VG München, Urteil v. 10.07.2024 – M 21b K 22.137

Titel:

Anforderungen an die nach den „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten" erstellte Beurteilung

Normenketten:

BBG § 21
GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Ist bei einer Auswahlentscheidung eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen, ist es mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich geboten, vorrangig die ebenfalls leistungsbezogenen Vorbeurteilungen heranzuziehen. Eine Heranziehung der letzten beiden Regelbeurteilungen vor der aktuellen Beurteilung ist dabei zulässig und damit erforderlich, bevor auf leistungsfremde Hilfskriterien zurückgegriffen werden darf. (Rn. 20 – 21) (redaktioneller Leitsatz)
2. Gesetzliche Vorgaben widersprechende Erlasse oder Verwaltungsvorschriften können gesetzliche Vorschriften nicht abwandeln und binden als bloße norminterpretierende Verwaltungsvorschriften die Gerichte nicht. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
3. Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG 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. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
4. 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. Die Bildung einer Vergleichsgruppe mit Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes ist deshalb grundsätzlich nicht zu beanstanden. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)
5. 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. 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung (1.9.2016-31.8.2018), T., Rechtsschutzbedürfnis für Klage gegen „Vor-Vor-Beurteilung“ nicht entfallen, Begründung Gesamturteil, Beförderung im Beurteilungszeitraum, Verschlechterung gegenüber Vorbeurteilung, Maßstab des neuen Amtes, Bedeutung der Einschätzung durch Führungskräfte bei höherwertigerem Einsatz, Missverständliche Formulierung in der Begründung des Gesamturteils

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 22.11.2024 – 6 ZB 24.1502

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Klä- ger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung ode Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwen- den, wenn nicht die Beklagte vorher Sicherheit in gleiche Höhe leistet.

Tatbestand

1
Der Kläger wendet sich gegen eine dienstliche Beurteilung für den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018.

2
Der im Jahr … geborene Kläger steht als … … als Beamter auf Lebenszeit (A8 BBesO) im Dienst der Beklagten; er wurde zuletzt zum 1. Februar 2018 befördert. Er ist zur Ausübung einer Tätigkeit bei der D. T. AG beurlaubt; diese wiederum hat ihm eine Tätigkeit im Unternehmen L. GmbH zugewiesen (§ 4 Abs. 3, Abs. 4 Satz 1 PostPersRG). Der Kläger ist seit dem 1. September 2007 als G* … … … … eingesetzt; diese Tätigkeit ist mit A 9 m bewertet.

3
Der Kläger erhielt für den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 eine dienstliche Regelbeurteilung vom 2. Februar 2021 mit dem Gesamturteil „Sehr gut“ mit der Ausprägung „++“. Die Einzelmerkmale („Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“, „Soziale Kompetenz“, „Wirtschaftliches Handeln“ und „Führungsverhalten“) wurden mit „Sehr gut“ bewertet. Bei allen sieben Einzelmerkmalen findet sich in den textlichen Erläuterungen der Satz, dass der Kläger, gespiegelt an seinem Statusamt, erfolgreich eine höherwertige Tätigkeit übernehme, die er sehr gut meistere. Der Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 15. Dezember 2020 zugrunde, in welcher diese die Leistungen des Klägers in allen sieben Einzelmerkmalen ebenfalls mit „Sehr Gut“ eingeschätzt hatte. In der Begründung zum Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung wurde ausgeführt, dass der Kläger höherwertig innerhalb der eigenen Laufbahngruppe eingesetzt gewesen sei. Das Gesamturteil werde im Vergleich zu der Bewertung der 5er-Notenskala in den Einzelmerkmalen in einer 6er-Notenskala gebildet. Im Beurteilungssystem der Beklagten komme im oberen Leistungsspektrum im Vergleich zu den Einzelmerkmalen die Notenstufe „Hervorragend“ hinzu. Die 5 Notenstufen unterhalb „Hervorragend“ nähmen in den Stellungnahmen und in der Beurteilung den gleichen Stellenwert ein. Die Schaffung der aufgesetzten Spitzennote „Hervorragend“ erfolge, um der Situation bei der Beklagten Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt sei. Ohne eine weitere Notenstufe hätte die Notenvergabe, gerade für Beamte, die bereits die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hätten und zudem noch höherwertig eingesetzt seien, nicht im Vergleich zu anderen Beamten (die zwar gleich bewertet, aber nicht im gleichen Maße oder gar nicht höherwertig eingesetzt sein) angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend gestaltet werden können. Nach Würdigung aller Erkenntnisse unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil werde das Gesamtergebnis „Sehr gut“ in der Ausprägung „++“ festgesetzt. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste diejenigen Beamten erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten hätten und darüber hinaus höherwertiger eingesetzt seien. Insgesamt seien dies 9,1% der Beamten gewesen, von denen 100% in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt gewesen seien. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste diejenigen Beamten erhalten, die eine schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte hätten, allerdings dabei deutlich höherwertig eingesetzt seien. Insgesamt seien dies 9,1% der Beamten gewesen, von denen 100% in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt gewesen seien. Bei der Festlegung des Gesamtergebnisses würden alle Einzelmerkmale gleichmäßig gewichtet. Die Gesamtnote „Sehr gut“ habe vergeben werden können, wenn in den Einzelmerkmalen siebenmal „Sehr gut“ vergeben worden sei. Hervorzuheben sei, dass der Kläger gemessen an den Anforderungen seines Statusamtes und der Bewertung und Wahrnehmung der Tätigkeit die ihm übertragenen Führungsaufgaben vorbildlich ausführe und dafür hohe Anerkennung erfahre. Obwohl der Beamte in einigen Merkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt habe, habe in einer Gesamtbetrachtung aller Einzelmerkmale und dem Vergleich mit den anderen Beamten der Beurteilungsliste nicht die Note „Hervorragend“ erteilt werden können. Daher werde nach Würdigung aller Erkenntnisse das Gesamtergebnis „Sehr gut“ festgesetzt. Die Erteilung des Ausprägungsgrades „++“ signalisiere dabei die Tendenz der Leistung des Beamten zur nächsthöheren Note. Das Gesamtergebnis der Beurteilung weiche vom Ergebnis der vorherigen Beurteilung deutlich ab. Dies liege darin begründet, dass der Kläger innerhalb des aktuellen Beurteilungszeitraumes zum 1. Februar 2018 in das Statusamt A8 befördert worden sei. Zum Beurteilungsstichtag am 30. August 2018 sei das derzeit innegehabte statusrechtliche Amt zugrunde zu legen, sodass Leistungen während des Beurteilungszeitraumes bereits an den höheren Anforderungen des jetzigen statusrechtlichen Amtes

