hat sich zum Verfahren nicht geäußert und insbesondere keine Anträge gestellt.

18

Mit Schriftsatz vom 09.01.2024 beantragte die Antragsgegnerin den Antrag abzulehnen.

19

Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass der Antragsteller keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht habe. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers sei nicht verletzt. Der Antragsteller habe lediglich einen Anspruch darauf, dass über seine Bewerbung gemäß dem Leistungsgrundsatz allein anhand der Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung entschieden werde. Dies sei hier erfolgt.

20

Da der Antragsteller für eine Tätigkeit bei der D T ... beurlaubt worden sei, werde er in der Liste Beteiligung intern_DT_IT_T auf der Liste der nach A9_vz zu befördernden Beamten geführt. Da die zur Verfügung stehenden Planstellen nicht für alle vorhandenen Bewerber ausgereicht hätten, seien diese entsprechend der in den Beförderungsrichtlinien vorgesehenen Grundsätze gereiht und sodann die Auswahlentscheidung getroffen worden. Danach könnten aus dieser Einheit nur Beamte befördert werden, die mit dem Ergebnis „Hervorragend Basis“ in der aktuellen Beurteilung und dem Ergebnis „sehr gut ++“ in der Vorbeurteilung beurteilt worden seien und – aufgrund der Unmöglichkeit der Differenzierung auf der Liste nach Feinausschärfung – im Hilfskriterium spätestens zuletzt zum 01.07.1998 befördert worden seien. Der Antragsteller habe nicht berücksichtigt werden können, weil er zuletzt unter dem 01.09.2019 befördert worden sei.

21

Die zugrundegelegte Beurteilung sei auch rechtmäßig. Das Gesamturteil sei hinreichend nachvollziehbar begründet. Aus diesem gehe hervor, wie es auf der Grundlage der Einzelbewertungen durch die Beurteiler hergeleitet worden sei. Die vorhandene Begründung entspreche insbesondere den Erfordernissen der Beurteilungsvorschriften. Die in den Richtlinien vorgegebene Verwendung unterschiedlicher Skalen sei zunächst einmal grundsätzlich nicht zu beanstanden. Das Gesamturteil sei durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Es dürfe also nicht rein rechnerisch aus dem Durchschnitt der Einzelurteile gebildet werden. Die Beurteilungsrichtlinien würden entsprechend für das Gesamturteil eine weitaus differenziertere Aussage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich zulassen. Somit sei diese Skala differenzierter als das Notensystem für die einzelnen Merkmale, das im überdurchschnittlichen Leistungsbereich nur zwei anstelle von drei Stufen vorsehe. Angesichts der durch die Beurteilungsrichtlinien bereits im Vorhinein angestellten abstrakt-generellen Festlegung des Verhältnisses der Skalen zueinander genüge es, wenn die Beurteiler sich in der Beurteilung auf dieses aus den Beurteilungsrichtlinien auch für den Beamten nachvollziehbar ergebende System bezögen und das auf Grundlage dieses Systems auszuwerfende Gesamtergebnis kurz darstellten (vergleiche Seite 6 der Beurteilung). Aus diesen Ausführungen werde u. a. 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. Aus den Ausführungen werde ferner 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. Ein Plausibilitätsdefizit ergebe sich auch nicht aus dem Umstand, dass die höherwertige

Beschäftigung des Antragstellers nicht hinreichend plausibel dargelegt worden sei. Es müssten nicht alle tatsächlichen Grundlagen, auf denen Werturteile beruhten, in die dienstliche Beurteilung aufgenommen werden. Diese werde zudem in der Beurteilung an mehreren Stellen erwähnt.

22

Die Antragsgegnerin habe auch zulässigerweise auf den Zeitpunkt der letzten Beförderung als erstes Hilfskriterium abgestellt. Die Rechtsprechung habe in verschiedenen Entscheidungen das Heranziehen des Hilfskriteriums „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ nach Ausschöpfung der aktuellen und der davorliegenden Regelbeurteilungen zur Ausschöpfung der Gesamturteile und nach Berücksichtigung der Vorbeurteilungen als rechtmäßig erachtet. Auch vorher habe die seit 2014 geübte Praxis der Antragsgegnerin nach dem Vergleich über die letzten beiden Beurteilungen bei einem Leistungsgleichstand zum Hilfskriterium überzugehen, keine Kritik in der Rechtsprechung erfahren.

