

**Titel:**

**Anforderungen an die nach den „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ erstellten Beurteilung**

**Normenketten:**

VwGO § 124 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 5

GG Art. 33 Abs. 2

**Leitsätze:**

1. Zusammenfassung der Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer nach den „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ erstellten Beurteilung. (Rn. 11 – 12) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamtes des Beamten zu messen. Es ist nicht zu beanstanden, wenn bei dem Beamten vor dem Hintergrund einer deutlich höherwertigen Verwendung – laubbahnübergreifend vier bzw. fünf Besoldungsgruppen – bei der Beurteilung am Maßstab des Statusamtes die teilweise – im Vergleich zum Konkurrenten – schlechteren Bewertungen bei Einzelmerkmalen angehoben und im Gesamtergebnis für ihn eine höhere Note vergeben wird. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
3. Es gibt keinen Anlass daran zu zweifeln, dass die Bestnote „hervorragend“ zwar in der Regel, aber eben nicht ausschließlich an (deutlich) höherwertig zum Einsatz kommende Beamte vergeben wird, und dass kein Beleg dafür ersichtlich ist, dass amtsangemessen oder nur geringfügig höherwertig beschäftigte Beamte trotz herausragender Leistungen von einer Spitzenbeurteilung systembedingt ausgeschlossen wären. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Bundesbeamtenrecht, D. T. AG, Dienstliche Beurteilung, Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils, Vergleichsgruppe, Amtsangemessen oder „nur“ geringfügig höherwertig beschäftigte Beamte, Ausgrenzung bei der Vergabe der Spitzennote (verneint)

**Vorinstanz:**

VG München, Urteil vom 10.07.2024 – M 21b K 22.137

**Fundstelle:**

FDArbR 2025, 933491

**Tenor**

- I. Der Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 10. Juli 2024 – M 21b K 22.137 – wird abgelehnt.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Zulassungsverfahrens zu tragen.
- III. Der Streitwert für das Zulassungsverfahren wird auf 5.000,- € festgesetzt.

**Gründe**

**1**

Der Antrag des Klägers, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts zuzulassen, bleibt ohne Erfolg. Die innerhalb der Frist des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO geltend gemachten Zulassungsgründe, auf deren Prüfung der Senat beschränkt ist, rechtfertigen es nicht, dem Antrag zu entsprechen (§ 124a Abs. 5 Satz 2 VwGO).

**2**

1. Der Kläger, ein Beamter (seit 1.2.2018 Technischer Posthauptsekretär, Besoldungsgruppe A 8) im Dienst der Beklagten und bei dem Postnachfolgeunternehmen D. T. AG (im Folgenden: T. ) beschäftigt, wendet sich gegen die für ihn unter dem 2. Februar 2021 erstellte dienstliche Regelbeurteilung für den Zeitraum 1.

September 2016 bis 31. August 2018, die mit dem Gesamturteil „Sehr gut“ mit der Ausprägung „++“ abschließt. Im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum war der Kläger durchgehend höherwertig (Arbeitsposten mit der Bewertung A 9) eingesetzt. Das Verwaltungsgericht hat seine auf Neubeurteilung gerichtete Klage mit dem angegriffenen Urteil als unbegründet abgewiesen. Es ist zu dem Ergebnis gelangt, dass die streitige Beurteilung rechtmäßig sei, da gegen das Beurteilungssystem der T. im Ausgangspunkt rechtlich nichts zu erinnern sei und im Besonderen das Gesamturteil in der dienstlichen Beurteilung des Klägers zwar knapp, aber mit Blick auf die konkreten Umstände hinreichend begründet sei und keine Rechtsfehler erkennen lasse. Es sei auch nichts dafür ersichtlich, dass die für den Kläger maßgebliche Vergleichsgruppe rechtsfehlerhaft gebildet worden sei.

### 3

2. Aus den im Zulassungsantrag dargelegten Gründen ergeben sich keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung im Sinn von § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO.

