

6 K 2787/20.TR



Med. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Koblenz		
EB 19. MRZ. 2021		
Bewirkt	Fristen + Termine	Seitendat

VERWALTUNGSGERICHT TRIER

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Koblenz, vertreten durch die Rechtssekretäre Christoph Zschommler u.a., Schloßstraße 37, 56068 Koblenz,

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

w e g e n dienstlicher Beurteilung

hat die 6. Kammer des Verwaltungsgerichts Trier aufgrund der Beratung vom 22. Februar 2021, an der teilgenommen haben

Vizepräsident des Verwaltungsgerichts
Richterin am Verwaltungsgericht
Richterin
ehrenamtlicher Richter
ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 25. August 2020 verurteilt, den Kläger für den Zeitraum vom 1. September 2017 bis zum 31. August 2019 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich zu beurteilen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckungsfähigen Betrages abwenden, wenn nicht der Kläger vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung für den Zeitraum vom 1. September 2017 bis zum 31. August 2019.

Der Kläger steht als Technischer Postamtsrat (Besoldungsgruppe A 12 der Bundesbesoldungsordnung) im Dienst der Beklagten und war während des maßgeblichen Beurteilungszeitraums als „Application Manager“ bei der „Deutsche Telekom IT GmbH“ am Standort ... tätig.

Im Vorfeld der Erstellung der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung wurden Stellungnahmen der Führungskräfte des Klägers eingeholt. Eine Stellungnahme gibt als Bewertung der Funktion „T9/10“ an. Die andere Stellungnahme enthält den Hinweis, dass bei einer Arbeitsplatzüberprüfung im Jahre 2018 das Gremium aus Betriebsrat und direkter Vorgesetzter eine Einstufung nach „T 10“ ergeben habe. Dies sei vom Beurteiler „zusätzlich“ zu berücksichtigen.

Unter dem 30. Juni 2020 erstellten die Beurteiler eine dienstliche Beurteilung des Klägers für den genannten Beurteilungszeitraum. Darin wird als Bewertung seiner Funktion „T8“ angegeben. Die Einzelkriterien - mit Ausnahme des nicht bewerteten

Kriteriums „Führungsverhalten“ - sind jeweils mit „Sehr gut“ beurteilt. Das Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung lautet „Sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „+“.

Die dienstliche Beurteilung wurde dem Kläger am 15. Juli 2020 zugestellt. Anschließend fand ein Erörterungsgespräch statt, in welchem dem Kläger erläutert wurde, sein bisheriger Arbeitsposten sei der Entgeltgruppe T8 zugeordnet und er sei daher amtsangemessen beschäftigt gewesen.

Mit E-Mail - ohne elektronische Signatur - vom 29. Juli 2020 legte der Kläger Widerspruch ein. Er beanstandete im Wesentlichen, die Beurteiler hätten nicht berücksichtigt, dass er im Beurteilungszeitraum höherwertig beschäftigt gewesen sei. Seine unmittelbaren Führungskräfte hätten die von ihm ausgeführten Tätigkeiten nach T9/T10 bewertet.

Mit Widerspruchsbescheid vom 25. August 2020 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Eine erneute umfassende Sach- und Rechtsprüfung habe insbesondere ergeben, dass die Bewertung der Funktion des Klägers im Beurteilungszeitraum gemäß Entgeltgruppe T8 zutreffe.

Am 10. September 2020 hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben.

Zur Begründung trägt er ergänzend zu seinen Ausführungen im Widerspruchsverfahren im Wesentlichen vor:

Bei der Bewertung der Einzelmerkmale habe die Beklagte unzulässigerweise auf die Stellungnahmen der Führungskräfte anstatt auf die Einschätzung durch die Beurteiler abgestellt. Ferner fehle es an einer hinreichenden nachvollziehbaren Begründung des Gesamtergebnisses.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich erkennbar,

die Beklagte unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 25. August 2020 zu verurteilen, ihn für den Zeitraum vom 1. September 2017 bis zum 31. August 2019 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich zu beurteilen.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung trägt sie im Wesentlichen vor, die Klage sei zwar zulässig, aber unbegründet. Ergänzend zu ihren Ausführungen im Widerspruchsbescheid trägt sie vor, es sei weder gegen allgemeine Bewertungsgrundsätze verstoßen worden, noch leide die Beurteilung an einem Begründungsdefizit.