23

Die Konkurrentenmitteilung vom 19.03.2023 verstoße auch nicht gegen das Bestimmtheitsgebot. Sie enthalte alle Informationen, die für die adressierten Beamten von Belang seien.

24

Die Antragstellerseite ergänzte mit Schriftsatz vom 24.01.2024, dass die von der Antragsgegnerin angeführte Rechtsprechung zur Anwendung von nicht leistungsbezogenen Hilfskriterien nicht verfange. Soweit aus der Rechtsprechung hervorgehe, dass nicht leistungsbezogene Kriterien Anwendung finden dürften, um Beförderungsauswahlentscheidungen zu treffen, werde dies auch seitens des Antragstellers nicht in Abrede gestellt. Die Antragsgegnerin habe jedoch nicht ausgeführt, warum sie nicht auf weitere Leistungskriterien wie frühere Beurteilungen zurückgegriffen habe oder auch auf bedeutsame Inhalte der Personalakte. Die Antragsgegnerin habe zudem zur Vergleichsgruppe nichts vorgetragen. Auch zur gerügten fehlenden Begründung hinsichtlich der Bildung des Gesamtergebnisses führe die Antragsgegnerin lediglich pauschal aus.

25

Mit abschließendem Schriftsatz vom 15.02.2024 erwiderte die Antragsgegnerin, dass die Gründe dafür, warum sie nach der Heranziehung von zwei dienstlichen Beurteilungen auf Hilfskriterien abgestellt habe, rechtlich nicht relevant seien und allein dem Organisationsermessen der Antragsgegnerin unterfielen. Die Vorgehensweise folge aber auch der in der Rechtsprechung vertretenen Auffassung, dass jenseits der letzten beiden Leistungsbewertungen eine Aussagekraft hinsichtlich der aktuellen Leistung und Befähigung eines Beamten durch mehr als vier bis sechs Jahre zurückliegende Beurteilungen nicht mehr gegeben sei. Ferner komme es bei den vielen Personalwechseln bei der Antragsgegnerin mit zunehmendem zeitlichen Rückblick zu immer mehr Konstellationen, in denen die Leistung der konkurrierenden Beamten aufgrund des Einsatzes in gänzlich unterschiedlichen Betrieben und Geschäftsfeldern oder gar externen Behörden weniger vergleichbar sei. Die Vergleichsgruppe sei ersichtlich aus dem Verwaltungsvorgang und rechtlich einwandfrei gebildet worden. Es würden allein Beamte der gleichen Laufbahn im gleichen Statusamt und die im selben Betrieb oder demselben Konzernbereich beschäftigt gewesen seien, miteinander verglichen.

26

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

II.

27

1. Der zulässige Antrag bleibt in der Sache ohne Erfolg. Der Antragsteller hat zwar einen Anordnungsgrund, jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Weder die angegriffene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin noch die dieser zugrundeliegende und ebenfalls angefochtene dienstliche Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum 01.09.2020 bis 31.08.2022 erweisen sich als fehlerhaft.

28

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 des Antragstellers 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 vom Antragsteller glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

29

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 – 2 C 16/09, BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat der Antragsteller vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

30

b) Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung nicht unter Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist. Auch die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers weist keine Rechtsfehler auf.

31

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem D 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. 24.09.2002 – 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. 27.09.2011, 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. 17.04.2013, Az.: 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.). Im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamt 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. 20.01.2004, Az.: 2 VR 3/03 – juris Rn. 10).

32

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 – 2 A 10.13, BVerwGE 150, 359 – juris Rn. 14; BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34.04, BVerwGE 124, 356 m.w.N.; BVerwG, U.v. 11.12.2008 – 2 A 7.07 – Buchholz 232.1 § 41a BLV Nr. 2 Rn. 11).

33

Gemessen an diesen Maßstäben sind weder die Auswahlentscheidung an sich noch die ihr zugrundeliegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers zum Stichtag 31.08.2022 fehlerhaft.

34

aa) Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der D T AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19.06.2015 (zuletzt aktualisiert am 28.06.2022 und am 20.06.2023 – im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien), die nach ihrer Nr. 11 rückwirkend zum 31.10.2013 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. 23.01.2017 – 6 CE 16.2406, BeckRS 2017, 101081 Rn. 13, beck-online).

35

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. 20.04.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 13 f.; B.v. 20.11.2015 – 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 – 2 A 10.13 – juris Rn. 24 f. m.w.N.; BayVGh, B.v. 23.01.2017, a.a.O., Rn. 14).