### 4

Dieser Zulassungsgrund läge vor, wenn vom Rechtsmittelführer ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung des Verwaltungsgerichts mit schlüssigen Argumenten in Frage gestellt würden (vgl. zu diesem Maßstab BVerfG, B.v. 10.9.2009 – 1 BvR 814/09 – NJW 2009, 3642 m.w.N.). Die Richtigkeitszweifel müssen sich auf das Ergebnis der Entscheidung beziehen; es muss also mit hinreichender Wahrscheinlichkeit anzunehmen sein, dass die Berufung zu einer Änderung der angefochtenen Entscheidung führen wird (vgl. BVerwG, B.v. 10.3.2004 – 7 AV 4.03 – NVwZ-RR 2004, 542 f.; BayVGH, B.v. 15.2.2018 – 6 ZB 17.2521 – juris Rn. 4). Das ist nicht der Fall.

### 5

a) Mit der Rüge, das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass das Gesamturteil der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung insbesondere mit Blick auf die Abgrenzung zur nächsthöheren Notenstufe „hervorragend“ nicht ordnungsgemäß begründet sei, werden Richtigkeitszweifel nicht aufgezeigt. Diese Rüge trifft nicht zu.

### 6

aa) Im angegriffenen Urteil wird zutreffend ausgeführt, dass in Bezug auf die Übertragung des einheitlichen – sehr guten – klägerischen Leistungsbildes von der fünfstufigen Bewertungsskala für die Einzelmerkmale in die deutlich differenziertere Skala für das Gesamturteil mit sechs Notenstufen und jeweils drei Ausprägungsgraden grundsätzlich ein Begründungsbedarf bestehe. Unter Würdigung des Umstands, dass der vom Kläger ausgeübte Arbeitsposten und sein Statusamt weder deutlich noch laufbahnüberschreitend, sondern in dem für die Beurteilung maßgeblichen Zeitraum ab der Beförderung zum 1. Februar 2018 lediglich um eine Besoldungsgruppe innerhalb derselben Laufbahngruppe auseinanderfallen, hat es in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats festgestellt, dass die leitenden Erwägungen zwar knapp, aber mit Blick auf die konkreten Umstände hinreichend dargestellt worden seien und es einer weiteren noch tiefergehenden (Negativ-)Begründung dafür nicht bedurft habe, weshalb der Kläger nicht die Spitzennote „Hervorragend“ erhalten habe (vgl. etwa BayVGH, B.v. 5.2.2024 – 6 ZB 23.1831 – juris Rn. 6; U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 28; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 18; B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 14 ff.).

### 7

Das Verwaltungsgericht ist auch in zulassungsrechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass beim Kläger besondere Gründe, die nach einer ausführlicheren individuellen Begründung verlangt hätten, nicht vorliegen. Nach seiner mit dem Zulassungsantrag nicht substantiiert angegriffenen Feststellung enthalten die Bewertungen der Einzelleistungen keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Leistungen des Klägers in größerem Umfang herausragend seien und deshalb die Spitzennote ernstlich in Betracht zu ziehen wäre. Die textlichen Erläuterungen zu den Einzelbewertungen zeigten 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 sei, das aber nicht die Vergabe der Spitzennote erfordere.

### 8

bb) Dies wird durch das Zulassungsvorbringen nicht in Frage gestellt. Damit wird weder dargelegt, dass die Beurteiler in der Sache etwa von einem unzutreffenden Leistungsbild des Klägers ausgegangen wären oder die inhaltliche Zusammenfassung der Bewertung in den Einzelmerkmalen unzutreffend erfolgt wäre, noch

dass die Umsetzung des bei sämtlichen Einzelmerkmalen einheitlich sehr guten Leistungsbildes des Klägers auf einem geringfügig höherwertigen Arbeitsposten in die differenziertere Notenskala für das Gesamturteil durch die Beurteiler in rechtsfehlerhafter Weise erfolgt sein könnte.