Die Beteiligten haben übereinstimmend auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze, die Gerichtsakte sowie die vorgelegten Verwaltungsvorgänge verwiesen. Diese waren Gegenstand der Entscheidungsfindung.

Entscheidungsgründe

Die Klage, über welche im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entschieden werden kann (vgl. § 101 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO -), ist zulässig (A) und hat auch in der Sache Erfolg (B).

A) Die Klage, mit der der Kläger erkennbar das Ziel verfolgt, für den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum erneut dienstlich beurteilt zu werden, ist zulässig. Insbesondere ist sie als Kombination einer allgemeinen Leistungsklage mit einer Anfechtungsklage statthaft (I.), und auch die nicht ordnungsgemäße Erhebung des Widerspruchs steht ihrer Zulässigkeit nicht entgegen (II.). Bedenken gegen sonstige Zulässigkeitsvoraussetzungen bestehen nicht.

I. Die Klage ist, soweit sie auf Verurteilung der Beklagten zur Neubeurteilung - somit auf schlicht hoheitliches Handeln (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. März 2016 - 2 A 4.15 -, NVwZ 2016, 1648, juris, Rn. 16 m.w.N. [auch zur abweichenden Rechtslage bei Soldaten]) - gerichtet ist, als allgemeine Leistungsklage statthaft. Soweit darüber hinaus die Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 25. August 2020 begehrt wird, ist sie als Anfechtungsklage nach § 42 Abs. 1 Var. 1 VwGO statthaft (vgl.

Rennert, in: Eyermann, Verwaltungsgerichtsordnung, 15. Aufl. 2019, § 74 Rn. 1; Meissner/Schenk, in: Schoch/Schneider, Verwaltungsgerichtsordnung, Stand: 39. EL Juli 2020, § 74 Rn. 10).

II. Der Zulässigkeit der Klage steht auch nicht entgegen, dass der Kläger den nach § 126 Abs. 2 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes - BBG - erforderlichen Widerspruch entgegen § 70 Abs. 1 Satz 1 VwGO weder schriftlich noch in elektronischer Form oder zur Niederschrift, sondern durch eine einfache E-Mail erhoben hat (zu dem Formerfordernis vgl. BVerwG, Urteil vom 7. Dezember 2016 - 6 C 12.15 -, NVwZ 2017, 967, juris, Rn. 18 ff.; Rennert, a.a.O., § 70 Rn. 2 m.w.N.).

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob die Missachtung der einschlägigen Formvorschriften bereits deshalb unbeachtlich ist, weil die Beklagte in der Sache über den Widerspruch entschieden hat (so OVG NRW, Urteil vom 25. Juni 2001 - 14 A 782/00 -, juris Rn. 17; vgl. zum Meinungsstand z.B. Dolde/Porsch, in: Schoch/Schneider, a.a.O., § 70 Rn. 11, 37 ff.; Geis, in: Sodan/Ziekow, Verwaltungsgerichtsordnung, 5. Aufl. 2018, § 68 Rn. 37 ff., § 70 Rn. 18 ff.). Jedenfalls wäre es angesichts der Umstände des vorliegenden Verfahrens reine Förmerei, die Sachentscheidung von der ordnungsgemäßen Erhebung eines (weiteren) Widerspruchs abhängig zu machen. Zwar wäre die ordnungsgemäße Widerspruchseinlegung immer noch möglich, da in Fällen der vorliegenden Art keine Widerspruchsfrist nach § 70 VwGO läuft und im konkreten Fall auch keine Gründe für eine mögliche Verwirkung ersichtlich sind (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 31. Juli 2019 - 6 B 714/19 -, juris, Rn. 12 ff. m.w.N.). Jedoch hat die Beklagte bereits vorbehaltlos in der Sache über den formwidrigen Widerspruch entschieden und sich zudem auch im Klageverfahren rügelos zur Sache eingelassen (vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013 - 2 C 23.12 -, juris, Rn. 34 ff.). Da zudem Dritte nicht an einem erneuten Widerspruchsverfahren zu beteiligen wären, ist nicht ersichtlich, welchen Nutzen eine erneute verwaltungsinterne Selbstkontrolle hätte.

B) Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat Anspruch auf eine erneute dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2017 bis zum 31. August 2019, da die dienstliche Beurteilung vom 30. Juni 2020 rechtsfehlerhaft ist. Daher ist auch der hierzu ergangene Widerspruchsbescheid

vom 25. August 2020 aufzuheben, denn er ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

I. Rechtsgrundlage für die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung sind §§ 21, 26 Abs. 1 Nr. 1 BBG (vgl. Bodanowitz, in: Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Aufl., § 11 Rn. 3) i.V.m. §§ 48 ff. der Bundeslaufbahnverordnung - BLV -. Nach §§ 21 Satz 1 BBG, 48, 49 Abs. 1 BLV sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten grundsätzlich regelmäßig zu beurteilen, wobei ihre fachliche Leistung nachvollziehbar darzustellen sowie ihre Eignung und Befähigung einzuschätzen sind (§ 49 Abs. 1 BLV).

Die verwaltungsgerichtliche Überprüfung dienstlicher Beurteilungen ist wegen des Beurteilungsspielraums, der dem Dienstherrn zusteht, dessen Befugnisse die Deutsche Telekom AG [im Folgenden: Telekom] gemäß Art. 143b Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes - GG - ausübt, darauf beschränkt, ob die Verwaltung die anzuwendenden Begriffe 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 beziehungsweise die vom Dienstherrn selbst rechtskonform erlassenen Richtlinien verstoßen hat (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 31.01 -, BVerwGE 153, 48, juris, Rn. 9 ff.; OVG RP, Beschluss vom 14. September 2017 - 2 B 11352/17 -, juris, Rn. 42 m.w.N.).

Nach diesen Maßstäben hält die streitgegenständliche Regelbeurteilung der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Zwar ist nicht zu beanstanden, dass die Beurteilung der Einzelkriterien nach einer fünfstufigen und das Gesamturteil nach einer sechsstufigen, zudem jeweils dreifach differenzierten Bewertungsskala erfolgt (dazu II.) Zu Recht liegt der Beurteilung auch die Bewertung der dem Kläger im Beurteilungszeitraum zugewiesenen Tätigkeit nach der Entgeltgruppe T8 - entspricht A 12 der Bundesbesoldungsordnung (BBesO) - zugrunde (dazu III.). Durchgreifenden Bedenken bestehen ebenfalls nicht im Hinblick auf die Einbeziehung der Stellungnahmen der Führungskräfte (dazu IV.). Die dienstliche Beurteilung ist jedoch zumindest deshalb rechtswidrig, weil das Gesamturteil unzureichend begründet ist (dazu V.).

Ob sie darüber hinaus auch an weiteren durchgreifenden Fehlern leidet, ist derzeit nicht abschließend zu beurteilen. Insbesondere hatte die Kammer keine Möglichkeit, die an der Erstellung der Beurteilung Beteiligten in einer mündlichen Verhandlung eingehend zu befragen, da die Beklagte es im Hinblick auf die Gefahr einer Ansteckung mit SARS-CoV-2 als unzumutbar erachtet hat, die betreffenden Personen zu einer Verhandlung anreisen zu lassen. Dies steht ihrer Verurteilung zur Neuurteilung des Klägers im Hinblick auf den bereits zum Zeitpunkt der Beratung erkannten Rechtsfehler jedoch nicht entgegen.

II. Die nach den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013 in der Fassung vom 8. August 2019 - Beurteilungsrichtlinien - vorgeschriebenen Formblätter (Ziff. 5 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinie i.V.m. Anlage 3 [Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte] und Ziff. 6 Abs. 1 i.V.m. Anlage 5 [Beurteilungen bzw. Beurteilungsentwürfe]) sehen für die Beurteilung der Einzelkriterien eine fünfstufige Bewertungsskala („In geringem Maße bewährt“, „Teilweise bewährt“, „Rundum Zufriedenstellend“, „Gut“ und „Sehr gut“) vor. Für die Gesamtbeurteilung kommt eine weitere, sechste Notenstufe („Hervorragend“) hinzu, zudem - ebenfalls nur für die Gesamtbeurteilung - eine Ausdifferenzierung innerhalb aller Notenstufen in Ausprägungsgrade („Basis“, „+“ und „++“) (vgl. Ziff. 1 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien i.V.m. § 2 Abs. 4 des Leitfadens zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung [Anlage 1, im Folgenden: Leitfaden „Beurteilung“] und Anlage 5).

