



VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Wieland Rechtsanwälte GbR,
Rheinweg 23, 53113 Bonn,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen
Telekom AG, Leitung des Betriebes Civil Servant Services, Am Tüv 5,
30519 Hannover,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

w e g e n dienstlicher Beurteilung

hat die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der Beratung vom
5. November 2025, an der teilgenommen haben

Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht
Richter am Verwaltungsgericht
Richterin
ehrenamtliche Richterin
ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Widerspruchsbescheides vom 15. November 2024 verurteilt, die dienstliche Beurteilung vom 17. Juni 2024 aufzuheben und die Klägerin für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2023 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagten wird nachgelassen, die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des aufgrund des Urteils zu vollstreckenden Betrages abzuwenden, wenn nicht die Klägerin vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen eine ihr erteilte dienstliche Beurteilung.

Sie steht als Postamtsfrau im Statusamt A11 im Dienst der Beklagten und ist bei dem Postnachfolgeunternehmen Deutsche Telekom AG auf einem Dienstposten eingesetzt.

Vom 1. September 2019 bis zum 29. Februar 2020 war die Klägerin in dem Projekt „...“ eingesetzt. Ihre Tätigkeit umfasste u.a. die Gestaltung ...
... ng. Ihre Führungskraft in diesem Zeitraum war Frau ...
... Ab dem 1. März 2020 war die Klägerin im Projekt „...“ eingesetzt; ihre Führungskraft war Herr ...

Für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2019 bis zum 31. August 2021 wurde die Klägerin durch Herrn ... als Erstbeurteiler und Frau ... als Zweitbeurteilerin regelbeurteilt. Anlässlich dieser – hier nicht streitgegenständlichen – Beurteilung wurden Stellungnahmen von Frau ... und Herrn ... erstellt und bei der Beurteilung berücksichtigt. In ihrer Stellungnahme vom

3. März 2020 bewertete Frau [REDACTED] fünf von sechs Einzelmerkmalen anhand einer fünfstufigen Bewertungsskala mit der mittleren Bewertung „Rundum Zufriedenstellend“ und ein Einzelmerkmal mit der zweitbesten Bewertung „Gut“. Herr [REDACTED] bewertete in seiner Stellungnahme vom 28. Januar 2022 sämtliche sechs Einzelmerkmale mit der Bewertung „Gut“. In der dienstlichen Beurteilung wurden fünf Einzelmerkmale mit „Gut“ und ein Einzelmerkmal mit „Rundum Zufriedenstellend“ bewertet. Diese Beurteilung schloss mit der Gesamtbewertung „Gut Basis“, wobei das angewandte Beurteilungssystem für das Gesamturteil eine sechsstufige Skala mit jeweils drei Ausprägungsgraden – „Basis“, „+“ und „++“ – je Notenstufe vorsieht.

Auch nach dem 31. August 2021 war die Klägerin weiterhin in dem durch Herrn [REDACTED] geleiteten Projekt „[REDACTED]“ eingesetzt. Dort war Herr E [REDACTED] vom 1. September 2022 bis zum 21. Dezember 2022 die Führungskraft der Klägerin. Zum Januar 2023 wurde Herr [REDACTED] von seinen Aufgaben entbunden und schied zum 28. Februar 2023 aus. Sein Nachfolger war Herr A [REDACTED].