## 9

Insoweit führt der Kläger aus, die maßgebliche Vergleichsgruppe sei im vorliegenden Fall dadurch geprägt, dass vier Beamte deutlich höherwertig und andere Beamte – wie der Kläger – nur „einfach“ höherwertig eingesetzt seien. Hinzu komme noch, dass einige Beschäftigte als Teamleiter tätig gewesen seien und insoweit in dem Bereich „Führung“ eine Beurteilung erhalten hätten (der Kläger), andere Beschäftigte dagegen nicht, da sie nicht in Führungspositionen eingesetzt gewesen seien (die vier mit „hervorragend“ beurteilten Kolleginnen und Kollegen). Darüber hinaus variierten die Stellungnahmen der Führungskräfte zum Teil deutlich. Gerade in einer solchen Konstellation hätten die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit (A 9 einerseits, A 12 bzw. A 13 andererseits) bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens erbrachten Leistungen zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung gesetzt werden müssen, bevor sie dann in einem zweiten Schritt den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zugeordnet worden wären. Dabei hätte auch berücksichtigt werden müssen, dass die auf A 12- bzw. A 13-Arbeitsposten eingesetzten Beamten teilweise von den Führungskräften deutlich schlechtere Bewertungen erhalten hätten und durchgängig keine Führungsaufgaben wahrgenommen hätten. Diese Schritte als wesentlicher Bestandteil des Bewertungsvorgangs fehlten in der Beurteilung des Klägers vollständig, was diese gegen allgemein anerkannte Bewertungsgrundsätze verstoßen lasse.

## 10

cc) Mit diesen Rügen dringt der Kläger nicht durch. Das Verwaltungsgericht hat vielmehr in nicht zu beanstandender Weise festgestellt, dass bei der Beurteilung des Klägers und seiner Kollegen die oben genannten Schritte richtlinienkonform eingehalten wurden, die Beurteilungen jeweils die erforderliche Begründungstiefe aufweisen, den an sie zu stellenden Anforderungen gerecht werden und damit Grundlage des nach Art. 33 Abs. 2 GG erforderlichen Leistungsvergleichs sein können.

## 11

Im Beurteilungssystem der T. , das insbesondere mit Blick auf die besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der T. als Postnachfolgeunternehmen (vgl. BayVGh, B.v. 20.11.2015 – 6 CE 15.2289 – juris Rn. 15 f.) rechtlich nicht zu beanstanden ist (vgl. BayVGh, B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 13), ist die Zuständigkeit für die Beurteilungen besonderen „Erst- und Zweitbeurteiler(innen) innerhalb der DTAG“ zugewiesen. Diese müssen 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. Auf der Grundlage dieser Stellungnahme erstellen die Beurteiler unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und der konkreten Tätigkeiten die dienstliche Beurteilung. Hierbei sind die sechs bzw. – wie hier – sieben Einzelkriterien mittels des geschilderten fünfstufigen Notensystems zu bewerten. Die Beurteilung hat sodann mit einem Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu schließen, für das ein abweichendes, nämlich um die Notenstufe „Hervorragend“ nach oben erweitertes sechsstufiges Notensystem gilt, bei dem zudem jede Notenstufe in drei Ausprägungsgrade (in aufsteigender Reihenfolge: „Basis“, „+“ und „++“) aufgefächert ist. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt vorgegeben (vgl. OVG NW, B.v. 24.4.2020 – 1 B 1071/19 – juris Rn. 15).

## 12

Gibt es – wie hier – keine abstrakten Vorgaben in der Beurteilungsrichtlinie, muss der angesprochene Übersetzungsvorgang einschließlich der Vergabe des (für Beförderungschancen relevanten) Ausprägungsgrades in jeder dienstlichen Beurteilung ausgehend von den Umständen des jeweiligen

Einzelfalles substantiell textlich und nachvollziehbar erläutert werden (vgl. dazu Nr. 5, 6 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der D. T.AG beschäftigten Beamtinnen sowie Beamten vom 19.12.2013 in der jeweils aktuellen Fassung sowie § 2 der Anlage 1 des Leitfadens zur Erstellung der dienstlichen Beurteilungen). Ist der zu beurteilende Beamte im Beurteilungszeitraum zudem (deutlich) höherwertig eingesetzt gewesen – wie hier die mit der Spitzennote beurteilten Kollegen des Klägers –, so macht die gebotene Berücksichtigung dieses ohne Weiteres beurteilungsrelevanten Umstands den angesprochenen Übersetzungsvorgang durchaus noch deutlich komplexer: Die Beurteiler müssen – worauf der Kläger zu Recht hinweist – in diesem Fall die auf dem höherwertigen Arbeitsposten erbrachten und an dessen Anforderungen gemessenen Leistungen des Beamten erst zu den abstrakten Anforderungen des ihm innegehabten niedrigeren Statusamtes in Beziehung setzen und sodann den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zuordnen (vgl. OVG Münster, B.v. 24.4.2020 – 1 B 1071/19 – juris Rn. 16). Dabei ist bezogen auf den jeweiligen Einzelfall in der jeweiligen individuellen Beurteilung nachvollziehbar zu erläutern, wie die Einzelbewertungen in das Gesamturteil, das aus Note und Ausprägungsgrad besteht, übertragen worden sind und wie sich gegebenenfalls eine nicht amtsentsprechende (meist höherwertige) Tätigkeit eines Beamten bei der Bildung der Gesamtnote ausgewirkt hat. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen aber mit Blick auf die im Beurteilungssystem der T. 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). Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil in diesem Beurteilungssystem zu begründen ist, hängt allerdings 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), 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).

