

Jürgen Kentenich
Leitender Regierungsdirektor i.R.
Finanzamt Trier

Rückfragen und Infos bitte an:
email: juergen.kentenich@fa-tr.fin-rlp.de
Telefon: 0171/6463688

Die dienstliche Beurteilung

- Rechtsprechung -

Neu z.B.:

- BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 zum Vier-Augen-Prinzip des § 50 I 1 BLV
- OVG Koblenz, Urteil vom 28.11.2017 zur Änderungsbefugnis der Schulaufsichtsbehörde für eine Beurteilung eines Lehrers

Stand: 01.10.2018

Veröffentlicht

im Allgemeinen Informationssystem der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz (AIS)
unter: Themen / Personal / Beurteilung und Beförderung

und unter

<https://finanzamt-trier.fin-rlp.de/wir-ueber-uns/aktivitaeten-und-netzwerke/>

Inhaltsverzeichnis

Durch Anklicken der Zeile erreichen Sie die gewünschte Seite

A.	Allgemeines	
1.	Abkürzungsverzeichnis	6
2.	Zitierte Entscheidungen	9
3.	Rechtsgrundlagen in der Bundesverwaltung	25
4.	Rechtsgrundlagen in Rheinland-Pfalz	32
B.	Grundlagen	37
1.	Beurteilungsgrundlagen: Werturteile - Tatsachen; Beweislast - Gegenstand der Beurteilung	37
2.	Beurteilungsmaßstab	47
-	Anforderungen an Besoldungsgruppe oder identische Dienstaufgabe / Funktionsebene - Bedeutung des Arbeitsgebietes / der Dienstpostenbewertung	47
-	Fazit Beurteilungsmaßstab	68
-	Richtsätze/Quoten	69
-	Fazit zu Richtsätze/Quoten	83
-	Absenkung der Note nach Beförderung oder Laufbahnaufstieg	84
-	Das Gesamturteil (Note) - Schlüssigkeit - Plausibilisierung - Benennung von Vergleichsfällen - Beurteilungen Dritter - Arithmetisierungsverbot	93
-	Sinn und Zweck der Beurteilung	105
-	Beurteilung und Motivation, Wohlwollensgebot des Dienstzeugnisses	105
3.	Beurteilung Schwerbehinderter	109
	Anhörung der Schwerbehindertenvertretung	112
4.	Beurteilung von Personalräten, Kommunalvertretern, bei Beurlaubung wegen Kinderbetreuung - Fiktive Nachzeichnung, Fiktive Fortschreibung bei rechtswidriger Dienstpostenübertragung, Beurlaubung zu Postnachfolgeunternehmen	114
5.	Beurteilung von Beauftragten für Frauen, Gleichstellung oder Chancengleichheit	133
6.	Der Beurteiler	136
	Persönliche Eindrücke / Erkenntnisquellen - Vier-Augen- Prinzip -	136
-	Beurteilungsbeiträge Dritter - Personalakte	136
-	Zuständigkeit des Beurteilers bei zeitweise abgeordneten Beamten	162
-	Wechsel des Beurteilers im Verlauf des Beurteilungsverfahrens	163
-	Befangenheit des Beurteilers oder eines Sachvorgesetzten	164
-	Beurteilung durch möglichen Konkurrenten	171
-	Änderung der Beurteilung durch Beurteiler im gerichtlichen Verfahren / im Widerspruchsverfahren / nach Bekanntgabe	176
-	Verwirkung des Abänderungsrechts	176
-	Abänderungsrecht des Zweitbeurteilers	180
-	Einflussnahme von Vorgesetzten oder Endbeurteiler auf Erstbeurteiler	198

7.	Beurteilerkonferenzen/Beratungsgremien	202
8.	Rankinglisten - Beurteilungspläne -	212
9.	Beurteilungsrichtlinien - Beurteilungsbogen	218
	- Zur Auslegung von Beurteilungsrichtlinien	218
	- Beurteilungsrichtlinien und Mitbestimmung des Personalrats	220
	- Änderung der Beurteilungsvorschriften im oder nach dem Beurteilungszeitraum	221
	- Vereinfachte Beurteilung	222
	- Einheitlicher Beurteilungsbogen auch bei unterschiedlichen Aufgabenbereichen	223
	- Einverständnis mit der Anwendung von Richtlinien	225
	- Abweichung von bisheriger Handhabung des Beurteilungsverfahrens	225
	- Absehen von Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale	225
10.	Verhältnis Leistungsbeurteilung - Verwendungsbeurteilung, Verwendungsvorschlag - Gesamtbewertung, Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung, Negativattest	226
11.	Beurteilungszeitraum - Beurteilungsstichtag - Teilzeitbeschäftigung und Beurteilungszeitraum	238
12.	Aktualität von Beurteilungen	245
	Fazit zu B 12., Aktualität dienstlicher Beurteilungen:	254
13.	Verfahrensvorschriften:	256
	Unterlassene Anhörung / Beurteilungsgespräch / Personalentwicklungsgespräch / Form der Eignungs- und Bewährungsfeststellung	256
C.	Rechtsschutz	
1.	Beurteilung kein Verwaltungsakt - Abänderungsantrag - Widerspruch - Verwirkung - Zeitpunkt der Wirksamkeit	263
2.	ZRechtsschutzinteresse - Rechtsweg - Beurteilungsbeiträge / Benennung von Vergleichsfällen	269
3.	Uneingeschränkter Prüfungsumfang im verwaltungsinternen Abänderungs- und Widerspruchsverfahren - Verböserung	273
4.	Eingeschränkter Prüfungsumfang im gerichtlichen Verfahren	276
5.	Fazit zu C - Schaubild Rechtsschutz	284
	Schaubild Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen	286
	Klage-Ziel: Beseitigung, Änderung,	287

D.	Beurteilungsmaßstab - Einzelfälle	
	⇒ Notwendigkeit differenzierender Beurteilungen	288
	⇒ Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe	293
	⇒ Schlechtere Note durch Maßstabsverschärfung	294
	⇒ Schlechtere Note gegenüber Vorbeurteilung, keine Abmahnungspflicht bei schlechter Leistung	297
	⇒ Keine üble Nachrede durch Beurteilung	304
	⇒ Kein automatisches Ansteigen in der Note trotz längerer Lebens- und Diensterfahrung	305
	⇒ Keine Notenvergabe nach „Standzeiten“ in der Besoldungsgruppe	308
	⇒ Beachtung „sozialer Gesichtspunkte“, z.B. des Alters	308
	⇒ Subjektives Leistungsvermögen als Maßstab	309
	⇒ Selbsteinschätzung des Beurteilten	310
	⇒ Teilzeit und dienstliche Verwendbarkeit	312
	⇒ Beachtung künftiger Auswahlentscheidungen bei Beurteilung	312
	⇒ Außerdienstlich begangene strafbare Handlung - Getilgte Missbilligung	315
	⇒ Zur Berücksichtigung von Disziplinarverfügungen	315
	⇒ Erwähnung häufiger Fehlzeiten wegen Erkrankung	316
	⇒ Rechtsfehlerhafte Beurteilung wegen unvollständigem Sachverhalt	320
	⇒ Unrichtige/unvollständige Aufzählung der Tätigkeiten / Verwendungen	322
	⇒ Beurteilen durch Vergabe von Punkten und Ankreuzen - verbale Begründung	323
	⇒ Keine SGL-Eignung (Vorgesetzteneignung) mangels Mobilität	330
	⇒ Besondere Begründung von Höchstnoten	331
	⇒ Beschränkung der Spitzennote auf Bewerber für höhere Funktionsstellen	331
	⇒ Beschränkung der Spitzennote auf „Engagement über den Arbeitsplatz hinaus“	332
	⇒ Beurteilung von „Führungsleistung“ und „Führungsergebnis“	332
	⇒ Arbeitsgebiet Bewertung / Spitzenbeurteilung	334
	⇒ Arbeitsgebiet Arbeitnehmerstelle	335
	⇒ Betriebsprüfung: Mehrergebnisse und Punktzahlen/ Vergleich mit Innendienst	336
	⇒ Leistungsmerkmal „Arbeitsmenge“	337
	⇒ Leistungen zum Ende des Beurteilungszeitraums	337
	⇒ Keine Beteiligung des Personalrats im Beurteilungsverfahren	338
	⇒ Zusage einer bestimmten Note vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens nicht verbindlich	339
	⇒ Angebot einer besseren Beurteilung bei Verzicht auf Widerspruch	341
E.	Ablauf eines Beurteilungsverfahrens	342

A. Allgemeines

1. Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
AS RP-SL	Amtliche Sammlung von Entscheidungen der Oberverwaltungsgerichte Rheinland-Pfalz und Saarland
BAGE	Bundesarbeitsgericht - Entscheidungssammlung
BayVerfGH	Bayerischer Verfassungsgerichtshof
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BehindR	Zeitschrift „Behindertenrecht“
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
BeurRFV	Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung in Rheinland-Pfalz (18.01.89)
Beurteilungs-VV	Verwaltungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung (18.05.95); neu: Verwaltungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung, der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle sowie des Geschäftsbereichs Bundesbau vom 10. März 2003
BRL	Beurteilungsrichtlinien
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BRZV	Beurteilungsrichtlinien der Zollverwaltung
BVerfGE	Bundesverfassungsgericht - Entscheidungssammlung
BVerwGE	Bundesverwaltungsgericht - Entscheidungssammlung
DöD	Zeitschrift „Der öffentliche Dienst“
DöV	Zeitschrift „Die öffentliche Verwaltung“
DriZ	Zeitschrift Deutsche Richterzeitschrift
DVBl	Zeitschrift „Deutsches Verwaltungsblatt“
FöV	Fachzeitschrift für öffentliche Verwaltung
IöD	Zeitschrift „Informationsdienst öffentliches Dienstrecht“
JMBI	Justizministerialblatt
juris	Fachportal Rechtsprechung
Justiz	Zeitschrift „Justiz“
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG	Landesbeamtengesetz
LbV(O)	Laufbahnverordnung
LS	Leitsatz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht - Rechtsprechungsreport
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

OVG / VGH Oberverwaltungsgericht / Verwaltungsgerichtshof

- Rheinland-Pfalz: OVG R.-P. in Koblenz
- Baden-Württemberg: VGH Bad.-Württ. in Mannheim
- Bayern: BayVGH in München
- Berlin und Brandenburg: gemeinsames OVG in Berlin
- Bremen: OVG in Bremen
- Hamburg: OVG in Hamburg
- Hessen: HessVGH in Kassel
- Mecklenburg-Vorpommern: OVG in Greifswald
- Niedersachsen: Nds. OVG in Lüneburg
- Nordrhein-Westfalen: OVG NRW in Münster
- Saarland: OVG in Saarlouis
- Sachsen: OVG in Bautzen
- Sachsen-Anhalt: OVG in Magdeburg
- Schleswig-Holstein: OVG in Schleswig
- Thüringen: OVG in Weimar

PersV Zeitschrift „Die Personalvertretung“

RiA Zeitschrift „Recht im Amt“

SchwBG
st. Rspr. Schwerbehindertengesetz
ständige Rechtsprechung

VBLBW
VG
vgl.
VOP
VV
Verordnungsblatt Baden-Württemberg
Verwaltungsgericht
vergleiche
Zeitschrift Verwaltungsführung/Organisation/Personal
Verwaltungsvorschrift

ZB
ZBR
ZfPR
ZTR
Zeitschrift „Behinderte im Beruf“
Zeitschrift für Beamtenrecht
Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes

2. Zitierte Entscheidungen

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
BVerfG	Beschluss	17.02.2017	- 2 BvR 1558/16 -	180
BVerfG	Beschluss	09.08.2016	- 2 BvR 1287/16 -	105
BVerfG	Beschluss	05.09.2007	- 2 BvR 1855/07 -	276
BVerfG	Urteil	23.06.2005	- 2 BvR 221/05 -	37
BVerfG	Beschluss	29.07.2003	- 2 BvR 311/03 -	288
BVerfG	Beschluss	06.08.2002	- 2 BvR 2357/00 -	164
BVerfG	Beschluss	29.05.2002	- 2 BvR 723/99 -	276
BVerfG	Beschluss	29.05.2002	- 2 BvR 723/99 -	37
BVerwG	Urteil	01.03.2018	- 2 A 10/17 -	47
BVerwG	Urteil	01.03.2018	- 2 A 10/17 -	93
BVerwG	Urteil	02.03.2017	- 2 C 21/16 -	38
BVerwG	Urteil	02.03.2017	- 2 C 21/16 -	69
BVerwG	Urteil	02.03.2017	- 2 C 21/16 -	136
BVerwG	Urteil	02.03.2017	- 2 C 21/16 -	323
BVerwG	Beschluss	21.12.2016	- 2 VR 1/16 -	47
BVerwG	Beschluss	21.12.2016	- 2 VR 1/16 -	93
BVerwG	Beschluss	21.12.2016	- 2 VR 1/16 -	137
BVerwG	Beschluss	10.05.2016	- 2 V R 2/15 -	114
BVerwG	Beschluss	10.05.2016	- 2 VR 2/15 -	245
BVerwG	Urteil	17.03.2016	- 2 A 4/15 -	138
BVerwG	Urteil	17.03.2016	- 2 A 4/15 -	176
BVerwG	Urteil	17.03.2016	- 2 A 4/15 -	323
BVerwG	Urteil	28.01.2016	- 2 A 1/14 -	94
BVerwG	Urteil	28.01.2016	- 2 A 1/14 -	138
BVerwG	Urteil	28.01.2016	- 2 A 1/14 -	226
BVerwG	Urteil	28.01.2016	- 2 A 1/14 -	324
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	38
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	94
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	218
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	221
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	263
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	278
BVerwG	Urteil	17.09.2015	- 2 C 27/14 -	325
BVerwG	Urteil	19.03.2015	- 2 C 12/14 -	95
BVerwG	Urteil	19.03.2015	- 2 C 12/14 -	226

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
BVerwG	Urteil	27.11.2014	- 2 A 10.13 -	139
BVerwG	Beschluss	30.06.2014	- 2 B 11.14 -	115
BVerwG	Beschluss	25.06.2014	- 2 B 1/13 -	115
BVerwG	Beschluss	06.06.2014	- 2 B 75/13 -	116
BVerwG	Beschluss	16.04.2013	- 2 B 134.11 -	140
BVerwG	Beschluss	16.04.2013	- 2 B 134.11 -	294
BVerwG	Beschluss	16.04.2013	- 2 B 134.11 -	305
BVerwG	Beschluss	22.11.2012	- 2 VR 5.12 -	69
BVerwG	Beschluss	22.11.2012	- 2 VR 5.12 -	228
BVerwG	Urteil	26.09.2012	- 2 A 2/10 -	105
BVerwG	Urteil	26.09.2012	- 2 A 2.10 -	141
BVerwG	Urteil	26.09.2012	- 2 A 2.10 -	238
BVerwG	Beschluss	25.09.2012	- 1 WB 44/11 -	48
BVerwG	Beschluss	25.10.2011	- 1 WB 51/10 -	69
BVerwG	Beschluss	25.10.2011	- 1 WB 20/11 -	180
BVerwG	Beschluss	25.10.2011	- 1 WB 51/10 -	256
BVerwG	Urteil	30.06.2011	- 2 C 19.10 -	245
BVerwG	Urteil	24.05.2011	- 1 WB 59/10 -	246
BVerwG	Beschluss	24.05.2011	- 1 WB 59/10 -	263
BVerwG	Urteil	16.12.2010	- 2 C 11.09 -	117
BVerwG	Urteil	04.11.2010	- 2 C 16.09 -	141
BVerwG	Beschluss	23.02.2010	- 1 WB 36.09 -	263
BVerwG	Beschluss	18.06.2009	- 2 B 64/08	264
BVerwG	Beschluss	27.05.2009	- 1 WB 62.08 -	273
BVerwG	Urteil	28.04.2009	- 2 A 8.08 -	273
BVerwG	Beschluss	24.03.2009	- 1 WB 33/08 -	164
BVerwG	Beschluss	17.03.2009	- 1 WB 77.08 -	269
BVerwG	Urteil	11.02.2009	- 2 A 7/06 -	246
BVerwG	Urteil	22.01.2009	- 2 A 10/07 -	48
BVerwG	Urteil	22.01.2009	- 2 A 10/07 -	105
BVerwG	Urteil	11.12.2008	- 2 A 7/07 -	70
BVerwG	Beschluss	24.09.2008	- 2 B 117/07 -	48
BVerwG	Beschluss	11.03.2008	- 1 WB 41.07 -	142
BVerwG	Urteil	21.03.2007	- 2 C 2.06 -	171
BVerwG	Beschluss	28.07.2006	- 6 P 3.06 -	220
BVerwG	Beschluss	10.05.2006	- 2 B 2.06 -	49
BVerwG	Beschluss	08.03.2006	- 1 WB 23.05 -	142
BVerwG	Urteil	24.11.2005	- 2 C 34/04 -	49
BVerwG	Urteil	24.11.2005	- 2 C 34.04 -	70
BVerwG	Urteil	17.08.2005	- 2 C 37.04. -	50

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
BVerwG	Beschluss	16.09.2004	- 1 WB 21.04 -	181
BVerwG	Beschluss	15.05.2003	- 1 WB 10.03 -	238
BVerwG	Urteil	27.02.2003	- 2 C 16/02 -	293
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	118
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	176
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	181
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	202
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	269
BVerwG	Urteil	19.12.2002	- 2 C 31.01 -	290
BVerwG	Urteil	18.07.2001	- 2 C 41/00 -	229
BVerwG	Urteil	18.07.2001	- 2 C 41/00 -	238
BVerwG	Urteil	18.07.2001	- 2 C 41/00 -	297
BVerwG	Beschluss	03.07.2001	- 1 WB 17/01; 16/01; 18/01 -	71
BVerwG	Urteil	28.06.2001	- 2 C 48.00 -	264
BVerwG	Urteil	13.07.2000	- 2 C 34/99 -	106
BVerwG	Urteil	02.03.2000	- 2 C 7.99 -	221
BVerwG	Urteil	10.02.2000	- 2 A 10.98 -	39
BVerwG	Urteil	10.02.2000	- 2 A 10.98 -	278
BVerwG	Urteil	11.11.1999	- 2 A 6.98 -	279
BVerwG	Urteil	11.11.1999	- 2 A 6.98 -	297
BVerwG	Urteil	23.04.1998	- 2 C 16.97 -	142
BVerwG	Urteil	23.04.1998	- 2 C 16.97 -	164
BVerwG	Urteil	13.11.1997	- 2 A 1.97 -	165
BVerwG	Urteil	13.11.1997	- 2 A 1.97 -	298
BVerwG	Beschluss	10.04.1997	- 2 C 38.95 -	118
BVerwG	Urteil	02.03.1995	- 2 C 17/94 -	218
BVerwG	Urteil	24.11.1994	- 2 C 21.93 -	97
BVerwG	Urteil	09.06.1994	- 2 A 1.93 -	279
BVerwG	Urteil	26.08.1993	- 2 C 37.91 -	50
BVerwG	Beschluss	18.04.1992	- 1 WB 106/91 -	142
BVerwG	Beschluss	07.11.1991	- 1 WB 160.90 -	118
BVerwG	Beschluss	05.11.1991	- 1 WB 173.90 -	143
BVerwG	Beschluss	05.11.1991	- 1 WB 173.90 -	256
BVerwG	Urteil	16.05.1991	- 2 A 2/90 -	181
BVerwG	Urteil	16.05.1991	- 2 A 5.89 -	339
BVerwG	Beschluss	14.02.1990	- 1 WB 181/88 -	256
BVerwG	Beschluss	24.10.1989	- 1 WB 194/88 -	143
BVerwG	Urteil	25.02.1988	- 2 C 72.85 -	109
BVerwG	Urteil	12.03.1987	- 2 C 36.86 -	165
BVerwG	Urteil	17.04.1986	- 2 C 28/83 -	143