gemessen würden. Die Abweichung gegenüber dem Ergebnis der vorherigen Beurteilung ergebe sich folgerichtig auch durch den strengeren Bewertungsmaßstab.

4
Gegen diese Regelbeurteilung erhob der Kläger am 14. Juli 2021 Widerspruch, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 30. September 2021 zurückwies. Der Widerspruchsbescheid war unter anderem damit begründet, dass die höherwertige Tätigkeit des Klägers ausreichend berücksichtigt worden sei, und zwar sowohl in den Einzelkriterien als auch im Gesamturteil. Der Kläger könne kein besseres Gesamturteil erhalten, da die in den Vergleich miteinzubeziehenden Beamten auf der Beurteilungsliste noch bessere Leistungen aufwiesen. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ hätten auf der Beurteilungsliste ausschließlich Beamtinnen und Beamten erhalten, denen von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung attestiert worden sei und die darüber hinaus höherwertig eingesetzt seien. Zudem sei beim Kläger zu berücksichtigen, dass er zum 1. Februar 2018 befördert worden sei und dass eine Höherwertigkeit seither geringer (lediglich noch eine Stufe) ausgefallen seien. Die Ausführungen in den Begründungen zu den Einzelmerkmalen und zum Gesamturteil seien hinreichend individuell. Das Gesamturteil sei trotz der mehrfachen Verwendung einer textlichen Formulierung ausreichend begründet, weil das Gesamturteil auf die Anforderungen für das Statusamt bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale entwickelt worden sowie ausdrücklich unter Berücksichtigung des Auseinanderfallens von Statusamt und Arbeitsposten gebildet worden sei und damit die Anforderungen der Rechtsprechung erfülle.

5
Der Kläger erhob hiergegen mit Klageschrift vom … Oktober 2021 beim Verwaltungsgericht Köln Klage. Das Verwaltungsgericht Köln verwies den Rechtsstreit mit Beschluss vom 5. Januar 2022 an das Verwaltungsgericht München (15 K 5377/21).

6
Die Klägerseite begründet u.a. mit Schriftsätzen vom … Oktober 2021, … Juni 2023, … September 2023, … April 2024, ... Juni 2024, ... Juli 2024 und ... Juli 2024 die Klage im Wesentlichen damit, dass der Kläger in der Regelbeurteilung zwingend das Gesamturteil „Hervorragend“ in der Ausprägung “++“ erhalten müsse, da seine Leistungen in sämtlichen Einzelmerkmalen mit der Bestnote „Sehr gut“ beurteilt worden seien, im Gesamtergebnis aber noch drei Ausprägungsgrade unter der möglichen Bestnote „Hervorragend“ in der Ausprägung „++“ beurteilt würden, und dies trotz eines höherwertigen Einsatzes des Klägers. Die Führungskraft habe die Leistungen des Klägers durchgehend mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet. Es sei nicht nachvollziehbar begründet, warum das Notenspektrum trotz Vergabe von Bestnoten in den Einzelbewertungen nicht zur Bestnote im Gesamturteil hin ausgeschöpft worden sei. Die Angabe von Prozentzahlen sei nicht geeignet, die dienstliche Beurteilung hinreichend zu begründen. Die Stellungnahme der Führungskraft, die vergebenen Einzelnoten, die höherwertige Tätigkeit und insbesondere die Wahrnehmung einer Führungsrolle sprächen zwingend für die Bestnote. Die Verschlechterung des Gesamturteils gegenüber der Vorbeurteilung sei nicht hinreichend begründet worden. Es gebe keinen Automatismus im Sinne einer regelmäßigen Herabsetzung der Note nach einer Beförderung, zudem sei der Kläger einer privatisierten GmbH zugewiesen und übe dort unveränderte Tätigkeiten in höherer Wertigkeit aus. Zudem sei der Kläger auch nach der Beförderung nach A8 immer noch höherwertiger (A9) eingesetzt und die Stellungnahme der Führungskraft an der Wertigkeit des Arbeitspostens ausgerichtet. Der Kläger sei Beamter bei der DTAG und nicht auf einer Beurteilungsliste. Bei der Beurteilungsliste handele es sich um eine inhomogene, insbesondere aber viel zu kleine Vergleichsgruppe, um die Beurteilung mit Blick auf die Ergebnisse einer Beurteilungsliste überhaupt begründen zu können. Es sei unzulässigerweise im Sinne eines Automatismus ein Ranking nach Wertigkeit vorgenommen worden. Die Spitzennote müsse grundsätzlich auch den lediglich amtsangemessen eingesetzten Beamten offenstehen. Der Hinweis auf einen höherwertigeren Einsatz anderer Beamten reiche zur Begründung des Gesamturteils nicht aus. Die Beurteilungsliste zeige deutlich, dass der Kläger, der nur eine Stufe höherwertig eingesetzt sei, gegenüber den weitaus höherwertig eingesetzten Konkurrenten keine Beförderungschance habe. Soweit die Bestnote nur weitaus höherwertig eingesetzten Beamten zugänglich sei, handele es sich um eine rechtswidrige Praxis. Ein System, das dem Beamten selbst bei optimaler Erfüllung der Anforderungen seines Statusamtes einen Teil des gesamten Notenspektrums verschließe, sei mit allgemeingültigen Wertmaßstäben nicht vereinbar. Ein Ranking nach Wertigkeit der wahrgenommenen Tätigkeit sei auch deshalb nicht gerechtfertigt, da bei der Zuweisung der konkreten (höherwertigen) Tätigkeit gerade kein Leistungsvergleich