### 13

dd) Entgegen der Auffassung des Klägers sind diese Vorgaben im Hinblick auf den Kläger und seine vier mit der Spitzennote beurteilten Kollegen von den Beurteilern eingehalten worden.

### 14

Das in der Beurteilung des Klägers vergebene Gesamturteil „Sehr gut“ (6-er Skala) wird ausreichend erklärt und zugleich erläutert, warum der Antragssteller nicht den Notensprung zur Note „Hervorragend“ erreicht hat: Der Kläger ist in allen sieben Einzelmerkmalen mit der Note „Sehr gut“ (5-er Skala) bewertet worden, hat im Vergleich zu Mitbewerbern während des Beurteilungszeitraums aber keinen deutlich höherwertigen Dienstposten/Arbeitsposten innegehabt oder stattdessen in allen sieben Einzelmerkmalen ein durchgehend herausragendes Leistungsbild gezeigt. Dass der Kläger in einigen Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen aufweist, hat im Gesamturteil zu der Ausprägung „++“ geführt.

### 15

Die Beurteiler haben sich auch bei der Erstellung der Beurteilungen derjenigen Kollegen, die im Gesamturteil die Bestnote erreicht haben, in der gebotenen Weise mit dem deutlichen und laufbahnübergreifenden Auseinanderfallen von Statusamt und höherwertigeren Arbeitsposten auseinandergesetzt.

### 16

Die Beurteilungen der genannten Kollegen beruhen – richtlinienkonform – auf Stellungnahmen, die von der jeweiligen Führungskraft bezogen auf den Arbeitsposten ohne Berücksichtigung des Statusamtes abgegeben worden sind. Vor dem Hintergrund ihrer deutlich höherwertigen Verwendung – laufbahnübergreifend vier bzw. fünf Besoldungsgruppen – ist es nicht zu beanstanden, dass bei der Beurteilung am Maßstab des Statusamtes die teilweise – im Vergleich zum Kläger – „schlechteren“ Bewertungen der Führungskräfte bei Einzelmerkmalen auf „Sehr gut“ angehoben und im Gesamtergebnis die Note „Hervorragend“ (in verschiedenen Ausprägungen) vergeben wurden (vgl. dazu BVerwG, U.v. 17. 9.2015 – 2 C 27.14 – juris Ls. 4 und Rn. 28 mit Verweis auf BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 53 f.). Denn dies beruht auf der gebotenen Berücksichtigung der gerade auch im Vergleich zum Kläger deutlich höheren Anforderungen auf den betreffenden Arbeitsposten und hält sich im Rahmen des den

Beurteilern zustehenden, gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraums, ohne dass dies einer weiteren Erläuterung bedurft hätte (vgl. BayVGh, B.v. 21.2.2023 – 6 CE 22.2587 – juris Rn. 19; OVG NW, B.v. 9.9.2020 – 1 B 414/20 – juris Rn. 12 f.).

## 17

ee) Der vom Kläger angesprochene Umstand, dass die zugrundeliegenden Stellungnahmen von verschiedenen Fachvorgesetzten stammen und nicht klar erkennbar sei, ob alle Führungskräfte gewusst hätten, dass sie in den verbalen Ausführungen auch mittels Verwendung bestimmter Textbausteine über „sehr gut“ hinausgehende Leistungen abbilden können, führt nicht zu einem Verstoß gegen allgemein anerkannte Bewertungsgrundsätze. Dafür, dass den – entsprechend geschulten und durchwegs mit dem Verfassen von Leistungsbewertungen vertrauten – Führungskräften die Bedeutung bestimmter Textbausteine nicht bekannt gewesen sein könnte, sind greifbaren Anhaltspunkte weder ersichtlich noch vorgetragen. Die – typischerweise unterschiedlichen – Stellungnahmen verschiedener Fachvorgesetzter für verschiedene Arbeitsposten zu vergleichen und zu bewerten ist gerade (Kern-)Aufgabe der Beurteiler (vgl. BayVGh, B.v. 18.7.2023 – 6 CE 23.904 – juris Rn. 24). Dass sie hierbei ihren Beurteilungsspielraum überschritten haben könnten ist nicht ersichtlich.