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
BVerwG	Urteil	17.04.1986	- 2 C 8.83 -	223
BVerwG	Beschluss	18.02.1986	- 1 WB 90/83 -	97
BVerwG	Urteil	27.05.1982	- 2 A 1.81 -	239
BVerwG	Urteil	02.04.1981	- 2 C 13.80 -	50
BVerwG	Urteil	02.04.1981	- 2 C 34.79 -	144
BVerwG	Urteil	26.06.1980	- 2 C 8.78 -	40
BVerwG	Urteil	26.06.1980	- 2 C 13.79 -	71
BVerwG	Urteil	26.06.1980	- 2 C 13.79 -	144
BVerwG	Urteil	09.11.1967	- II C 107.64 -	264
BAG	Urteil	18.08.2009	- 9 AZR 617/08 -	145
BAG	Urteil	18.11.2008	- 9 AZR - 865/07 -	256
BAG	Urteil	19.03.2003	- 7 AZR 334/02 -	120
BAG	Urteil	27.06.2001	- 7 AZR 496/99 -	121
BAG	Urteil	19.08.1992	- 7 AZR 262/91 -	122
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2017	- 2 A 10761/17.OVG -	40
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2017	- 2 A 10761/17 -	51
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2017	- 2 A 10761/17.OVG -	182
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2017	- 2 A 10761/17 -	239
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2017	- 2 A 10761/17.OVG -	331
OVG R.-P.	Beschluss	14.09.2017	- 2 B 11352/17.OVG -;	326
OVG R.-P.	Beschluss	21.08.2017	- 2 B 11290/17 -	240
OVG R.-P.	Beschluss	05.05.2017	- 2 B 10279/17 -	145
OVG R.-P.	Beschluss	11.11.2016	- 2 A 10451/16.OVG -	97
OVG R.-P.	Beschluss	11.11.2016	- 2 A 10451/16.OVG -	270
OVG R.-P.	Beschluss	13.08.2015	- 2 B 10664/15 -	280
OVG R.-P.	Urteil	17.03.2015	- 2 A 10578/14.OVG -	202
OVG R.-P.	Beschluss	14.10.2014	- 2 B 10611/14.OVG -	290
OVG R.-P.	Beschluss	15.09.2014	- 4 L 600/14.MZ -	184
OVG R.-P.	Beschluss	02.07.2014	- 10 B 10320/14.OVG -	84
OVG R.-P.	Beschluss	02.07.2014	- 10 B 10320/14.OVG -	230
OVG R.-P.	Beschluss	02.07.2014	- 10 B 10320/14.OVG -	247
OVG R.-P.	Urteil	13.05.2014	- 2 A 10637/13.OVG -	72
OVG R.-P.	Urteil	13.05.2014	- 2 A 10637/13.OVG -	202
OVG R.-P.	Urteil	13.05.2014	- 2 A 10637/13.OVG -	212
OVG R.-P.	Urteil	13.05.2014	- 2 A 10637/13.OVG -	219
OVG R.-P.	Urteil	13.05.2014	- 2 A 10637/13.OVG -	310
OVG R.-P.	Beschluss	28.11.2013	- 2 A 10804/13.OVG -	98
OVG R.-P.	Beschluss	28.11.2013	- 2 A 10804/13.OVG -	230

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG R.-P.	Beschluss	28.11.2013	- 2 A 10804/13.OVG -	240
OVG R.-P.	Beschluss	05.11.2012	- 2 B 10778/12.OVG -	291
OVG R.-P.	Beschluss	20.08.2012	- 2 B 10673/12.OVG -	122
OVG R.-P.	Beschluss	26.06.2012	- 2 B 10469/12.OVG -	240
OVG R.-P.	Beschluss	26.06.2012	- 2 B 10469/12.OVG -	337
OVG R.-P.	Urteil	03.02.2012	- 2 A 11273/11 -	185
OVG R.-P.	Urteil	03.02.2012	- 6 A 11273/11.OVG -	212
OVG R.-P.	Urteil	03.02.2012	- 2 A 11273/11.OVG -	310
OVG R.-P.	Beschluss	23.11.2011	- 2 B 10492/11 -	247
OVG R.-P.	Beschluss	08.08.2011	- 2 B 10724/11.OVG -	145
OVG R.-P.	Beschluss	08.06.2011	- 2 A 11330/10.OVG -	176
OVG R.-P.	Urteil	19.11.2010	- 2 A 10983/10.OVG -	185
OVG R.-P.	Beschluss	07.09.2010	- 2 B 10817/10.OVG -	41
OVG R.-P.	Beschluss	07.09.2010	- 2 B 10817/10.OVG -	186
OVG R.-P.	Beschluss	07.09.2010	- 2 B 10817/10.OVG -	280
OVG R.-P.	Beschluss	03.11.2009	- 2 A 10435/09.OVG -	98
OVG R.-P.	Beschluss	02.11.2009	- 2 B 10863/09.OVG -	186
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2008	- 2 A 11028/08.OVG -	73
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2008	- 2 A 11028/08.OVG -	187
OVG R.-P.	Urteil	28.11.2008	- 2 A 11028/08.OVG -	257
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 2 A 10593/08.OVG -	51
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 2 A 10593/08.OVG -	258
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 6 A 10593/08.OVG -	295
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 6 A 10593/08.OVG -	298
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 2 A 10593/08. OVG -	312
OVG R.-P.	Urteil	22.10.2008	- 6 A 10593/08.OVG -	338
OVG R.-P.	Beschluss	16.11.2007	- 10 A 10895/07.OVG -	204
OVG R.-P.	Beschluss	25.09.2007	- 2 B 10693/07.OVG -	166
OVG R.-P.	Beschluss	25.09.2007	- 2 B 10693/07.OVG -	310
OVG R.-P.	Beschluss	23.05.2007	- 10 B 10318/07.OVG -	248
OVG R.-P.	Beschluss	14.07.2006	- 2 A 11584/05.OVG -	265
OVG R.-P.	Beschluss	14.07.2006	- 2 A 11584/05 .OVG -	274
OVG R.-P.	Urteil	10.03.2006	- 10 A 11675/05.OVG -	332
OVG R.-P.	Urteil	25.02.2005	- 10 A 11656/04.OVG -	171
OVG R.-P.	Urteil	19.09.2003	- 2 A 10795/03.OVG -	73
OVG R.-P.	Urteil	19.09.2003	- 2 A 10795/03.OVG -	198
OVG R.-P.	Urteil	19.09.2003	- 2 A 10795/03.OVG -	214
OVG R.-P.	Beschluss	16.06.2003	- 10 A 10682/03 -	223
OVG R.-P.	Urteil	15.02.2002	- 10 A 11751/01 -	240
OVG R.-P.	Beschluss	31.08.2001	- 2 A 10283/01.OVG -	215

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG R.-P.	Beschluss	04.07.2001	- 2 A 10176/01.OVG -	41
OVG R.-P.	Urteil	19.01.2001	- 2 A 11320/00 -	76
OVG R.-P.	Beschluss	12.09.2000	- 10 A 11056/00 -	85
OVG R.-P.	Beschluss	24.08.2000	- 2 B 11374/00.OVG -	215
OVG R.-P.	Beschluss	18.08.2000	- 2 B 11285/00.OVG - 2 B 11434/00.OVG -	216
OVG R.-P.	Beschluss	30.06.2000	- 2 A 10970/00.OVG -	274
OVG R.-P.	Beschluss	30.06.2000	- 2 A 10970/00.OVG -	291
OVG R.-P.	Urteil	18.02.2000	- 10 A 11245/99.OVG -	265
OVG R.-P.	Beschluss	17.12.1999	- 10 B 12176/99.OVG -	146
OVG R.-P.	Beschluss	02.07.1999	- 2 B 11275/99 -	123
OVG R.-P.	Beschluss	06.08.1998	- 2 B 11635/98.OVG -	162
OVG R.-P.	Urteil	27.02.1997	- 2 A 10456/96.OVG -	98
OVG R.-P.	Urteil	27.02.1997	- 2 A 10456/96.OVG -	146
OVG R.-P.	Urteil	27.02.1997	- 2 A 10456/96.OVG -	204
OVG R.-P.	Urteil	27.02.1997	- 2 A 10456/96.OVG -	340
OVG R.-P.	Urteil	14.02.1997	- 2 A 13682/95.OVG -	187
OVG R.-P.	Urteil	31.01.1997	- 2 A 13593/95.OVG -	163
OVG R.-P.	Urteil	31.01.1997	- 2 A 13593/95.OVG -	177
OVG R.-P.	Urteil	31.01.1997	- 2 A 13593/95.OVG -	222
OVG R.-P.	Beschluss	02.02.1996	- 10 B 13738/95.OVG -	162
OVG R.-P.	Urteil	22.09.1995	- 10 A 10858/95 -	124
OVG R.-P.	Urteil	19.03.1993	- 2 A 12226/92.OVG -	147
OVG R.-P.	Urteil	19.03.1993	- 2 A 12226/92.OVG -	281
OVG R.-P.	Urteil	16.12.1992	- 2 A 10854/92.OVG -	99
OVG R.-P.	Urteil	30.09.1992	- 2 A 10724/92.OVG -	52
OVG R.-P.	Urteil	15.07.1992	- 2 A 10312/92.OVG -	177
OVG R.-P.	Beschluss	24.03.1992	- 2 B 10408/92.OVG -	53
OVG R.-P.	Urteil	15.01.1992	- 2 A 11889/91.OVG -	85
OVG R.-P.	Urteil	15.01.1992	- 2 A 11889/91.OVG -	106
OVG R.-P.	Urteil	15.01.1992	- 2 A 11889/91.OVG -	188
OVG R.-P.	Urteil	19.06.1991	- 2 A 12437/90.OVG -	258
OVG R.-P.	Urteil	15.05.1991	- 2 A 12615/90.OVG -	166
OVG R.-P.	Urteil	15.05.1991	- 2 A 12615/90.OVG -	298
OVG R.-P.	Urteil	09.12.1986	- 2 A 50/86 -	189
OVG R.-P.	Urteil	03.07.1985	- 2 A 116/84 -	189
OVG R.-P.	Urteil	03.08.1983	- 2 A 36/83 -	231
OVG R.-P.	Urteil	12.11.1981	- 2 A 26/81 -	230
VG Koblenz	Urteil	09.06.2017	- S K 210/17.KO -	295

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
VG Koblenz	Beschluss	15.02.2017	- 2 L 1519/16.KO	327
VG Koblenz	Urteil	29.07.2016	- 5 K 149/16 -	189
VG Koblenz	Urteil	29.07.2016	- 5 K 149/16.KO -	241
VG Koblenz	Urteil	08.04.2016	- 5 K 101/16.KO -	167
VG Koblenz	Urteil	08.04.2016	- 5 K 101/16.KO -	306
VG Koblenz	Urteil	08.04.2016	- 5 K 101/16.KO -	327
VG Koblenz	Urteil	20.04.2010	- 6 K 1181/09.KO -	148
VG Koblenz	Urteil	27.01.2009	- 6 K 813/08.KO -	299
VG Koblenz	Urteil	27.01.2009	- 6 K 813/08.KO -	330
VG Koblenz	Urteil	16.12.2008	- 6 K 53/08.KO -	149
VG Koblenz	Urteil	16.12.2008	- 6 K 53/08.KO -	167
VG Koblenz	Urteil	16.12.2008	- 6 K 53/08.KO -	300
VG Koblenz	Urteil	11.03.1997	- 6 K 2595/96.KO -	76
VG Koblenz	Urteil	19.10.1996	- 6 K 4675/94.KO -	99
VG Koblenz	Urteil	12.12.1995	- 6 K 173/95.KO -	150
VG Koblenz	Urteil	21.11.1995	- 6 K 3471/94.KO -	241
VG Koblenz	Urteil	19.10.1995	- 6 K 4675/94.KO -	205
VG Koblenz	Urteil	24.09.1992	- 6 K 1321/91.KO -	86
VG Koblenz	Urteil	24.09.1992	- 6 K 1321/91.KO -	151
VG Mainz	Beschluss	19.12.2014	- 4 L 1467/14.MZ -	86
VG Mainz	Beschluss	29.08.2013	- 4 L 712/13 MZ -	41
VG Mainz	Urteil	22.03.1995	- 7 K 1277/94.MZ -	190
VG Mainz	Urteil	22.03.1995	- 7 K 1277/94.MZ -	205
VG Neustadt	Beschluss	07.07.2015	- 1 L 402/15.NW -	231
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	07.07.2015	- 1 L 402/15.NW	54
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	07.07.2015	- 1 L 402/15.NW -	300
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	01.07.2015	- 1 L 390/15.NW	265
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	25.06.2015	- 1 L 400/15.NW -	42
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	18.06.2015	- 1 L 417/15.NW -	190
VG Neustadt a.d.W.	Beschluss	15.07.2013	- 1 L 399/13.NW -	125
VG Neustadt a.d.W.	Urteil	19.07.2010	- 6 K 905/09.NW -	301
VG Neustadt a.d.W.	Urteil	19.04.1994	- 6 K 1937/93.NW -	109
VG Neustadt a.d.W.	Urteil	11.06.1991	- 6 K 2562/90.NW -	110
VG Neustadt a.d.W.	Urteil	11.06.1991	- 6 K 2562/90.NW -	152
VG Neustadt a.d.W.	Urteil	11.06.1991	- 6 K 2562/90.NW -	316
VG NRW	Urteil	22.06.1998	- 6 A 6370/96 -	336
VG Trier	Beschluss	13.06.2017	- 7 L 6429/17.TR -	326

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
VG Trier	Beschluss	14.07.2016	- 1 L 1680/16.TR -	259
VG Trier	Urteil	18.11.2014	- 1 K 1522/14.TR -	42
VG Trier	Urteil	18.11.2014	- 1 K 1522/14.TR -	168
VG Trier	Urteil	18.11.2014	- 1 K 1522/14.TR -	191
VG Trier	Urteil	18.11.2014	- 1 K 1522/14.TR -	266
VG Trier	Urteil	23.10.2012	- 1 K 675/12.TR -	232
VG Trier	Urteil	02.03.2010	- 1 K 692/09.TR -	191
VG Trier	Urteil	23.02.2010	- 1 K 627/09.TR -	270
VG Trier	Urteil	17.11.2009	- 1 K 439/09.TR -	110
VG Trier	Urteil	17.11.2009	- 1 K 439/09.TR -	306
VG Trier	Urteil	12.05.2009	- 1 K 117/09.TR -	42
VG Trier	Urteil	12.05.2009	- 1 K 117/09.TR -	54
VG Trier	Urteil	12.05.2009	- 1 K 117/09.TR -	225
VG Trier	Urteil	29.06.2006	- 1 K 186/06.TR -	77
VG Trier	Urteil	24.06.2006	- 1 K 945/05.TR -	332
VG Trier	Urteil	06.10.2005	- 1 K 1805/04.TR -	43
VG Trier	Urteil	06.10.2005	- 1 K 1805/04.TR -	151
VG Trier	Urteil	11.08.2005	- 1 K 159/06.TR -	281
VG Trier	Urteil	11.08.2005	- 1 K 159/06.TR -	338
VG Trier	Urteil	12.05.1997	- 1 K 24/96.TR -	335
VG Trier	Urteil	22.04.1996	- 1 K 329/95.TR -	43
VG Trier	Urteil	22.04.1996	- 1 K 329/95.TR -	168
VG Trier	Urteil	22.04.1996	- 1 K 1204/95.TR -	206
VG Trier	Urteil	22.04.1996	- 1 K 1204/95.TR -	335
VG Trier	Urteil	22.04.1996	- 1 K 1204/95.TR -	340
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	23.01.2017	- 4 S 2241/16 -	99
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	23.01.2017	- 4 S 2241/16 -	232
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	27.07.2016	- 4 S 1083/16 -	232
VGH Bad.-Württ.	Urteil	15.06.2016	- 4 S 126/15 -	55
VGH Bad.-Württ.	Urteil	15.06.2016	- 4 S 126/15 -	77
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	12.08.2015	- 4 S 1405/15 -	55
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	12.08.2015	- 4 S 1405/15 -	152
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	12.08.2015	- 4 S 1405/15 -	242
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	05.08.2014	- 4 S 1016/14 -	56
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	17.06.2014	- 4 S 494/14 -	233
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	29.11.2010	- 4 S 2416/10 -	328
VGH Bad.-Württ.	Urteil	28.09.2010	- 40 S 1655/09 -	153
VGH Bad.-Württ.	Urteil	28.09.2010	- 4 S 1655/09 -	320
VGH Bad.-Württ.	Urteil	29.09.2009	- 4 S 3160/08 -	242

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	04.06.2009	- 4 S 213/09 -	266
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	04.06.2009	- 4 S 213/09 -	337
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	07.08.2008	- 4 S 437/08 -	133
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	13.12.2005	- 4 S 1997/05 -	311
VGH Bad.-Württ.	Urteil	23.03.2004	- 4 S 1165/03 -	86
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	16.06.2003	- 4 S 905/03 -	248
VGH Bad.-Württ.	Urteil	22.07.1996	- 4 S 2464/94 -	337
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	04.10.1993	- 4 S 1801/93 -	56
VGH Bad.-Württ.	Beschluss	01.08.1979	- IV 2152/77 -	87
BayVerfGH	Entscheidung	04.07.2005	- Vf. 85-VI-02 -	78
BayVerfGH	Entscheidung	18.01.1991	- Vf.95 - VI 89 -	44
BayVGH	Beschluss	18.04.2018	- 3 CE 18.618 -	87
BayVGH	Beschluss	18.04.2018	- 2 CE 18.618 -	100
BayVGH	Beschluss	20.04.2016	- 6 CE 16.331 -	55
BayVGH	Beschluss	20.04.2016	- 6 CE 16.331 -	219
BayVGH	Beschluss	20.04.2016	- 6 CE 16.331 -	282
BayVGH	Beschluss	11.04.2016	- 6 ZB 15.2029 -	274
BayVGH	Beschluss	28.07.2014	- 3 ZB 13.1642 -	125
BayVGH	Beschluss	18.02.2008	- 3 CE 07.2937 -	168
BayVGH	Beschluss	12.02.2004	- 3 CE 03.3124 -	248
BayVGH	Beschluss	10.02.2004	- 3 CE 03.3124 -	234
BayVGH	Beschluss	10.02.2004	- 3 CE 03.3124 -	291
BayVGH	Beschluss	28.04.1986	- Nr. 3 B 85 A.2239 -	308
BayVGH	Urteil	30.01.1986	- Nr. 3 B 85 A.1620 -	242
BayVGH	Beschluss	24.01.1985	- Nr. 3 B 84 A.1846 -	315
BayVGH	Urteil	08.02.1984	- Nr. 3 B 83 A.1196 -	312
BayVGH	Urteil	21.07.1982	- Nr. 3 B 81 A.2694 -	153
BayVGH	Beschluss	27.04.1982	- Nr. 3 B 80 A.1944 -	100
OVG Berlin-Brandenburg	Beschluss	27.03.2018	- OVG 10 S 29.17 -	56
OVG Berlin-Brandenburg	Beschluss	06.11.2013	- 4 S 39.13 -	301
OVG Berlin-Brandenburg	Beschluss	08.03.2011	- 6 S 42.10 -	44
OVG Bremen	Beschluss	15.02.2006	- 2 B 377/05 -	219
OVG Bremen	Beschluss	06.06.2003	- 2 B 419/02 -	219
OVG Bremen	Beschluss	06.06.2003	- 2 B 419/02 -	320
OVG Bremen	Urteil	07.02.1984	- 2 BA 5/83 -	259
OVG Hamburg	Beschluss	29.07.2013	- Bs 145/13 -	328

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG Hamburg	Beschluss	03.02.2009	- 1 Bs 2008/08 -	78
OVG Hamburg	Beschluss	03.02.2009	- 1 Bs 2008/08 -	206
Hess. VGH	Urteil	28.08.2013	- 1 A 1274/12 -	57
Hess. VGH	Urteil	28.08.2013	- 1 A 1274/12 -	87
Hess. VGH	Beschluss	26.10.2007	- 8 TP 1731/07 -	108
Hess. VGH	Beschluss	27.09.2007	- 1 UZ 1158/07 -	57
Hess. VGH	Beschluss	28.03.2006	- 1 UE 981/05 -	249
Hess. VGH	Beschluss	07.11.2005	- 1 UE 3659/04 -	88
Nds. OVG	Beschluss	01.12.2017	- 5 ME 80/17 -	59
Nds. OVG	Beschluss	01.12.2017	- 5 ME 80/17 -	154
Nds. OVG	Beschluss	01.12.2017	- 5 ME 80/17 -	301
Nds. OVG	Beschluss	16.12.2015	- 5 ME 197/15 -	126
Nds. OVG	Beschluss	26.03.2013	- 5 LA 210/12 -	127
Nds. OVG	Beschluss	04.07.2012	- 5 ME 98/12 -	59
Nds. OVG	Beschluss	04.07.2012	- 5 ME 98/12 -	103
Nds. OVG	Beschluss	04.07.2012	- 5 ME 98/12 -	207
Nds. OVG	Beschluss	06.10.2011	- 5 ME 296/11 -	249
Nds. OVG	Urteil	15.09.2010	- 5 ME 181/10 -	320
Nds. OVG	Beschluss	13.04.2010	- 5 ME 328/09 -	168
Nds. OVG	Urteil	09.02.2010	- 5 LB 497/07 -	60
Nds. OVG	Urteil	09.02.2010	- 5 LB 497/07 -	88
Nds. OVG	Beschluss	01.07.2009	- 5 ME 118/09 -	250
Nds. OVG	Beschluss	18.12.2008	- 5 ME 353/08 -	249
Nds. OVG	Beschluss	24.07.2008	- 5 ME 70/08 -	250
Nds. OVG	Beschluss	23.06.2008	- 5 ME 108/08 -	177
Nds. OVG	Beschluss	04.02.2008	- 5 LA 119/05 -	60
Nds. OVG	Beschluss	30.01.2008	- 5 ME 235/07 -	178
Nds. OVG	Beschluss	30.01.2008	- 5 ME 235/07 -	243
Nds. OVG	Beschluss	18.06.2007	- 5 ME 117/07 -	169
Nds. OVG	Urteil	03.06.2003	- 5 LB 211/02 -	60
Nds. OVG	Urteil	23.05.1995	- 5 L 3277/94 -	192
Nds. OVG	Urteil	23.05.1995	- 5 L 3277/94 -	295
OVG NRW	Beschluss	01.02.2018	- 6 B 1355/17 -	155
OVG NRW	Beschluss	28.08.2017	- 1 B 261/17 -	329
OVG NRW	Beschluss	21.03.2017	- 1 B 1361/16 -	155
OVG NRW	Beschluss	21.06.2016	- 1 B 201/16 -	60
OVG NRW	Beschluss	11.02.2016	- 1 B 1206/15 -	61