erfolge und effektiver Konkurrenzschutz nicht gewährleistet sei. Die zu beurteilenden individuellen Leistungen des Klägers stellten sich nicht schlechter dar, weil andere Beamte höherwertig eingesetzt seien. Dies gelte insbesondere, soweit sogar zwei von den Führungskräften deutlich leistungsschwächer eingeschätzte Beamte nur aufgrund ihres höherwertigen Einsatzes eine bessere Gesamtnote erhalten hätten. Es bleibe völlig offen, worin sich die Leistungen der besser beurteilten Beamten von den Leistungen des Klägers abhöben. Die Beklagte habe nicht hinreichend konkretisiert, wer die anderen Beamten seien, die auf der Beurteilungsliste des Klägers besser beurteilt worden seien, wo diese Beamten eingesetzt seien und was diese anderen Beamten vom Kläger unterscheide. Es mangele daher an einer Würdigung im Einzelfall. Die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens erbrachten Leistungen seien zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung zu setzen, 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 werden. Diese Schritte als wesentliche Bestandteile des Bewertungsvorganges müssten für die beurteilten Beamten und in einem Rechtsschutzverfahren auch für das Gericht zunächst in Grundzügen nachvollziehbar gemacht werden, was die angemessene Berücksichtigung des jeweils vorliegenden Grades der höherwertigen Tätigkeit einschließe. Der Vortrag der Beklagten zur Begründung des Gesamturteils im vorliegenden Verfahren sei in sich widersprüchlich und stehe zudem im Widerspruch zu den Ausführungen im Widerspruchsbescheid. Die Quotierung sei rechtswidrig gehandhabt worden. Ausgangspunkt der Quotierung sei entweder das Statusamt oder die Funktionsebene. Falls das Statusamt gewählt worden sei, hätten sämtliche Beamtinnen und Beamte im Statusamt bei der Beklagten miteinander verglichen und in die Quotierung mit einbezogen werden müssen und nicht nur die wenigen Beamten einer Beurteilungsliste. Soweit die Beklagte angenommen habe, dass bereits die maximale Anzahl an Höchstnoten vergeben worden sei, habe sie rechtswidrig eine starre Quote angewandt, die sich § 50 BLV nicht entnehmen lasse.

7
Der Kläger beantragt,

8
die Beklagte unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids der D. T. AG vom 30. September 2021 zu verpflichten, die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 2. Februar 2021 für den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 aufzuheben und den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen und die Hinzuziehung des Bevollmächtigten im Vorverfahren für notwendig zu erklären.

9
Die Beklagte beantragt,

10
die Klage abzuweisen.

11
Die Beklagte begründet dies damit, dass der Klage derzeit das Rechtsschutzbedürfnis fehle, da der Kläger zwischenzeitlich zwei weitere Regelbeurteilungen über nachfolgende Beurteilungszeiträume (1.9.2018 bis 31.8.2020; 1.9.2020 bis 31.8.2022) erhalten habe. Nach Ziffer 4a der Beförderungsrichtlinien für die bei der D. T. AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten wäre die streitgegenständliche Beurteilung für den Leistungsvergleich im Rahmen einer Auswahlentscheidung daher nicht mehr heranzuziehen. Die Beurteilung sei rechtmäßig. Ein Rechtsanspruch auf eine konkrete Beurteilung bestehe nicht. Dem Kläger könne nicht darin gefolgt werden, dass aufgrund der Stellungnahme der Führungskraft, der vergebenen Einzelnoten, der Höherwertigkeit der Tätigkeit und der Wahrnehmung sogar einer Führungsrolle zwingend die Bestnote zu vergeben sei. Aus der Stellungnahme der Führungskraft ergäben sich „sehr gute“ Leistungen des Klägers. Insbesondere die textliche Begründung der Einzelmerkmale in der fachlichen Stellungnahme gehe jedenfalls nicht darüber hinaus.