36

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander (im Fall des Antragstellers laubahnübergreifend 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 – 2 BvR 1958/13 – ZBR 2016, 128 Rn. 59; BVerwG, B.v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 52; BayVGh, B.v. 12.11.2015 – 6 CE 15.2031 – juris Rn. 16). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste das nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. BayVGh, B.v. 26.02.2016 – 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. 23.01.2017 – 6 CE 16.2406, a.a.O., Rn. 15; vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 21; U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – juris Rn. 26).

37

(1) Gemessen daran wurden die Einzelsowie die Gesamtbewertung von den unmittelbaren Führungskräften als auch den Beurteilern hinreichend plausibel vorgenommen und ausführlich erläutert. Auch die Tatsache, dass der Antragsteller während des gesamten Beurteilungszeitraums eine laubahnübergreifend höherwertige Tätigkeit ausgeübt hat, wurde hinreichend gewürdigt.

38

Die Beurteilung des Antragstellers beruht auf der in den verbalen Erläuterungen sehr ausführlichen und hinreichend aussagekräftigen Stellungnahme seiner unmittelbaren Führungskraft, die entsprechend der Beurteilungsrichtlinien auf den konkret wahrgenommenen Dienstposten 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 des Antragstellers 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 – 6 CE 15.2031 – juris Rn. 18). Das Gesamturteil ist in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen für das Statusamt (A8) 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. 17.09.2015 – 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 der Antragsteller gespiegelt an seinem Statusamt erfolgreich eine laubahnübergreifend höherwertige Tätigkeit übernimmt, die er sehr gut meistert. Dass dies eine Formulierung sein mag, die sich wortgleich wohl auch in anderen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten der Antragsgegnerin findet, ist – insbesondere in Anbetracht der Vielzahl der zu Beurteilenden – nicht zu beanstanden.

39

Zum anderen findet die Berücksichtigung des Auseinanderfallens zwischen eigentlichem und derzeit ausgefülltem Dienstposten in den umfangreichen Verbalausführungen für die Begründung des Gesamturteils ihren Niederschlag. Dort heißt es, dass der Antragsteller im Statusamt A8 technisch, über

den gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig, oberhalb der eigenen Laufbahngruppe, als Professional IT-Betriebssupport III bei der D T ... eingesetzt gewesen ist. Die Tätigkeit ist mit der Besoldungsgruppe A12 bewertet.

40

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 der Antragsteller nicht durchzudringen.

41

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.

42

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. 08.12.2015 – 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16; B.v. 26.02.2016 – 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 – 2 C 21.93 – BVerwGE 97, 128/131 f.; U.v. 17.09.2015 – 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 Notenstufen „Sehr gut“ bei einem Einzelmerkmal von ihrem Gewicht keineswegs gleichbedeutend mit der besten von sechs Notenstufen „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. 17.09.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 36; BayVGH, B.v. 23.01.2017 – 6 CE 16.2406, beck-online, Rn. 18).

43

Eine solche – auch ausreichende – Begründung enthält die streitgegenständliche Beurteilung. Die Verbalausführungen 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 D 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.“

44

Überdies beschränkt sich die Beurteilung des Antragstellers 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 A8 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.

45

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 des Antragstellers nicht erkennen. Anhaltspunkte dafür, dass durch die bei dem Antragsteller 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. Ebenso wenig ist, ohne dass dies umfangreicherer Ausführungen bedürfte, den Akten ein Hinweis darauf zu entnehmen, dass die Vergleichsgruppe, innerhalb derer der Antragsteller bewertet wurde, nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechend gebildet worden ist. Die Antragstellerseite hat dies nicht substantiiert angegriffen. Den Akten lässt sich kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, dass der Antragsteller außerhalb der für ihn einschlägigen Vergleichsgruppe oder innerhalb einer zu kleinen Vergleichsgruppe gebildet wurde. Letzteres ist bereits deshalb außerhalb jeder Wahrscheinlichkeit, weil nach der gefestigten Rechtsprechung eine ausreichend große Vergleichsgruppe in einer Größenordnung von ca. 25 Beamten anzusiedeln ist (vgl. nur BayVGh, B.v. 29.12.2010 – 3 ZB 10.3 – juris, Rn. 7 m.w.N.) und sich allein schon 83 Mitbewerber aus dem Statusamt des Antragstellers auf die streitgegenständlichen Beförderungsdienstposten beworben haben. Auch gibt es keinen Hinweis zu Zweifeln daran, dass die Antragsgegnerin entsprechend ihrem Vortrag im gerichtlichen Verfahren ausschließlich Mitbewerber, die im selben Betrieb oder demselben Konzernbereich beschäftigt gewesen sind, miteinander verglichen hat.