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG NRW	Beschluss	01.10.2015	- 6 B 1027/15 -	251
OVG NRW	Beschluss	10.07.2015	- 1 B 1474/14 -	153
OVG NRW	Beschluss	18.06.2015	- 1 B 384/15	61
OVG NRW	Beschluss	18.06.2015	- 1 B 146/14 -	128
OVG NRW	Beschluss	27.10.2014	- 6 A 2721/13 -	329
OVG NRW	Beschluss	12.06.2014	- 1 B 271/14 -	259
OVG NRW	Urteil	20.11.2013	- 6 A 1673/11 -	107
OVG NRW	Urteil	20.11.2013	- 6 A 1673/11 -	313
OVG NRW	Beschluss	18.10.2013	- 1 A 457/12 -	259
OVG NRW	Beschluss	17.10.2013	- 1 A 1241/12 -	271
OVG NRW	Urteil	27.06.2013	- 6 A 63/12 -	155
OVG NRW	Beschluss	27.06.2013	- 6 A 63/12 -	267
OVG NRW	Beschluss	15.03.2013	- 1 B 133/13 -	78
OVG NRW	Beschluss	15.03.2013	- 1 B 133/13 -	267
OVG NRW	Beschluss	09.01.2013	- 6 B 1125/12 -	234
OVG NRW	Beschluss	05.10.2012	- 1 B 681/12 -	129
OVG NRW	Beschluss	16.07.2012	- 6 B 668/12 -	129
OVG NRW	Beschluss	03.11.2011	- 6 B 1173/11 -	252
OVG NRW	Beschluss	19.04.2011	- 6 B 35/11 -	192
OVG NRW	Urteil	24.01.2011	- 1 A 1810/08 -	100
OVG NRW	Urteil	24.01.2011	- 1 A 1810/08 -	156
OVG NRW	Urteil	24.01.2011	- 1 A 1810/08 -	243
OVG NRW	Urteil	24.01.2011	- 1 A 1810/08 -	321
OVG NRW	Beschluss	06.12.2010	- 6 A 596/10 -	88
OVG NRW	Beschluss	06.12.2010	- 6 A 596/10 -	207
OVG NRW	Beschluss	13.10.2010	- 6 B 1001/10 -	267
OVG NRW	Beschluss	10.06.2010	- 6 A 534/08 -	80
OVG NRW	Beschluss	04.06.2010	- 6 B 603/10 -	89
OVG NRW	Beschluss	02.02.2010	- 6 B 1621/09 -	100
OVG NRW	Beschluss	06.01.2010	- 6 B 1482/09 -	110
OVG NRW	Urteil	29.10.2009	- 1 A 67/08 -	260
OVG NRW	Beschluss	22.09.2009	- 6 B 915/09 -	157
OVG NRW	Beschluss	03.09.2009	- 6 B 583/09 -	44
OVG NRW	Beschluss	22.06.2009	- 6 A 4634/06 -	271
OVG NRW	Beschluss	27.04.2009	- 6 A 2790/06 -	101
OVG NRW	Beschluss	27.04.2009	- 6 A 2790/06 -	282
OVG NRW	Beschluss	02.04.2009	- 1 B 1833/08 -	157
OVG NRW	Beschluss	06.02.2009	- 1 B 1821/08 -	243
OVG NRW	Beschluss	20.01.2009	- 6 B 1642/08 -	260
OVG NRW	Beschluss	17.11.2008	- 6 B 1073/08 -	157

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG NRW	Beschluss	29.10.2008	- 6 B 1131/08 -	89
OVG NRW	Beschluss	29.10.2008	- 6 B 1131/08 -	225
OVG NRW	Urteil	18.08.2008	- 6 A 395/06 -	61
OVG NRW	Urteil	18.08.2008	- 6 A 395/06 -	193
OVG NRW	Urteil	18.08.2008	- 6 A 395/06 -	333
OVG NRW	Urteil	18.08.2008	- 6 A 395/06 -	334
OVG NRW	Urteil	24.01.2008	- 6 A 1430/07 -	101
OVG NRW	Urteil	24.01.2008	- 6 A 1430/07 -	194
OVG NRW	Beschluss	27.12.2007	- 6 A 1603/05 -	306
OVG NRW	Beschluss	14.12.2007	- 6 B 1155/07 -	129
OVG NRW	Urteil	13.12.2007	- 6 A 1414/05 -	62
OVG NRW	Urteil	13.12.2007	- 6 A 1414/05 -	102
OVG NRW	Urteil	13.12.2007	- 6 A 1414/05 -	157
OVG NRW	Urteil	13.12.2007	- 6 A 1521/05 -	243
OVG NRW	Urteil	13.12.2007	- 6 A 1414/05 -	321
OVG NRW	Beschluss	26.11.2007	- 6 B 1695/07 -	158
OVG NRW	Beschluss	14.09.2007	- 6 B 1081/07 -	275
OVG NRW	Beschluss	14.09.2007	- 6 B 1081/07 -	282
OVG NRW	Beschluss	14.09.2007	- 6 B 1081/07 -	311
OVG NRW	Beschluss	14.02.2007	- 1 A 3345/06 -	194
OVG NRW	Beschluss	20.12.2006	- 6 B 2214/06 -	314
OVG NRW	Beschluss	24.11.2006	- 6 B 2124/06 -	198
OVG NRW	Beschluss	24.11.2006	- 6 B 2124/06 -	208
OVG NRW	Beschluss	24.11.2006	- 6 B 2124/06 -	307
OVG NRW	Beschluss	30.10.2006	- 6 B 1894/06 -	134
OVG NRW	Beschluss	10.07.2006	- 1 B 523/06 -	158
OVG NRW	Beschluss	10.07.2006	- 1 B 523/06 -	195
OVG NRW	Beschluss	28.06.2006	- 6 B 618/06 -	102
OVG NRW	Beschluss	28.06.2006	- 6 B 618/06 -	196
OVG NRW	Urteil	08.11.2005	- 6 A 1474/04 -	80
OVG NRW	Urteil	29.09.2005	- 1 A 4240/03 -	172
OVG NRW	Beschluss	30.06.2005	- 6 B 638/05 -	103
OVG NRW	Beschluss	11.05.2005	- 1 B 301/05 -	159
OVG NRW	Beschluss	11.05.2005	- 1 B 301/05 -	311
OVG NRW	Beschluss	05.08.2004	- 6 B 1158/04 -	315
OVG NRW	Urteil	11.02.2004	- 1 A 3031 -	62
OVG NRW	Beschluss	16.12.2003	- 1 B 2117/03 -	169
OVG NRW	Beschluss	16.12.2003	- 1 B 2117/03 -	321
OVG NRW	Urteil	15.10.2003	- 1 A 2338 -	271
OVG NRW	Urteil	11.06.2003	- 1 A 482/01 -	283

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG NRW	Urteil	11.06.2003	- 1 A 482/01 -	339
OVG NRW	Beschluss	02.05.2003	- 6 A 2131/0 -	260
OVG NRW	Urteil	20.11.2002	- 6 A 5645/00 -	63
OVG NRW	Beschluss	19.09.2001	- 1 B 704/01 -	252
OVG NRW	Urteil	29.08.2001	- 6 A 3374/00 -	159
OVG NRW	Urteil	29.08.2001	- 6 A 2967/00 -	314
OVG NRW	Beschluss	27.04.2001	- 6 A 4754/00 -	199
OVG NRW	Beschluss	21.03.2001	- 1 B 100/02 -	302
OVG NRW	Beschluss	13.12.1999	- 6 A 3593/98 -	208
OVG NRW	Urteil	28.10.1999	- 12 A 4187/97 -	220
OVG NRW	Urteil	22.06.1998	- 6 A 6370/96 -	90
OVG NRW	Urteil	15.05.1995	- 1 A 2881/91 -	243
OVG NRW	Beschluss	21.04.1995	- 12 B 82/95 -	162
OVG NRW	Urteil	07.12.1994	- 12 A 1575/91 -	309
OVG NRW	Beschluss	27.06.1994	- 12 B 1084/94 -	234
OVG NRW	Urteil	25.09.1989	- 12 A 1664/87 -	317
OVG NRW	Urteil	19.10.1977	- I A 1307/76 -	210
OVG Saarland	Beschluss	18.10.2017	- 1 B 564/17 -	217
OVG Saarland	Beschluss	23.08.2017	- 1 B 454/17 -	159
OVG Saarland	Beschluss	23.08.2017	- 1 B 454/17 -	173
OVG Saarland	Beschluss	15.01.2014	- 1 A 370/13 -	64
OVG Saarland	Urteil	15.01.2014	- 1 A 370/13 -	224
OVG Saarland	Urteil	15.01.2014	- 1 A 370/13 -	272
OVG Saarland	Urteil	15.01.2014	- 1 A 370/13 -	292
OVG Saarland	Beschluss	07.09.2012	- 1 B 213/12 -	64
OVG Saarland	Urteil	09.12.2010	- 1 A 307/10 -	322
OVG Saarland	Beschluss	26.07.2007	- 1 B 304/07 -	90
OVG Saarland	Urteil	18.04.2007	- 1 R 19/05 -	130
OVG Saarland	Beschluss	29.08.2006	- 1 Q 19/06 -	267
OVG Saarland	Beschluss	03.12.2004	- 1 Q 71/04 -	107
OVG Saarland	Beschluss	05.10.2004	- 1 Q 17/04 -	45
OVG Saarland	Beschluss	05.01.1999	- 1 Q 204/98 -	210
OVG Saarland	Beschluss	29.08.1994	- 1 W 30/94 -	197
OVG Saarland	Beschluss	01.01.1994	- 1 W 38/94 -	252
OVG Saarland	Beschluss	25.08.1992	- 1 W 44/92 -	131
OVG Sachsen	Beschluss	11.11.2010	- 2 B 126/10 -	244
OVG Sachsen	Beschluss	05.03.2010	- 2 B 2/10 -	253
OVG Sachsen	Urteil	02.05.2007	- 2 B 82/07 -	341

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
OVG Sachsen	Urteil	05.04.2005	- 3 B 277/03 -	197
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	23.01.2014	- 1 L 138/13 -	268
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	26.09.2013	- 1 M 89/13 -	329
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	26.10.2010	- 1 M 125/10 -	45
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	26.10.2010	- 1 M 125/10 -	170
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	26.10.2010	- 1 M 125/10 -	253
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	07.12.2009	- 1 M 84/09 -	64
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	07.12.2009	- 1 M 84/09 -	294
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	26.08.2009	- 1 M 52/09 -	197
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	15.04.2009	- 5 L 3/08 -	111
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	09.04.2008	- 1 M 25/08 -	64
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	04.07.2007	- 1 L 107/07 -	178
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	04.07.2007	- 1 L 107/07 -	220
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	04.07.2007	- 1 L 107/07 -	235
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	04.07.2007	- 1 L 107/07 -	242
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	04.07.2007	- 1 L 107/07 -	261
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	30.05.2000	- B 3 S 391/99 -	113
OVG Sachsen-Anhalt	Beschluss	30.05.2000	- B 3 S 391/99 -	131
OVG Schleswig	Beschluss	07.06.1999	- 3 M 18/99 -	253
OVG Schleswig- Holstein	Beschluss	30.07.2008	- 3 MM 4/07 -	225
OVG Thüringen	Beschluss	09.10.2017	- 2 EO 113/17 -	254
OVG Thüringen	Beschluss	11.03.2016	- 2 EO 319/15 -	235
OVG Thüringen	Urteil	08.12.2015	- 2 KO 485/14 -	81
OVG Thüringen	Urteil	08.12.2015	- 2 KO 485/14 -	91
OVG Thüringen	Urteil	08.12.2015	- 2 KO 485/14 -	160
OVG Thüringen	Urteil	08.12.2015	- 2 KO 485/14 -	296
OVG Thüringen	Beschluss	05.11.2014	- 2 EO 472/13 -	65
OVG Thüringen	Beschluss	19.05.2014	- 2 EW 313/13 -	65
OVG Thüringen	Beschluss	18.06.2012	- 2 EO 961/11 -	261
OVG Thüringen	Beschluss	08.04.2011	- 2 EO 192/09 -	91
OVG Thüringen	Beschluss	18.03.2011	- 2 EO 471/09 -	66
OVG Thüringen	Beschluss	18.03.2011	- 2 EO 471/09 -	104
VG Berlin	Beschluss	30.11.2016	- 26 L 183.16 -	236
VG Berlin	Beschluss	30.11.2012	- 28 L 405.12 -	174
VG Berlin	Beschluss	06.06.2007	- 4 S 15/07 -	177

Gericht	Entscheidung	Datum	Aktenzeichen	
VG Darmstadt	Urteil	16.03.2012	- 1 K 632/11.DA	222
VG Darmstadt	Urteil	16.03.2012	- 1 K 632/11.DA -	292
VG Darmstadt	Beschluss	19.03.2007	- 1 G 285/07 -	292
VG Darmstadt	Urteil	18.11.2005	- 5 E 799/03 (3) -	323
VG Düsseldorf	Beschluss	19.05.2015	- 13 L 2381/14 -	113
VG Düsseldorf	Beschluss	19.05.2015	- 13 L 2381/14 -	318
VG Düsseldorf	Urteil	14.03.2012	- 10 K 6848/11 -	132
VG Düsseldorf	Urteil	14.03.2012	- 10 K 6848/11 -	211
VG Düsseldorf	Beschluss	11.02.2011	- 13 L 1746/10 -	318
VG Frankfurt	Beschluss	14.01.2014	- 2 K 3565/13 -	132
VG Frankfurt	Urteil	17.12.2012	- 9 K 2941/12.F -	201
VG Frankfurt	Urteil	17.12.2012	- 9 K 2941/12.F -	330
VG Frankfurt/	Urteil	01.10.2007	- 9 E 5833/06 -	244
VG Gelsenkirchen	Urteil	02.12.2015	- 1 K 1736/15 -	67
VG Gelsenkirchen	Beschluss	27.01.2015	- 12 L 1932/14 -	131
VG Gelsenkirchen	Beschluss	22.02.2011	- 1 L 1415/10 -	92
VG Hannover	Urteil	23.06.1976	- III A 93/75 -	132
VG Karlsruhe	Beschluss	24.10.2011	- 4 K 2146/11 -	302
VG Köln	Beschluss	24.09.2008	- 15 L 946/08	308
VG Leipzig	Beschluss	19.09.2006	- 3 K 365/06 -	179
VG Meiningen	Beschluss	29.10.2008	- 1 E 364/08 -	163
VG Regensburg	Urteil	12.03.1986	- RO 1 K 85 A.1628 -	170
VG Sigmaringen	Urteil	08.10.2014	- 1 K 1152/13 -	82
VG Stuttgart	Urteil	02.03.2016	- 7 K 3296/14 -	67
VG Stuttgart	Beschluss	19.02.2014	- 12 K 4747/13 -	82
VG Stuttgart	Beschluss	19.02.2014	- 12 K 4747/13 -	236
VG Stuttgart	Beschluss	19.02.2014	- 12 K 4747/13 -	268
VG Wiesbaden	Urteil	28.09.2011	- 3 K 120/09 -	331
OLG Dresden	Urteil	24.04.1997	- 7 U 289/97 -	304
LAG Hamm	Urteil	27.04.2000	- 4 Sa 1018/99 -	333
LAG Niedersachsen	Urteil	20.01.2003	- 5 Sa 683/02 -	174
AG Hamm	Urteil	27.04.2000	- 4 Sa 1018/99 -	333
ArbG Hamburg	Urteil	20.02.2012	- 22 GA 1/12 -	319

3. Rechtsgrundlagen in der Bundesverwaltung

Grundgesetz - GG

Art. 33 II GG

Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

Beamtenstatusgesetz - BeamStG vom 17.06.2006

§ 9 Kriterien der Ernennung

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Bundesbeamtengesetz - BBG vom 05.02.2009

§ 9 Auswahlkriterien

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber richtet sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung sowie zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.

§ 21 Dienstliche Beurteilung

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig zu beurteilen. Ausnahmen von der Beurteilungspflicht kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung regeln.

§ 22 Beförderungen

(1) Für Beförderungen gelten die Grundsätze des § 9. Erfolgt die Auswahlentscheidung auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, darf das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegen.

(2) Beförderungen, die mit einer höherwertigen Funktion verbunden sind, setzen eine mindestens sechsmonatige Erprobungszeit voraus.

§ 25 Benachteiligungsverbote

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich bei der Einstellung und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Dies gilt auch für Teilzeit, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

Bundeslaufbahnverordnung - BLV vom 14.02.2009 i. d. F. vom 16.08.2014

§ 3 Leistungsgrundsatz

Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung des § 9 des Bundesbeamtengesetzes und des § 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu treffen.

§ 5 Schwerbehinderte Menschen

(1) Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden.

(2) In Prüfungsverfahren im Sinne dieser Verordnung sind für schwerbehinderte Menschen Erleichterungen vorzusehen, die ihrer Behinderung angemessen sind.

(3) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen.

§ 32 Voraussetzungen einer Beförderung

Eine Beamtin oder ein Beamter kann befördert werden, wenn

1. sie oder er nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausgewählt worden ist,
2. im Fall der Übertragung einer höherwertigen Funktion die Eignung in einer Erprobungszeit nachgewiesen wurde und
3. kein Beförderungsverbot vorliegt.

§ 33 Auswahlentscheidungen

(1) Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen. Die §§ 8 und 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes sind zu beachten.

(2) Erfolgreich absolvierte Tätigkeiten in einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder Verwaltung oder in einer Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union während einer Beurlaubung nach § 9 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung sind besonders zu berücksichtigen. Langjährige Leistungen, die wechselnden Anforderungen gleichmäßig gerecht geworden sind, angemessen zu berücksichtigen.

(2a) Beamtinnen und Beamte, die zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit bei einer Fraktion des Deutschen Bundestages, eines Landtages oder des Europäischen Parlaments beurlaubt sind, sind in entsprechender Anwendung des § 21 des Bundesbeamtengesetzes von der Fraktion zu beurteilen. § 50 Absatz 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung. Der Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung richtet sich nach dem Regelbeurteilungsdurchgang der beurlaubenden Dienststelle.

(3) Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist jedenfalls in folgenden Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben:

1. Bei Beurlaubungen nach § 9 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, wenn die Vergleichbarkeit der Beurteilung der öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder der Verwaltung oder einer Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union nicht gegeben ist.

2. bei Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit und
3. bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 sollen für die fiktive Fortschreibung auch Beurteilungen der aufnehmenden Stelle herangezogen werden.

§ 48 Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind regelmäßig spätestens alle drei Jahre oder wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern zu beurteilen.

(2) Ausnahmen von der regelmäßigen Beurteilung können zugelassen werden, wenn eine dienstliche Beurteilung nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere während der laufbahnrechtlichen Probezeit und in herausgehobenen Führungsfunktionen der Fall. Die §§ 28 bis 31 bleiben unberührt.

§ 49 Inhalt der dienstlichen Beurteilung

(1) In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen.

(2) Die fachliche Leistung ist insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen oder Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen. Soweit Zielvereinbarungen getroffen werden, soll der Grad der Zielerreichung in die Gesamtwertung der dienstlichen Beurteilung einfließen.

(3) Die Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil und einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung. Sie bewertet die Eignung für Leitungs- und Führungsaufgaben, wenn entsprechende Aufgaben wahrgenommen werden, und kann eine Aussage über die Eignung für Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn enthalten.

§ 50 Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmaßstab

(1) Die dienstlichen Beurteilungen erfolgen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes und in der Regel von mindestens zwei Personen. Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens regeln die obersten Dienstbehörden in den Beurteilungsrichtlinien. Sie können diese Befugnis auf andere Behörden übertragen.

(2) Der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, soll bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten. Im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit ist eine Überschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkte möglich. Ist die Bildung von Richtwerten wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, sind die dienstlichen Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren.

(3) Die dienstliche Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihr oder ihm zu besprechen. Die Eröffnung ist aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen.

(4) Das Ergebnis eines Beurteilungsdurchgangs soll den Beurteilten in Form eines Notenspiegels in geeigneter Weise bekannt gegeben werden. Hierbei soll der Anteil an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften und schwerbehinderten Menschen jeweils gesondert ausgewiesen werden, wenn die Anonymität der Beurteilungen gewahrt bleibt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

...

8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

...

10. unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

§ 6 Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

§ 7 Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8 Auswahlscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 9 Qualifikation; von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalster und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

§ 18 Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend.

(3) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen.

§ 28 Schutzrechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Insbesondere übt sie ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen entsprechend zu erhöhen; dies gilt unabhängig von den Vorgaben zur Entlastung der Stellvertreterin in Absatz 5. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

(3) Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese Pflicht gilt ungeachtet des Entlastungsumfanges der Gleichstellungsbeauftragten. Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen. Der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung nach § 33 Absatz 3 der Bundeslaufbahnverordnung bleibt unberührt. Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG - vom 14.08.2006

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.

...

Bundspersonalvertretungsgesetz vom 03.07.2013

§ 76

.....

(2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

.....

3. Beurteilungsrichtlinien für Beamte

.....

