

Titel:

Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen bei unterschiedlichen Statusämtern

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

BBG § 21

BLV § 50

PostLV § 1, § 6

Leitsätze:

1. Der Dienstherr ist im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit nicht gehindert, die dienstliche Beurteilung von Beamten Nichtbeamten zu übertragen. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein Beurteiler, der die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht aus eigener Anschauung kennt und sich deshalb auf Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen stützt, übt seinen Beurteilungsspielraum nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)
3. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Beamter, der - im Verhältnis zu seinem Statusamt - höherwertige Aufgaben gut erfüllt, die wesentlich geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
4. Steht in Beurteilungsrichtlinien für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen zur Verfügung, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt, so ist in der Begründung des Gesamturteils zu erläutern, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)
5. Die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes ist auch dann sachgerecht, wenn Beamte einbezogen werden, die einen höherwertigen Dienstposten wahrnehmen, solange amtsangemessen beschäftigten Beamten nicht die Möglichkeit genommen wird, im Gesamturteil die Spitzennote zu erhalten. (Rn. 30 – 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Postnachfolgeunternehmen (... AG), Dienstliche Beurteilung, Beurteilungsrichtlinien, Begründung des Gesamturteils, Höherwertige Tätigkeit, Vergleichsgruppe, Bundesbeamte, Postnachfolgeunternehmen, dienstliche Beurteilung, Statusamt, Regelbeurteilung, Beurteilungsbeitrag, Bewertungsskala

Vorinstanz:

VG Augsburg, Urteil vom 07.06.2018 – Au 2 K 16.1789

Rechtsmittelinstanz:

BVerwG Leipzig, Beschluss vom 16.12.2021 – 2 B 73.20

Fundstelle:

BeckRS 2020, 24798

Tenor

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 7. Juni 2018 - Au 2 K 16.1789 - wird zurückgewiesen.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
- III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrags abwenden, sofern nicht die Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Der Kläger, ein Bundesbeamter, wendet sich gegen seine dienstliche Regelbeurteilung für den Zeitraum vom 15. September 2011 bis 31. Oktober 2013.

2

1. Er ist als Technischer Fernmeldeamtsrat (Besoldungsgruppe A 12) bei dem Postnachfolgeunternehmen D. AG (im Folgenden: T.) beschäftigt. Seit dem 1. Januar 2007 nimmt er eine Funktion als „Experte Privacy“ wahr, welche der Organisationseinheit „0185, Group Headquarters“ zugeordnet ist und die eigenständige Beratung sowie Betreuung des Geschäftsbereichs Marketing in allen Fragen des Datenschutzes umfasst. Dieser Arbeitsposten ist von der T. mit T 9 (entspricht A 13g) bewertet.

3

Der Kläger wurde für den Zeitraum vom 15. September 2011 bis 31. Oktober 2013 unter Berücksichtigung einer Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 30. Dezember 2013 durch Herrn W. als Erst- und Herrn D. als Zweitbeurteiler unter dem 3./6. März 2015 dienstlich beurteilt. Grundlage sind die Beurteilungsrichtlinien für die bei der D. AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Juni 2015, die nach ihrer Nr. 11 rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft gesetzt worden sind (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien). Bei der Bewertung von sechs Einzelmerkmalen erhielt der Kläger auf der fünfstufigen Bewertungsskala fünfmal die beste Note „sehr gut“ und einmal die zweitbeste Note „gut“, was jeweils textlich näher erläutert wurde. Im Gesamturteil wurden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auf einer sechsstufigen Skala (beste Note: Hervorragend) mit jeweils drei Ausprägungsgraden (Basis, +, ++) mit der zweitbesten Note „sehr gut“ und der besten Ausprägung „++“ bewertet. Zu seiner Begründung wird abschließend ausgeführt: „Insgesamt entspricht die Leistung der Note sehr gut, da zu berücksichtigen ist, dass <der Kläger> ein Statusamt A 12 bekleidet und tatsächlich Aufgaben vergleichbar eines Statusamtes A 13 wahrnimmt. Nach Würdigung aller Erkenntnisse wird das Gesamtergebnis auf ‚sehr gut‘ mit der Ausprägung ‚++‘ festgesetzt.“ Den Widerspruch des Klägers gegen die Beurteilung wies die T. mit Widerspruchsbescheid vom 1. Dezember 2016 als unbegründet zurück.