46

(2) Die Beurteilung der Beigeladenen für den Zeitraum 01.09.2020 bis 31.08.2022, die bei den Einzelmerkmalen ausschließlich mit „sehr gut“ und im Gesamturteil mit „Hervorragend Basis“ beurteilt worden ist, lässt ebenfalls keinen Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Sie bestätigt vielmehr gerade im Vergleich zu der Beurteilung des Antragstellers eine gleichmäßige Handhabung der Beurteilungsrichtlinien. Ebenso wie der Antragsteller war die Beigeladene, ebenfalls Beamtin im Statusamt A8, im Beurteilungszeitraum auf einem nach A12 eingestuften Arbeitsposten oberhalb der eigenen Laufbahngruppe eingesetzt. Die Beurteiler haben sich in der gebotenen Weise – ebenso wie bei dem Antragsteller – mit dem deutlichen und laufbahnübergreifenden Auseinanderfallen von Statusamt und höherwertigem Arbeitsposten auseinandergesetzt.

47

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. 20.04.2016, Az.: 6 CE 16.331 – juris Rn. 20; OVG Saarl, B.v. 29.03.2016, Az.: 1 B 2/16 – juris Rn. 18).

48

Schließlich ist auch kein Mangel im Beurteilungsverfahren oder in der Beurteilung selbst in Bezug auf die Schwerbehinderteneigenschaft des Antragstellers ersichtlich. Nach Nr. 10 der Beurteilungsrichtlinien sind 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. Anhaltspunkte dafür, dass dies hier nicht erfolgt sein könnte, ergeben sich weder aus den

vorgelegten Akten noch aus dem Vortrag der Beteiligten. Aus der angefochtenen Beurteilung geht eindeutig hervor, dass der Antragsgegnerin bei Erstellung der dienstlichen Beurteilung die Schwerbehinderteneigenschaft des Antragstellers bekannt war. Darüber hinaus hat der Antragsteller ausweislich der Angaben in dem Formblatt für die Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten angekreuzt, dass er nicht wünsche, dass vor der Erstellung der Stellungnahme die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen beteiligt werden solle.

49

bb) Auch die Auswahlentscheidung an sich gibt keinen hinreichenden Anlass zu Zweifeln an deren Rechtmäßigkeit.

50

Die zu treffenden Auswahlentscheidungen erfolgen bei der Antragsgegnerin nach den Vorgaben der Beförderungsrichtlinien für die bei der D T ungsrichtlinien). Nach Ziffer 4. der Beförderungsrichtlinien sind für Auswahlentscheidungen (in der genannten Reihenfolge) zunächst leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Dabei ist zunächst maßgeblich auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und sodann eine Binnendifferenzierung der Beurteilungen durch einen Vergleich der vergebenen drei Ausprägungsgrade „Basis“, „+“ sowie „++“ vorzunehmen. Verbleibt auch nach dieser Betrachtung ein Qualifikationsgleichstand, so sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale heranzuziehen. Ist auch nach Auswertung der Einzelmerkmale ein Vorsprung eines Bewerbers nicht feststellbar, so ist im weiteren Fortgang des Vergleichs nach Ziffer 4.a) 4. Spiegelstrich der Beförderungsrichtlinien anhand eines weiteren Leistungsgesichtspunkts zunächst auf die vorherige dienstliche Beurteilung abzustellen.

51

Führt auch hier ein Vergleich nicht zu einem Vorsprung eines der Bewerber auf ein Beförderungsamts, kann also keine leistungsbezogene Differenzierung erfolgen, so ist als erstes Hilfskriterium nach Ziffer 4.b) 1. Spiegelstrich der Zeitpunkt der letzten Beförderung heranzuziehen.

52

Diese Beförderungsrichtlinien sind ebenfalls rechtlich nicht zu beanstanden, sondern befinden sich im Einklang sowohl mit § 33 Abs. 1 Satz 2 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) („Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen.“) als auch der höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. hierzu: BVerwG, U.v. 22.11.2012 – 2 VR 5/12 – juris; U.v. 19.12.2002 – 2 C 31/01; U.v. 27.2.2003 – 2 C 16/02 – juris).