4. Rechtsgrundlagen in Rheinland-Pfalz

Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz vom 20.11.2010

- **§ 23 LBG: Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich**

(1) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren, die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 nicht nachteilig auswirken.

- **§ 25 LBG: Laufbahnverordnungen**

(1) Unter Berücksichtigung der § 14 bis 24 ist die nähere Ausgestaltung der Laufbahnen durch Rechtsverordnung (Laufbahnverordnung) zu bestimmen. In der Laufbahnverordnung sind insbesondere zu regeln:

...

6. die Voraussetzungen und das Verfahren für Beförderungen (§ 25),

7. die Einzelheiten des Nachteilsausgleichs (§ 23),

8. die Grundsätze für dienstliche Beurteilungen,

...

10. die Ausgleichsmaßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen

...

Laufbahnverordnung Rheinland-Pfalz vom 19.11.2010

- **§ 2 LbVO - Leistungsgrundsatz**

(1) Entscheidungen über Einstellung, Übertragung von Beförderungsdienstposten, Beförderung und Zulassung zur Ausbildungs- oder Fortbildungsqualifizierung sind nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Bei der Bewertung von Eignung und Befähigung sind insbesondere die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sowie zusätzliche Qualifikationen, die für die wahrzunehmenden Tätigkeiten von Bedeutung sind, zu berücksichtigen.

(2) Auswahlentscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf die Ergebnisse einer automatisierten Verarbeitung von Personalaktendaten gestützt werden.

- **§ 3 LbVO - Förderung der Leistungsfähigkeit**

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten durch geeignete Personalentwicklungs- und -führungsmaßnahmen zu fördern. Dazu gehören unter anderem

1. die Fortbildung,
2. die Vermittlung von Kompetenzen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
3. die Beurteilung,
4. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen,
5. die Möglichkeit der Einschätzung der Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. ein die Fähigkeiten und Kenntnisse erweiternder Wechsel der Verwendung (Rotation) und
7. die Führungskräftequalifizierung.

- **§ 4 LbVO - Fortbildung**

(1) Die oberste Dienstbehörde ist verpflichtet, die Fortbildung zu fördern und zu regeln. Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung ist der gleichberechtigte Zugang zu den Fortbildungsmaßnahmen wie vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen.

(2) Als Fortbildungsmaßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

1. Einführungsfortbildung, welche die für die Übernahme neuer Aufgaben erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt,
2. Anpassungsfortbildung, welche die für die übertragenen Tätigkeiten benötigten fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen fortlaufend an veränderte Rahmenbedingungen anpasst,
3. Förderungsfortbildung, welche dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen dient.

(3) Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung nachweislich ihre fachlichen Kenntnisse wesentlich erweitert und ihre Fähigkeiten wesentlich gesteigert haben, sind zu fördern. Ihnen ist nach Möglichkeit Gelegenheit zu geben, ihre fachlichen Kenntnisse und ihre Fähigkeiten in höher bewerteten Aufgabenbereichen oder auf höher bewerteten Dienstposten anzuwenden und hierbei ihre besondere fachliche Eignung nachzuweisen.

- **§ 10 LbVO - Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung**

Bei der Anwendung dieser Verordnung sind ermäßigte und regelmäßige Arbeitszeiten in der Regel gleich zu behandeln.

- **§ 12 LbVO - Erprobungszeit**

(1) Beamtinnen und Beamte haben ihre Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit nachzuweisen. Die Erprobungszeit dauert mindestens sechs Monate; sie soll ein Jahr nicht überschreiten. Wenn die Eignung nicht festgestellt werden kann, ist die probeweise Übertragung des Dienstpostens rückgängig zu machen.

(2) Die Erprobungszeit gilt als geleistet, soweit sich die Beamtin oder der Beamte in den Tätigkeiten des übertragenen Dienstpostens oder eines Dienstpostens gleicher Bewertung bewährt hat. Sie gilt auch als geleistet, soweit sich die Beamtin oder der Beamte während eines Urlaubs nach § 11 Abs. 3 Nr. 1 bei einer Fraktion des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages, des Landtages oder einer gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes oder bei einem kommunalen Spitzenverband oder während eines Urlaubs nach § 11 Abs. 3 Nr. 2 in Tätigkeiten bewährt hat, die nach Art und Schwierigkeit mindestens den Anforderungen des höher bewerteten Dienstpostens entsprochen haben.

- **§ 13 LbVO - Nachteilsausgleich**

(1) Eine Beförderung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 LBG zum Ausgleich von Verzögerungen des beruflichen Werdegangs durch die Geburt eines Kindes setzt voraus, dass

1. die Beamtin sich
 - a) innerhalb von sechs Monaten oder
 - b) im Falle fester Einstellungstermine zum nächsten Einstellungstermin nach der Geburt oder dem Abschluss einer innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt begonnenen oder fortgesetzten Ausbildung, die für die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen
2. diese Bewerbung zur Einstellung geführt hat oder, wenn die Beamtin trotz einer fristgerechten Bewerbung nicht eingestellt worden ist, die Bewerbung aufrechterhalten oder zu jedem festen Einstellungstermin erneuert worden ist.

Satz 1 ist zum Ausgleich von Verzögerungen des beruflichen Werdegangs

1. durch die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren,
 2. durch die Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- auf Beamtinnen und Beamte mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle der Geburt die Beendigung der Betreuung oder Pflege tritt.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 verkürzt sich die Dauer der Beförderungsverbote nach § 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 LBG jeweils um den Zeitraum der tatsächlichen Verzögerung; insgesamt können höchstens drei Jahre berücksichtigt werden. Werden in einem Haushalt mehrere Kinder gleichzeitig betreut, kann für denselben Zeitraum der Ausgleich nur einmal gewährt werden. Für die Pflege eines Kindes über 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen Angehörigen gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

- **§ 14 LbVO - Schwerbehinderte Menschen**

(1) Bei Entscheidungen über Besetzung von Dienstposten und Zulassung zur Ausbildungs- oder Fortbildungsqualifizierung ist § 9 des Beamtenstatusgesetzes entsprechend anzuwenden. Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung für die Wahrnehmung von Laufbahnaufgaben verlangt werden.

(2) Im Prüfungsverfahren sind dem schwerbehinderten Menschen die seiner Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren.

(3) Der Dienstposten des schwerbehinderten Menschen hat der Eigenart der Behinderung Rechnung zu tragen.

(4) Bei der Beurteilung der Leistung eines schwerbehinderten Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

- **§ 15 LbVO - Beurteilung**

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind zu beurteilen. Das Nähere regelt die oberste Dienstbehörde.

(2) Die Beurteilung ist den Beamtinnen und Beamten zu eröffnen und mit ihnen zu besprechen. Die Eröffnung und das Ergebnis der Besprechung sind aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen.

Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz vom 22.12.2015

- **§ 3 - Begriffsbestimmungen**

.....

(7) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie zusätzlich die Führungspositionen jeweils innerhalb einer Dienststelle. Satz 1 gilt auch für die Berufsausbildung.

(8) Unterrepräsentiert im Sinne dieses Gesetzes sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Bei diesem Vergleich werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt.

- **§ 6 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

.....

(3) Teilzeit- und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken. Dies ist auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien zu beachten.

- **§ 8 - Einstellung und Beförderung**

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Position maßgeblich. Wenn diese Position ausgeschrieben wird, dann ergeben sich die Anforderungen in der Regel aus der Ausschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu berücksichtigen, die durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

(2) Teilzeitarbeit, Beurlaubungen und Telearbeit dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht zu Nachteilen führen.

.....

(4) Bei Einstellungen und Beförderungen sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8) vorliegt. Eine Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

- **§ 21 - Freistellung**

.....

(3) Wird eine Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freigestellt, muss ihr beruflicher Werdegang ungeachtet ihres Entlastungsumfanges für Entscheidungen über ihre Beförderung oder Höhergruppierung so nachgezeichnet werden, wie er ohne ihre Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre.

- **§ 24 - Befugnisse und Rechte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern oder
2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder
3. den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz

betreffen, mitzuwirken.

(2) Zu den Maßnahmen nach Absatz 1 zählen insbesondere:

1. Einstellungsverfahren,
2. Beförderungen, Höher- oder Herabgruppierungen,
3. Formulierung und Erstellung von Beurteilungskriterien

.....

Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz

- **§ 79 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten**

.....

(3) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten allgemeinen personellen Angelegenheiten mit:

.....

2. Erstellung von Beurteilungsrichtlinien

.....

B. Grundlagen

1. Beurteilungsgrundlagen: Werturteile - Tatsachen; Beweislast - Gegenstand der Beurteilung

- **BVerfG, Urteil, 23.06.2005, - 2 BvR 221/05 -**

in: ZBR 2006, 165

LS: Es verstößt gegen das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn aufgrund einer nach zwei Monaten Einarbeitung eines Beamten erfolgter Stichtagsbeurteilung Rückschlüsse auf einen schon eingetretenen relevanten Bewährungsvorsprung gezogen werden.

Willkür-
verbot

Ein Verstoß gegen das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG liegt bei gerichtlichen Entscheidungen nicht schon dann vor, wenn die Rechtsanwendung oder das eingeschlagene Verfahren Fehler enthalten. Hinzukommen muss vielmehr, dass diese bei verständiger Würdigung der das Grundgesetz beherrschenden Gedanken nicht mehr verständlich sind und sich daher der Schluss aufdrängt, dass sie auf sachfremden Erwägungen beruhen (vgl. BVerfGE 4, 1; 81, 132; 87, 273).

Dies ist hier der Fall. Aus der Beschwerdebegründungsschrift vom 30. Juli 2004 ging hervor, dass die letzte Stichtagsbeurteilung zum 01. Januar 2003 erfolgt ist. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Mitbewerber die Funktion des Hauptsachgebietsleiters erst zwei Monate inne. In Anbetracht dieser kurzen Zeit und der gewöhnlich zu erwartenden Einarbeitungsdauer ist es offensichtlich sachwidrig und objektiv willkürlich, aus dem Umstand der erfolgten Beurteilung Rückschlüsse auf einen schon eingetretenen relevanten Bewährungsvorsprung zu ziehen.

Hinweis:

Aus dieser Entscheidung in einem Konkurrentenstreitverfahren ergibt sich, dass eine Bewertung = Beurteilung einer Leistung nach 2 Monaten auf einem neuen Dienstposten wegen der Kürze der Zeit nicht möglich ist.

- **BVerfG, Beschluss, 29.05.2002, - 2 BvR 723/99 -**

in: NVwZ 2002, 1368 = DVBI 2002, 1203 = PersV 2002, 470 = DöD 2003, 82

LS: Auch im Rahmen der eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Kontrolle erstreckt sich diese voll auf den Sachverhalt, soweit Einzelvorkommnisse in der dienstlichen Beurteilung konkret benannt werden.

Reine Werturteile in einer dienstlichen Beurteilung sind jedoch einer beweismäßigen Prüfung nicht zugänglich.

Werturteile
Tatsachen

Auch im Rahmen der eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Kontrolle erstreckt sich diese voll auf den Sachverhalt, soweit Einzelvorkommnisse in der dienstlichen Beurteilung konkret benannt werden (vgl. BVerwGE 97; 128 = NVwZ-RR 1995, 340; und schon BVerwGE 60, 245). Wird die Beurteilung auf allgemein gehaltene Tatsachenbehauptungen oder auf allgemeine oder pauschal formulierte Werturteile gestützt, hat der Dienstherr diese auf Verlangen des

Beamten im Beurteilungsverfahren zu konkretisieren bzw. plausibel zu machen (so BVerwGE 60, 245). Im nachfolgenden Verwaltungsgerichtsprozess kann das Gericht auch insoweit voll kontrollieren, ob der Dienstherr von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen ist (so z.B. BVerwGE 21, 127; BVerwGE 97, 128 = NVwZ-RR 1995, 340; BVerwG, NVwZ-RR 2000, 619 = ZBR 2000, 303).

Werturteile

Soweit eine dienstliche Beurteilung auf reine Werturteile gestützt wird, kann das VG jedoch nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen „Tatsachen“ verlangen, die dem Werturteil untrennbar miteinander verschmolzen zu Grunde liegen; diese Werturteile selbst sind einer beweismäßigen Prüfung nicht zugänglich (BVerwGE 60, 245). Insoweit eröffnet Art. 33 II GG selbst mit den Begriffen „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ einen Beurteilungsspielraum des Dienstherrn, der nur eingeschränkter Kontrolle durch die VGe unterliegt. Für dienstliche Beurteilungen mit Prognosecharakter besteht schon von Verfassungs wegen nur eine begrenzte verwaltungsgerichtliche Kontrollbefugnis (vgl. BVerfGE 39, 334 = NJW 1975, 1641).

- **BVerwG, Urteil, 02.03.2017, - 2 C 21/16 -**

in: ZTR 2017, 221

LS: 1. Der Dienstherr trägt die materielle Beweislast für die Tatsachengrundlage einer dienstlichen Beurteilung.

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50 = ZBR 2016, 134 = DVBI 2016, 379

Tatsachen
oder
Werturteile

Innerhalb des normativ gezogenen Rahmens obliegt es grundsätzlich der Entscheidung des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebenen Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will. Tatsächliche Grundlagen auf denen Werturteile beruhen, sind dabei nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeldrucke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden.

keine
generelle
Beweispflicht

Die verschiedene Art und Weise, in der dienstliche Beurteilungen inhaltlich gestaltet und abgefasst werden können, wirkt sich auf ihre gerichtliche Überprüfung insofern aus, als vom beklagten Dienstherrn die ihm obliegende Darlegung, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist, in einer der jeweiligen konkreten dienstlichen Beurteilung angepassten, mithin ebenfalls verschiedenartigen Weise zu fordern ist. Ein Rechtssatz, dass der Dienstherr im Streitfall stets verpflichtet sei, die Berechtigung einer von ihm erstellten dienstlichen Beurteilung durch Offenbarung der der Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, findet im geltenden Recht keine Stütze. Der dem Beamten durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG garantierte effektive Rechtsschutz gegen fehlerhafte dienstliche Beurteilungen wird vielmehr in einer differenzierteren, in dem erwähnten Grundsatzurteil dargestellten und den beiderseitigen Belangen Rechnung tragenden Weise sichergestellt.

Erläuterungen im Beurteilungsgespräch - Rechtsschutz

Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslös und ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden.

Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und - sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen - einen entsprechenden Widerspruch erheben.

Plausibilisieren

Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. Erst dann kann der Beamte beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann.

Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Macht der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch des Beamten auf effektiven und zugleich praktikablen, d.h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245).

Plausibilisierung im VG-Verfahren

Hat der Dienstherr auch in dem Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert, so bestehen grundsätzlich keine Bedenken, dass er diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholt. Allerdings kann dann Anlass bestehen, dem beklagten Dienstherrn, auch wenn er obsiegt, gemäß § 155 Abs. 4 VwGO die Kosten des Verwaltungsstreitverfahrens aufzuerlegen (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245).

- **BVerwG, Urteil, 10.02.2000, - 2 A 10.98 -**

in: IöD 2000, 240 (LS) = NVwZ-RR 2000, 619 = DöD 2001, 36 = RiA 2001, 40

Tatsachen oder Werturteile

Dabei steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil stützt. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendigerweise in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Der Dienstherr kann einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen sowie aus einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und einzelner Beobachtungen während der Erprobungszeit wertende Schlussfolgerungen ziehen und die abgegebenen Werturteile bei der Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung, im Widerspruchsverfahren und grundsätzlich auch noch im Verwaltungsstreitverfahren näher erörtern und konkretisieren (vgl. BVerwGE 60, 245, 246 m.w.N.; Beschluss vom 17.07.1998 - BVerwG 2 B 87.97).

- **BVerwG, Urteil, 26.06.1980, - 2 C 8.78 -**

in: BVerwGE 60, 245 = ZBR 81, 195 = DöD 80, 206 = DVBl. 81, 492

Weites Ermessen des Dienstherrn

Innerhalb des in §§ 34, 35 BLV 70 (= §§ 40, 41 Abs. 1 und 2 BLV 78) gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil über den Beamten und seinen Vorschlag für dessen weitere dienstliche Verwendung stützen will. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (vgl. dazu auch Ur. v. 16.10.67 - BVerwG 6 C 44.64 -).

Tatsachen

Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile auf Grund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und -beobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden.

Werturteile

Für Dritte verständliches Urteil

Soweit der Dienstherr entweder historische Einzelvorgänge aus dem gesamten dienstlichen (und außerdienstlichen) Verhalten des Beamten ausdrücklich in der dienstlichen Beurteilung erwähnt oder die dienstliche Beurteilung bzw. einzelne in ihr enthaltene wertende Schlussfolgerungen - nach dem Gehalt der jeweiligen Aussage erkennbar - auf bestimmte Tatsachen, insbesondere auf konkrete aus dem Gesamtverhalten im Beurteilungszeitraum herausgelöste Einzelvorkommnisse gründet, muss er im Streitfall diese Tatsachen darlegen und trägt das Risiko ihres Beweises.

Beweislast für Tatsachen

Für Werturteile keine Beweislast

Den Gegensatz hierzu bilden die (reinen) Werturteile, die nicht auf konkreten einzelnen Vorgängen beruhen und die auch aus dem Zusammenhang der Aussage nicht in einer der beweismäßigen Prüfung zugänglichen Weise erkennen lassen, auf welcher bestimmten Tatsachengrundlage sie beruhen.

- **ebenso zur Beweislast auf Seiten des Dienstherrn nur bei Tatsachen und zur bloßen Plausibilisierung, Erläuterung von Werturteilen: BAG, Urteil vom 18.08.2009 - 9 AZR 617/08 - in: PersV 2010, 273; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2017 - 2 A 10761/17.OVG -; OVG R.-P., Beschluss vom 11.11.2016 - 2 A 10451/16.OVG -; OVG R.-P., Urteil vom 15.05.91 - 2 A 12 615/90.OVG -; BayVGH, Beschluss vom 20.12.89 - Nr. 2 B 83 A 1 536 -; BayVGH Urteil vom 29.09.1993 - 3 B 92.3009 - in: ZBR 94, 84; BayVGH, Urteil vom 29.09.1993 - 3 B 92.3009 - in: ZBR 94, 84**

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017, - 2 A 10761/17.OVG - juris**

Tatsachen

Die der dienstlichen Beurteilung eines Beamten zugrunde liegenden Tatsachen bedürfen nur insoweit einer konkreten Darlegung und gerichtlichen Feststellung, als der Dienstherr historische Einzelvorgänge aus dem gesamten Verhalten des Beamten ausdrücklich in der dienstlichen Beurteilung erwähnt oder die dienstliche Beurteilung bzw. einzelne in ihr enthaltene wertende Schlussfolgerungen - nach dem Gehalt der jeweiligen Aussage oder äußerlich erkennbar - auf bestimmte Tatsachen, insbesondere auf konkrete aus dem Gesamtverhalten im Beurteilungszeitraum herausgelöste Einzelvorkommnisse stützt.

Werturteile

Dagegen ist hinsichtlich der in dienstlichen Beurteilungen enthaltenen (reinen) Werturteile nicht die Darlegung und der Beweis der zugrundeliegenden unbestimmten Fülle von Einzeltatsachen erforderlich. Solche Werturteile sind lediglich insoweit und nachvollziehbar (plausibel) zu machen, dass sie für Dritte einsichtig und für die Verwaltungsgerichte im Rahmen der vorstehend näher dargelegten Maßstäbe nachprüfbar sind (vgl. dazu BVerfG, Kammerbeschluss vom 29. Mai 2002).

- **OVG R.-P., Beschluss, 07.09.2010, - 2 B 10817/10.OVG -**

Beurteilungs-
ermessen

Es unterliegt grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die für leistungsgerechte Personalentscheidungen zu erstellenden dienstlichen Beurteilungen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Urteil über einen Beamten stützen will.

Tatsachen
Werturteile

Er kann einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen. Er kann sich aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile - etwa aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes - beschränken. Allgemein gebliebene Werturteile hat der Dienstherr in einem späteren Widerspruchs- oder Gerichtsverfahren näher zu erläutern, so dass sie für den Beamten nachvollziehbar und für das Gericht nachprüfbar werden. Die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise abgefasst sein (vgl. BVerwGE 60, 245 ff.).

Erläuterung
von
Werturteilen

- **OVG R.-P., Beschluss, 04.07.2001, - 2 A 10176/01.OVG -**

Tatsachen für
Werturteile
nicht
erforderlich

Der Dienstherr ist allerdings nicht verpflichtet, tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (BVerwG, Beschluss vom 20. November 1989 - 2 B 153/89 -). Enthält die Beurteilung reine Werturteile, so kann das Verwaltungsgericht nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen „Tatsachen“ verlangen, die diesen Werturteilen in ihrem Ursprung auch zugrunde liegen, in ihnen selbst aber - entsprechend der dem Dienstherrn insoweit zustehenden Gestaltungsfreiheit - nicht in bestimmbarer, dem Beweis zugänglicher Weise enthalten sind (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 8.78 -, BVerwGE 60, 245, 249f.).

Diese Grundsätze verstoßen wegen des besonderen Charakters einer Bewährungsbeurteilung für Probebeamte, die exakter tatsächlicher und rechtlicher Erkenntnis unzugängliche Bewertungen oder Prognosen voraussetzt, auch nicht gegen die vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Maßstäbe für die gerichtliche Überprüfung von Prüfungsentscheidungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 19. März 1998).