Die textliche Begründung werde einer „sehr guten“ Bewertung nicht durchgehend gerecht. So heiße es beispielsweise im Einzelmerkmal „soziale Kompetenzen“, dass „den Erwartungen immer vollends entsprochen worden“ sei. Im Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ werde ausgeführt, dass dieses immer „zu unserer Zufriedenheit erfolgt“ sei; diese Formulierungen ließen auf eine gute bis durchschnittliche Leistung aber gerade nicht auf die Höchstbewertung schließen. Gegenteiliges lasse auch der Kläger nicht vortragen. Die leicht höherwertige Tätigkeit des Klägers sei in der Beurteilung berücksichtigt worden. Die

Wahrnehmung einer Führungsrolle führe nicht zwangsläufig zur Höchstbewertung. Es handele sich um ein Einzelmerkmal, das nicht immer zur Anwendung komme, jedoch auch kein Garant für eine höhere Bewertung sei. Das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung sei hinreichend begründet. Die leicht höherwertige Tätigkeit des Klägers sei im Gesamturteil, wie auch bei den Einzelmerkmalen, berücksichtigt worden. Auf der maßgeblichen Beurteilungsliste sei schon die maximale Anzahl an Höchstnoten nach § 50 Abs. 2 BLV vergeben worden. Dies sei nicht aufgrund eines Automatismus erfolgt, sondern deshalb, weil diese Beamten die an sie gestellten deutlich höherwertigeren Herausforderungen mit besser zu bewertenden Leistungen erbracht hätten. Die Note „Hervorragend“ sei an Beamte vergeben worden, die mindestens im Schnitt die Note „gut“ erhalten hätten. Die Notenstufe „hervorragend Basis“ sei an einen Beamten vergeben worden, der von seiner Führungskraft im Schnitt die Note „gut“ erhalten habe und in einer Tätigkeit, die einer Bewertung A 12 entspreche, eingesetzt gewesen sei. Die Notenstufe „Hervorragend Basis“ sei an Beamte vergeben worden, die gleichartig höherwertig eingesetzt gewesen seien und von ihren Führungskräften entweder durchwegs mit „sehr gut“ oder im Schnitt dreimal mit „gut“ und dreimal mit „sehr gut“ bewertet worden seien. Die Beurteiler hätten dabei auch abgewogen, ob der Kläger für die Bestnote u.a. aufgrund der textlichen Ausführungen der Führungskraft in Betracht komme. Dazu hätten sich aber Anhaltspunkte für ein über „sehr gut“ hinausgehendes Leistungsbild ergeben müssen. Dies sei von den Beurteilenden aber aus den textlichen Ausführungen nicht ersehen worden, vielmehr passten die Bewertungen, die der Kläger in den textlichen Auswertungen erhalten habe, überwiegend zu einer Bewertung mit „sehr gut“ und nicht „hervorragend“. Bei der Vergabe der Höchstnote sei auch der jeweilige Grad der Höherwertigkeit von Bedeutung. Deshalb sei im Falle des über dem Kläger gelisteten Beamten mit im Schnitt „gut“ in einer mit A 12 bewerteten Tätigkeit von den Beurteilern angenommen worden, dass dieser ein geringfügig höheres Leistungsniveau habe als der Kläger. Wäre die Bewertung dieses Beamten nur eine Stufe geringer gewesen, wäre nach dieser Abwägung im Vergleich dann die im Vergleich bessere Notenstufe an den Kläger vergeben worden. Da es sich bei den Bewertungen des Beamten aber immer noch um im Schnitt „gut“ gehandelt habe, halte sich dieses Abwägungsergebnis auch im Rahmen der Rechtsprechung, die eine Bewertung mit „gut“ bei einem um mehrere Statusämter höherwertigen Einsatz als Leistungen im absoluten Spitzenbereich ansehe.

12
Die Beklagte legte mit Schriftsätzen vom 19. März 2024 und 4. April 2024 die Stellungnahmen der Führungskräfte der beiden auf der maßgeblichen Beurteilungsliste besser beurteilten Beamten vor, die von ihren Führungskräften schlechter eingeschätzt worden, aber höherwertig eingesetzt gewesen waren und trug vor, dass einer dieser Beamten eine Tätigkeit der Wertigkeit A 12 wahrgenommen habe und von der Führungskraft 1 x sehr gut, 4 x gut und 1 x rundum zufriedenstellend bewertet worden sei, der zweite Beamte eine Tätigkeit der Wertigkeit A 13 wahrgenommen und von der Führungskraft 3 x sehr gut, 3 x gut bewertet worden sei.

13
Weiter legte sie mit Schriftsatz vom 9. Juli 2024 die Beurteilungen der vier auf der Beurteilungsliste des Klägers besser beurteilten Personen vor.

14
Die Klägerseite beantragte mit Schriftsatz vom ... Juli 2024 im Hinblick auf die Vorlage dieser Beurteilungen die Einräumung einer Schriftsatzfrist. Zudem seien die Stellungnahmen der Führungskräfte der auf der Beurteilungsliste über dem Kläger angesiedelten Beamten noch immer nicht vorgelegt worden. Die Bewertung der Tätigkeit dieser Beamten, insbesondere von H. (Nr. 1 der Liste) und P. (Nr. 3 der Liste), werde bestritten und Akteneinsicht in die Bewertungsvorgänge beantragt.

15
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte in diesem Verfahren, insbesondere das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 2024, verwiesen. Weiter wird auf die zum Verfahren beigezogenen Behördenakten sowie auf die zum Verfahren beigezogenen weiteren Gerichtsakten in Klageverfahren des Klägers (M 21b K 19.5923, M 21b K 22.3501; M 21b K 23.5501; M 21b K 23.5784; M 21b K 24.3431; M 21b E 23.5207) und eines weiteren Klageverfahrens M 21b K 21.507 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

16

Über den Rechtsstreit konnte aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 2024 entschieden werden, obwohl die Beteiligten nicht erschienen sind, da in der ordnungsgemäßen Ladung zur mündlichen Verhandlung hierauf hingewiesen worden war (§ 102 Abs. 2 VwGO).

17
Die zulässige Leistungsklage auf Aufhebung der dienstlichen Beurteilung über den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 bleibt in der Sache ohne Erfolg.