Die Regelungen der Beurteilungsrichtlinien und ihrer Anlagen zu den vorgesehenen Bewertungsstufen sind zwar auslegungsbedürftig, insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Bewertungsskalen. Sie sind jedoch nicht in einem solchen Maße unbestimmt, dass sie einer Auslegung nicht zugänglich und aus diesem Grund rechtswidrig wären (vgl. bereits VG Trier, Beschluss vom 14. Oktober 2016 - 1 L 4677/16.TR - [nicht veröffentlicht]; BayVGh, Beschluss vom 26. August 2019 - 6 CE 19.1409 -, juris, Rn. 25 m.w.N.; OVG NRW, Beschluss vom 14. Juli 2017 - 1 B 98/17 -, juris, Rn. 19; OVG Bremen, Beschluss vom 12. November 2018 - 2 B 167/18 -, juris, Rn. 9; a.A.: VG Neustadt [Weinstraße], Urteil vom 15. Januar 2020 - 1 K 231/19.NW - juris, Rn. 22 ff.; krit. auch VG Koblenz, Beschluss vom 22. März 2019 - 2 L 1258/18.KO -, juris, Rn. 8 ff.). Eine solche Unbestimmtheit folgt

insbesondere nicht daraus, dass Gerichte - wie nicht selten bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe - zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen können. Zur hinreichenden Bestimmtheit trägt insbesondere bei, dass es hier um die Auslegung verwaltungsinterner Regelungen zur Steuerung des Beurteilungsspielraums geht, die von den Gerichten nicht selbst auszulegen, sondern nur dahingehend zu überprüfen sind, ob ihre Auslegung durch die zuständige Behörde, die sich in einer ständig geübten Verwaltungspraxis niederschlägt, rechtlich möglich ist (vgl. zu ermessensleitenden Verwaltungsvorschriften: BVerwG, Urteil vom 2. März 1995 - 2 C 17.94 -, juris, Rn. 8; BVerwG, Urteil vom 05. November 1998 - 2 A 3.98 -, juris, Rn. 10; BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 - 3 C 49.02 -, BVerwGE 118, 379, juris, Rn. 12; BFH, Urteil vom 24. Oktober 2000 - VI R 65/99 -, BFHE 193, 361, juris, Rn. 15; jew. m.w.N.).

1. Zwar werden die einzelnen Notenstufen in der Beurteilungsrichtlinie nicht näher definiert. Ihre Bedeutung kommt aber bis zu einem gewissen Grad bereits in den jeweiligen Formulierungen selbst zum Ausdruck.

Hinsichtlich der Note „Rundum Zufriedenstellend“ besteht zudem die ständig geübte und in zahlreichen Verfahren dokumentierte Beurteilungspraxis der Telekom, dass sie ein 100%iges Leistungs- und Befähigungsbild widerspiegelt und damit den Notenmittelwert bilden soll. Dem entspricht auch die diesbezügliche Erläuterung auf Seite 6 (1. Absatz) der Beurteilung des Klägers.

Eine gewisse Orientierungshilfe gibt zudem § 50 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BLV, wonach der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten soll, wobei im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit eine Überschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkte möglich ist. Diese Begrenzung gilt zwar unmittelbar lediglich für das Gesamturteil, ist aber auch bereits bei den Einzelbewertungen, aus denen das Gesamturteil zu entwickeln ist, in den Blick zu nehmen.

Hinsichtlich der Differenzierung der einzelnen Noten durch jeweils drei Ausprägungsgrade besteht ebenfalls keine rechtlich relevante Unbestimmtheit. Nach § 2 Abs. 4 UAbs. 3 des Leitfadens „Beurteilung“ lauten die Ausprägungsgrade

„Basis“, „ein Kreuz“ bzw. „zwei Kreuze“, wobei „die Stufe zwei Kreuze besser als die Stufe ein Kreuz etc.“ ist. Somit kennzeichnet der Zusatz „Basis“ den unteren Bereich der jeweiligen Note. Darüber hinaus kommt auch hier der ständigen Beurteilungspraxis maßgebliche Bedeutung zu. Diese entspricht nach den Erkenntnissen der Kammer aus vergleichbaren Verfahren der Erläuterung auf Seite 6 (1. Absatz) der Beurteilung des Klägers, wonach der Ausprägungsgrad „Basis“ eine Tendenz zur nächstniedrigeren Notenstufe aufweist, der Ausprägungsgrad „+“ der Mittelwert ist und der Ausprägungsgrad „++“ eine Tendenz zur nächsthöheren Note signalisiert.

2. Eine zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung führende Unbestimmtheit folgt aber auch nicht daraus, dass für das Gesamturteil die weitere Note „Hervorragend“ zur Verfügung steht.