Mit hier streitgegenständlicher Beurteilung vom 17. Juni 2024 wurde die Klägerin für den Zeitraum vom 1. September 2021 bis 31. August 2023 regelbeurteilt. Anlässlich der Beurteilung wurde eine Stellungnahme von Herrn F [REDACTED] erstellt und bei der Beurteilung berücksichtigt. In dieser Stellungnahme gibt Herr F [REDACTED] an, die Führungsbeziehung bestehe seit dem 1. September 2021 und die Stellungnahme erstrecke sich auf den Zeitraum vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2023. Herr F [REDACTED] bewertete in seiner Stellungnahme vom 20. November 2023 fünf von sechs Einzelmerkmalen mit „Rundum Zufriedenstellend“ und ein Einzelmerkmal mit „Gut“. Auf dieser Grundlage beurteilten Herr [REDACTED] als Erstbeurteiler und Frau I [REDACTED] als Zweitbeurteilerin die Klägerin in fünf Einzelmerkmalen mit „Rundum Zufriedenstellend“ und in einem Einzelmerkmal mit „Gut“. Im Gesamturteil schoss die Beurteilung mit der Bewertung „Rundum Zufriedenstellend +“. In der Begründung des Gesamturteils heißt es unter anderem, sämtliche Einzelmerkmale seien gleichmäßig gewichtet worden. Positiv sei anzumerken, dass die Klägerin eine sorgfältige sowie systematische Arbeitsweise an den Tag lege und den Erwartungen an ihre Tätigkeit gerecht werde, sodass nach Würdigung aller Erkenntnisse das Gesamtergebnis „Rundum Zufriedenstellend“ festgesetzt und aufgrund des einheitlichen Leistungsbildes die Ausprägung „+“ vergeben werde. Dem vorangestellt

heißt es, die Schaffung der Spitzennote „Hervorragend“ sei erfolgt, um der Sonder-situation bei der Deutschen Telekom AG Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt werde und ohne eine weitere Notenstufe die Notenvergabe nicht im Vergleich zu anderen, nicht oder nicht in gleichem Maße höherwertig eingesetzten Beamten angemessen und dem Leistungsgedanken ent-sprechend gestaltet werden könne. Ausführungen dazu, dass und weshalb sich das Gesamturteil gegenüber der Vorbeurteilung verschlechtert hat, enthält die Begrün-dung nicht.

Gegen die ihr am 26. Juni 2024 eröffnete Beurteilung erhob die Klägerin mit Schrei-ben vom 11. Juli 2024 Widerspruch und brachte vor, Herr E r sei nicht ihre ein-zige Führungskraft im Beurteilungszeitraum gewesen. Ferner bat sie um Begrün-dung, weshalb sie sich gegenüber ihrer früheren Beurteilung verschlechtert haben solle, obschon sie im gleichen Aufgabengebiet weitergearbeitet und ihre Leistung sich positiv entwickelt habe.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15. November 2024 wies die Beklagte den Wider-spruch zurück. Die Beurteilung sei ordnungsgemäß entsprechend den Beurtei-lungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamten er-stellt worden. Es sei nicht ersichtlich, dass der gesetzliche Rahmen verkannt, von unrichtigen Sachverhalten ausgegangen, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht be-achtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden seien. Das Gesamturteil sei nicht nur unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale, sondern auch unter Berücksichti-gung der amtsentsprechenden Tätigkeit der Klägerin individuell erläutert und auch der Übergang von der fünfstufigen in die sechsstufige Notenskala sei in der gebo-tenen Kürze begründet worden. Eine identische Beurteilung im Vergleich zur vor-hergehenden Beurteilung bzw. zum Beurteilungsbeitrag werde es selten geben, da das Gesamtergebnis der dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung eines ein-heitlichen Beurteilungsmaßstabes immer in einem Akt wertender Erkenntnis vom Beurteiler gefunden werde. Auf die Einschätzung des beurteilten Beamten komme es hingegen nicht an. Ferner sei zu berücksichtigen, dass die Beurteilung nicht durch die jeweiligen Führungskräfte, sondern durch die übergeordneten Beurteiler auf Grundlage der Stellungnahmen der Führungskräfte erfolge. Aufgrund der Ge-samtbetrachtung mit anderen Beamten derselben Beurteilungsliste resultierten na-turgemäß Abweichungen von der Notenskala der Stellungnahmen, da nur so die