- **VG Mainz, Beschluss, 29.08.2013, - 4 L 712/13 MZ -**

in: PersV 2014, 30

LS: Beim Vergleich der Bewerber ist neben der Benotung auch die ihr zugrunde liegende Dienststellung zu beachten; neben der beamtenrechtlichen Laufbahn sind Tätigkeiten in politischen Funktionen nicht berücksichtigungsfähig.

Tätigkeiten für eine Fraktion oder im Parlament zählen ebenso wenig zur öffentlichen Verwaltung, wie Zeiten eines Studiums oder Zeiten privatwirtschaftlicher Tätigkeit.

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 25.06.2015, - 1 L 400/15.NW -**

LS: Nimmt eine aktuelle dienstliche Beurteilung in Form einer Bezugnahmebeurteilung die in einer früheren Beurteilung festgestellten Beurteilungsgrundlagen in Bezug, ist die Beurteilung in sich widersprüchlich, wenn sie im Gesamturteil eine wesentliche Leistungssteigerung bescheinigt. Die Beurteilungsgrundlagen der früheren dienstlichen Beurteilung dürfen in diesem Fall nicht Gegenstand einer ausschärfenden Betrachtung im Rahmen der Auswahlentscheidung sein.

Im vorliegenden Verfahren kommt schließlich hinzu, dass der Antragsgegner (Verwaltung) in Bezug auf die Beurteilungsgrundlagen der Antragstellerin (Beamtin) von einer unzulässigen Tatsachengrundlage ausgeht.

Ihre aktuelle dienstliche Beurteilung vom 18. März 2013 ist in Form einer Bezugnahmebeurteilung gemäß Ziffer 3 der Beurteilungsrichtlinien des Antragsgegners vom 4. Juni 2007 (JBl. S. 29) erstellt worden. Sie enthält deshalb gar keine aktuell festgestellten Beurteilungsgrundlagen, sondern nimmt die Beurteilungsgrundlagen der vorangegangenen dienstlichen Anlassbeurteilung vom 11. März 2011 in Bezug.

Leistungssteigerung bei unveränderter Beurteilungsgrundlage

Obwohl damit die Beurteilungsgrundlagen im Einzelnen unverändert bleiben, bescheinigt der zuständige Beurteiler im Gesamturteil eine Leistungssteigerung von 2.2 auf nunmehr 2.1. Dies ist in sich widersprüchlich, weil die Verbesserung der dienstlichen Beurteilung im Gesamturteil nicht ohne eine positive und beurteilungsrelevante Veränderung der Beurteilungsgrundlagen denkbar ist.

Bei einer solchen Veränderung der Beurteilungsgrundlagen dürfte indessen eine Bezugnahmebeurteilung gemäß Ziffer 3 der Richtlinien nicht zulässig sein. Die unveränderten Beurteilungsgrundlagen aus der dienstlichen Beurteilung vom 11. März 2011 dürften jedenfalls bei einer im Gesamturteil bescheinigten Leistungssteigerung nicht mehr zum Gegenstand der ausschärfenden Betrachtung gemacht werden.

- **VG Trier, Urteil, 18.11.2014, - 1 K 1522/14.TR -**

LS: 3. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen.

- **VG Trier, Urteil, 12.05.2009, - 1 K 117/09.TR -**

Tatsachen Beweislast

Ebenso ist durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts geklärt, dass die dem Dienstherrn zustehende Beurteilungsermächtigung es einschließt, dass auch die einer dienstlichen Beurteilung von Beamten zugrundeliegenden Tatsachen nur insoweit einer konkreten Darlegung und gerichtlichen Feststellung bedürfen, als der Dienstherr entweder historische Einzelvorgänge aus dem gesamten Verhalten des Beamten ausdrücklich in der dienstlichen Beurteilung erwähnt oder diese bzw. einzelne in ihr enthaltene wertende Schlussfolgerungen erkennbar auf bestimmte Tatsachen, insbesondere auf konkrete aus dem Gesamtverhalten heraus gelöste Einzelvorkommnisse stützt.

Werturteile

Hinsichtlich der in dienstlichen Beurteilungen enthaltenen Werturteile ist eine Darlegung und der Beweis der ihnen naturgemäß zugrundeliegenden unbestimmten Fülle von Einzeltatsachen (Vorkommnissen, Verhaltensweisen und Erscheinungen) hingegen nicht erforderlich (BVerwG, Beschluss vom 17. März 1993 - 2 B 25.93 - m.w.N.).

Werturteile
Plausibili-
sierung

kein An-
spruch auf
Einzelfakten

Soweit der Dienstherr auf die Gegendarstellung des Klägers hin dessen Verhalten gegenüber den Dienstvorgesetzten zur Sprache gebracht hat, dienen diese Angaben lediglich dazu, das dem Kläger ersichtlich zuerkannte reine Werturteil und die diesem zugrundeliegenden bezeichneten Einzelbewertungen seiner dienstlichen Beurteilung bzw. seines dienstlichen Verhaltens plausibel zu machen. Sind durch derartige Erläuterungen die bewerteten Beurteilungsmerkmale und das darauf beruhende Gesamturteil in nachvollziehbarer Weise substantiiert erläutert worden, hat der Kläger keinen Anspruch darauf, dass ihm konkrete Einzelfakten vorgehalten werden.

● **VG Trier, Urteil, 06.10.2005, - 1 K 1805/04.TR -**

Werturteile
und konkrete
Vorgänge

Ebenso wenig vermochte der Beurteiler nachvollziehbar darzulegen, inwiefern und inwieweit die unter dem Tätigkeitsbereich „Unterricht“ genannten „in der Vergangenheit entstandenen Probleme ...“ nach Maßgabe der Ziffer 1.2.5 der Beurteilungsrichtlinie den Gesamteindruck vom Kläger wesentlich beeinträchtigt haben. Grundsätzlich bedürfen die in dienstlichen Beurteilungen enthaltenen (reinen) Werturteile nicht der Darlegung und des Beweises der zugrunde liegenden Einzeltatsachen bzw. Verhaltensweisen. Verbergen sich jedoch - wie hier - ausweislich der Erläuterung des Schulleiters im Widerspruchsverfahren mit Schriftsatz vom 14. Oktober 2004 hinter der Bewertung konkrete historische Einzelvorgänge aus dem gesamten Verhalten des Beamten, bedürfen diese nach Maßgabe der allgemeinen Bewertungsgrundsätze und der hierzu ergangenen Rechtsprechung (BVerwG, Beschluss vom 17. März 1993, Az. 2 B 25/93) der konkreten und nachvollziehbaren Darlegung.

Darlegung
von
„Problemen“

Diesen Anforderungen ist die Beurteilung ebenfalls schuldig geblieben. Im Termin zur mündlichen Verhandlung konnte der Schulleiter die in der Vergangenheit entstandenen Probleme weder konkret darlegen noch erklären, aufgrund welcher Besonderheiten diese Vorkommnisse den Gesamteindruck des Klägers derart beeinträchtigt haben, als dass sie nach Ziffer 1.2.5 der Beurteilungsrichtlinie der Erwähnung in seiner Beurteilung bedurften.

● **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 329/95.TR -**

Darlegung
konkreter
Einzelvor-
gänge für
Werturteile

Tatsachen

Werturteile

Beweislast
bei
Tatsachen-
benennung

Soweit die Klägerin in diesem Zusammenhang den letzten Satz des Gesamturteils rügt, in welchem ausgeführt ist, dass sie durch eine größere Bereitschaft, sich in nicht vertraute Steuerrechtsgebiete und in den EDV-Bereich einzuarbeiten, ihr Leistungsbild weiter abrunden könne, vermag dies ihrem Begehren gleichfalls nicht zum Erfolg zu verhelfen. Die Klägerin rügt insoweit, dass eine fehlende Bereitschaft, sich in neue Gebiete einzuarbeiten, nicht durch objektive Tatsachen belegt werden könne.

Es steht grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, worauf er im Einzelnen sein Urteil über den Beamten und dessen weitere dienstliche Verwendung stützen will. Er kann einerseits einzelne Tatsachen und Vorkommnisse aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält. Er kann sich andererseits aber auch auf die Aufgabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Eindrücke und Beobachtungen beschränken.

Nur soweit der Dienstherr sein Eignungsurteil ausdrücklich auf historische Einzelvorgänge stützt, muss er im Streitfall diese Tatsachen darlegen und trägt das Risiko ihres Beweises. Gibt er dagegen ein zusammenfassendes Werturteil ab, so ist zu berücksichtigen, dass die einem Werturteil zugrundeliegenden einzelnen tatsächlichen Vorgänge in der zusammenfassenden und wertenden Beobachtung des Beurteilers verschmelzen und als solche nicht mehr feststellbar sind. Kommt es zum Streit, muss der Dienstherr sein Werturteil durch weitere Darlegungen erläutern. Dies kann durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren

Keine Beweislast bei Werturteilen

Erläuterung des Werturteils

Werturteilen erfolgen. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt (OVG Rheinland-Pfalz, Urt. 15.05.1991 - A 12615/90.OVG -).

Der Beklagte hat den Wunsch nach einer größeren Bereitschaft, sich in nicht vertraute Steuerrechtsgebiete und in den EDV-Bereich einzuarbeiten vorliegend durch das Werturteil erläutert, dass es der Klägerin etwas schwer falle, sich in neue Materien einzuarbeiten und sie sich lieber auf vertrauten Gebieten bewege. Eine formelhafte Behauptung ist daher nicht gegeben, so dass auch die Kammer die wertende Beurteilerentscheidung zugrunde zu legen hat.

- **BayVerfGH, Entscheidung, 18.01.1991, - Vf.95 - VI 89 -**

in: ZBR 1991, 181

Tatsachen

Werturteile

Zeugen, Sachverständige

Es unterliegt grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Beurteilenden, worauf er sein Urteil über den Beamten stützen will, auf tatsächliche Grundlagen oder zusammenfassende Werturteile auf Grund nicht benannter einzelner Eindrücke und Beobachtungen. Soweit der Beurteilung Werturteile über dienstliche Leistungen des Beschwerdeführers zugrunde liegen, können die darin zum Ausdruck gebrachten Wertungen des Beurteilenden nicht durch Wertungen von Zeugen, Sachverständigen oder anderen Beweismitteln (des klagenden Beamten) ersetzt werden.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 08.03.2011, - 6 S 42.10 -**

in: IöD 2011, 84 = NVwZ-RR 2011, 534 = RiA 2011, 135

Dienstliche Tätigkeit

LS: 1. Gegenstand und Inhalt einer dienstlichen Beurteilung können nur Tätigkeiten und Leistungen sein, die der Beamte in Ausübung seines Amtes, also „dienstlich“ erbracht hat.

2. Der Beamte, der vom Dienst freigestellt oder beurlaubt ist, leistet keinen Dienst, der einer Beurteilung zugänglich wäre.

3. Die für die Tätigkeit bei einer Bundestagsfraktion aufgrund entsprechender Beurlaubung erteilte Leistungseinschätzung kann nicht Gegenstand einer dienstlichen Beurteilung sein.

4. Eine dienstliche Beurteilung, die ausschließlich eine privatrechtliche Tätigkeit zum Gegenstand hat, kann nicht Grundlage einer Auswahlentscheidung zur Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens sein.

- **OVG NRW, Beschluss, 03.09.2009, - 6 B 583/09 -**

in: DöD 2010, 53

LS: Zum Inhalt einer dienstlichen Beurteilung, wenn der Beamte neben seiner Tätigkeit in einem Verwaltungsdezernat zu einem wesentlichen Teil seiner Dienstzeit Dozent an einem (Landes-)Institut ist.

Werturteil Konkretisierung

Der Dienstherr ist zwar nicht gehalten, für ein Werturteil, das auf eine Vielzahl von persönlichen Eindrücken vom Charakter, vom Auftreten und von der Arbeitsweise des Beamten gegründet ist, sämtliche während des Beurteilungszeitraumes gemachten Wahrnehmungen im Einzelnen zu registrieren und in einem Streitfall offen zu legen, doch muss er auf begründete Einwände allgemein und pauschal formulierte Werturteile erläuternd konkretisieren, so dass sie für den beurteilten Beamten einsichtig und für Außenstehende nachvollziehbar sind.

Plausibilisierung bei Einwänden

Der Antragsgegner ist seiner Plausibilisierungspflicht, die ihn aufgrund der begründeten Einwände des Antragstellers gegen die in der Beurteilung enthaltenen Werturteile trifft, auch im gerichtlichen Verfahren nicht ausreichend nachgekommen.

Ob die Bewertungsbögen der von einem Dozenten unterrichteten Seminarteilnehmer zur Beurteilung seiner Unterrichtstätigkeit prinzipiell herangezogen werden dürfen und ob sie im Einzelfall überhaupt zu einer solchen Beurteilung taugen, bedarf in diesem Zusammenhang keiner Entscheidung.

Rückmeldungen von Lehrgangsteilnehmern

Vereinzelte mündliche Rückmeldungen von Lehrgangs- und Seminarteilnehmern, auf die sich der Antragsgegner beruft, kommen nicht als zulässige Erkenntnisquelle in Betracht, weil sich der Erstbeurteiler nach 12.2.1 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen, insbesondere Beförderungsentscheidungen aus eigener Anschauung ein Urteil über den Beamten bilden muss.

Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten

Die Eindrücke, die die Beurteiler von der von dem Antragsteller geleisteten Verwaltungstätigkeit im Dezernat 22 „Technische Lehre/Technisches Kompetenzzentrum“ gewonnen haben, lassen sich entgegen der Auffassung des Antragsgegners nicht auf die Dozententätigkeit des Antragstellers übertragen. Die fraglichen Tätigkeitsfelder sind ihrer Natur nach derart verschieden, dass sie hinsichtlich vieler Beurteilungskriterien wesentlich unterschiedliche Anforderungen stellen. So ist nicht auszuschließen, dass der Antragsteller im Bereich seiner Dozententätigkeit - insbesondere bei der Unterrichtung - bessere Leistungen erbringen und Befähigungen ausgeprägter zeigen kann als im Rahmen der übrigen Dezernatsarbeit.

- **OVG Saarland, Beschluss, 05.10.2004, - 1 Q 17/04 -**

in: IöD 2005, 156 (LS) = DöD 2005, 36

LS: 1. Bei der dienstlichen Beurteilung handelt es sich um einen auf einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beruhenden Akt wertender Erkenntnis.

2. Soweit die Beurteilungsbefugten in dem vom Beamten angestrebten Prüfungsverfahren konkrete Einzelheiten seiner dienstlichen Tätigkeit zur Sprache bringen, handelt es sich typischerweise lediglich darum, das dem Beamten zuerkannte Werturteil und die diesem zugrunde liegenden Einzelbewertungen seiner dienstlichen Tätigkeit bzw. seines dienstlichen Verhaltens plausibel zu machen.

3. Sind durch diese im Verwaltungs- und/oder Gerichtsverfahren nachgeschobenen Erläuterungen die bewertenden Einzelmerkmale und das darauf beruhende Gesamturteil in nachvollziehbarer Weise substantiiert erläutert worden, bedarf es keiner Beweiserhebung über einzelne strittig gebliebene Sachverhalte.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.10.2010, - 1 M 125/10 -**

in: DVBl 2011, 55 = NVwZ-RR 2011, 73 = DöV 2011, 119 = ZBR 2011, 430

LS: 17. Zu den Anforderungen einer geforderten textlichen Begründung von Einzelmerkmalen durch den Erstbeurteiler und den (gegebenenfalls abändernden) Zweitbeurteiler

18. Zur Möglichkeit der nachträglichen Plausibilisierung von Werturteilen in dienstlichen Beurteilungen.

Plausibilisierung

Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob sich eine dienstliche Beurteilung überhaupt als rechtmäßig darstellt und ob hierzu eine spätere Plausibilisierung der darin enthaltenen Werturteile erfolgen darf. Diese Frage ist hingegen - entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichtes - zu bejahen; schon die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung soll eine dahingehende

Plausibilisierung ermöglichen, die überdies in einem etwaigen Widerspruchs- und Gerichtsverfahren erfolgen kann (vgl. etwa. BVerwG, Urteil vom 9. Juni 1994 - Az.: 2 A 1.93 -; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 18. März 2010 - Az.: 6 A 3082/07; Urteil vom 31. Mai 2007 - Az.: 1 A 2601/05).

Werturteile
Tatsachen

Im Übrigen genügt die textliche Begründung des Einzelmerkmals der lfd. Nr. 7 („Soziale Kompetenz“) (...) der Begründungspflicht im Sinne der BeurRL MJ LSA 2007, insbesondere dem - aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden allgemeinen - Plausibilisierungsgebot (siehe hierzu: BVerwG, Urteil vom 11. Dezember 2008 - Az.: 2 A 7.07 -). Der Antragsteller überspannt dabei die Anforderungen an die textliche Begründung, wenn er verlangt, der Beurteiler müsse dort unter Zurückgreifen auf bestimmte Vorkommnisse, Arbeitsergebnisse und sonstige Erkenntnisquellen „seinen Erkenntnisweg schlüssig darlegen“. Wie bereits ausgeführt sind die den Bewertungen zugrunde liegenden Tatsachen gerade nicht vom Erst- und/oder Zweitbeurteiler darzulegen oder gar zu beweisen; Werturteile sind lediglich plausibel und nachvollziehbar zu machen. Wertungen, die ersichtlich auf einer Vielzahl von nicht abschließend benennbaren und konkretisierbaren Einzeleindrücken beruhen, sind vielmehr einer beweismäßigen Überprüfung nicht zugänglich; soweit eine Erläuterung und Konkretisierung zu fordern ist, kann eine solche auch später etwa durch eine schriftliche Stellungnahme des Erstbeurteilers erfolgen.

Erstbeurteilung abändernd
Zweitbeurteilung

Hiervon zu unterscheiden ist die - hier durch die BeurRL MJ LSA 2007 (dort Ziffer 7.2 i. V. m. der Anlage 2) ausdrücklich geregelte - Pflicht des Beurteilers, die Beurteilungsgrundlagen allgemein zu benennen. Anders gewendet: Der Beurteiler hat grundsätzlich nicht jegliches Werturteil durch Angabe konkreter Tatsachen gleichsam zu belegen und im Zweifel nachzuweisen.

Der Senat folgt daher nicht der vom Antragsteller angeführten, abweichenden Rechtsprechung der 5. Kammer des Verwaltungsgerichtes A-Stadt, welcher der Antragsteller selbst angehört, zumal diese nicht weiter danach differenziert, ob eine unveränderte (Erst)-Beurteilung oder abändernde Zweitbeurteilung streitgegenständlich ist. Denn nur im letzteren Fall sind an die Zweitbeurteilung im Allgemeinen oder aufgrund besonderer gesetzlicher Regelungen oder anderweitiger Bestimmungen in Beurteilungsrichtlinien gesonderte Anforderungen zu stellen.

2. Beurteilungsmaßstab

- Anforderungen an Besoldungsgruppe oder identische Dienst- aufgabe / Funktionsebene - Bedeutung des Arbeitsgebietes / der Dienstpostenbewertung

- **BVerwG, Urteil, 01.03.2018, - 2 A 10/17 - juris**

LS: Bei der Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung muss die Gewichtung der Einzelmerkmale auf die Anforderungen des Statusamts bezogen sein. Der Dienstherr muss dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, die Gewichtung der Einzelmerkmale dienstlicher Beurteilungen einheitlich vorgenommen wird.

- **BVerwG, Beschluss, 21.12.2016, - 2 VR 1/16 -**

in: IöD 2017, 38 = NVwZ 2017, 475 = DöD 2017, 98 = ZBR 2017, 124

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen müssen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen, dies gilt auch, wenn sich die zur Beurteilung berufene Person aus organisatorischen oder personellen Gründen ändert. Die nicht unerhebliche Verschlechterung im Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bedarf daher einer Begründung.

2. Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen; anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren.

Gleicher
Maßstab bei
unterschied-
lichen
Aufgaben

Da die dienstliche Beurteilung den Vergleich mehrerer Bewerber miteinander ermöglichen soll, müssen die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden. Dementsprechend gibt § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV vor, dass die Beurteilungen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes zu erfolgen hat. Unabhängig von den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der Beamten sind die auf dem jeweiligen Dienstposten erbrachten Leistungen am einheitlichen Maßstab des Statusamts der Vergleichsgruppe zu beurteilen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48).

Keine unter-
schiedliche
Beurteilung
wegen unter-
schiedlichen
Beurteilern

Entgegen der von der Antragsgegnerin im vorliegenden Verfahren vorgebrachten Auffassung darf sich eine unterschiedliche Beurteilung derselben Leistung durch unterschiedliche Beurteiler innerhalb derselben Behörde daher nicht ergeben. Unabhängig von der konkret mit der Aufgabe der Erst- oder Zweitbeurteilung betrauten Person bleibt der Beurteilungsmaßstab für alle Beamten der Behörde mit demselben Statusamt vielmehr einheitlich und identisch.

- **BVerwG, Beschluss, 25.09.2012, - 1 WB 44/11 -**

LS: 3. Wenn sich Beurteilungen konkurrierender Bewerber auf unterschiedliche Statusämter beziehen ist anzunehmen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung eines Soldaten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Die Zubilligung eines derartigen Statuszuschlages kommt indessen nicht in Betracht, wenn der beurteilte Soldat im Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung erst wenige Tage Inhaber des höheren statusrechtlichen Amtes ist.