Nach § 2 Abs. 4 UAbs. 1 Sätze 2 und 3 des Leitfadens „Beurteilung“ erfolgt die Abstufung von der fünfstufigen Skala der Einzelmerkmale zu der sechsstufigen Skala des Gesamturteils zu Zwecken der weiteren Differenzierung, wobei ein einheitlicher Maßstab über alle Stufen angewandt wird. Offen bleibt allerdings, ob damit gemeint ist, alle Notenstufen des Gesamturteils sollten mit der Folge einer Modifizierung der unteren fünf Notenstufen „gleichmäßig“ auf alle Beurteilungen einer Vergleichsgruppe aufgeteilt werden, oder ob der einheitliche Maßstab darin bestehen soll, dass den unteren vier Notenstufen sowohl bei den Einzelbewertungen als auch dem Gesamturteil dieselbe Bedeutung zukommen und lediglich die Note „Sehr gut“ in zwei Stufen, nämlich „Sehr gut“ und „Hervorragend“ mit jeweils drei Ausprägungsgraden aufgeteilt werden soll.

Auch insoweit besteht jedoch Klarheit aufgrund der ständigen Beurteilungspraxis im Bereich der Telekom, die sich auch in der Erläuterung auf Seite 6 (2. Absatz) der Beurteilung des Klägers - wenn auch sprachlich nur teilweise gelungen - widerspiegelt. Danach dient die Notenstufe „Hervorragend“ dazu, auf der Ebene des Gesamturteils die Höchstnote „Sehr gut“ weiter aufzuspalten, um so gerade im beförderungsrelevanten Bereich der Spitzennoten eine genauere Ausdifferenzierung vornehmen zu können (so bereits VG Trier, Beschluss vom 14. Oktober 2016, a.a.O.; wohl auch BayVGH, Beschluss vom 26. August 2019, a.a.O.; OVG NRW, Beschluss vom 14. Juli 2017, a.a.O.). Demgegenüber soll durch

die Einfügung einer weiteren Spitzennote gerade nicht der Beurteilungsmaßstab insgesamt nach unten verschoben und der Korridor der einzelnen Notenstufen jeweils verkleinert werden.

Dass auch bei diesem Verständnis der Beurteilungsrichtlinien bei der Bildung des Gesamturteils im konkreten Einzelfall ein beträchtlicher Spielraum besteht, liegt im Wesen der dienstlichen Beurteilung, aufgrund dessen diesbezügliche „exakte“ Vorgaben nicht geboten sind, ja sogar rechtlich bedenklich wären.

III. Die Beurteiler sind nach den derzeit vorliegenden Erkenntnissen auch zu Recht davon ausgegangen, dass die Aufgaben, die der Kläger während des Beurteilungszeitraums wahrgenommen hat, seinem Statusamt entsprochen haben.

Die Frage, ob ein Beamter während des Beurteilungszeitraums entsprechend seinem Statusamt eingesetzt wurde, ist deshalb relevant, weil die dienstliche Beurteilung - als maßgebliche Grundlage für zukünftige Auswahlentscheidungen - eine Aussage darüber treffen soll, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen des innegehabten Statusamtes gerecht geworden ist (ständige Rechtsprechung, vgl. BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 - 2 A 10.17 -, BVerwGE 161, 240, juris, Rn. 44 m.w.N.). Deshalb ist im Rahmen der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen, ob und inwieweit ein Beamter im Beurteilungszeitraum amtsangemessene beziehungsweise höher- oder unterwertige Aufgaben übernommen hat (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 28. Februar 2020 - 1 B 503/19 - juris, Rn. 14; einschränkend hinsichtlich unterwertiger Beschäftigung allerdings § 6 des Postpersonalrechtsgesetzes - PostPersRG -). Dabei ist grundsätzlich auf die durch den Haushaltsgesetzgeber vorgenommene Zuordnung der jeweiligen Dienstposten zu einem oder mehreren Statusämtern (vgl. § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes - BBesG -) abzustellen (vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 2. April 1981 - 2 C 13.80 -, ZBR 1981, 315).

Die bei einem Postnachfolgeunternehmen - oder einem Unternehmen nach § 4 Abs. 2 PostPersRG - beschäftigten Beamten bekleiden jedoch keine Dienstposten im Sinne eines konkret-funktionellen Amtes, ihre berufliche Tätigkeit auf den jeweiligen Arbeitsposten gilt lediglich als Dienst (vgl. § 4 Abs. 1 PostPersRG; vgl.

z.B. BVerwG, Urteil vom 19. Mai 2016 - 2 C 14.15 -, BVerwGE 155, 182, juris, Rn. 12 ff.). Jedoch ist § 18 BBesG nach § 8 PostPersRG in diesen Fällen entsprechend anzuwenden (vgl. OVG RP, Beschluss vom 9. Februar 2011 - 10 B 11312/10.OVG -, juris, Rn. 12).