18
1. Die Klage ist zulässig, insbesondere besteht auch weiterhin ein Rechtsschutzbedürfnis für die Klage, weil die verfahrensgegenständliche Regelbeurteilung für den Zeitraum 1. September 2016 bis 31. August 2018 weiterhin Grundlage für einen Leistungsvergleich im Rahmen einer Auswahlentscheidung sein kann, obwohl mittlerweile zwei weitere Beurteilungszeiträume vollständig und der darauffolgende aktuelle Beurteilungszeitraum fast vollständig verstrichen sind.

19
Die von der Beklagten für die gegenteilige Auffassung benannte Vorschrift widerspricht dem Grundsatz, dass Auswahlentscheidungen aufgrund von Leistungsprinzipien zu treffen sind. Artikel 4a) der Beförderungsrichtlinien für die bei der D. T. beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 1. September 2014, Stand 13. Juli 2020 bestimmt, dass für die Auswahlentscheidung zunächst das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung maßgeblich sei, bei gleichem Leistungsstand die Ausprägungen des Gesamturteils (Basis, +, ++), bei weiter bestehendem Gleichstand die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale und schließlich die vorherige dienstliche Beurteilung.

Sofern keine leistungsbezogene Differenzierung erfolgen könne, seien der Zeitpunkt der letzten Beförderung und das Lebensalter als Hilfskriterien heranzuziehen. Die Beurteilung vor der vorherigen Beurteilung, also die „Vor-Vor-Beurteilung“, wäre damit nicht in den Leistungsverglich bei einer Auswahlentscheidung einzubeziehen.

20
Ist bei einer Auswahlentscheidung eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen, ist es mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich geboten, vorrangig die ebenfalls leistungsbezogenen Vorbeurteilungen heranzuziehen. Die Berücksichtigung von Vorbeurteilungen setzt voraus, dass sie noch hinreichend aktuell (vgl. auch § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV) und aussagekräftig sind. In zeitlicher Hinsicht ist dabei von dem in § 48 Abs. 1 BLV vorgesehenen regelmäßigen dreijährigen Beurteilungszeitraum auszugehen. Da dienstliche Beurteilungen im Grundsatz bis zum folgenden Beurteilungsstichtag hinreichend aktuell sind (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG), um auf ihrer Grundlage eine Auswahlentscheidung treffen zu können, dürfen danach grundsätzlich auch Vorbeurteilungen herangezogen werden, die schon vier oder fünf Jahre alt sind. Eine zeitliche Grenze, bis zu der Vorbeurteilungen im Bewerbervergleich ergänzend zu den aktuellen Beurteilungen berücksichtigt werden können und müssen, wenn sich aus letzteren ein Beurteilungsgleichstand ergibt, normiert § 33 BLV nicht. Gleichwohl ist ein solcher Rückgriff nicht unbegrenzt möglich. Nur soweit und solange sich aus früheren Beurteilungen noch bedeutsame Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung ergeben können, besteht hierzu Anlass. Je länger die Beurteilungen zeitlich zurückliegen, desto geringer wird ihre Aussagekraft für die zu treffende Auswahlentscheidung (vgl. zum Ganzen: OVG NW, B.v. 11.8.2023 – 1 B 335/23 – juris Rn. 17 ff. m.w.N.).

21
In der obergerichtlichen Rechtsprechung zum Beamtenrecht (vgl. OVG Bremen, B.v. 20.10.2022 – 2 B 129/22 – juris Rn. 15; VGH BW, B.v. 25.2.2016 – 4 S 2060/15 – juris Rn. 43; Thür. OVG, B.v. 16.8.2012 – 2 EO 868/11 – juris Rn. 35) und in der Rechtsprechung des 1. Wehrdienstsenats des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, B.v. 14.12.2018 – 1 WB 45.17 –, juris Rn. 37; B.v. 25.3.2010 – 1 WB 27.09 – juris Rn. 25; B.v. 16.12.2008 – 1 WB 39.07 – juris Rn. 52) wird eine Heranziehung der letzten beiden Regelbeurteilungen vor der aktuellen Beurteilung als zulässig und damit erforderlich erachtet, bevor auf leistungsfremde Hilfskriterien zurückgegriffen werden darf (OVG NW, B.v. 11.8.2023 – 1 B 335/23 – juris Rn. 27 m.w.N.).

22

Den gesetzlichen Vorgaben widersprechende Erlasse oder Verwaltungsvorschriften können gesetzliche Vorschriften nicht abwandeln und binden als bloße norminterpretierende Verwaltungsvorschriften die Gerichte nicht (stRspr, vgl. BVerwG, U.v. 27.2.2020 – 5 C 5.19 – juris Rn. 11).

23
Jedenfalls in einem Fall, in dem wie hier das Ende des Beurteilungszeitraumes der Vorvorbeurteilung zum jetzigen Zeitpunkt wegen der kurzen Beurteilungszeiträume bei der Beklagten noch keine sechs Jahre zurückliegt (Stichtag: 31.8.2018), liegt noch ein Rechtsschutzbedürfnis für die Klage vor, zumal sich die Beklagte verpflichtet hat, die Regelbeurteilungen über die nachfolgenden Beurteilungszeiträume aufzuheben (vgl. M21b K 23.5501; M 21b K 23.5784).

24
2. Die Klage ist nicht begründet. Die verfahrensgegenständliche dienstliche Regelbeurteilung ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Deshalb besteht kein Anspruch auf erneute Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2016 bis 31. August 2018. Insbesondere ist das hier vorrangig gerügte Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung auch angesichts der Besonderheiten des Beurteilungssystems der T. ausreichend begründet und lässt keine Rechtsfehler erkennen.

25
a) Dienstliche Beurteilungen unterliegen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich daher darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (stRspr; z.B. BVerwG, U.v. 11.12.2008 – 2 A 7.08 – juris Rn. 11; BayVGH, B.v. 18.7.2023 – 6 CE 23.904 – juris Rn. 9).