4

2. Die auf Neubeurteilung gerichtete Klage hat das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 7. Juni 2018 für unbegründet erachtet und abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beurteilung leide weder an formellen noch an materiellen Fehlern. Die Behauptung des Klägers, Erst- und Zweitbeurteiler hätten möglicherweise entgegen den gesetzlichen Anforderungen ein niedrigeres Statusamt als er selbst inne, sei gänzlich unsubstantiiert und löse keine Aufklärungspflicht aus. Inhaltlich sei die Beurteilung nicht zu beanstanden. Insbesondere bleibe der Einwand ohne Erfolg, die Beurteilung sei hinsichtlich des Gesamtergebnisses nicht nachvollziehbar begründet und berücksichtige nicht ausreichend, dass der Kläger während des gesamten Beurteilungszeitraums eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt habe.

5

3. Der Kläger macht mit seiner Berufung, die der Verwaltungsgerichtshof wegen tatsächlicher Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem vom Verwaltungsgericht nicht geklärten Status der Beurteiler zugelassen hat, im Wesentlichen geltend:

6

Die Beurteiler hätten für das Einzelmerkmal „wirtschaftliches Handeln“ dieselbe Note (gut) vergeben wie die Führungskraft im Beurteilungsbeitrag, wobei unklar bleibe, ob sie dabei die Höherwertigkeit der ausgeübten Tätigkeit berücksichtigt hätten. Das Gesamturteil „sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „++“ sei, wie mehrere Gerichte in vergleichbaren Fallgestaltungen entschieden hätten, nicht hinreichend begründet. Die Begründung enthalte lediglich Floskeln. Weder werde eine Abgrenzung nach oben und unter vorgenommen, noch sei die höherwertige Beschäftigung ausreichend berücksichtigt. Außerdem sei es rechtswidrig, dass nach der Beurteilungspraxis die Bestnote „hervorragend“ nur an deutlich höherwertig eingesetzte Beamtinnen und Beamte vergeben werde, jedenfalls aber die Höherwertigkeit einer Tätigkeit maßstabbildend für die Vergabe von „Prädikatsbeurteilungen“ sei. Ein solches pauschale Vorgehen sei unzulässig, weil eine höherwertige Tätigkeit einen „Aufschlag“ zwar notwendig machen könne, nicht aber müsse. Es komme vielmehr auf den Einzelfall an. Ein Beurteilungssystem, das dem Kläger selbst bei bestmöglicher Erfüllung der Anforderungen auf einem Beförderungsarbeitsposten einen Teil des Gesamtnotenspektrums verschließe, sei mit den Bewertungsmaßstäben für dienstliche Beurteilungen nicht

vereinbar. Ansonsten würde allein die Bildung der Beförderungsliste zu einer strukturellen Benachteiligung der amtsangemessen oder nur gering höherwertig eingesetzten Beamten führen. Entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts dürfte es schließlich nicht nur dann besondere Begründungspflichten auslösen, wenn ein Beamter deutlich höherwertig oder gar Laufbahnüberschreitend eingesetzt werde.

7

Der Kläger beantragt,

8

das Urteil des Verwaltungsgerichts zu ändern und die Beklagte unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung vom 3./6. März 2015 und des Widerspruchsbescheids der D. AG vom 1. Dezember 2016 zu verurteilen, den Kläger für den Beurteilungszeitraum vom 15. September 2011 bis zum 31. Oktober 2013 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich zu beurteilen.

9

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und beantragt,

10

die Berufung zurückzuweisen.

11

Zum Status der Beurteiler hat die T. auf Anfrage des Senats mitgeteilt, dass der Erstbeurteiler, ein Beamter, im Zeitpunkt der Erstellung der streitigen Beurteilung das Statusamt A 13 innegehabt habe. Der Zweitbeurteiler habe als tariflich Angestellter eine mit der Entgeltgruppe T 9 bewertete Funktion innegehabt, die der Besoldungsgruppe A 13 entspreche; Beamter sei er nie gewesen.