gleichmäßige Anwendung des Beurteilungssystems auf alle Beamtinnen und Beamten sowie die Einhaltung der Richtwerte gewährleistet sei. Aufgrund des Austritts von Herrn [] zum 28. Februar 2023 habe Herr [] die Stellungnahme für den gesamten Beurteilungszeitraum übernommen, da es sich bei ihm um den neuen Personalbetreuer handele, der die Beschäftigten von Herrn [] übernommen habe und demnach die disziplinarische Führungskraft der Klägerin im Beurteilungszeitraum gewesen sei. Unerheblich sei, wie lange Herr [] bereits Führungsverantwortung wahrgenommen oder dass die Klägerin wenig Kontakt zu ihm gehabt habe. Die Führungskräfte würden im Stellungnahmebogen vor ihrer Unterschrift sowie beim Freiklicken im „MyPortal“ hinreichend auf die Bedeutung ihrer Stellungnahme hingewiesen und dokumentierten die Vollständigkeit und Richtigkeit der Stellungnahme mit ihrer Unterschrift. Dadurch sei für die Beurteiler davon auszugehen, dass die Führungskräfte die Stellungnahmen korrekt und vollständig erstellt hätten und die Benotungen richtig seien.

Die Klägerin hat am 11. Dezember 2024 Klage erhoben. Sie wiederholt und vertieft ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren und macht ergänzend insbesondere geltend, die Beklagte habe es rechtsfehlerhaft versäumt, eine Stellungnahme von Herrn [] einzuholen, der – wie sich aus einer E-Mail vom 21. Dezember 2022 ergebe – noch bis Dezember 2022 ihre Führungskraft gewesen sei. Dies hätte bereits vor dem Ausscheiden von Herrn [], jedenfalls aber im Nachgang erfolgen müssen und könne auch jetzt noch nachgeholt werden. Zu Herrn [] hin-gegen habe sie – die Klägerin – vor dem 1. Januar 2023 keine dienstlichen Kontakte gehabt. Aus dessen Stellungnahme ergebe sich auch nichts Näheres zu ihrem Tätigkeitsbereich. Die Beurteilung sei ferner in den Einzelmerkmalen und im Ausprägungsgrad auch mit Blick auf die wesentliche Verschlechterung gegenüber der Vorbeurteilung nicht hinreichend begründet. Angesichts des kurzen Beurteilungszeitraums stelle bereits die Herabsetzung um eine Notenstufe eine wesentliche Verschlechterung dar. Es werde nicht ausgeführt, worin diese begründet sei. Sie sei zu keinem Zeitpunkt auf eine Verschlechterung ihrer Leistungen angesprochen worden. Nicht hinreichend berücksichtigt worden sei überdies ihre Schwerbehinderung. Zwar habe sie keine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewünscht, über die Schwerbehinderung dürfe gleichwohl nicht hinweggegangen werden.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 17. November 2024 zu verurteilen, die dienstliche Beurteilung der Klägerin vom 17. Juni 2024 aufzuheben und die Klägerin unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft die Begründung des Widerspruchsbescheides. Ergänzend führt sie insbesondere aus, das Beurteilungssystem der Deutschen Telekom AG sei im gesamten Bundesgebiet bereits mehrfach überprüft und unter anderem durch den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof für rechtmäßig erachtet worden. Die beanstandete Beurteilung enthalte eine einzelfallbezogene Begründung, in der die Beurteiler sowohl die Einzelmerkmale als auch das Gesamtergebnis begründeten. Es sei ferner nicht zu beanstanden, dass die Beurteilung auf einer Stellungnahme von Herrn F. beruhe. Zwar sei Herr F. bis zum 21. Dezember 2022 die Führungskraft der Klägerin gewesen, habe aber nach dem Beurteilungszeitraum faktisch nicht mehr zur Verfügung gestanden. Herr E. r habe den Bereich von Herrn Etges als maßgebliche disziplinarische Führungskraft übernommen, in dieser Funktion eine professionelle Einschätzung der Leistungen der Klägerin vorgenommen und diese detailliert begründet. Es bestehe kein Anlass, an dessen plausiblen und widerspruchsfreien Angaben zu zweifeln. Soweit die Klägerin vorbringe, eine Stellungnahme von Herrn hätte bereits vor seinem Ausscheiden eingeholt werden können, entspreche dies nicht den Verfahrensabläufen. Herr F. sei im Januar 2023 von seinen Aufgaben entbunden worden und im Februar 2023 ausgeschieden. Die Anfrage um eine Stellungnahme sei systemisch jedoch erst am 3. Januar 2023 gestellt worden, als Herr F. s nicht mehr tätig gewesen sei. Aktuell könne eine Stellungnahme ebenfalls nicht mehr eingeholt werden. Anlässlich des Klageverfahrens sei am 14. März 2025 eine private Kontaktaufnahme erfolgt, die unergiebig geblieben sei. Herr F. s habe angegeben, sich an nicht mehr als den Namen der Klägerin erinnern zu können. Zudem ergebe sich aus der klägerseits vorgelegten E-Mail, dass sie zu Herrn r vor dem 1. Januar 2023 dienstliche Kontakte unterhalten habe, weil dieser bereits bei der Projektübergabe am 22. Dezember 2022 beteiligt gewesen sei. Es liege überdies keine begründungsbedürftige