26
b) Eine Begründung des Gesamturteils ist 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.

27
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).

28
Dieses Beurteilungssystem ist unter Berücksichtigung der besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der T. als Postnachfolgeunternehmen rechtlich nicht zu beanstanden (BayVGH, 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, um eine aussagekräftige

Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einholen. Hierfür kommen insbesondere die unmittelbaren Führungskräfte in Betracht, die die Dienstausübung 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.).

29
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 (vgl. zur Zulässigkeit dieser Stufung: 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). 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).

30
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). Etwaige Begründungsdefizite kann der Beurteiler im Rahmen der Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung ausgleichen, indem er dem Beurteilten die getroffenen Werturteile und ihre Grundlagen näher erläutert. Gegebenenfalls ist der Dienstherr gehalten, im

Widerspruchsverfahren der Kritik nachzugehen und sich mit ihr auseinanderzusetzen, um seiner Plausibilisierungspflicht zu genügen und hierdurch die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung zu wahren (vgl. BayVGH, B.v. 5.2.2024 – 6 ZB 23.1831 – juris Rn. 11; vgl. BVerwG, B.v. 29.8.2023 – 1 WB 60.22 – juris Rn. 65, 66). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGH, B.v. 23.4.2019 – 6 ZB 19.151 – juris Rn. 11), solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (BayVGH, B.v. 11.2.2020 – 6 ZB 19.2351 – juris Rn. 14).

31
c) Diesen Anforderungen genügt die Beurteilung des Klägers. Das Gesamturteil mit der zweitbesten Note „sehr gut“ und der Ausprägung „++“ ist in ausreichender Weise auf die Anforderungen für das zum Beurteilungsstichtag innegehabte Statusamt des Klägers (A 8) bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale entwickelt und ausreichend begründet, wobei insbesondere das Auseinanderfallen von Statusamt des Klägers (A 8) und dem – nach der Beförderung zum 1.2.2018 – um eine Stufe höherwertigen Arbeitsposten innerhalb derselben Laufbahngruppe (A 9m) berücksichtigt wird.

32
aa) Mit Blick auf die im Falle des Klägers im Beurteilungszeitraum zu bewertenden sieben Einzelmerkmale haben die Beurteiler sich in vollem Umfang die Einschätzungen der Führungskraft zu Eigen gemacht und – im Rahmen der fünfstufigen Notenskala – siebenmal die Bestnote „sehr gut“ vergeben. Wegen des nur um eine Stufe höherwertigen Einsatzes hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums, dass sie die textlichen Erläuterungen zu den einzelnen Merkmalen nicht wesentlich verändert haben. Einer näheren Begründung bedurfte es dazu nicht.

33
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 mittleren Dienstes der Besoldungsgruppe A 8 deutlich überdurchschnittlich ist, bedurfte es auch keinen 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.

34
Das Gericht musste sich entgegen der Auffassung der Klägerseite nicht die Textbausteine vorlegen lassen, die den Führungskräften angeboten werden, da diese Textbausteine nicht verpflichtend benutzt werden müssen, sondern die Führungskräfte ihre Stellungnahmen auch selbständig fomulieren dürfen (vgl. BeurtRL T. Anlage 4 Leitfaden Führungskräfte § 1 Präambel Abs. 4: „Schreiben Sie in ganzen Sätzen oder verwenden Sie die angebotenen Textbausteine“). Im von der Klägerseite zitierten Verfahren M 21b K 21.507 sah das Gericht unter anderem auch deshalb von der Vorlage dieser Textbausteine ab, zumal die Beklagte mitgeteilt hatte, dass es sich um etwa 100 Textbausteine für jedes Einzelkriterium handelt. Die vorliegende Stellungnahme der Führungskraft war eher zurückhaltend formuliert, so dass die Umsetzung in die textliche Begründung der Einzelmerkmale jedenfalls nicht rechtswidrig war.

35
bb) Zur Begründung der Gesamtnote wird in der streitigen Beurteilung unter Wiedergabe der als wesentlich erachteten Einzelleistungen unter anderem ausgeführt, dass das Gesamturteil „Sehr gut ++“ unter Würdigung aller Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion festgesetzt werde.

36
Damit werden die leitenden Erwägungen zwar knapp, 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,

sondern ab der Beförderung zum 1. Februar 2018 lediglich um eine Besoldungsgruppe innerhalb derselben Laufbahngruppe (vgl. BayVGH, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 14 ff.).

37
Zum anderen enthalten die Bewertungen der Einzelleistungen keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Leistungen des Klägers in größerem Umfang herausragend 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 um 1 Stufe innerhalb der Laufbahngruppe höherwertigen Einsatzes mit der Gesamtnote „sehr gut“ in der Ausprägung „++“ nachvollziehbar bewertet ist. Zwar lässt sich der textlichen Umschreibung im Einzelmerkmal Führungsverhalten eine eher noch positivere Einschätzung entnehmen („außerordentlich hohe Wertschätzung“, „äußerst professionelles Führungsverhalten“), das nachvollziehbarer Weise aufgrund des Maßstabes des Statusamtes positiver ausfällt als die Einschätzung der Führungskraft. Bei weiteren Einzelmerkmalen finden sich einzelne tendenziell positivere Einschätzungen (z.B. „ausgesprochen selbständige Vorgehensweise“, „außerordentliche Verlässlichkeit“). Auch in der Summe erfordern diese vereinzelten Einschätzungen aber nicht das Gesamturteil „Hervorragend“ in einer seiner Ausprägungen, da die textlichen Umschreibungen der Einzelmerkmale überwiegend auf eine „normal sehr gute“ Bewertung hinweisen und die Einschätzung „Sehr gut“ in der besten Ausprägung „++“ daher gerechtfertigt erscheint.