12

Die dienstliche Beurteilung vom 3./6. März 2015 war Grundlage für das Auswahlverfahren der T. in der Beförderungsrunde 2015 (Beförderungsliste „0185_GHQ“), bei der der Kläger nicht zur Beförderung auf eine der nach A13 bewerteten Planstellen ausgewählt wurde. Ein Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz und die Hauptsacheklage wegen der Nichtberücksichtigung blieben ohne Erfolg (VG Augsburg, B.v. 26.1.2016 - Au 2 E 15.1052 - und U.v. 14.6.2018 - Au 2 K 17.18; BayVGh, B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - und B.v. 17.12.2018 - 6 ZB 18.1410).

13

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge und die beigezogenen Akten der T. Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

14

Die Berufung des Klägers ist unbegründet.

15

Das Verwaltungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die angegriffene dienstliche Regelbeurteilung vom 3./6. März 2015 - die als Beurteilungsentscheidung nur einer beschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegt (BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 21.16 - BVerwGE 157, 366 Rn. 15; BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 9 m.w.N.) - ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Deshalb besteht kein Anspruch auf erneute Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 15. September 2011 bis zum 31. Oktober 2013. Der Senat hält an seiner entsprechenden Bewertung im Konkurrenteneilverfahren zur Beförderungsrunde 2015 auch für dieses Hauptsacheverfahren fest und verweist im Einzelnen auf seinen Beschluss vom 20. April 2016 - 6 CE 16.331 - (Rn. 8 bis 20) sowie auf die zutreffenden Erwägungen im erstinstanzlichen Urteil. Zum Vorbringen des Klägers im Berufungsverfahren wird ergänzend ausgeführt:

16

1. Entgegen der ursprünglichen Befürchtung des Klägers hat an seiner Beurteilung kein Beurteiler mitgewirkt, der im Vergleich mit ihm dasselbe Statusamt (der Besoldungsgruppe A 12) oder ein niedrigeres innehatte und deshalb zwingend hätte ausgeschlossen werden müssen (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2016 - 2 A 10.17 - juris Rn. 16; BayVGh, B.v. 15.2.2018 - 6 CE 18.46 - juris Rn. 11).

17

Zu der Frage nach dem Status der Beurteiler, die im erstinstanzlichen Verfahren offen geblieben war und zur Zulassung der Berufung geführt hat, hat die T. im Berufungsverfahren mitgeteilt - und zur Überzeugung des Senats belegt -, dass im Zeitpunkt der Beurteilung der Erstbeurteiler, Herr W., ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 13 bekleidet hat und der Zweitbeurteiler, Herr D., als Tarifbeschäftigter (ohne Beamtenstatus) in die Entgeltgruppe T 9 eingruppiert war, die der Besoldungsgruppe A 13 des höheren Dienstes entspricht. Beide Beurteiler waren demnach in einem höheren Statusamt oder einem solchen zugeordnet als es der Kläger innehatte. Dass der Zweitbeurteiler kein Beamter war, ist unschädlich; denn der Dienstherr ist nicht gehindert, die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit einem Nichtbeamten zu übertragen (vgl. BVerwG, B.v. 20.8.2002 - 2 B 64.04 - juris Rn. 3 m.w.N.; allgemein zur Ausübung von Dienstherrnbefugnissen bei den Postnachfolgeunternehmen auch BVerfG, B.v. 2.5.2016 - 2 BvR 1137/14 - NVwZ 2016, 1313 Rn. 19 ff.)

18

2. Das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ist ausreichend begründet.

19

a) Das Gesamturteil bedarf in der vorliegenden Fallkonstellation einer gesonderten Begründung. Zwar wurde die dienstliche Beurteilung nicht im sog. Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle Begründung erstellt (dazu etwa BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1.18 - juris Rn. 65 f.). Eine Begründung ist aber wegen der Besonderheiten des Beurteilungssystems bei der T. erforderlich und dementsprechend durch § 2 Abs. 4 der Anlage 1 zu Nr. 4.2 der Beurteilungsrichtlinien zwingend vorgeschrieben.

20

Die Beurteilungsrichtlinien weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen besonderen „Erst- und Zweitbeurteiler(innen) innerhalb der <T.>“ 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 zu Nr. 5), 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 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; vgl. auch § 1 Abs. 1 und 5, § 6 Abs. 1 PostLV, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV).

21

Dieses Beurteilungssystem ist unter Berücksichtigung der besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der T. als Postnachfolgeunternehmen rechtlich nicht zu beanstanden (BayVG, B.v. 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 - juris Rn. 15 f.; B.v. 24.9.2019 - 6 CE 19.1749 - juris Rn. 11). 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 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 (BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris Rn. 22). 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.).