erhebliche Verschlechterung vor. Die Vorbeurteilung mit dem Gesamtergebnis „Gut Basis“ sei nur geringfügig besser als die aktuelle Beurteilung. Die Einzelmerkmale seien in beiden Fällen entweder mit der Note „Rundum Zufriedenstellend“ oder „Gut“ bewertet. Es könne demnach nicht von einer erheblich schlechteren und allein deswegen unplausiblen Beurteilung ausgegangen werden, die sich nicht mit erwartbaren Schwankungen des jeweiligen Leistungsstandes erklären lasse, zumal die Klägerin in den letzten vier Beurteilungen im Wechsel entweder mit „Rundum zufriedenstellend +“ oder mit „Gut Basis“ beurteilt worden sei. Wegen der Natur einer dienstlichen Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis und mit Blick auf die verschiedenen Vergleichsgruppen der jeweiligen Beurteilungszeiträume könne es zu unterschiedlichen Gesamtergebnissen kommen. Eine fehlerhafte Nichtberücksichtigung der Schwerbehinderung liege ebenfalls nicht vor.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt (Bl. 77 u. 82 eGA).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze der Beteiligten sowie die einschlägigen Verwaltungs- und Widerspruchsvorgänge (eine Datei) verwiesen, die sämtlich Gegenstand der Beratung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die Klage, über welche die Kammer mit Einverständnis der Beteiligten nach § 101 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist zulässig und begründet.

Die angegriffene Regelbeurteilung vom 17. Juni 2024 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Die Beklagte muss die Klägerin daher für den streitigen Beurteilungszeitraum unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich beurteilen (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO analog).

Dienstliche Beurteilungen dienen der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz – GG –). Ihr Ziel ist

es nicht nur, im öffentlichen Interesse die optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten, sondern auch, dem berechtigten Anliegen des einzelnen Beamten auf Fortkommen in seiner Laufbahn Rechnung zu tragen, indem sie den Vergleich mehrerer Beamter zueinander ermöglicht (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. September 2012 – 2 A 2.10 –, NVwZ-RR 2013, 54). Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Sie müssen eine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung vermitteln. Hierfür ist es erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, die Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (st. Rspr., vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris).

Allerdings sind dienstliche Beurteilungen nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Grad ein Beamter die für ein Amt erforderliche Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung einer dienstlichen Beurteilung ist deshalb grundsätzlich auf eine Kontrolle beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, den gesetzlichen Rahmen oder anzuwendende Begriffe verkannt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. BVerfG, Beschluss vom 6. August 2002 – 2 BvR 2357/00 –, NVwZ-RR 2002, 802 [803]; Urteil vom 24. November 2005 – 2 C 34.04 –, juris Rn. 8). Dagegen ist es nicht die Aufgabe der Verwaltungsgerichte, die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch seine Vorgesetzten in vollem Umfang nachzuvollziehen oder gar durch eine eigene Bewertung der erbrachten Leistung und der Befähigung zu ersetzen.

Ausgehend von diesen Maßstäben ist die dienstliche Beurteilung vom 17. Juni 2024 beurteilungsfehlerhaft, weil sie nicht auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruht und nicht hinreichend begründet worden ist. Die Beurteilungsfehler haben jeweils für sich genommen die Rechtsfehlerhaftigkeit der Beurteilung zur Folge und gebieten eine Verurteilung des Beklagten zur Neuerstellung der Beurteilung.