## 18

ff) Weshalb der Kläger in seiner eigenen Beurteilung und in den Beurteilungen der Beigeladenen das Gesamturteil bzw. Gesamtergebnis nicht nachvollziehen kann, ergibt sich aus dem Zulassungsvorbringen nicht. Die Rüge, in der Begründung der Gesamtnote des Klägers werde dem individuellen Begründungserfordernis nicht gerecht, weil es vollständig an einer Auseinandersetzung damit fehle, in welcher Güte diejenigen Beamten ihre Leistungen erbracht hätten, die das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ erzielt hätten, und wie diese im Vergleich zum Kläger in ein Verhältnis zu den Gesamtnotenstufen zu setzen seien, geht fehl.

## 19

Die Begründung in der Beurteilung des Klägers, das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste sowohl diejenigen Beamten erhalten, die von ihren Führungskräften eine mit der des Klägers vergleichbare Bewertung erhalten hätten, darüber hinaus aber höherwertiger als dieser in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt gewesen seien (9,1%), als auch diejenigen Beamten, die zwar eine etwas schlechtere Leistungseinschätzung ihrer Führungskräfte erhalten hätten, allerdings dabei noch deutlich höherwertiger in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt gewesen seien (ebenfalls 9,1%), lässt hinreichend erkennen, dass die Wertigkeit der Arbeitsposten, auf denen eine Note erzielt worden ist, bei der Leistungsbewertung durch die Beurteiler Berücksichtigung gefunden hat. Einer näheren Darlegung der jeweiligen Umstände und Überlegungen der Beurteiler zur Bewertung der von den Kollegen erbrachten Leistungen in der Begründung der Beurteilung des Klägers bedurfte es nicht.

## 20

b) Ebenso wenig kann der Einwand überzeugen, die Beurteilungspraxis der T. sei wegen eines Verstoßes gegen Art. 33 Abs. 2 GG rechtswidrig, weil die Spitzennote innerhalb der allein nach dem Statusamt gebildeten Vergleichsgruppe ausschließlich von deutlich höherwertig eingesetzten Beamten erreicht werden könne, was auf einer fehlerhaften Vergleichsgruppenbildung beruhe.

## 21

aa) Der Senat ist mit dem Verwaltungsgericht der Auffassung, dass die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes grundsätzlich nicht zu beanstanden ist. Denn 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 (vgl. BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 30).

## 22

bb) Das Zulassungsvorbringen zeigt auch nicht auf, dass aufgrund der Vergleichsgruppenbildung mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes ohne Berücksichtigung des jeweils innegehabten Arbeitspostens etwa ein – dem gesetzlichen Ideal entsprechend – amtsangemessen beschäftigter Beamter trotz herausragender Leistungen im Vergleich zu den statusgleichen, aber höherwertig eingesetzten Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des Beurteilungssystems der T. 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 kommen (vgl. NdsOVG, B.v. 12.8.2019 – 5 ME 112/19 – Beschlussumdruck S. 19 ff.), oder dass dies im Hinblick auf den Kläger selbst der Fall wäre.