Höheres
statusrecht-
liches Amt

Dem liegt die mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG zu vereinbarende Überlegung zugrunde, dass an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes (BVerfG, Kammerbeschluss vom 20. März 2007 - 2 BvR 2470/06 -).

- **BVerwG, Urteil, 22.01.2009, - 2 A 10/07 -**

in: IöD 2009, 242 = NVwZ-RR 2009, 438 (LS) = DöV 2009, 590 (LS) = DöD 2009, 200

LS: Ob die Probezeit eines Beamten wegen einer erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistung verkürzt werden kann, beurteilt sich nach den Beurteilungsbestimmungen des Dienstherrn. Die Beurteilung darf dabei aber nicht anhand eines Vergleichs einer Gruppe sämtlicher Beamten der gleichen Besoldungsgruppe erfolgen, da eine Probezeitbeurteilung auch eine Prognose darüber enthält, ob der Beamte den Anforderungen der Laufbahn gerecht werden wird. Allerdings dürfen auch nicht nur die Probezeitbeamten des laufenden Lehrgangs miteinander verglichen werden. Vielmehr muss der Dienstherr abstrakt festlegen, ab welcher Note eine Probezeitverkürzung in Betracht kommt.

Vergleichs-
gruppe
Probezeit-
beurteilung
und
Regel-
beurteilung

Probezeit- und Regelbeurteilung unterscheiden sich daher hinsichtlich ihres Zwecks. Schwerpunkt der Probezeitbeurteilung ist die prognostische Feststellung der Laufbahnbewährung (§ 7 Abs. 3 BLV), Schwerpunkt der Regelbeurteilung ist die Bewertung der im Beurteilungszeitraum gebotenen Leistungen (§ 40 Abs. 1 BLV). Aus diesem Unterschied folgt, dass ein Leistungsvergleich im Rahmen des § 7 Abs. 6 BLV nicht zwischen Beamten auf Probe und Beamten auf Lebenszeit stattfinden kann, auch wenn sie derselben Besoldungsgruppe angehören. Zwischen der Gruppe der Probebeamten und der Gruppe der Beamten auf Lebenszeit besteht hinsichtlich der Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung keine Homogenität. Diese ist jedoch Voraussetzung eines Leistungsvergleichs.

- **BVerwG, Beschluss, 24.09.2008, - 2 B 117/07 -**

in: DöD 2009, 99

Bedeutung
der Dienst-
posten-
bewertung

Die bloße Einstufung des Dienstpostens, den die Klägerin innehat, stellt nach dieser Rechtsprechung kein leistungsbezogenes Auswahlkriterium dar. Zwar sind bei der Beurteilung des Leistungsvermögens eines Beamten und seiner voraussichtlichen Bewährung in einem höheren Amt auch die Anforderungen in den Blick zu nehmen, die sein Dienstposten stellt. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass der Inhaber eines höherwertigen Dienstpostens leistungsstärker ist als der Inhaber niedriger bewerteter Dienstposten. Die unterschiedliche Einstufung der Dienstposten von Bewerbern rechtfertigt es daher nicht, von einem Leistungsvergleich zwischen ihnen abzusehen.

- **BVerwG, Beschluss, 10.05.2006, - 2 B 2.06 -**

in: IöD 2006, 254 = PersV 2007, 57 = DöV 2007, 129 = RiA 2007, 32 (LS) = NVwZ-RR 2007, 790

LS: Mit § 9 I Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz soll sichergestellt werden, dass sich die Anforderungsprofile bei den im Gesetz bezeichneten Personalentscheidungen ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes orientieren. Die dienstliche Beurteilung orientiert sich hingegen in erster Linie an den Anforderungen des Statusamtes, das dem zu beurteilenden Beamten übertragen ist.

(Hinweis:
... und nicht am Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle).

- **ebenso zum Bundesgleichstellungsgesetz: Hess. VGH, Beschluss vom 07.11.2005 - 1 UE 3659/04 - in: DöV 2007, 129 und Hess. VGH, Beschluss vom 18.09.2009 - 1 B 2196/09 - in: DöV 2010, 43 (LS)**

LS: Aus § 9 Abs. 1 Satz 1 BGleiG ergeben sich keine zusätzlichen Anforderungen an den Inhalt dienstlicher Beurteilungen.

- **BVerwG, Urteil, 24.11.2005, - 2 C 34/04 -**

in: BVerwGE 124, 356 = IöD 2006, 112 = PersV 2006, 259 = DVBl 2006, 641 = NVwZ 2006, 465 = DÖV 2006, 345 = RiA 2006, 121

LS: 1. Sind bei dienstlichen Beurteilungen Richtwerte für die Notenvergabe vorgeschrieben, muss die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein.

2. Die Gruppe der Sachbearbeiter des gehobenen Dienstes einer Fachabteilung einer Behörde genügt dem Homogenitätserfordernis, wenn die Beamten trotz unterschiedlicher Statusämter im Wesentlichen gleiche Dienstaufgaben wahrnehmen.

Vergleichs-
gruppe
Statusamt
oder gleiche
Funktions-
ebene

Als in Bezug auf die Leistungsanforderung hinreichend homogen zusammengesetzt sieht § 41 a BLV neben der Gruppe der Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes auch die Gruppe der Beamten derselben Funktionsebene an. Bei der auf diese Weise gebildeten Vergleichsgruppe ist Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen. Die für die Mitglieder der Vergleichsgruppe im Wesentlichen identischen Leistungsanforderungen bestimmen den Maßstab, anhand dessen die Arbeitsqualität und die Arbeitsquantität eingestuft werden.

Dieser Weg, zu einem sachgerechten Urteil zu gelangen, ist rechtlich zulässig. Höherrangiges Bundesrecht legt die Noten sowie die Art und Weise, wie sie von den Beurteilern zu gewinnen sind, nicht fest. Dem Gebot, dass die dienstliche Beurteilung einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale ermöglichen muss (Urteil vom 02. März 2000 - BVerwG 2 C 7.99), ist auch bei der Herleitung der Leistungsanforderungen vom Dienstposten statt vom Statusamt genügt. Beide Systeme knüpfen an gedachte (idealtypische) abstrakte Leistungsanforderungen, die für alle Beamten der Vergleichsgruppe gelten sollen. Bei der Anknüpfung an das Statusamt sollen die als gleich gedachten Leistungsanforderungen, die das identische Statusamt stellt, maßgebend sein. Bei der Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen sind es die Leistungsanforderungen, die die ein und derselben Funktionsebene angehörenden Dienstposten übereinstimmend stellen.

Die Vergleichsgruppenbildung nach der Funktionsebene und damit die Herleitung der Maßstabgebenden Leistungsanforderungen aus dem Dienstposten ist auch mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar.

- **BVerwG, Urteil, 17.08.2005, - 2 C 37.04. -**

in: NVwZ 2006, 212 = DVBl 2006, 316 = ZBR 2006, 89 = DöV 2006, 264 = RiA 2006, 77

Leistungsstärke bei unterschiedlicher Wertigkeit des Dienstpostens

Die Einstufung des Dienstpostens, den der Beamte im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung inne hat, stellt kein leistungsbezogenes Auswahlkriterium dar. Zwar sind bei der Beurteilung des Leistungsvermögens eines Beamten und seiner voraussichtlichen Bewährung in einem höheren Amt die Anforderungen in den Blick zu nehmen, die sein Dienstposten stellt. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass Inhaber höherwertiger Dienstposten leistungstärker sind als Inhaber niedriger bewerteter Dienstposten. Die unterschiedliche Einstufung der Dienstposten von Bewerbern rechtfertigt nicht, von einem Leistungsvergleich zwischen ihnen abzusehen.

- **BVerwG, Urteil, 26.08.1993, - 2 C 37.91 -**

in: DöD 94, 33 = ZBR 94, 54 = DVBl. 94, 112 = RiA 95, 31

LS: Ist ein Beamter während des vom Dienstherrn festgesetzten Beurteilungszeitraums befördert worden, so sind im Rahmen der Regelbeurteilung sämtliche vom Beamten während dieses Zeitraums erbrachten Leistungen am Maßstab der Anforderungen des am Beurteilungstichtag innegehabten Amtes zu würdigen, wenn die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien und die Beurteilungspraxis dies so vorsehen.

- **BVerwG, Urteil, 02.04.1981, - 2 C 13.80 -**

in: ZBR 81, 315 = DöD 81, 279

LS: Zur Bedeutung der mehrjährigen unbeanstandeten Wahrnehmung eines höher bewerteten Dienstpostens bei der dienstlichen Beurteilung eines Beamten

Statusamtsprinzip

Ferner hat das Berufungsgericht bei der Ermittlung des mit den Einzelaussagen der angegriffenen dienstlichen Beurteilung jeweils Gemeinten nicht, jedenfalls nicht ausreichend erkennbar beachtet, dass zwar von den auf dem Dienstposten gezeigten Leistungen auszugehen ist, die Beurteilungsmaßstäbe sich aber, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, hinsichtlich der Höhe der Anforderungen nicht am Dienstposten, sondern am statusrechtlichen Amt zu orientieren haben.

Höhere Leistung auf höher bewertetem Dienstposten

Unbeschadet des soeben Ausgeführten bringt die Beklagte mit ihrer Dienstpostenbewertung zum Ausdruck, wie sie das Verhältnis der Dienstposten untereinander hinsichtlich des Schwierigkeits- und Verantwortungsgrades der wahrzunehmenden Aufgaben einschätzt. Daraus kann jedenfalls entnommen werden, dass ein nach BesGr. A 11 - A 12 bewerteter Dienstposten nach der Wertung des Dienstherrn einen höheren Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad aufweist als ein nach BesGr. A 10 bewerteter Dienstposten. Dies ist von Bedeutung für den Vergleich der Leistungen von gleichrangigen Beamten, die diese Dienstposten wahrgenommen haben: Haben die Beamten die Aufgaben unterschiedlich bewerteter Dienstposten in sonst gleichem Maße erfüllt, so folgt daraus, dass derjenige eine vergleichsweise höhere Leistung erbracht hat, der die Aufgaben des höher bewerteten Dienstpostens erfüllt hat.

Bedeutung
und
Schwierigkeit
des Arbeits-
gebiets

Das Bundesverwaltungsgericht hat schon im Hinblick auf Unterschiede des Schwierigkeits- und Verantwortungsgrades von Dienstposten innerhalb der Bandbreite einer Besoldungsgruppe als richtig bestätigt, „dass die Bedeutung und Schwierigkeit des einzelnen Arbeitsgebiets schon bei der dienstlichen Beurteilung in der Weise berücksichtigt wird, dass sie Schlüsse auf die fachliche Eignung des Inhabers des fraglichen Dienstpostens zulässt und dies in der Regel auch in dem allgemeinen Eignungsurteil zum Ausdruck kommt“ (Urteil vom 23.01.1970 - BVerwG 6 C 99,65).

Bedeutung
der Dienst-
posten-
bewertung

Dies gilt erst recht, wenn die unterschiedliche Bedeutung und Schwierigkeit den Dienstherrn sogar zu einer Bewertung nach verschiedenen Besoldungsgruppen veranlasst hat. Dieser Gesichtspunkt darf bei der dienstlichen Beurteilung nicht etwa aus der Erwägung außer Acht gelassen werden, dass der Einsatz auf unterschiedlich bewerteten Dienstposten, wie die Revision vorträgt, „häufig rein zufällig“ erfolgte, und dass die auf Dienstposten ihrer Besoldungsgruppe verwendeten Beamten möglicherweise auch die Aufgaben höherwertiger Dienstposten in gleichem Maße erfüllen können, wenn ihnen dazu Gelegenheit gegeben worden wäre. Auch in diesem Falle bliebe der Dienstherr verpflichtet, als Leistung die jeweils tatsächlich erbrachte Leistung zu bewerten. Dabei wird er sich, solange er die in der Dienstpostenbewertung zum Ausdruck gebrachte vergleichsweise Einschätzung des Schwierigkeits- und Verantwortungsgrades der Dienstposten aufrechterhält, an dieser Einschätzung zugunsten eines betroffenen Beamten auch im Rahmen der dienstlichen Beurteilung grundsätzlich festhalten lassen müssen.

- **ebenso zur Bedeutung der Wahrnehmung eines im Vergleich zum aktuellen Statusamt höher bewerteten Dienstpostens für die erbrachte Leistung: OVG NRW, Urteil vom 08.11.2005 - 6 A 1474/04 - in: IöD 2006, 220; OVG NRW, Beschluss vom 12.12.2002 - 6 B 2004/02 - in: DöD 2003, 294; OVG Saarland, Beschluss vom 07.09.2012 - 1 B 213/12 -**

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017, - 2 A 10761/17 - juris**

LS: 4. Es ist Sache des Dienstherrn, in seinem Organisationsbereich sowohl für die Bildung gleicher Beurteilungsmaßstäbe als auch für deren gleichmäßige Anwendung ausreichend Sorge zu tragen. Diese Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens muss schon im Vorfeld der zu erstellenden Beurteilungen erfolgen und grundsätzlich die gesamte Gruppe der Beamten umfassen, die zumindest potentiell um eine Beförderungsstelle in Konkurrenz stehen.

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 2 A 10593/08.OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen. Das gilt insbesondere bei Beurteilungssystemen, in denen Beamte nicht regelmäßig, sondern nur aus bestimmten Anlässen beurteilt werden.

Statusamt-
bezogenheit

Nach dem Grundsatz der Statusamtbezogenheit muss eine dienstliche Beurteilung die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn zum Anknüpfungspunkt haben. Die Bedeutung und die Schwierigkeit des einzelnen von dem Beamten wahrgenommenen Dienstpostens gehören zwar zu den Grundlagen der dienstlichen Beurteilung. Die Bewertung der in dem wahrgenommenen Arbeitsgebiet erbrachten Leistungen des Beamten darf sich jedoch nicht in der Beurteilung der Frage erschöpfen, wie dieser die Aufgaben seines Dienstpostens erfüllt hat. Erforderlich ist vielmehr, die konkrete Aufgabenerfüllung zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen aller Beamten in derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe in Bezug

zu setzen (vgl. OVG R.-P., Urteil vom 20. November 1998 - 2 A 10999/98.OVG -). Diesen Anforderungen genügt die hier angegriffene Beurteilung.

Vor allem in der letztgenannten Stellungnahme hat der Zweitbeurteiler nachdrücklich dargelegt, dass er den Kläger für den fraglichen Beurteilungszeitraum "nicht im Hinblick auf das erstrebte Beförderungsamt" sondern ausschließlich "bezogen auf das innegehabte Statusamt A 10" beurteilt hat.

Beurteilungs-
anlass
mit im Blick

Entgegen der Auffassung des Klägers waren die Beurteiler nicht gehindert, bei der Abfassung der Beurteilung den Beurteilungsanlass mit in den Blick zu nehmen und dabei sowohl die Leistungssteigerungen der Mitglieder der Vergleichsgruppe als auch dem Leistungsabfall des Klägers im letzten Drittel des Beurteilungszeitraumes ausschlaggebende Bedeutung beizumessen.

Leistungs-
steigerung
Leistungs-
abfall

Orientierung
am Beurteilungs-
anlass

Die Orientierung des Beurteilers an dem jeweiligen Beurteilungsanlass ist insbesondere bei Beurteilungssystemen zulässig, in denen Beamte nicht regelmäßig, sondern nur aus bestimmten Anlässen beurteilt werden. Um ein derartiges System handelt es sich bei dem im Bereich der Polizei seit dem 1. Februar 2000 praktizierten Beurteilungswesen, in dem unter Verzicht auf Regelbeurteilungen die Leistungen und Befähigungen der Polizeibeamten u.a. nur noch für die Feststellung der Bewährung von Probebeamten sowie aus Anlass der Bewerbung um eine Beförderungsstelle, um die Zulassung zum prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen oder höheren Dienst bzw. für den Verwendungsaufstieg bewertet werden dürfen (vgl. die enumerative Aufzählung in Nr. 2.1 Beurteilungs-VV).

Anlass-
beurteilungen
zulässig

Dieses, im Bereich der Polizei auf alle Beamten gleichmäßig angewandte System von Anlassbeurteilungen ist von der Organisationsgewalt des Dienstherrn umfasst. Er hält sich im Rahmen des ihm insoweit zukommenden Ermessens, solange sich die Beurteiler über die wesentlichen Aufgaben und Anforderungen im Klaren sind, die dem Amt entsprechen, das der zu Beurteilende innehat oder erstrebt.

● **OVG R.-P., Urteil, 30.09.1992, - 2 A 10724/92 OVG -**

in: RiA 93, 314 = AS RP-SL 24, 51

Keine Durch-
schnitts-
leistung -
Statusamts-
prinzip

Bei der dienstlichen Beurteilung geht der Dienstherr nicht von einer Durchschnittsleistung aus, die das Verwaltungsgericht hier bei der Gesamtbewertungsstufe „übertrifft die Anforderungen“ ansiedelt. Maßgebend ist für die Beurteilung vielmehr das Anforderungsprofil, das an die jeweilige Besoldungsgruppe zu stellen ist, wobei diese Anforderungen von Besoldungsgruppe zu Besoldungsgruppe differieren können. Es kann bei Erstellung der dienstlichen Beurteilung durchaus so sein, dass die an bestimmte Besoldungsgruppen gestellten Anforderungen von vielen Beamten übertroffen werden, so dass ein „rechnerischer Durchschnitt“ durchaus bei einer Bewertungsstufe liegen kann, die über derjenigen anzusiedeln ist, die für die Erfüllung normaler Anforderungen vergeben wird.

Beförde-
rungs-
eignung

Ebenso kann der Dienstherr nach seinem Ermessen bestimmen, ein wie starkes Übertreffen der Anforderungen des bisherigen Amtes er für die regelmäßige Zuerkennung der Beförderungseignung voraussetzt. Dies kann er - wie hier - zum Gegenstand von Richtlinien machen und in Quotierungsempfehlungen einbinden, weil er letztlich die Anforderungen der Laufbahn und des konkreten Amtes bestimmt, wobei diese Richtwerte auch erfahrungsorientiert aufgestellt werden.

- **OVG R.-P., Beschluss, 24.03.1992, - 2 B 10408/92.OVG -**

in: ZfPR 94, 93

Anforderungs-
profil der
Besoldungs-
gruppe
- statusamt-
bezogen

Die dienstliche Beurteilung hat statusamtbezogen zu erfolgen, d.h. sie erschöpft sich nicht in einem Urteil darüber, wie der betreffende Beamte die Aufgaben seines konkreten Dienstpostens erfüllt hat; vielmehr hat sie die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die vergleichweisen Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn zum Anknüpfungspunkt (vgl. BVerwG, Urteile vom 26.06.1980, ZBR 1981, 197 = DöD 1980, 224; vom 30.04.1981, DVBl. 1981, 1062 und vom 07.06.1984, DVBl. 1984, 1221; ...).

Dies ergibt sich aus Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung, der vorrangig darin besteht, dem Dienstherrn als geeignete Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu dienen, indem ein sachgerechter Vergleich aller Beamten einer Laufbahn- und Besoldungsgruppe untereinander ermöglicht wird

Die Statusamtbezogenheit der dienstlichen Beurteilung der Beamten bedeutet freilich nicht, dass Bedeutung und Schwierigkeit des einzelnen von dem Beamten wahrgenommenen Arbeitsgebiets für das Beurteilungsergebnis keine Rolle spielen. Diese Faktoren bilden vielmehr mit die Grundlage der dienstlichen Beurteilung, was sich bereits daraus ergibt, dass als Leistung jeweils die tatsächlich von dem Beamten erbrachte Leistung zu bewerten ist. Das Erfordernis, die Beamten statusamtbezogen zu beurteilen, bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich die Bewertung nicht in der Beurteilung der Frage erschöpft, wie der Beamte die Aufgaben seines konkreten Dienstpostens erfüllt hat, sondern dass die konkrete Aufgabenerfüllung zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen aller Beamten in derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe in Bezug zu setzen ist. Dementsprechend hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass die Bedeutung und Schwierigkeit des einzelnen Arbeitsgebiets bei der dienstlichen Beurteilung in der Weise berücksichtigt wird, dass sie Schlüsse auf die fachliche Eignung des Inhabers des fraglichen Dienstpostens zulässt und dies in der Regel auch in dem allgemeinen Eignungsurteil zum Ausdruck kommt (BVerwG, Urteil vom 02.04.1981, ZBR 1981, 315 = DöD 1981, 279)

schwieriges
oder
einfaches
Arbeitsgebiet

Es kann deshalb durchaus sachgerecht sein, einen Beamten, der sich den Aufgaben eines schwierigen Arbeitsgebiets einschränkungslos gewachsen zeigt, besser zu beurteilen als einen anderen Beamten im gleichen Statusamt, der es in seinem Arbeitsgebiet deutlich einfacher hat und der deshalb im Quervergleich nicht so qualifizierte Leistungen erbringt. Indessen lässt es sich mit dem Wesen der dienstlichen Beurteilung nicht vereinbaren, einen von mehreren mit demselben Ergebnis beurteilten Beamten derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe nur deshalb als den besser Beurteilten anzusehen, weil er im Beurteilungszeitraum bedeutsamere, schwierigere oder höherwertige Aufgaben wahrgenommen hat

Bedeutung
des Arbeits-
gebietes

Ebenso wenig ist es mit Blick auf die Statusamtbezogenheit der dienstlichen Beurteilung zulässig, aus dem gleichen Grunde einen mit einem weniger guten Ergebnis beurteilten Beamten derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe im Ergebnis als ebenso gut beurteilt anzusehen wie einen besser beurteilten, aber auf einem weniger schwierigen Dienstposten eingesetzten Beamten.