Die Rechtswidrigkeit der Beurteilung folgt zunächst daraus, dass die Beurteilung auf einer unzureichenden und **unzutreffenden Tatsachengrundlage** erstellt worden ist.

Die Beurteiler der Klägerin hatten, wie dies im Bereich der Dienstherrnzuständigkeit der Deutschen Telekom AG dem Regelfall entspricht, keine eigenen Erkenntnisse über Leistung und Befähigung der Klägerin. In einem solchen Fall muss der Beurteiler sich die Informationen verschaffen, die es ihm ermöglichen, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 –, juris Rn. 22 m.w.N.). Entsprechend sieht Ziffer 5 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013 (Stand: 28. Juni 2022) – BeurRL – vor, dass die Beurteiler, wenn sie sich nicht aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der bzw. des zu Beurteilenden machen konnten, auf Beurteilungsbeiträge (Stellungnahmen) der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen müssen, wobei sie nach § 2 Abs. 1 des Leitfadens zur Erstellung der dienstlichen Beurteilungen zunächst dazu verpflichtet sind, Sorge dafür zu tragen, dass der gesamte Beurteilungszeitraum durch eine entsprechende Stellungnahme bzw. erforderlichenfalls durch mehrere Stellungnahmen vollständig abgedeckt wird.

Hiergegen hat die Beklagte vorliegend verstoßen. Es fehlt für die Zeit vom 1. September 2021 bis zum 21. Dezember 2022 – mithin für fast zwei Drittel des Beurteilungszeitraumes – an einem Beurteilungsbeitrag von Herrn [REDACTED] als in diesem Zeitraum unmittelbarer Führungskraft der Klägerin.

Auf die Stellungnahme von Herrn [REDACTED], die formal den gesamten Beurteilungszeitraum vom 1. September 2021 bis 31. August 2023 abdeckt, durften die Beurteiler bei Erstellung der Beurteilung insoweit nicht zurückgreifen. Denn Herr [REDACTED] war – wie die Beklagte selbst vorbringt – bis zum 22. Dezember 2022 nicht die im

vorliegenden Zusammenhang maßgebliche unmittelbare Führungskraft der Klägerin. Es ist nicht einmal festzustellen, dass er vor diesem Datum überhaupt dienstliche Berührungspunkte mit der Klägerin hatte und Wahrnehmungen über die Ausübung ihrer Dienstgeschäfte treffen konnte.

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten war die Einholung einer Stellungnahme von Herrn [REDACTED] nicht deshalb entbehrlich, weil dieser im Februar 2023 aus dem Konzern ausgeschieden ist. Nachdem die Beklagte es versäumt hat, eine Stellungnahme von Herrn [REDACTED] vor dessen Ausscheiden einzuholen, hätte sie dies im Nachgang nachholen müssen (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016 – 2 A 1.14 –, juris Rn. 24 f.), hat dies allerdings nicht einmal versucht.

Unerheblich ist der Einwand der Beklagten, die Einholung einer Stellungnahme vor Ausscheiden von Herrn [REDACTED] entspreche nicht den tatsächlichen Verfahrensabläufen, weil Herr [REDACTED] zum Zeitpunkt der systembedingten Anfrage am 3. Januar 2023 bereits von seinen Aufgaben entbunden gewesen sei und die Anfrage daher seinen Nachfolger, Herrn [REDACTED] erreicht habe. Das von der Beklagten praktizierte Verfahren muss den rechtlichen Anforderungen entsprechen, nicht umgekehrt.