22

Fallen, wie im Fall des Klägers, Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der T. 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“ 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. OVG NW, B.v. 18.6.2015 - 1 B 146/15 - juris Rn. 33 ff. und B.v. 18.6.2015 - 1 B 384/15 - juris Rn. 8 ff.; BayVGh, B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 11).

23

Weiter ist zu berücksichtigen, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung steht, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung etwa BayVGh, B.v. 8.12.2015 - 6 CE 15.2331 - juris Rn. 16; B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris Rn. 13; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 - 1 B 2/16 - juris Rn. 14 ff.). 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 der fünf Notenstufen bei einem Einzelmerkmal (sehr gut) von ihrem Gewicht keineswegs gleichbedeutend mit der besten der sechs Notenstufen bei dem Gesamturteil (hervorragend), sondern kann mehr oder weniger deutlich geringer zu bewerten sein. Wegen der unterschiedlichen Bewertungsskalen bedarf es einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung des Gesamturteils; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 13.14 - juris Rn. 36).

24

Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil in diesem Beurteilungssystem zu begründen ist, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Bedeutsam ist insbesondere, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird und in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist oder war (vgl. BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris Rn. 14; OVG NW, B.v. 14.7.2017 - 1 B 126/17 - juris Rn. 14).

25

b) Diesen Anforderungen genügt die Beurteilung des Klägers. Das Gesamturteil mit der zweitbesten Note „sehr gut“ und der besten Ausprägung „++“ ist in ausreichender Weise auf die Anforderungen für das Statusamt des Klägers (A 12) bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale entwickelt und ausreichend begründet, wobei insbesondere das Auseinanderfallen von Statusamt des Klägers (A 12) und dem um eine Stufe höherwertigen Arbeitsposten innerhalb derselben Laufbahngruppe (A 13g) berücksichtigt wird.

26

Mit Blick auf die sechs zu bewertenden Einzelmerkmale haben die Beurteiler sich in vollem Umfang die Einschätzungen der Führungskraft zu Eigen gemacht und - im Rahmen der fünfstufigen Notenskala - fünfmal die Bestnote „sehr gut“ und einmal (für das Merkmal „wirtschaftliches Handeln“) mit der zweitbesten

Note „gut“ vergeben. Wegen des nur leicht höherwertigen Einsatzes hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums, dass sie weder die textlichen Erläuterungen zu den einzelnen Merkmalen gesteigert noch die Bewertung für das Merkmal „wirtschaftliches Handeln“ auf die Bestnote angehoben haben. Einer näheren Begründung bedurfte es dazu nicht.

27

Schon weil die Bewertungen sämtlicher Einzelmerkmale für den Kläger ein im Wesentlichen einheitliches Leistungsbild zeigen, das gemessen an den Anforderungen an Beamte im Statusamt des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 12 deutlich überdurchschnittlich ist, bedurfte es auch keiner Ausführungen zu ihrer jeweiligen Gewichtung zueinander. Begründungsbedarf bestand vielmehr nur in Bezug auf die „Übertragung“ des einheitlichen - sehr guten - Leistungsbilds von der fünfstufigen Bewertungsskala für die Einzelmerkmale in die deutlich differenziertere Skala für das Gesamturteil mit sechs Notenstufen und jeweils drei Ausprägungsgraden.