- **ebenso für Statusamtbezogenheit des Beurteilungsmaßstabes: BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 - 2 VR 1/13 - in: IöD 2013, 194 = ZBR 2013, 376 = DöD 2013, 265 = NVwZ 2014, 75 = ZTR 2013, 87; OVG R.-P., Urteil vom 14.02.1997 - 2 A 13682/95.OVG -; OVG R.-P., Beschluss vom 25.02.1997 - 2 B 10392/97 - in: DöV 97, 881 = ZBR 98, 59 = DöD 97, 823 = NVwZ-RR 98, 245; VG Koblenz, Urteil vom 13.02.2001 - 6 K 2863/00.KO -; BayVerfGH, Entscheidung vom 04.07.2005 - Vf. 85 - VI - 02 -; BayVGH, Urteil vom 30.01.1986 - Nr. 3 B 85 A.1620 -; OVG Bremen, Beschluss vom 15.02.2006 - 2 B 377/05 - in: ZBR 2007, 141 (LS); OVG NRW, Beschluss vom 11.02.2016 - 1 B 1206/15 - in: IöD 2016, 78; Nds. OVG, Beschluss vom 04.07.2012 - 5 ME 98/12 - in: ZBR 2012, 412.**

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 07.07.2015, - 1 L 402/15.NW**

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen (wie OVG RP, Beschluss vom 22. Oktober 2008 - 2 A 10593/08.OVG -).

2. Die Orientierung an unterschiedlichen Beurteilungsanlässen (Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt und Bewerbung um einen speziellen Dienstposten als Schieß- und Einsatztrainer/in ohne damit verbundene Beförderung) kann unterschiedliche Beurteilungsergebnisse trotz weitgehend identischer Beurteilungszeiträume plausibel erklären.

Beurteilungs-
anlässe -
Beurteilungs-
maßstab

Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen (vgl. OVG RP, Urteil vom 22. Oktober 2008 - 2 A 10593/08.OVG -). Durch die unterschiedlichen Beurteilungsanlässe kann sich auch der Beurteilungsmaßstab und damit das Ergebnis von Beurteilungen verschieben: Während die Anlassbeurteilung zum Zweck einer Beförderungentscheidung darüber Auskunft gibt, wie sich Eignung, Leistung und Befähigung des Betroffenen in der Relation zu anderen Beförderungskonkurrenten des Statusamts darstellen - überdurchschnittlich, durchschnittlich oder unterdurchschnittlich in Bezug auf die Vergleichsgruppe -, kann sich diese Einordnung modifizieren, wenn das Leistungspotential mit Blick auf spezielle zukünftige Betätigungsfelder zu bewerten ist und mit der Übertragung neuer Dienstaufgaben gerade keine Beförderungentscheidung einhergeht (vgl. OVG RP, Urteil vom 19. September 2003 - 2 A 1795/03.OVG).

Verschlechte-
rung wegen
Beurteilungs-
anlass

Ob die Anlassbeurteilung vom 13. Oktober 2014 letztlich in noch ausreichendem Maß dem grundsätzlichen Gebot der Statusamtsbezogenheit gerecht wird, wenn die Beurteiler auch bei den Leistungsmerkmalen ausschließlich auf den prognostischen Maßstab abgestellt haben sollten, muss im vorliegenden Verfahren nicht geklärt werden. Hier ist nur entscheidend, ob es für das Gericht ausreichend plausibel ist, warum die nachfolgende Beförderungsbewertung vom 29. April 2015 der Antragstellerin erheblich schlechter ausgefallen ist als die Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um die Ausbildung zur Schieß- und Einsatztrainerin. Diesen Umstand hat der Erstbeurteiler, der - ebenso wie der Zweitbeurteiler - beide Beurteilungen erstellt hat und sich deshalb des erheblichen Unterschieds bewusst war, mit seiner Bezugnahme auf die nicht vergleichbaren Beurteilungsanlässe ausreichend erklärt.

- **VG Trier, Urteil, 12.05.2009, - 1 K 117/09.TR -**

Vergleichs-
gruppe
Besoldungs-
gruppe
oder selbe
Funktion

Die Beurteilung des Klägers entspricht jedoch deshalb letztlich nicht den Anforderungen an eine sachgerechte Bewertung, weil sie nicht unter Beachtung des hierfür nach den Beurteilungsbestimmungen gebotenen Leistungs- und Eignungsvergleichs aller Beamten erstellt worden ist. Danach sind die Vergleichsgruppen aus Beamten derselben Besoldungsgruppe oder Funktionsebene zu bilden. Die Behörden haben die Vergleichsgruppen so zu bilden, dass ein sachgerechter Vergleich sichergestellt ist. Die von der Beklagten im vorliegenden Fall herangezogene Vergleichsgruppe der Beamten entspricht diesen Vorgaben nicht.

Als in Bezug auf die Leistungsanforderungen hinreichend homogen zusammengesetzt sieht § 41 a BLV neben der Gruppe der Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes auch die Gruppe der Beamten derselben Funktionsebene an. So sehen auch die oben zitierten Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien neben der Gruppe der Beamten derselben Besoldungsgruppe die Gruppe der Beamten derselben Funktionsebene als homogene Vergleichsgruppe an, was auch nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts rechtlich zulässig ist (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34/04 -).

Funktion mit denselben Anforderungen

Unzulässige Zusammenfassung bei unterschiedlichen Funktionen

Bei der nach Funktionsebenen gebildeten Vergleichsgruppe ist Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen. Die für die Mitglieder der Vergleichsgruppe im Wesentlichen identischen Leistungsanforderungen bestimmen den Maßstab, anhand dessen die Arbeitsqualität und die Arbeitsquantität eingestuft werden. Bei der Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen sind es die Leistungsanforderungen, die die ein und derselben Funktionsebene angehörenden Dienstposten übereinstimmend stellen (BVerwG, Urteil vom 24.11.2005 - 2 C 34/04 -).

Nach den Ausführungen der Beklagtenvertreterin wurden Beamte der Besoldungsgruppe A 8, A 9 sowie A 9 mZ zusammengefasst. Dabei blieb jedoch im Unklaren, welche Leistungsanforderungen den in der so gebildeten Vergleichsgruppe zusammengefassten Dienstposten gemein sind. Nach Angaben der Terminvertreterin der Beklagten befinden sich in der Vergleichsgruppe der Beamten der Besoldungsgruppen A 8, A 9 und A 9 mZ sowohl Sachbearbeiter des Innendienstes als auch Beamte der Betriebsstellen und zwar sowohl des technischen Dienstes und des nicht technischen Dienstes. Als einzig gemeinsames Gruppenmerkmal konnte die Beklagtenvertreterin lediglich anführen, allen Beamten sei die nach Auffassung des Dienstherrn nicht gegebene Führungsverantwortung sowie dieselbe Ausbildung gemein. Zwar besitzt der Dienstherr für die Einschätzung der Gleichwertigkeit der Funktionen einen Beurteilungsspielraum (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005, a.a.O.). Verbindende Leistungsanforderungen bzw. übereinstimmende Funktionen wurden jedoch nicht benannt und sind aus den nach den Erklärungen im Termin zusammengefassten Dienstposten auch nicht ersichtlich.

Der Zweitbeurteiler erklärte darüber hinaus ausdrücklich, es seien die von der Richtlinie vorgegebenen Besoldungsgruppen zusammengefasst worden, jedoch habe keine Beurteilung nach Funktion stattgefunden. Vielmehr habe man lediglich im Hinblick auf die in der Beurteilungsrichtlinie vorgegebenen Richtwerte eine ausreichend große Vergleichsgruppe schaffen wollen. Von daher entspricht das über den Kläger getroffene Werturteil nicht den rechtlichen Vorgaben.

- **BayVGH, Beschluss, 20.04.2016, - 6 CE 16.331 -**

in: IöD 2016, 191

LS: 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. 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.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 15.06.2016, - 4 S 126/15 -**

LS: Das in § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV verankerte Vier-Augen-Prinzip verlangt nicht, dass zwei „Beurteiler“ die Beurteilung erstellen, sondern nur, dass zwei „Personen“ an deren Erstellung beteiligt sind.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 12.08.2015, - 4 S 1405/15 -**

in: IöD 2015, 230

LS: 3. Beurteilungsmaßstab der dienstlichen Beurteilung ist grundsätzlich das Statusamt und nicht ein bestimmter Dienstposten.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 05.08.2014, - 4 S 1016/14 -**

in: IöD 2014, 223

LS: 1. Wegen ihrer Statusamtsbezogenheit kann der Dienstherr beim Leistungsvergleich die dienstliche Beurteilung eines statusniedrigeren Beamten nicht unter Hinweis darauf „anheben“, dass dieser Aufgaben und Verantwortung entsprechend dem höheren Amt des im Gesamturteil gleich beurteilten Konkurrenten wahrgenommen habe.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 04.10.1993, - 4 S 1801/93 -**

in: VBIBW 94, 68

LS: 2. Es ist an dem Grundsatz festzuhalten, dass die fachlichen Leistungen auch dann im Vergleich zu den Beamten mit gleichem statusrechtlichen Amt zu bewerten sind, wenn der Beamte höher eingeschätzte Dienstaufgaben wahrnimmt.

höherwertige Aufgaben

Nimmt der Beamte höherwertige Aufgaben wahr, so ist dies zwar in dem Sinne zu berücksichtigen, dass der Beamte hierdurch stärker gefordert wird; gleichwohl bleibt sein statusrechtliches Amt maßgeblich für die Beurteilung der Frage, inwieweit er durch die Wahrnehmung

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 27.03.2018, - OVG 10 S 29.17 -; juris**

LS: Wird ein Beamter im Verhältnis zu seinem Statusamt höherwertig eingesetzt, so stellt der in seiner dienstlichen Beurteilung enthaltene bloße Hinweis, dass die höherwertige Tätigkeit bei der Bewertung der Einzelkriterien und des Gesamturteils Berücksichtigung gefunden habe, keine hinreichende Plausibilisierung des Gesamturteils dar (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 1. Dezember 2017 - 5 ME 80/17 -, juris).

Ist der zu beurteilende Beamte, wie hier der Antragsteller, höherwertig eingesetzt, so kann dies nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben. Da mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherer Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind, ist dies bei der Leistungsbeurteilung zu berücksichtigen (vgl. OVG Bln-Bbg, Beschluss vom 8. März 2018 - OVG 10 S 76.16 - juris Rn. 5). Bei einer höherwertigen Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten müssen in der dienstlichen Beurteilung mithin die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Arbeitspostens erbrachten Leistungen zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung gesetzt werden, bevor sie dann in einem zweiten Schritt den in der Notenskala für die Einzelmerkmale und für das Gesamturteil geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden. Diese Schritte als wesentliche Bestandteile des Bewertungsvorgangs müssen für den beurteilten Beamten (und in einem Rechtsschutzverfahren auch für das Gericht) u.a. durch eine individuelle Begründung des Gesamturteils nachvollziehbar gemacht werden. Wird ein Beamter im Verhältnis zu seinem Statusamt höherwertig eingesetzt, so stellt der in seiner dienstlichen Beurteilung enthaltene bloße Hinweis, dass die höherwertige Tätigkeit bei der Bewertung der Einzelkriterien und des Gesamturteils Berücksichtigung gefunden habe, keine hinreichende Plausibilisierung des Gesamturteils dar (vgl. u.a. OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 5. September 2017 - 1 B 498/17 -, juris; OVG Lüneburg, Beschluss vom 1. Dezember 2017 - 5 ME 80/17 -, juris).

- **Hess. VGH, Urteil, 28.08.2013, - 1 A 1274/12 -**

in: DöV 2013, 166

LS: 1. Um die im Beurteilungszeitraum von einem Beamten erbrachten dienstlichen Leistungen angemessen zu beurteilen, ist es zunächst erforderlich, den Schwierigkeitsgrad des tatsächlich wahrgenommenen Aufgabenspektrums des konkret-funktionellen Amtes (Dienstpostens) zu bewerten. Sodann muss die konkrete Aufgabenerfüllung des Beamten auf seinem Dienstposten zu den Anforderungen seines statusrechtlichen Amtes in Bezug gesetzt und damit in Relation zu allen Beamten derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe gebracht werden.

2. Die Einstufung des Schwierigkeitsgrades der tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben und der damit verbundenen Anforderungen erfolgt regelmäßig im Rahmen der gem. § 18 BBesG gebotenen Dienstpostenbewertung. Fehlt es im Einzelfall an einer Dienstpostenbewertung, so sind die an den Beamten gestellten konkreten Aufgaben hinsichtlich ihres Schwierigkeitsgrades im Rahmen der dienstlichen Beurteilung zu bewerten.

- **Hess. VGH, Beschluss, 27.09.2007, - 1 UZ 1158/07 -**

in: RiA 2008, 133 = ZBR 2008, 420

LS: Die Bildung von Vergleichsgruppen auf Funktionsebene zur Einhaltung von Richtwerten bei der Notenvergabe ist nicht denknotwendig mit der Heranziehung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes für alle Beamten dieser Funktionsebene verbunden.

Statusrechtlich gleich eingestufte Beamte dürfen unterschiedlichen Vergleichsgruppen angehören.

Bei der dienstlichen Beurteilung des einzelnen Beamten muss mit in den Blick genommen werden, welches statusrechtliche Amt ihm aktuell übertragen ist.

Die an den einzelnen Beamten zu stellenden Leistungsanforderungen orientieren sich auch bei gebündelten Dienstposten am statusrechtlichen Amt.

Die Beklagte hat durch die Bildung der Gruppe der „Hauptsachbearbeiter A 11/A 12“ einerseits und der „herausgehobenen Hauptsachbearbeiter A 12/A 13 g“ andererseits in der Tat die Anforderungen des von den Beamten inne gehaltenen Dienstpostens, nicht aber diejenigen des statusrechtlichen Amtes als Grundlage für die Beurteilung der erbrachten Leistungen herangezogen. Ein solches Außerachtlassen der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes erweist sich nach Überzeugung des Senats auch dann als rechtsfehlerhaft, wenn man die von § 41 a Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ausdrücklich zugelassene Bildung von Richtwerten nach Besoldungsgruppen oder Funktionsebenen mit berücksichtigt. Denn die Bildung der Vergleichsgruppen bezüglich der Einhaltung der Richtwerte bei der Notenvergabe einerseits und die Heranziehung eines rechtmäßigen Beurteilungsmaßstabes andererseits sind zwei getrennte Schritte innerhalb des Gesamtvorgangs der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung, die nicht zwangsläufig denselben Regeln gehorchen.

§ 41 a BLV

Unterschied Vergleichsgruppe und Maßstab

Als Ausfluss von Art. 33 Abs. 2 GG ist bereits seit Jahrzehnten in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannt, dass die Beurteilung dienstlicher Leistungen auf einem bestimmten Dienstposten an einen aus den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes gewonnenen Beurteilungsmaßstab anknüpft (vgl. schon BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - 2 C 13/79 -, ZBR 1981, 197 ff.). Auch in jüngster Zeit ist dieser Maßstab vom Bundesverwaltungsgericht mit Beschlüssen vom 10.05.2006 - 2 B 2/06 - und vom 06.06.2006 - 2 B 5/06 - ausdrücklich bestätigt worden, indem das Bundesverwaltungsgericht festgestellt hat, dass die dienstliche Beurteilung sich in erster Linie an den Anforderungen des Statusamtes orientiert, das dem zu beurteilenden Beamten übertragen ist.

Statusamt

Statusamt
oder
Dienstposten

Allerdings lässt sich einer weiteren Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.11.2005 (2 C 34/04 -, BVerwGE 124, 356 ff.) ergänzend entnehmen, dass dem Gebot, die dienstliche Beurteilung müsse einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale ermöglichen, auch bei der Herleitung der Leistungsanforderungen vom Dienstposten statt vom Statusamt genügt werde. Beide Systeme knüpften - so das Bundesverwaltungsgericht - an gedachte (idealtypische) abstrakte Leistungsanforderungen an, die für alle Beamten der Vergleichsgruppe gelten sollen.

Vergleich
nach
Funktionen
und
Dienstposten

Bei der Anknüpfung an das Statusamt sollen die als gleich gedachten Leistungsanforderungen, die das identische Statusamt stellt, maßgebend sein. Bei der Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen sind es die Leistungsanforderungen der ein und derselben Funktionsebene angehörenden Dienstposten. Die Vergleichsgruppenbildung nach der Funktionsebene und damit die Herleitung der Maßstab gebenden Leistungsanforderungen aus dem Dienstposten ist damit ebenso wie die Maßstabsbildung anhand des statusrechtlichen Amtes nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar. Bei dieser Art der Vergleichsgruppenbildung ist die Ähnlichkeit der verrichteten Aufgaben der tragende Grund für die gemeinsame Einstufung, und die Differenzierung anhand der durch die Funktion vorgegebenen Anforderungen ist damit eine Einstufung nach einem von Art. 33 Abs. 2 GG zugelassenen Kriterium.

§ 41 a BLV

Demgemäß steht es gem. § 41 a BLV im Ermessen des Dienstherrn, ob er zwecks Bildung der den Richtwerten zuzuordnenden Kontingente nur Beamte derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe einbezieht oder Beamte derselben Funktionsebene zu einer Vergleichsgruppe zusammenfasst, solange die gebildeten Vergleichsgruppen hinreichend groß und hinreichend homogen sind.

Unterscheidung
Vergleichs-
gruppe für
Richtwerte
und
Beurteilungs-
maßstab nach
Statusamt

Mit dieser Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts wird die Revision gegen ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 11.02.2004 - 1 A 3031/01 - zurückgewiesen, in dem das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen das Prinzip der Bildung von Funktionsebenen gleichrangig neben der Zusammenfassung von Beamten in einer Vergleichsgruppe anhand des statusrechtlichen Amtes anerkannt hat.

Dieser weit reichenden Rechtsprechung des 1. Senats des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (einschränkend OVG Nordrhein-Westfalen, 6. Senat, Urteil vom 20.11.2002 - 6 A 5644/00) vermag der erkennende Senat nicht zu folgen. Denn eine uneingeschränkte Anknüpfung an die Funktionsebene nicht nur bezüglich der Bildung von Vergleichsgruppen bei der Einhaltung der Richtwerte innerhalb der Notenvergabe, sondern auch bezüglich der Anforderungen, die an die einzelnen Beamten innerhalb dieser Funktionsebene zu stellen sind, würde die diesen Beamten übertragenen statusrechtlichen Ämter völlig außer Acht lassen. Diese Auslegung geht über das hinaus, was der Verordnungsgeber in § 41 a Satz 1 BLV hinsichtlich der Festlegung von Richtwerten nicht nur für Besoldungsgruppen, sondern auch für Funktionsebenen regeln wollte, und ist auch nicht denkbare Verbindung mit der Zulässigkeit der Richtwertbildung verbunden.

Quoten

Vielmehr ist die Bildung von Richtwerten bei der Notenvergabe erstrangig als Maßstab für die Aussagekraft einer dienstlichen Beurteilung und als Konkretisierung der vom Dienstherrn gewollten Beurteilungsbreite gedacht (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - 2 B 13/79). Dieses Ziel lässt sich nicht nur innerhalb einzelner Besoldungsgruppen erreichen, sondern auch innerhalb von Funktionsebenen, die durch im Wesentlichen gleiche Dienstaufgaben definiert sind. Unabhängig davon muss aber bei der Beurteilung des einzelnen Beamten mit in den Blick genommen werden, welches statusrechtliche Amt ihm aktuell übertragen ist. Denn je höher ein statusrechtliches Amt ist, desto höher sind auch die Leistungsanforderungen, die mit ihm verbunden sind.

- **Nds. OVG, Beschluss, 01.12.2017, - 5 ME 80/17 -; juris**

LS: 1. Wird ein Beamter im Verhältnis zu seinem Statusamt höherwertig eingesetzt, so stellt der in seiner dienstlichen Beurteilung enthaltene bloße Hinweis, dass die höherwertige Tätigkeit bei der Bewertung der Einzelkriterien und des Gesamturteils Berücksichtigung gefunden habe, keine hinreichende Plausibilisierung des Gesamturteils im Sinne der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris; Urteil vom 02.03.2017 - BVerwG 2 C 21.16 -, juris) dar.

- **Nds. OVG, Beschluss, 04.07.2012, - 5 ME 98/12 -**

in: ZBR 2012, 412

LS: Dienstliche Beurteilung - Plausibilitätsgebot -: Die bloße Nennung der mit einem gegenüber dem Statusamt höherwertigen Dienstposten übertragenen Tätigkeiten genügt nicht den Anforderungen an eine plausible Begründung der Beurteilungsgesamtnote.

Aus diesem Prüfungsmaßstab und den ihm zugrundeliegenden Anforderungen an eine rechtsfehlerfreie Beurteilung folgt das Gebot an den Beurteiler, ausgehend von zutreffenden Tatsachen und Werturteilen nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grunde der zu beurteilende Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat.