Erweist sich die dienstliche Beurteilung danach als beurteilungsfehlerhaft, weil die Beurteiler irrtümlich annahmen, auf der Grundlage eines den Beurteilungszeitraum vollständig abbildenden Beurteilungsbeitrages zu entscheiden, kommt es nicht darauf an, ob gegenwärtig noch ein Beurteilungsbeitrag von Herrn [REDACTED] eingeholt werden kann. Allerdings hat die Beklagte dies auch im Nachgang nicht ernsthaft versucht und auch keine nachvollziehbaren Gründe vorgetragen, die es ihr unzumutbar oder gar unmöglich machen würden, auch jetzt noch an Herrn [REDACTED] zwecks Einholung einer Stellungnahme heranzutreten (siehe hierzu auch BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016 – 2 A 1.14 –, juris Rn. 26). Eine fernmündliche private Kontaktaufnahme der Prozessbevollmächtigten der Beklagten, die zudem nur unvollständig dokumentiert ist, genügt hierzu ersichtlich nicht. Nur ergänzend weist die Kammer daher darauf hin, dass sich das Versäumnis der Beklagten, rechtzeitig eine Stellungnahme einzuholen, nicht zu Lasten der Klägerin auswirken darf (vgl. hierzu bereits den der Beklagten bekannten Beschluss der Kammer vom 2. März 2021 – 2 L 1131/20.KO –, n.v.).

Ferner ist die dienstliche Beurteilung der Klägerin nicht hinreichend begründet.

Zunächst ergibt sich die Bildung der Gesamtnote „Rundum Zufriedenstellend +“ nicht hinreichend plausibel aus den Einzelkriterien. Insoweit fehlt es an einer tragfähigen, auf den Einzelfall der Klägerin Bezug nehmenden Begründung des Gesamturteils.

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist insbesondere erforderlich, dass sie die Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen. Dies setzt entsprechend dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) und der Funktion der dienstlichen Beurteilung voraus, dass das Gesamturteil in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst ist und die Begründung erkennen lässt, wie das Gesamtergebnis aus den Einzelmerkmalen hergeleitet worden ist. Nachvollziehbar zu begründen ist das Gesamtergebnis insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. OVG RP, Beschluss vom 1. August 2019 – 10 B 10737/19.OVG –, n.v.).

Ein solcher Fall der besonderen Begründungsbedürftigkeit liegt hier vor. Hierzu hat die Kammer mit Beschluss vom 20. August 2025 – 2 L 517/25.KO – zu dem auch hier angewandten Beurteilungssystem der Beklagten ausgeführt:

„Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 31. Oktober 2013 in der Fassung der 13. Aktualisierung vom 28. Juni 2022 sehen zur Bewertung der Einzelmerkmale eine Skala von fünf Notenstufen und für das Gesamtergebnis eine Skala von sechs Notenstufen mit zusätzlich je drei Ausprägungsgraden (Basis, +, ++). Ein Maßstab, anhand dessen sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile bzw. auf konkrete Ausprägungsgrade dieser Gesamturteile übertragen („übersetzen“) lassen, folgt aus den Beurteilungsrichtlinien nicht. In § 2 Abs. 4 der „Beilage 1 – Leitfaden zur Erstellung der dienstlichen Beurteilungen“ (Anlage 1) zu den Beurteilungsrichtlinien heißt es lediglich:

„Das Gesamturteil ist unter Beachtung aller zur Verfügung stehenden Erkenntnisse einer 6er-Skala (Beurteilungsnote) zuzuordnen. Die Abstufung von der 5er Skala der Einzelkriterien zu der 6er Skala des Gesamturteils

erfolgt zu Zwecken der weiteren Differenzierung. Hierbei wird ein einheitlicher Maßstab über alle Stufen angewandt. Das Gesamturteil muss sich schlüssig aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien ergeben.'

Damit hat die Antragsgegnerin lediglich vorgegeben, die „Übersetzung“ von den Einzelnoten in das Gesamturteil „über alle Stufen“ vorzunehmen. Die Vorgaben zum Übertragungsvorgang von den Einzelnoten in die Gesamtnote bleiben insgesamt sehr vage. Die Gesamtnote lässt sich nicht gleichsam mathematisch errechnen. Daher bedarf es einer individuellen Begründung, welche den Übertragungsvorgang, ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls, nachvollziehbar erläutert (vgl. OVG RP, Beschluss vom 10. März 2021 – 10 B 10051/21.OVG –, n.v. m.w.N.).“