53

Maßgebend für den Leistungsvergleich ist danach grundsätzlich in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 21). Dabei ist auch die Wertigkeit der Dienstposten zu berücksichtigen, auf denen die Beteiligten eingesetzt waren. Denn es ist in der Regel davon auszugehen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Das ergibt sich aus dem allgemeinen Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 59; BVerwG, B.v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 52; BayVGh, B.v. 01.02.2022 – 6 CE 21.2708 – juris Rn. 34; U.v. 20.08.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 22; OVG NW, B.v. 14.06.2021 – 1 B 409.21 – juris Rn. 15; BayVGh, B.v. 20.06.2022 – 6 CE 22.731, BeckRS 2022, 15425 Rn. 16, beck-online).

54

Besteht nach den Gesamturteilen der dienstlichen Beurteilungen ein (annähernder) Gleichstand der Bewerber (sog. qualifikatorisches Patt), hat zum Qualifikationsvergleich anhand der aktuellen dienstlichen Beurteilungen eine vergleichende Ausschärfung der Gesamturteile (auch als Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilung oder Binnendifferenzierung bezeichnet) anhand der in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen enthaltenen und dem Gesamturteil zugrundeliegenden (Einzel-)Bewertungen zu erfolgen. Sowohl beim Vergleich der Gesamturteile als auch bei deren Ausschärfung ist das Statusamt der maßgebliche Bezugspunkt. Welches Gewicht die auswählende Stelle statusamtsbezogen den (Einzel-)Bewertungen bei

der Ausschärfung der Gesamturteile beimitst, ist Gegenstand ihres Beurteilungsspielraums und gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar (vgl. Hess. VGH, B.v. 25.04.2022 – 1 B 2385/21 – v. 30.03.2022 – 1 B 308/21 – juris Rn. 40 m. w. N., u. v. 25.02.2021 – 1 B 376/20 – juris Rn. 27).

55

Ergibt der Qualifikationsvergleich auf der ersten Ebene nach den Gesamturteilen sowie nach deren (statusamtsbezogener) Ausschärfung anhand der in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen enthaltenen Einzelbewertungen eine im Wesentlichen gleiche Eignung der Bewerber, liegt es – vorbehaltlich normativer Regelungen – im Ermessen des Dienstherrn, welche weiteren leistungsbezogenen Erkenntnisquellen (zweite Ebene) er zur Bestenauslese im Auswahlverfahren heranzieht. Erst wenn sowohl nach den aktuellen dienstlichen Beurteilungen (erste Ebene) als auch nach der im jeweiligen Einzelfall aufgrund einer Ermessensentscheidung erfolgten Heranziehung bestimmter leistungsbezogener Erkenntnisquellen (zweite Ebene) ein qualifikatorisches Patt verbleibt, darf der Dienstherr bei der Auswahlentscheidung auf nicht leistungsbezogene Hilfskriterien (dritte Ebene) zurückgreifen (vgl. Hess. VGH, B.v. 30.03.2022 – 1 B 308/21 – juris Rn. 41 f. m.w.N.; VG Kassel, B.v.30.05.2022 – 1 L 1768/21 – BeckRS 2022, 14355, beck-online, Rn. 38, 39.).

56

Gemessen daran ist die angefochtene Auswahlentscheidung zunächst nicht formell fehlerhaft getroffen worden.