38
Die Verschlechterung des Gesamturteils gegenüber der Vorbeurteilung („Hervorragend +“) ist nachvollziehbar und ausreichend damit begründet worden, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum befördert wurde und sich damit an seinem neuen Statusamt messen lassen muss. Ein Leistungsvergleich mit der alten Statusgruppe erfolgt nicht mehr; die Ausführungen zu den vor der Beförderung erbrachten Leistungen im alten Statusamt bieten einen Anknüpfungspunkt um etwaige Verschlechterungen zu begründen (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 22).

39
cc) Entgegen der Auffassung der Klägerseite gibt es keine Hinweise darauf, dass die Vergleichsgruppe von der Beklagten fehlerhaft bestimmt wurde und zudem die Spitzennote innerhalb der allein nach dem Statusamt und auch sonst fehlerhaft gebildeten Vergleichsgruppe ausschließlich von deutlich höherwertig eingesetzten Beamten erreicht werden kann.

40
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; vgl. BayVGH, B.v. 5.2.2024 – 6 ZB 23.1831 – juris Rn. 7 m.w.N. zu einer sehr kleinen Vergleichsgruppe: „Die fehlende Größe einer Vergleichsgruppe führt nur dazu, dass die Richtwerte keine unmittelbare Anwendung finden“). 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.

41
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 (BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 31). Für einen solchen Ausnahmefall ist jedoch bezogen auf die maßgebliche

Vergleichsgruppe der A 8-Beamten der von der Beklagten mit Schriftsatz vom 23. Mai 2023 vorgelegten Beurteilungsliste für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2016 bis 31. August 2018 nichts Greifbares zu erkennen.

42
Zwar erhielten in dieser Beurteilungsrunde nur solche Beamte des Statusamts A 8 die Spitzennote „Hervorragend“, die im Vergleich zum Kläger weit höherwertig und oberhalb der eigenen Laufbahngruppe eingesetzt waren (A13 und A12). 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. Zwar steigen im Beurteilungssystem der T. die Chancen auf „Profilierung“ und Spitzenbeurteilung mit der (Höher-)Wertigkeit des wahrgenommenen Arbeitspostens, weil grundsätzlich davon auszugehen ist, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines höherwertigeren 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 (vgl. BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 31). Entgegen der Auffassung der Klägerseite liegt damit kein starrer rechtswidriger Automatismus vor, sondern eine Beurteilung nach leistungsbezogenen Kriterien.

43
Auch aus der von der Klägerseite zitierten Entscheidung des VG Regensburg (B.v. 30.3.2023 – RO 1 E 22.2306) ergibt sich insoweit nichts anderes, da dort insoweit lediglich gefordert wird, dass die Höherwertigkeit des Dienstpostens nicht schematisch zur Annahme einer besseren Eignung und Leistung des Inhabers eines solchen Dienstpostens gegenüber einem amtsangemessenen oder weniger höherwertig verwendeten Beamten führen dürfe. Vor diesem Hintergrund müsse es grundsätzlich möglich sein, dass ein Beamter, der nur seinem Statusamt entsprechend eingesetzt werde, bei entsprechend herausragender Leistung im Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung die Spitzennote erhalten könne. Dies ist im Beurteilungssystem der T. möglich (vgl. BayVGH, B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 23). Bei der hier vorliegenden Beurteilung war die Vergabe der Spitzennote aber angesichts der Stellungnahme der Führungskraft und der aus dieser abgeleiteten Beurteilung der Einzelmerkmale nicht zwingend veranlasst.

44
Soweit in der Begründung des Gesamturteils ausgeführt wurde, dass das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ auf der Beurteilungsliste diejenigen Beamten erhalten hätten, die eine vergleichbare bzw. schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte erhalten hätten, allerdings dabei (deutlich) höherwertig eingesetzt seien und dass dies jeweils 9,1% (in der Summe also 18,2%) der Beamten gewesen seien, von denen 100% der Beamten in der nächsten Laufbahngruppe eingesetzt gewesen seien, ist die gewählte Formulierung zwar umständlich, aber in der Sache zutreffend. Auf der maßgeblichen Beurteilungsliste sind 22 Beamte gelistet, von denen jeweils zwei auf einem Dienstposten A 13g bzw. A12 eingesetzt waren. Alle vier Beamten haben das Gesamturteil „Hervorragend“ erhalten, davon die beiden auf A 13g eingesetzten Beamten und einer der auf A12 eingesetzten Beamten in der Ausprägung „++“ und der vierte in der Ausprägung „Basis“. Insgesamt handelt es sich damit um 18, 2% der Beamten der Beurteilungsliste. Die Angabe dieser Prozentzahlen kann als Ausdruck des Bestrebens der Einhaltung der Quotierungsregelung des § 50 Abs. 2 BLV gesehen werden, wonach der Anteil der Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der Höchstnote 10% und bei der Zweithöchstnote 20% nicht überschreiten soll, wobei im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit eine Überschreitung um jeweils zu 5 Prozentpunkten möglich ist (§ 50 Abs. 2 Satz 1 und 2 BLV); entgegen der Auffassung der Klägerseite hat die Beklagte die Grundsätze des § 50 Abs. 2 BLV damit nicht erstmals im Klageverfahren als Begründung für das Gesamturteil nachgeschoben, sondern bereits im Rahmen des Gesamturteils berücksichtigt. Soweit im Widerspruchsbescheid diese Erwägungen nur unvollständig wiedergegeben werden, wird hierdurch nicht das Gesamturteil rechtswidrig.