Ausgehend von diesem Maßstab, an dem die Kammer festhält, ist die Begründung des Gesamturteils unzureichend. Es mangelt an einer nachvollziehbaren Begründung, warum im konkreten Einzelfall der Klägerin die Gesamtnote „Rundum Zufriedenstellend +“ vergeben wurde. Ausgehend davon, dass die Übersetzung von den Einzelnoten in das Gesamturteil nach den Beurteilungsrichtlinien „über alle Stufen“ vorzunehmen ist, mithin beide Skalen das gleiche Spektrum abbilden, die Einzelnoten jedoch aufgrund der größeren Skala jeweils einen größeren Bereich umfassen, erschließt sich nicht, wie vorliegend die Gesamtnote gefunden wurde. Wie die optische Gestaltung des Beurteilungsvordrucks (S. 11 der Verwaltungsakte) anschaulich zeigt, liegt das Einzelmerkmal „Rundum Zufriedenstellend“ auf der Gesamtnotenskala im Bereich „Rundum Zufriedenstellend“ bis „Gut“, sodass – unter Anwendung der Beurteilungsrichtlinien – für eine Beamtin, die – wie die Klägerin – in fünf von sechs Einzelmerkmalen mit „Rundum Zufriedenstellend“ und in einem Einzelmerkmal mit „Gut“ bewertet ist, die Vergabe der Gesamtnote „Gut Basis“ näherliegt.

Wie die Gesamtnote der Klägerin zustande gekommen ist, wird in der Begründung indes nicht erläutert. Dort heißt es lediglich, die Schaffung der obersten, aufgesetzten Spitzennote „Hervorragend“ erfolge, um der Sondersituation bei der Deutschen Telekom AG Rechnung zu tragen, in der ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt werde. Ohne 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 seien) angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend gestaltet werden können. Eine „Exklusivität“ der Gesamtnote „Hervorragend“ für höherwer-

tige Beamte und damit einhergehend eine Inkongruenz der Skalen für die Einzelmerkmale einerseits und die Gesamtnote andererseits ist – ungeachtet der Frage nach deren rechtlicher Zulässigkeit – in den Beurteilungsrichtlinien nicht angelegt, sondern steht vielmehr in Widerspruch zu der Beurteilungsrichtlinie, nach der gemäß § 2 Abs. 4 des Leitfadens zur Erstellung der dienstlichen Beurteilungen ein einheitlicher Maßstab „über alle Stufen“ anzuwenden ist (vgl. VG Koblenz, Beschluss vom 20. August 2025 – 2 L 517/25.KO –, n.v.; ähnlich bereits: OVG RP, Beschluss vom 10. März 2021 – 10 B 10051/21.OVG –, n.v.). Die Beklagte hat dafür Sorge zu tragen, dass Vorgaben aus den Beurteilungsrichtlinien auf alle Beamtinnen und Beamten gleichermaßen angewandt werden (vgl. hierzu: BVerwG, Urteil vom 1. März 2017 – 2 A 10.17 –, juris Rn. 45; OVG RP, Beschluss vom 6. Juni 2025 – 10 B 10417.25.OVG –, n.v.; Urteil vom 22. Oktober 2008 – 2 A 10593/08.OVG –, juris Rn. 23).

Ein weiteres Begründungsdefizit liegt darin, dass die Verschlechterung der Klägerin gegenüber ihrer Vorbeurteilung nicht erläutert wurde.

Weicht eine Regelbeurteilung bei der Leistungsbewertung und bei der Gesamtnote wesentlich von der vorangegangenen Regelbeurteilung ab, bedarf dies einer Begründung (vgl. BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2023 – 2 A 7.22 –, juris Ls., Rn. 31 ff.). Eine erhebliche Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung ist nur dann denkbar, wenn entweder die vorangegangene dienstliche Beurteilung fehlerhaft war, die im aktuellen Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen nicht mehr den vorherigen entsprachen oder generell ein geänderter Beurteilungsmaßstab angewandt wurde. In jedem Falle ist eine derartige Herabstufung zu begründen, weil nur so das neue, in erheblichem Ausmaß verschlechterte Gesamturteil vom betroffenen Beamten nachvollzogen werden kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris Rn. 33). Wann eine Verschlechterung in diesem Sinne „wesentlich“ und damit begründungsbedürftig ist, hängt von dem konkret zur Anwendung kommenden Beurteilungssystem ab (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 8. April 2021 – 6 B 2023/20 –, juris Rn. 19).