28

Zur Begründung der Gesamtnote wird in der streitigen Beurteilung unter Wiedergabe der als wesentlich erachteten Einzelleistungen ausgeführt: Es sei „zu berücksichtigen ... , dass <der Kläger> ein Statusamt A 12 bekleidet und tatsächlich Aufgaben vergleichbar eines Statusamtes A 13 wahrnimmt“; das Gesamtergebnis werde „nach Würdigung aller Erkenntnisse“ auf „Sehr gut“ mit der Ausprägung „++“ festgesetzt. Damit werden die leitenden Erwägungen zwar knapp und floskelhaft, aber mit Blick auf die konkreten Umstände hinreichend dargestellt. Einer weiteren Begründung insbesondere zur Abgrenzung der vergebenen Gesamtnote nach oben zur Spitzennote „hervorragend“ bedurfte es nicht. Denn zum einen fallen der ausgeübte Arbeitsposten und das Statusamt weder deutlich noch laufbahnüberschreitend auseinander (dazu BayVGh, B.v. 27.10.2015 - 6 CE 15.1849 - juris Rn. 14 ff.), sondern lediglich um eine Besoldungsstufe innerhalb derselben Laufbahngruppe. Zum anderen enthalten die Bewertungen der Einzelleistungen keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Leistungen des Klägers zumindest teilweise herausragen und deshalb die Spitzennote ernstlich in Betracht zu ziehen wäre. Die textlichen Erläuterungen zu den Einzelbewertungen zeigen beim Kläger vielmehr ein „normales“ sehr gutes Leistungsbild, das auch unter Berücksichtigung des leicht höherwertigen Einsatzes mit der Gesamtnote „sehr gut“ in der - besten - Ausprägung „++“ ohne weiteres nachvollziehbar bewertet ist, das aber keine Spitzennote ernstlich in Betracht ziehen lässt. Das wird durch einen Vergleich mit der Beurteilung eines anderen Beamten aus der Vergleichsgruppe bestätigt, der das nächst höhere Gesamturteil „hervorragend“ mit der Ausprägung „Basis“ erhalten hat. Dort wird etwa in den Erläuterungen zum Merkmal Arbeitsergebnisse ausgeführt, dass dieser Beamte „seine sehr guten Ergebnisse ... auch unter Termindruck und hohem Arbeitsaufkommen hervorragend“ beibehält und „sein Team fachlich hervorragend“ führt; Entsprechendes findet sich bei sämtlichen weiteren Einzelmerkmalen dieser Beurteilung. Solche über die Bewertung als „sehr gut“ erkennbar hinausreichenden Hinweise auf Spitzenleistungen fehlen in der Beurteilung des Klägers durchgehend. Deshalb bedurfte es keiner gesonderten Begründung zur Abgrenzung des vergebenen Gesamturteils nach oben.

29

3. Ebenso wenig kann der Einwand überzeugen, die Beurteilungspraxis der T. sei deshalb rechtswidrig, weil die Spitzennote innerhalb der allein nach dem Statusamt gebildeten Vergleichsgruppe ausschließlich von deutlich höherwertig eingesetzten Beamten erreicht werden könne.

30

Die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. 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 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.

31

Etwas Anderes mag gelten, wenn durch die Vergleichsgruppenbildung ein - dem gesetzlichen Ideal entsprechend - amtsangemessen beschäftigter Beamter trotz herausragender Leistungen im Vergleich zu den statusgleichen, aber höherwertig eingesetzten Kolleginnen und Kollegen keinerlei Möglichkeit hätte, im Gesamturteil die Spitzennote zu erhalten und dementsprechend zum Kreis derjenigen zu gehören, die für eine Beförderung in das nächst höhere Statusamt in Betracht zu kommen (vgl. NdsOVG, B.v. 12.8.2019 - 5 ME 112/19 - Beschlussumdruck S. 19 ff.). Für einen solchen Ausnahmefall vermag der Senat indes - bezogen auf die maßgebliche Vergleichsgruppe der A 12-Beamten der Beförderungsliste „0185_GHQ“ für den Beurteilungszeitraum vom 15. September 2011 bis 31. Oktober 2013 - nichts Greifbares zu erkennen. Zwar erhielten in dieser Beurteilungsrunde nur solche Beamte des Statusamts A 12 die Spitzennote „hervorragend“, die im Vergleich zum Kläger weit höherwertig (und oberhalb der eigenen Laufbahngruppe) eingesetzt waren. Das ist aber kein Beleg dafür, dass amtsangemessen beschäftigte Beamte (zu denen der höherwertig beschäftigte Kläger nicht gehört) trotz herausragender Leistungen von einer Spitzenbeurteilung systembedingt ausgeschlossen wären. Denn allen mit „hervorragend“ beurteilten Beamten wurden - anders als dem Kläger - in den Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen gerade durchgehend herausragende Leistungen attestiert. Entscheidend für die Spitzenbeurteilung war demnach nicht die Höherwertigkeit des Arbeitspostens als solche, sondern die darauf erbrachten Leistungen. Der Senat verkennt nicht, dass im Beurteilungssystem der T. 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.

32

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Der Ausspruch über ihre vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 10, § 711 ZPO.

33

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil kein Zulassungsgrund nach § 132 Abs. 2 VwGO vorliegt.