57

Die Mitteilung über die Auswahlentscheidung an den Antragsteller vom 19.10.2023 ist entgegen der Ansicht des Antragstellers hinsichtlich ihrer Begründung nicht zu beanstanden. Nach der Rechtsprechung sind für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung in erster Linie der Auswahlvermerk und die darin enthaltene Begründung der Auswahlentscheidung maßgeblich. Selbst dann, wenn die Mitteilung über den Ausgang des Stellenbesetzungsverfahrens nicht ausreichend war, macht eine Akteneinsichtnahme, mit der der unterlegene Bewerber erstmals Kenntnis von einer zwar aktenkundigen, ihm aber nicht bekannt gegebenen Begründung erhält, einen Fehler in der Mitteilung an den unterlegenen Bewerber im Hinblick auf den Bewerbungsverfahrensanspruch unbeachtlich. Diese Betrachtungsweise verlagert nicht in unzulässiger Weise die rechtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung auf den Antragsteller. Denn derjenige, der eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs geltend machen will, muss immer eine rechtliche Prüfung seiner Erfolgsaussichten vornehmen und sich dazu auch in der Regel durch Akteneinsicht einen umfassenden Einblick in den Verfahrensgang verschaffen. Davon entbindet ihn auch eine ausreichend begründete Mitteilung über den Ausgang des Bewerbungsverfahrens nicht. Denn auch eine rudimentäre Begründung, wie sie teilweise von der Rechtsprechung für ausreichend erachtet wird, wird in der Regel eine abschließende Einschätzung der Erfolgsaussichten eines Widerspruchs nicht ermöglichen und die Einsichtnahme in die Akten des Auswahlverfahrens erfordern. Zwar soll die Mitteilung des Ergebnisses des Auswahlverfahrens den unterlegenen Bewerber in die Lage versetzen, die Erfolgsaussichten seines Rechtsschutzbegehrens (rechtlich) zu überprüfen. Allein der Umstand, dass der unterlegene Bewerber gegebenenfalls weitere rechtliche Schritte unternehmen muss, um eine ausreichende Begründung zu erhalten, schmälert seinen Rechtsschutz jedoch nicht und erschwert ihn auch nicht unzumutbar. Dem unterlegenen Bewerber, dem zwar das Ergebnis, nicht aber eine eingehendere Begründung seines Unterliegens bekannt gegeben wird, wird weder die Möglichkeit zur Einlegung von Rechtsmitteln abgeschnitten, noch trägt er ein Kostenrisiko, wenn er nach erfolgter Einsicht in den Auswahlvermerk oder nachgeholter Begründung die Entscheidung akzeptiert und sich das Rechtsmittelverfahren bzw. das gerichtliche Verfahren erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 21; Hess. VGH, B.v. 26.02.2016 – 1 B 43/16, juris Rn. 8 m.w.N.). Im vorliegenden Fall ist die erforderliche Begründung bereits in der Negativmitteilung an den Antragsteller vom 19.10.2023 erfolgt und im Rahmen des anhängigen Verwaltungsstreitverfahrens durch die Antragsgegnerin noch ausführlicher vertieft worden. Selbst wenn man also die an den Antragsteller übersandte Auswahlentscheidung als inhaltlich unzureichend ansehen würde, wäre spätestens damit eine etwaige mangelhafte Begründung der Mitteilung geheilt worden (vgl. auch Hess. VGH, B.v. 02.10.2014 – 1 B 774/14, juris Rn. 18; VG Kassel B.v. 30.05.2022 – 1 L 1768/21 – BeckRS 2022, beck-online, 14355 Rn. 45).

58

Auch in materieller Hinsicht wurde, gemessen an den oben dargestellten Grundsätzen, der Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und der Beigeladenen vorliegend korrekt durchgeführt,

indem nach einem Gleichstand im Rahmen der aktuellen dienstlichen Beurteilung – hier jeweils „Hervorragend Basis“ – im nächsten Schritt im Rahmen der Binnendifferenzierung auf einen Vergleich der vergebenen Ausprägungsgrade abgestellt wurde, und im nächsten Schritt die dienstlichen Beurteilungen für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum herangezogen wurden. Da auch hier im Gesamturteil (sowohl Antragsteller als auch die Beigeladene erzielten hier das Gesamturteil „Sehr gut ++“) und auch in der Binnendifferenzierung – von der Antragsgegnerin als Feinausschärfung bezeichnet – ein Vorsprung eines der beiden Bewerber nicht zu erkennen gewesen war, hat die Antragsgegnerin den Vorgaben ihrer Beförderungsrichtlinien folgend auf das Hilfskriterium der letzten Beförderung abgestellt. Diese war bei der Beigeladenen ausweislich der vorgelegten Behördenakte zum 01.07.1998 erfolgt. Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG ist nach alledem hinsichtlich des Leistungsvergleichs zur Beigeladenen nicht gegeben (vgl. auch VG Würzburg, B.v. 06.12.2021 – 1 E 21.1482, BeckRS 2021, 41725, beck-online, Rn. 38, 39).

59

Da die getroffene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin entsprechend der Vorgaben der Beförderungsrichtlinien und unter Einhaltung der von Art. 33 Abs. 2 GG gezogenen Grenzen erfolgt ist, führt auch die Rüge des Antragstellers, es hätte der Berücksichtigung der gesamten Personalakten bedurft, nicht zum Erfolg.

60

Der Antrag war daher abzulehnen.

61

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

62

3. Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung eines höherwertigen Dienstpostens durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, bemisst sich nach nach § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und beträgt ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG (BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429, BayVBI 2018, 390 und B.v. 20.06.2022 – 6 CE 22.731, BeckRS 2022, 15425, beck-online, Rn. 27; hier: 3 x 3.683,61 Euro).