Daher ist grundsätzlich auf die nach der Bewertungsmatrix der Telekom erfolgte Zuordnung des jeweiligen Arbeitspostens zu einem oder mehreren Statusämtern (vgl. BVerwG, Urteil vom 19. März 2016, a.a.O., Rn. 16) abzustellen. Danach bestehen keine durchgreifenden Zweifel daran, dass der dem Kläger im Beurteilungszeitraum übertragene Aufgabenbereich zu Recht der Entgeltgruppe T8 - entsprechend Besoldungsgruppe A 12 BBesO - zugeordnet worden ist. Eine solche Bewertung ist nach allgemeinen Grundsätzen nur sehr eingeschränkt gerichtlich überprüfbar, da das Gericht nicht in die Organisations- bzw. Bewertungsprärogative und den „verwaltungspolitischen Spielraum“ des Dienstherrn - ausgeübt durch die Telekom - eingreifen kann. Überprüfbar ist die „Eingruppierung“ nur auf einen Bewertungsfehler hin, d.h. ob der Dienstherr einen zutreffenden Sachverhalt zugrunde gelegt, zu beachtende rechtliche Begriffe zutreffend angewandt, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe beachtet und sonst frei von Willkür entschieden hat (vgl. OVG RP, Beschluss vom 9. Februar 2011, a.a.O., juris, Rn. 15 m.w.N.).

Derartige Fehler sind im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Insbesondere hat der Kläger nicht substantiiert vorgetragen, warum die Zuordnung seines ihm im Beurteilungszeitraum übertragenen Arbeitspostens zur Entgeltgruppe T 8 fehlerhaft sein sollte. Der bloße Verweis auf die Einschätzung des Betriebsrats sowie einer unmittelbaren Führungskraft begründet noch keine Verletzung des Prüfungsverfahrens oder einen Verstoß gegen allgemeingültige Prüfungsmaßstäbe. Im Übrigen hat die Beklagte nachvollziehbar dargelegt, weshalb der für den Beamtenbereich zuständige Personalbereich den streitgegenständlichen Arbeitsposten nach T 8 bewertet hat und nach Überprüfung der Eingruppierung bei seiner Bewertungseinschätzung verblieben ist. Ein höherwertiger Arbeitsposten wurde dem Kläger erst nach Ablauf des hier maßgeblichen Beurteilungszeitraums zugewiesen.

IV. Nach den derzeitigen Erkenntnissen greift auch der Einwand des Klägers, es sei auf die Bewertung der Einzelmerkmale durch die Führungskräfte statt auf die Bewertung der Einzelmerkmale durch die Beurteiler abgestellt worden, nicht durch.

1. Grundsätzlich gilt, dass ein Beurteiler, der sich nicht auf seine eigene Anschauung stützen kann, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 -, juris, Rn. 47). Dementsprechend sieht auch Ziff. 5 der Beurteilungsrichtlinien i.V.m. § 2 Abs. 1 des Leitfadens „Beurteilung“ und dem Leitfaden „Führungskräfte“ (Anlage 4) die Einholung schriftlicher Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte vor, wobei die Ebene der Beurteiler nach Ziff. 4.2 der Beurteilungsrichtlinien in Erst- und Zweitberichtersteller sowie Erst- und Zweitbeurteiler - zu den jeweiligen Aufgaben vgl. §§ 2 ff. des Leitfadens „Beurteilung“ - gegliedert ist. Das für die Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte vorgesehene Formblatt (Anlage 3) entspricht im Wesentlichen dem Formblatt für die dienstlichen Beurteilungen (Anlage 5), sieht allerdings weder ein Gesamturteil noch einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung vor. Darüber hinaus stellen § 1 Abs. 3 (ohne Nummerierung) Satz 2 sowie § 2 Abs. 4 UAbs. 2 Satz 1 des Leitfadens „Führungskräfte“ klar, dass im Rahmen der Stellungnahmen der Führungskräfte das Statusamt und die Besoldungsgruppe des Beurteilten unberücksichtigt bleiben. Das Statusamt ist gemäß § 2 Abs. 3 UAbs. 1 Satz 1, Abs. 4 UAbs. 1, § 3 Satz 3 und § 5 Abs. 1 Satz 3 des Leitfadens „Beurteilung“ erst von den Berichterstattern und den Beurteilern sowohl bei der Bewertung der Einzelkriterien als auch beim Gesamturteil zu berücksichtigen.