## 23

Der beschließende Senat hat bereits mehrfach ausgeführt, er habe keinen Anlass daran zu zweifeln, dass die Bestnote „hervorragend“ zwar in der Regel, aber eben nicht ausschließlich an (deutlich) höherwertig zum Einsatz kommende Beamte vergeben wird, und dass kein Beleg dafür ersichtlich ist, dass amtsangemessen oder nur geringfügig höherwertig beschäftigte Beamte trotz herausragender Leistungen von einer Spitzenbeurteilung systembedingt ausgeschlossen wären (vgl. etwa BayVGH, B.v. 18.7.2023 – 6 CE 23.904 – juris Rn. 18 ff; B.v. 20.6.2022 – 6 CE 22.731 – juris Rn. 25; U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 30 ff; B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 25.; B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 21, 22; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 20). Diese Auffassung basiert auf Erkenntnissen aus vorangegangenen Streitigkeiten, wo sich gezeigt hat, dass – wenngleich selten – auch solche Beamte bei der T. die Spitzennote „hervorragend“ erreicht hatten, die nicht (deutlich) höherwertig beschäftigt waren, denen aber durchwegs herausragende Leistungen in den Einzelbewertungen attestiert worden waren. Diese Fälle sind ein Beleg dafür, dass ein systembedingter Ausschluss der amtsangemessen oder nur gering höherwertig beschäftigten Beamten von einer Spitzenbeurteilung trotz herausragenden Leistungen bei der T. nicht vorliegt. Im Übrigen ist der Kläger selbst ein Beispiel dafür, dass die Bestnote entgegen seiner Rüge eben nicht nur an deutlich höherwertig in einer anderen Laufbahngruppe eingesetzte Beamte vergeben wird: in der vorangegangenen Beurteilungsrunde hatte die Beurteilung des Klägers in allen Einzelmerkmalen mit „Sehr gut“ in der damaligen Konstellation (Statusamt A 7, Dienstpostenbewertung A 9) zu der Vergabe der Gesamtnote „Hervorragend +“ geführt, obwohl der Kläger auch hier nicht „deutlich höherwertig“, sondern lediglich um zwei Besoldungsgruppen innerhalb der eigenen Laufbahngruppe höherwertig eingesetzt war. Diese Umstände entkräften nach Auffassung des erkennenden Senats die in der von Kläger zitierten Entscheidung geäußerten Zweifel des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts.

## 24

Der Senat verkennt nicht, dass im Beurteilungssystem der T. die Chancen auf „Profilierung“ und Spitzenbeurteilung mit der (Höher-)Wertigkeit des wahrgenommenen Arbeitspostens steigen, weil 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 (stdRspr., s.o.). Eine Bewertung von Leistungen ist nicht möglich, ohne zugleich die Wertigkeit des Dienstpostens und die Anforderungen der dort wahrzunehmenden Aufgaben in den Blick zu nehmen. Fallen – wie bei einer Vielzahl der bei der T. beschäftigten Beamten – Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der T. daher diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Dies ist integraler Bestandteil der Bewertung der Leistung selbst und Ausdruck des in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsprinzips (BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 31; OVG SH, B.v. 23.7.2012 – 2 MB 16/20 – juris Rn. 25 m.w.N.).

## 25

3. Die Berufung ist nicht wegen eines Verfahrensmangels, auf dem die Entscheidung beruhen kann, zuzulassen (§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO).

## 26

Der Kläger hält es für fehlerhaft, dass das Verwaltungsgericht nicht der Frage nachgegangen ist, wie die verbalen Ausführungen der Führungskräfte zustande gekommen sind, insbesondere ob diese dabei

– gleichmäßig – die vorhandenen Textbausteine verwendet haben und wie die Beklagte diejenigen Textbausteine vorgeschlagen hat, die über „Sehr gut“ hinausgehende Leistungen abbilden. Mit diesem Vorbringen wird ein Verfahrensfehler nicht dargetan.

## **27**

Die damit erhobene Rüge einer Verletzung der gerichtlichen Aufklärungspflicht nach § 86 Abs. 1 VwGO erfordert u.a. zunächst die Darlegung, dass bereits im Gerichtsverfahren, insbesondere in der mündlichen Verhandlung, auf die Vornahme der Sachverhaltsaufklärung, deren Unterbleiben nunmehr gerügt wird, hingewirkt worden ist oder aufgrund welcher Anhaltspunkte sich dem Gericht die bezeichneten Ermittlungen auch ohne ein solches Hinwirken hätte aufdrängen müssen (vgl. BVerwG, B.v. 29.7.2015 – 5 B 36.14 – juris Rn. 7; B.v. 25.1.2005 – 9 B 38.04 – NVwZ 2005, 447; BayVGh, B.v.13.5.2024 – 24 ZB 24.107 – juris Rn. 11). Daran fehlt es hier.