45
Soweit von den bei vier besser beurteilten Beamten auf der Beurteilungsliste des Klägers zwei von ihren Führungskräften schlechter eingeschätzt worden waren als der Kläger, steht dies der Rechtmäßigkeit des Gesamturteils der verfahrensgegenständlichen Beurteilung nicht entgegen. Diese Beamten waren im Vergleich zum Statusamt um vier beziehungsweise fünf Stufen und laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt, so dass nach den oben dargestellten Grundsätzen ein im Quervergleich höheres Gesamturteil auch bei schlechterer Einschätzung durch die Führungskräfte angesichts der Leistungen im

Beurteilungszeitraum nicht zwingend rechtswidrig ist. Der Kläger hingegen hat von seiner Führungskraft gerade keine exzellente Bewertung erhalten und war zudem „nur“ eine Stufe über seinem Statusamt eingesetzt, so dass sich auch daraus nicht zwingend ergibt, dass er die Note „Hervorragend“ erhalten hätte müssen.

Aus den von der Beklagten vorgelegten Stellungnahmen der Führungskräfte zu den von diesen schlechter eingeschätzten Beamten, die aber dennoch besser beurteilt wurden als der Kläger, ergibt sich nicht, dass angesichts der Leistungen auf den deutlich höherwertigen Dienstposten der Kläger im Vergleich zu diesen besser beurteilt werden hätte müssen. Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 3. Juni 2024 nachvollziehbar dargestellt, dass insbesondere der Beamte, der eine Tätigkeit mit der Wertigkeit A 12 wahrgenommen hat, die Note „Hervorragend Basis“ erhalten konnte, weil er von seiner Führungskraft im Schnitt mit „Gut“ eingeschätzt wurde und laufbahnübergreifend vier Stufen über seinem Statusamt eingesetzt war und damit insgesamt eine (noch) bessere Leistungseinschätzung als der Kläger erhalten konnte.

46
Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben durch den Kläger ist auch im Gesamturteil berücksichtigt worden und musste ebenfalls nicht dazu führen, dass sein Gesamturteil zwingend besser ausfallen hätte müssen als bei den drei auf höher bewerteten Dienstposten eingesetzten Beamten, die im Beurteilungszeitraum keine Führungsaufgaben wahrgenommen hatten. Die Gewichtung der Wertigkeit der einzelnen Aufgaben auf einem (Dienst-/Arbeits-)Posten erfolgt im Rahmen der Bewertung dieser Posten und muss nicht ausdrücklich bei jeder einzelnen Beurteilung erneut erfolgen. Dienstposten mit Führungsaufgaben sind nicht zwingend immer höherwertiger als Dienstposten ohne ebensolche. Im Übrigen ist es auch unschädlich, dass die Beklagte im Text des Gesamturteils darauf abstellt, die Note „Sehr gut“ habe nur vergeben werden können, wenn in den Einzelmerkmalen siebenmal die Note „Sehr gut“ vergeben worden sei; offensichtlich war gemeint, dass diese Note nur vergeben werden konnte, wenn in allen jeweils bewerteten Einzelmerkmalen die Note „Sehr gut“ vergeben worden war.

47
Soweit die Klägerseite generell die Bewertungen der Dienstposten anzweifelt, auf denen die besser beurteilten Personen im Beurteilungszeitraum tätig waren, wird darauf hingewiesen, dass es nicht Gegenstand von Klageverfahren gegen Beurteilungen sein kann, im Nachhinein (also Jahre später) die im Rahmen des Organisationsermessens des Dienstherrn festgelegte Bewertung der jeweiligen Dienstposten zu überprüfen.

48
Soweit der Kläger weiter vorträgt, der Beamte könne im Einzelfall nicht bestimmen, welche Wertigkeit der ihm zugewiesene (Dienst-/Arbeits-)Posten habe, und zudem seien die höherwertigen Dienstposten der besser beurteilten Beamten nicht ausgeschrieben worden, wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass es nicht Aufgabe des Beurteilungsverfahrens sein kann, etwaige Rechtsmängel bei einer vorangegangenen, gegebenenfalls Jahre zurückliegenden Arbeitspostenbesetzung zu kompensieren (vgl. BayVGH, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 28).

49
Weitere Ermittlungen waren nicht veranlasst, insbesondere musste sich das Gericht im Rechtsstreit über eine dienstliche Beurteilung nicht die Stellungnahme der Führungskräfte aller auf der maßgeblichen Beurteilungsliste besser beurteilten Beamten vorlegen lassen. Die Beklagte hatte ohnehin zur weiteren Plausibilisierung mit Schriftsatz vom 19. März 2024 die Stellungnahmen der Führungskräfte für die beiden Beamten vorgelegt, die in der Beurteilungsliste des Klägers besser beurteilt worden waren als der Kläger, die aber von ihren Führungskräften schlechter eingeschätzt wurden.

Mehr war nach dem oben Gesagten keinesfalls erforderlich.

50
Eine Verlegung des Termins der mündlichen Verhandlung angesichts der Vorlage der Beurteilungen der auf der maßgeblichen Beurteilungsliste besser beurteilten Beamten am 9. Juli 2024 war nicht veranlasst, da die wesentlichen Informationen bereits vorher dem Gericht vorlagen. Insbesondere war auch der Klägerseite und dem Gericht kurzfristig die von der Klägerseite im Schriftsatz vom ... Juli 2024 geforderte Überprüfung, ob diese vier Beamten tatsächlich höherwertig eingesetzt waren, möglich.

51

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Der Ausspruch über ihre vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 10, § 711 ZPO.