2. Diese Regelungen der Beurteilungsrichtlinien tragen dem Erfordernis der Ausrichtung dienstlicher Beurteilungen nach dem jeweiligen Statusamt Rechnung, indem sie die Berichtersteller und Beurteiler verpflichten, die Leistungsbeschreibungen der Führungskräfte in Relation zu dem jeweiligen Statusamt und der Wertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben zu beurteilen. Dies wird auch vom Kläger im Grundsatz nicht angezweifelt. Sein Einwand bezieht sich vielmehr auf die Ausführungen im 3. Absatz auf Seite 6 der Beurteilung des Klägers, wo es heißt:

„Die Bestnote ‚Hervorragend‘ kann vergeben werden, wenn sich aus dem in der Stellungnahme der Führungskraft zu entnehmenden Feststellung ein besonderes - eben ‚hervorragendes‘ - Leistungsbild ergibt. Das kann z.B. durch in den Stellungnahmen dargelegte besondere ‚hervorragende‘ Leistungen, die trotz der Höchstbewertung mit ‚sehr gut‘ ein über ‚sehr gute‘ Leistungen hinausgehendes Bild abbilden, der Fall sein.“

Diese Formulierung muss entgegen der Auffassung des Klägers aber nicht dahingehend verstanden werden, man habe die Bewertung der Einzelkriterien durch die Führungskräfte unbesehen übernommen. Vielmehr kann sie in Übereinstimmung mit den dargelegten Regelungen der Beurteilungsrichtlinien auch dahingehend verstanden werden, die Feststellungen der Führungskraft bildeten lediglich die Grundlage für die Beurteilung der Einzelkriterien und das Gesamturteil, diese Beurteilung sei jedoch von den Berichterstattern und den Beurteilern eigenständig unter Berücksichtigung des Statusamtes und der Wertigkeit des Arbeitspostens erfolgt. Ob dies tatsächlich so geschehen ist, lässt sich ohne weitere Aufklärung des Sachverhalts nicht abschließend beantworten. Die Frage kann hier aber dahingestellt bleiben, da der Kläger bereits aus einem anderen Grund einen Anspruch auf Neubeurteilung hat.

V. Die dienstliche Beurteilung ist rechtswidrig, weil die Begründung des abschließenden Gesamtergebnisses den rechtlichen Anforderungen nicht genügt.

1. Das eine dienstliche Beurteilung abschließende Gesamturteil bedarf insbesondere dann einer - ggf. kurzen - Begründung, wenn die Beurteilungsrichtlinien - wie hier - für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Denn in diesem Fall muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 -, juris, Rn. 42). In Übereinstimmung hiermit schreibt auch § 2 Abs. 4 UAbs. 4 des Leitfadens „Beurteilung“ eine Begründung des Gesamtergebnisses vor. Entsprechende Ausführungen sind auch in dem Beurteilungsformular (Anlage 5) vorgesehen.

2. Das Gesamturteil über die Eignung, Befähigung und dienstliche Leistung des Klägers wird zwar näher begründet. Die Begründung legt jedoch nicht hinreichend

plausibel dar, weshalb er trotz der Bewertung sämtlicher Einzelkriterien mit der Höchstnote „Sehr gut“ im Gesamturteil lediglich „Sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „+“ erhalten hat.

Die Begründung fasst zunächst die textlichen Erläuterungen zu den bewerteten Einzelkriterien zusammen, wobei die immer wieder verwendeten Begriffe wie „außerordentlich“, „bemerkenswert“, „beeindruckend“ oder „ausgezeichnet“ auf Spitzenbewertungen hindeuten. Die daran anschließenden Ausführungen zu den Notenskalen und der Bestnote „Hervorragend“ beziehen sich nicht auf die Leistungen des Klägers und tauchen, wie dem Gericht aus eigener Anschauung bekannt ist, in (nahezu) identischer Fassung in einer Vielzahl vergleichbarer Beurteilungen auf. Hierauf folgen zwar Erläuterungen zu dem konkret vergebenen Gesamturteil. Diese sind jedoch - auch in einer Zusammenschau mit den übrigen Darlegungen - unzureichend.