## **28**

a) Ein Gericht verletzt seine Pflicht zur erschöpfenden Aufklärung des Sachverhalts grundsätzlich dann nicht, wenn es von einer Beweiserhebung absieht, die ein Beteiligter in der mündlichen Verhandlung nicht ausdrücklich beantragt hat (§ 86 Abs. 2 VwGO). Im Streitfall wurde in der mündlichen Verhandlung zu dem jetzt gerügten Aufklärungsdefizit ein Beweisantrag nicht gestellt, nachdem der Kläger und sein Prozessbevollmächtigter sich ausweislich der Gerichtsakte als Reaktion auf die Ankündigung der Beklagten, zur mündlichen Verhandlung keinen Vertreter zu entsenden, entschlossen hatten, ebenfalls nicht an der mündlichen Verhandlung teilzunehmen. Damit hat sich der Kläger seiner prozessualen Möglichkeiten begeben, auf eine weitere Aufklärung bestimmter Sachverhalte hinzuwirken. Die Aufklärungsrüge dient aber nicht dazu, Versäumnisse Beteiligten, insbesondere das Unterlassen der Stellung von Beweisanträgen, zu kompensieren (vgl. BVerwG, B.v. 29.08.2023 – 1 B 17.23 – juris Rn. 12; BayVGh, B.v. 7.10.2024 – 1 ZB 23.838 – juris Rn. 11 m.w.N.).

## **29**

b) Der Kläger legt auch nicht dar, dass das Verwaltungsgericht auf der Grundlage seiner Rechtsauffassung im Hinblick auf die Frage, ob die verbalen Ausführungen der Führungskräfte im Einzelnen durch Verwendung der angebotenen Textbausteine oder durch eigene Formulierungen zustande gekommen sind, Anlass zu weiterer Sachaufklärung hätte sehen müssen (vgl. dazu BVerwG, B.v. 5.12.2013 – 3 B 39.13 – juris Rn. 4; B.v. 18.12.2006 – 4 BN 30.06 – juris Rn. 2; BayVGh, B.v.13.5.2024 – 24 ZB 24.107 – juris Rn. 11). Zudem wurde nicht darlegt, welche tatsächlichen Feststellungen bei Durchführung der unterbliebenen Aufklärung voraussichtlich getroffen worden wären und inwiefern das unterstellte Ergebnis zu einer anderen Entscheidung geführt hätte (vgl. OVG LSA, B.v. 23.3.2023 – 3 L 109/22 – juris Rn. 9).

## **30**

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts konnte auf die Vorlage der den Führungskräften zur Verfügung stehenden Textbausteine schon deshalb verzichtet werden, weil diese nach den Beurteilungsrichtlinien der T. nicht verpflichtend benutzt werden müssen, sondern Stellungnahmen durch die Führungskräfte auch selbständig formuliert werden können. Auf der Grundlage seiner materiell-rechtlichen Sicht war eine weitere Aufklärung demnach entbehrlich. Die Aufklärungspflicht verlangt nicht, dass ein Tatsachengericht Ermittlungen anstellt, die aus seiner Sicht unnötig sind, weil deren Ergebnis nach seinem Rechtsstandpunkt für den Ausgang des Rechtsstreits unerheblich ist (ständige Rechtsprechung, u.a. BVerwG, B.v. 15.10.2019 – 2 B 16.19 – juris Rn. 5).

## **31**

Mit der – erst in der Zulassungsschrift geäußerten – Mutmaßung, dass es zu einer Ungleichbehandlung gekommen sein könnte, weil möglicherweise nicht allen Führungskräften bewusst gewesen sein könnte, dass sie durch die Verwendung bestimmter Textbausteine in den verbalen Ausführungen über „Sehr gut“ hinausgehende Leistungen abbilden können, hat der Kläger auch nicht dargelegt, dass das Verwaltungsgericht eine andere Entscheidung getroffen hätte, wenn es über die Frage, wie die verbalen Ausführungen der Führungskräfte im Einzelnen zustande gekommen sind, Beweis erhoben hätte. Dieser Vortrag geht über reine Spekulationen nicht hinaus.

## **32**

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 47, § 52 Abs. 1 und 2 GKG i.V.m. Nr. 10.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO). Mit ihm wird das Urteil des Verwaltungsgerichts rechtskräftig (§ 124a Abs. 5 Satz 4 VwGO).