Dies vorausgeschickt liegt hier eine wesentliche Verschlechterung der Leistungsbewertung – die Beurteilung trennt nicht formal zwischen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung – vor, die von der Beklagten hätte begründet werden müssen. In der

Vorbeurteilung wurden von den beobachtbaren Einzelmerkmalen, die sämtlich (jedenfalls auch) eine Bewertung der gezeigten Leistungen enthalten, fünf Merkmale mit „Gut“ und ein Merkmal („Allgemeine Befähigung“) mit „Rundum Zufriedenstellend“ bewertet. In der streitigen Beurteilung hingegen kehrt sich das Leistungsbild um. Nunmehr ist lediglich noch das Merkmal „Soziale Kompetenzen“ mit „Gut“ bewertet, die übrigen Merkmale – darunter „Arbeitsergebnisse“ und „Praktische Arbeitsweise“ – sind nunmehr mit „Rundum Zufriedenstellend“ und damit eine Notenstufe schlechter bewertet, was schon mit Blick darauf, dass die Bewertungsskala für die Einzelmerkmale (nur) fünf Stufen umfasst, eine wesentliche Verschlechterung darstellt (ebenso VG Mainz, Urteil vom 13. Oktober 2017 – 4 K 728/16.MZ –, n.v.). Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin im gleichen Statusamt und unveränderten Aufgabengebiet unter der zunächst gleichen Führungskraft tätig war, ohne zu irgendeinem Zeitpunkt auf eine Verschlechterung ihrer Leistung angesprochen worden zu sein.

Auch im Gesamturteil liegt eine begründungsbedürftige, jedoch nicht begründete wesentliche Verschlechterung vor, weil die Klägerin sich von der Notenstufe „Gut“ mit dem Ausprägungsgrad „Basis“ unter Auslassung der Note „Rundum Zufriedenstellend ++“ hin zu der Notenstufe „Rundum Zufriedenstellend“ mit dem Ausprägungsgrad „+“, mithin um zwei Bewertungsstufen verschlechtert hat (vgl. hierzu bereits VG Koblenz, Beschluss vom 2. März 2021 – 2 L 1131/20.KO –, n.v.). Dies gilt umso mehr, als die Bewertungsskala für die Klägerin wegen der rechtswidrigen Praxis der Beklagten, die Höchstnote höherwertig eingesetzten Beamten vorzubehalten, faktisch nur fünfstufig war.

Die aufgezeigten Begründungsmängel konnten auch nicht durch die Ausführungen im Widerspruchsbescheid oder im Klageverfahren geheilt werden. Das Gesamturteil ist schon in der dienstlichen Beurteilung selbst – richtig – zu begründen und kann nicht nachträglich plausibilisiert werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 –, juris Rn. 48). Hinsichtlich der Einzelmerkmale der Leistungsbewertung ist es zwar nicht ausgeschlossen, diese auch nachträglich zu erläutern, zu konkretisieren und dadurch nachvollziehbar zu machen (vgl. OVG RP, Beschluss vom 11. August 2016 – 10 A 10465/16.OVG –, n.v.), dies ist hier jedoch nicht erfolgt.

Nach alledem bedarf es keiner weiteren Auseinandersetzung mit dem Einwand der

Klägerin, ihre Schwerbehinderung sei nicht ordnungsgemäß berücksichtigt worden.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 Abs. 2 VwGO und § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, § 711 Sätze 1 und 2, § 709 Satz 2 Zivilprozessordnung.

Gründe, die Berufung zuzulassen, liegen nicht vor (§§ 124, 124a VwGO).

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 Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

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. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

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.

¹
(qual. elektr. signiert)

(qual. elektr. signiert)

(qual. elektr. signiert)

Beschluss

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000 € festgesetzt (§ 52 Abs. 2, § 63 Abs. 2 Gerichtskostengesetz).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

¹
(qual. elektr. signiert)

(qual. elektr. signiert)

(qual. elektr. signiert)