a) Aus der Begründung des Gesamturteils erschließt sich zunächst nicht, weshalb der Kläger im Rahmen der Note „Sehr gut“ nicht den besten der drei Ausprägungsgrade „++“ erhalten hat. In den diesbezüglichen Erläuterungen (s. die beiden letzten Absätze der Begründung) heißt es:

„Die Gesamtnote ‚Sehr gut‘ konnte vergeben werden, wenn in den Einzelmerkmalen sechsmal ‚Sehr gut‘ vergeben worden ist. Der Ausprägungsgrad ‚+‘ wird festgesetzt, da der Beamte teilweise in den Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen erzielt hat.“

Diese Begründung ist nicht nachvollziehbar, soweit sie dem Kläger lediglich „teilweise in den Einzelmerkmalen hervorzuhebende Leistungen“ attestiert, während bei der Beurteilung der Einzelkriterien - auch in der Zusammenfassung im Rahmen der Begründung des Gesamturteils - durchgängig Formulierungen verwendet werden, die auf Spitzenleistungen hindeuten. Es ist insbesondere davon auszugehen, dass diese Formulierungen entsprechend den Regelungen der Beurteilungsrichtlinien (vergleiche oben unter IV.) die Bewertung der Einzelkriterien durch die Beurteiler unter Berücksichtigung des Statusamtes des Klägers und der Wertigkeit seines Arbeitspostens zum Ausdruck bringen. Dieses Begründungsdefizit wird auch nicht durch die beiden einleitenden Sätze des drittletzten Absatzes der Begründung ausgeglichen. Darin heißt es:

„Nach Würdigung aller Erkenntnisse wird das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt. Bei der Vergabe der Gesamtergebnisse ist nach der Einzelleistung im Vergleich zur Gesamtgruppe auf derselben Beurteilungsliste zu differenzieren.“

Diese floskelhaften Formulierungen, die der Kammer ebenfalls aus zahlreichen vergleichbaren Verfahren bekannt sind, lassen nicht einmal ansatzweise erkennen, inwieweit sich die mit „Sehr gut ++“ bewerteten Personen aus der maßgeblichen Vergleichsgruppe vom Kläger unterscheiden.

b) Weshalb der Kläger nicht mit der Spitzennote „Hervorragend“ beurteilt wurde, wird ebenfalls unzureichend begründet. Die diesbezügliche Begründung lautet:

„Herr ... kann nicht das beste Gesamtergebnis erhalten. Das Beurteilungsergebnis ‚Hervorragend‘ haben auf der Beurteilungsliste von Herrn ... ausschließlich solche Beamte erhalten, die von ihrer Führungskraft eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen haben und die außerdem höherwertig eingesetzt sind.“

Plausibel ist diese Begründung lediglich insoweit, als aus ihr hervorgeht, der Kläger müsse hinter solchen Beamten zurückstehen, die von ihrer Führungskraft eine vergleichbare Leistung attestiert bekommen haben und außerdem - anders als der Kläger (vergleiche oben unter III.) - während des Beurteilungszeitraums höherwertig eingesetzt worden sind.

Geht man entsprechend dem Vorbringen der Beklagten jedoch davon aus, dass die Note „Hervorragend“ nach der Beurteilungspraxis der Telekom nur in der Regel, aber nicht ausschließlich für höherwertig eingesetzte Beamte in Betracht kommt (vgl. auch BayVGh, Beschluss vom 26. August 2019, a.a.O., Rn. 25), lässt die Begründung der Gesamtbeurteilung des Klägers nicht hinreichend klar erkennen, weshalb in seinem Fall von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde. Die textlichen Erläuterungen zu den Einzelbewertungen liefern nämlich Anhaltspunkte dafür, dass im Fall des Klägers die Vergabe der Spitzennote ernstlich in Betracht kommt.

C) Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus §§ 167 Abs. 1 und Abs. 2 VwGO, 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung – ZPO –.

Gründe, die Berufung nach § 124a Abs. 1 VwGO zuzulassen, liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können **innerhalb eines Monats** nach Zustellung des Urteils die **Zulassung der Berufung** durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz **beantragen**. Dabei müssen sie sich durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation vertreten lassen.

Der Antrag ist bei dem **Verwaltungsgericht Trier, Egbertstraße 20a, 54295 Trier**, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von **zwei Monaten** nach Zustellung des Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz**, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen.

Die Berufung kann nur zugelassen werden, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
4. das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
5. ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.