Ausgangspunkt der dienstlichen Beurteilung ist dabei das Amt im statusrechtlichen Sinne, das der zu Beurteilende im Beurteilungszeitraum inne hatte. Bei der Beurteilung der Art und Weise, wie die sich aus dem Statusamt ergebenden Anforderungen erfüllt werden, ist aber auch der Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen, der sich aus den mit dem übertragenen Amt im konkret funktionellen Sinne, dem Dienstposten, verbundenen Aufgaben ergibt. Deshalb ist insbesondere zu beachten, ob der beurteilte Beamte einen Dienstposten, der seinem Statusamt der Bewertung nach entspricht, oder einen höherwertigen Dienstposten wahrgenommen hat. Die Wahrnehmung eines höher bewerteten Dienstpostens gibt besonderen Anlass, ein abschließendes Werturteil auch im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt plausibel zu machen (vgl. Nds. OVG, Urteil vom 03.06.2003 - 5 LB 211/02).

Der erforderliche Grad an Plausibilität einer dienstlichen Beurteilung muss sich an deren Funktion messen lassen. Sie dient nicht primär dem Beurteilenden, sondern hauptsächlich Dritten - dem Beurteilten zur Einschätzung seiner Aussichten auf eine Beförderung, dem Dienstherrn zur Differenzierung im Rahmen der Auswahlentscheidung und schließlich unterlegenen Bewerbern und den Verwaltungsgerichten zur Prüfung der Auswahlentscheidung. Daraus folgt zwangsläufig, dass sich eine dienstliche Beurteilung nicht auf innere Tatbestände oder nicht dokumentierte „Absprachen mit den übrigen Beurteilern“ stützen kann, sondern aus sich heraus intersubjektiv überprüfbar und diskutierbar sein muss.

Die Erwähnung der wahrgenommenen Tätigkeiten in der Stellenbeschreibung unter Nr. 8 der Beurteilung genügt dem Plausibilitätsgebot nicht. Ein „konstitutiver Charakter“ kommt der bloßen Bezeichnung der übertragenen Aufgaben nicht zu. Sie gibt nicht schon aus sich heraus Auskunft über die gegenüber dem Statusamt der Antragstellerin höhere Bewertung dieser Aufgaben, sondern erst mittelbar, nämlich im Zusammenhang mit der jeweiligen Dienstpostenbewertung.

Aus der Dienstpostenbewertung ergibt sich außerdem nur, dass die von der Antragstellerin wahrgenommenen Aufgaben gegenüber dem Statusamt der Antragstellerin höher bewertet waren. Selbst wenn die entsprechende Erlasslage dem Beurteiler „geläufig und präsent“ war, folgt daraus aber nicht ohne Weiteres, dass er der Bewertung der beschriebenen Tätigkeiten auch tatsächlich Rechnung getragen hat.

Auch aus der verbalen Gesamtbeurteilung (Nr. 13 der Beurteilung vom 30. Juni 2009) lässt sich Solches nicht erkennen. In dem Beurteilungstext sind die von der Antragstellerin bearbeiteten Grundbuch- und Schiffsregistersachen zwar ausdrücklich erwähnt, ihre Beschreibung als

Höher-
bewerteter
Dienstposten

Dienstposten-
bewertung
und Plausibi-
lität

Absprachen
mit anderen
Beurteilern

„besonders eilbedürftig“ und „weniger beliebt“ aber gibt keinerlei Aufschluss über die Dienstpostenbewertung und deren Abstand zum Statusamt der Antragstellerin. Gleiches gilt für die Formulierung der „Vielseitigkeit“, die bereits offen lässt, ob damit die Vielseitigkeit der der Antragstellerin übertragenen Aufgaben oder die Vielseitigkeit ihrer Einsatzbereitschaft gemeint ist.

- **Nds. OVG, Urteil, 09.02.2010, - 5 LB 497/07 -**

in: DVBl 2010, 528 (LS) = ZBR 2010, 284 (LS) = RiA 2010, 166

LS: 1. Die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen eines Beamten sind am Maßstab des am Beurteilungstichtag innegehabten statusrechtlichen Amtes zu messen, auch wenn der Beamte erst während des Beurteilungszeitraums befördert worden ist (Abweichung von Nds. OVG, Urt. vom 31.08.2000 - 5 L 4396/99).

- **Nds. OVG, Beschluss, 04.02.2008, - 5 LA 119/05 -**

in: DöD 2008, 207

LS: Eine dienstliche Beurteilung eines Beamten leidet an einem durchgreifenden Beurteilungsfehler, wenn der Schwierigkeitsgrad nicht berücksichtigt wurde, der sich aus den übertragenen Aufgaben ergibt. Dazu gehört auch die nicht nur vorübergehende Vertretung der Sachgebietsleitung, weil der Sachgebietsleiter aus Altersteilzeitgründen den Dienstposten nicht mehr ausfüllen kann und die Sachgebietsleitung einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist.

- **Nds. OVG, Urteil, 03.06.2003, - 5 LB 211/02 -**

in: RiA 2004, 203

LS: Im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung ist bei der Beurteilung der Art und Weise, wie die sich aus dem Statusamt ergebenden Anforderungen erfüllt werden, auch der Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen, der sich aus den mit dem übertragenen Amt im konkret funktionellen Sinne, dem Dienstposten, verbundenen Aufgaben ergibt.

- **OVG NRW, Beschluss, 21.06.2016, - 1 B 201/16 –**

in: IöD 2016, 164

LS: Die erbrachten Leistungen eines Beamten sind im Rahmen seiner dienstlichen Beurteilung allein an den Anforderungen des übertragenen Statusamtes zu messen.

Hiergegen verstoßen diejenigen Regelungen in den „Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Bundesministerium der Verteidigung“ nebst Durchführungshinweisen, nach denen der Beurteiler Einzelmerkmale - höchstens fünf - benennt, „die - gemessen an den Arbeitsplatzanforderungen - für die Leistungsbeurteilung besonders bedeutsam sind“, und nach denen zu der gebotenen widerspruchsfreien Ent-

wicklung der Gesamtbewertung der Leistungsbeurteilung aus den Einzelmerkmalen „auch die Einbeziehung und Gewichtung der nach dem Vordruck bis zu fünf ‚besonders bedeutsamen‘ Einzelmerkmale“ gehört.

Denn mit diesen Regelungen wird dem Beurteiler jedenfalls bei erfolgter Benennung besonders bedeutsamer Einzelmerkmale verbindlich vorgegeben, einen von den Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens abhängigen Gewichtungsmaßstab anzuwenden.

- **OVG NRW, Beschluss, 11.02.2016, - 1 B 1206/15 –**

in: löD 2016, 78

LS: Ein auf die Leistungsanforderungen (nahezu) sämtlicher Beamter einer Laufbahngruppe in einer Behörde bezogener Beurteilungsmaßstab verfehlt das Erfordernis einer grundsätzlich am Statusamt ausgerichteten Beurteilung offenkundig. Eine anhand dieses Maßstabs erstellte Beurteilung ist rechtswidrig.

- **OVG NRW, Beschluss, 18.06.2015, - 1 B 384/15**

in: löD 2015, 179

LS: 1. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der über viele Jahre die Aufgaben eines Dienst-/Arbeitspostens „rundum zufriedenstellend“ und „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht (hier: laufbahnübergreifend fünf Besoldungsgruppen), die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in herausragender Weise erfüllt. Diese Annahme basiert auf der hier vergleichend heranzuziehenden unbestrittenen Einschätzung, 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.

2. Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich innegehabten Dienst-/Arbeitspostens eines Beamten besonders stark auseinander, muss sich der Beurteiler konkret und hinreichend ausführlich mit der eben genannten Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen vorgenannte Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste dies in der Beurteilung detailliert und nachvollziehbar begründet werden.

- **OVG NRW, Urteil, 18.08.2008, - 6 A 395/06 -**

in: löD 2009, 98 = DVBl 2009, 61 = ZBR 2009, 133 = DöV 2009, 211 (LS) = RiA 2009, 84 (LS)

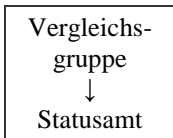
Bedeutung
des Arbeits-
gebiets

Im Hinblick auf die Unterschiede des Schwierigkeits- und Verantwortungsgrades von Dienstposten innerhalb der Bandbreite einer Besoldungsgruppe können allerdings die Bedeutung und die Schwierigkeit der einzelnen Arbeitsgebiete schon bei der dienstlichen Beurteilung eine Rolle spielen. So hat etwa ein Beamter, der über den durchschnittlichen Anforderungen liegende schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben zufriedenstellend erledigt hat, eine bessere Leistung erbracht als ein Beamter, der einfache, lediglich geringe Anforderungen stellende Aufgaben unterhalb des durchschnittlichen Anforderungsgrads ebenfalls zufriedenstellend erfüllt hat.

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1414/05 -**

in: IöD 2008, 195 = DVBl 2008, 533 (LS) = DöD 2008, 174 = ZBR 2009, 69 (LS)

Der Beklagte hat die Leistungen des Klägers mit den Leistungen derjenigen Beamten verglichen, die der Besoldungsgruppe A 9 BBesO angehörten und nicht die zweite Fachprüfung erfolgreich abgelegt hatten. Das ist mit Blick auf die Regelung des § 10a Abs. 2 Satz 2 der Laufbahnverordnung NRW nicht zu beanstanden und entspricht den Vorgaben von Nr. 8.2.1 BRL Pol (1. Spiegelstrich), wonach in erster Linie Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe eine Vergleichsgruppe bilden sollen.



Es ist nicht erkennbar, dass die Zuordnung des Klägers zu dieser Vergleichsgruppe mit Blick auf seine Auslandsaufenthalte nicht sachgerecht gewesen ist. Sinn und Zweck der Vergleichsgruppenbildung ist es vor allem, Leistung, Befähigung und Eignung der in Beförderungskonkurrenz stehenden Beamten einander gegenüberzustellen. Dass die zu Vergleichenden im Beurteilungszeitraum zusätzlich die gleichen oder ähnliche Aufgaben wahrgenommen haben müssen, ist weder von den BRL Pol vorgesehen noch aus sonstigen Gründen geboten.

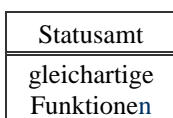
Vergleichsgegenstand sind im Grundsatz nicht die jeweils wahrgenommenen Tätigkeiten, die allerdings in der Aufgabenbeschreibung Erwähnung finden und bei der individuellen Bewertung des zu Beurteilenden einfließen können, wenn dieser etwa im Beurteilungszeitraum besonders anspruchsvolle Aufgaben wahrgenommen hat. Vergleichsgegenstand bzw. - anders ausgedrückt - Maßstab der Bewertung sind vielmehr die Anforderungen des innegehabten Statusamtes, das zugleich die gemeinsame Klammer der in der Vergleichsgruppe zusammengefassten Beamten bildet. Hierzu gehören folglich auch die Beamten, die keine Auslandstätigkeit vorzuweisen haben.

- **OVG NRW, Urteil, 11.02.2004, - 1 A 3031 -**

in: IöD 2004, 149

LS: 1. Hat der Dienstherr bei den dienstlichen Beurteilungen den Maßstab für die Leistungsanforderungen nicht durch Anknüpfung an die Anforderungen des von den Beamten innegehabten - gleichen - Statusamtes gebildet, sondern in Anwendung einer entsprechenden Regelung in den Beurteilungsrichtlinien und in Übereinstimmung mit § 41 a Satz 1 BLV die Beamten unterschiedlicher Statusämter zu einer Funktionsebene als maßgebliche Vergleichsgruppe zusammengefasst, so widerspricht dies nicht dem Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG, wenn er die von den Beamten der betreffenden Funktionsebene wahrgenommenen Dienstposten sachlich gerechtfertigt als gleichwertig und die ihnen zugeordneten Dienstaufgaben sachlich gerechtfertigt als gleichartig bewertet hat.

2. Genügt die von dem Beurteilungssystem mit Blick auf die Einhaltung von Richtwerten vorgesehene Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen im Einzelfall den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG, so ist der Dienstherr bei der Anwendung dieses Modells der Maßstabbildung - ebenso wie bei der Anwendung eines Statusamt bezogenen Modells - keinen weitergehenden Voraussetzungen unterworfen; verstößt sie hingegen gegen Art. 33 Abs. 2 GG, so kann die Anwendung des auf die Funktionsebene bezogenen Maßstabes auch nicht durch gesonderte Voraussetzungen oder Notsituationen gerechtfertigt sein.



Es widerspricht dem Prinzip der Bestenauslese grundsätzlich nicht, wenn der Dienstherr bei den dienstlichen Beurteilungen den Maßstab für die Leistungsanforderungen nicht der herkömmlichen Übung entsprechend durch Anknüpfung an die Anforderungen des Statusamtes (vgl. dazu OVG R.-P., IöD 1997, 272), sondern dadurch bildet, dass er gleichartige und gleichwertige Funktionen (z.B. Sachbearbeiterfunktionen) zu einer Funktionsebene zusammenfasst. Denn beide Systeme sind grundsätzlich in gleicher Weise geeignet, die Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen zu sichern.

Gleiche
oder
ähnliche
Aufgaben
nicht
erforderlich

Unterschied-
liche Anfor-
derungen bei
gleichem
Statusamt

Beide Systeme knüpfen an gedachte (idealtypische) abstrakte Leistungsanforderungen an, die für alle Beamten der Vergleichsgruppe gelten sollen. Bei der Anknüpfung an das Statusamt sollen die als gleich gedachten Leistungsanforderungen maßgeblich sein, die der Dienstherr an einen gedachten durchschnittlichen Beamten einer Besoldungsgruppe stellt, während es bei der Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebene auf die als gleich gedachten Leistungsanforderungen ankommt, die die in einer Funktionsebene zusammengefassten Dienstposten durchschnittlich stellen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Laufbahnen und die Verschiedenartigkeit der Dienstposten, die von Beamten einer Besoldungsgruppe wahrgenommen werden, liegt es auf der Hand, dass auch die Anknüpfung an das Statusamt nicht voraussetzt, dass die zu vergleichenden Amtsinhaber desselben Statusamtes und derselben Besoldungsgruppe durchweg gleiche Arbeit leisten, d.h. also gleichen Anforderungen, Belastungen und Erwartungen ausgesetzt sind. Das Statusamt als Anknüpfungspunkt kann vielmehr nur ein grobes Raster zur Verfügung stellen mit der Folge, dass die Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen in der Regel nur durch weitere, der Vielgestaltigkeit der Wirklichkeit Rechnung tragende Differenzierungen hergestellt werden kann.

Schwierigkeit
des Arbeits-
gebietes

Das BVerwG hat im Hinblick auf Unterschiede des Schwierigkeits- und Verantwortungsgrades von Dienstposten innerhalb der Bandbreite einer Besoldungsgruppe als richtig bestätigt, dass die Bedeutung und die Schwierigkeit des einzelnen Arbeitsgebietes schon bei der dienstlichen Beurteilung in der Weise berücksichtigt werden, dass sie Schlüsse auf die fachliche Eignung des Inhabers des fraglichen Dienstpostens zulassen und dies in der Regel auch in dem allgemeinen Eignungsurteil zum Ausdruck kommt.

- **ebenso zur Beurteilung nach Statusgruppen oder gleichartigen Funktionen: OVG NRW, Beschluss vom 14.02.2007 - 1 A 3345/06 - in: IöD 2007, 158 = ZBR 2008, 57 und OVG NRW, Urteil vom 04.06.2004 - 6 A 309/02 - in: IöD 2004, 231; differenzierend Hess. VGH, Beschluss vom 27.09.2007 - 1 UZ 1158/07 - in: RiA 2008, 133, der zwar eine Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsgruppen für die Anwendung von Richtsätzen bestätigt, gleichwohl aber die Berücksichtigung des statusrechtlichen Amtes als Beurteilungsmaßstab fordert, dass das statusrechtliche Amt „mit in den Blick“ genommen werden muss.**

- **OVG NRW, Urteil, 20.11.2002, - 6 A 5645/00 -**
in: DöD 2003, 139

LS: 1. Der Maßstab einer dienstlichen Beurteilung muss im Grundsatz das Statusamt des Beamten sein; die Bildung von Vergleichsgruppen als Bezugsrahmen für die Anwendung von Richtsätzen muss sich deshalb in der Regel auf die Zusammenfassung von Beamten derselben Besoldungsgruppe beziehen.

2. Eine Zusammenfassung von Beamten derselben Funktionsebene muss sich auf Ausnahmefälle beschränken, in denen die Wahrnehmung gleichartiger Dienstaufgaben im Vordergrund steht und die Zusammenfassung einem sich aufdrängenden Bedürfnis entspricht bzw. unverzichtbar erscheint. Die Zusammenfassung von drei Besoldungsgruppen (hier: A 13 bis A 15 BBesO) setzt besonders stichhaltige Ausnahmegründe voraus.

3. Ein Ausnahmefall kann jedenfalls dann nicht anerkannt werden, wenn auch bei der Zusammenfassung von Beamten derselben Funktionsebene die erforderliche Mindestzahl für die Vergleichsgruppenbildung nicht erreicht wird.

- **OVG Saarland, Beschluss, 15.01.2014, - 1 A 370/13 -**

in: löD 2014, 76

LS: Haben Beamte die Aufgaben unterschiedlich bewerteter Dienstposten in sonst gleichem Maße erfüllt, so hat derjenige eine vergleichsweise höhere Leistung erbracht, der die Aufgaben des höher bewerteten Dienstpostens erfüllt hat; dies gilt insbesondere bei mehrjähriger unbeanstandet Wahrnehmung des höher bewerteten Dienstpostens.

- **OVG Saarland, Beschluss, 07.09.2012, - 1 B 213/12 -**

LS: 4. Die Dauer der Wahrnehmung eines im Vergleich zum innegehabten Statusamt höher bewerteten Dienstpostens ist bei der dienstlichen Beurteilung zu würdigen, stellt aber bei der Beförderungsauswahl kein leistungsbezogenes Kriterium, sondern lediglich ein „Hilfskriterium“ zur Auflösung einer Pattsituation dar.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 07.12.2009, - 1 M 84/09 -**

in: DöD 2010, 138

Schwieriger Dienstposten

Dabei ist auch in Betracht zu ziehen, ob die jeweiligen Beurteilungen gleichwertige Dienstposten betreffen. Sind nämlich zwei Bewerber auf Dienstposten mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad gleich gut beurteilt worden, so hat derjenige eine höherwertige Leistung erbracht, der die Aufgaben des schwierigeren Dienstpostens erfüllt hat (BVerwG, Beschluss vom 2. April 1981 - Az.: 2 C 13.80 -, DöD 1981, 279).

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 09.04.2008, - 1 M 25/08 -**

in: DVBl 2008, 1003 (LS)

LS: 6. Der Grundsatz der Bestenauslese verlangt einen Qualifikationsvergleich, der in erster Linie auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber erfolgt, wobei die gleiche Beurteilungsnote in einem höheren Statusamt im Allgemeinen einen Qualifikationsvorsprung verschafft. Dieser Grundsatz gilt indes nicht ausnahmslos, weil gleiche Beurteilungsnoten in unterschiedlichen Statusämtern gleichwohl zu einer gleichen Qualifikation führen können, wenn ihnen dieselben Leistungsanforderungen zugrunde liegen. Überdies darf der Grundsatz nicht schematisch auf jeden Fall einer Konkurrenz zwischen Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden; vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 05.11.2014, - 2 EO 472/13 -**

in: löD 2015, 74

LS: 1. Ungeachtet der Frage der Verfassungskonformität des § 18 S. 2 BBesG n.F. (juris: BBesG, Fassung: 2013-01-01) ist eine Auswahlentscheidung über die Vergabe eines Dienstpostens rechtswidrig, wenn die Bewerber sich auf gebündelten Dienstposten befinden und in den Beurteilungen, die der Entscheidung zugrunde liegen, die konkrete Aufgabenerfüllung des zu Beurteilenden nicht zu den Anforderungen des innegehabten Statusamts plausibel in Beziehung gesetzt wird.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 19.05.2014, - 2 EW 313/13 -**

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung ist nicht stets dann rechtswidrig, wenn der Beurteilte im Beurteilungszeitraum auf einem unzulässigerweise gebündelten Dienstposten tätig war.

2. Fehlt es an einer Dienstpostenbewertung, auf deren Grundlage von der Erfüllung der Anforderungen des konkret-funktionellen Amtes auf die Erfüllung der Anforderungen des Statusamts geschlossen werden kann, ist es Sache des Beurteilenden, die konkrete Aufgabenerfüllung des zu Beurteilenden zu den Anforderungen des innegehabten Statusamts und im Vergleich zu den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe und Laufbahn in Beziehung zu setzen und zu bewerten (Anschluss an Oberverwaltungsgericht des Saarlandes, Beschluss vom 24. März 2014 - 1 B 14/14 - und Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 28. August 2013 - 1 A 1274/12 -).

Gebündelte
Dienstposten

Die Rechtswidrigkeit der Beurteilung folgt nicht schon aus dem Umstand, dass die Dienstposten, die der Antragsteller während des Beurteilungszeitraums innehatte, bündelbewertet nach BesGr. A 9 bis A 11 bzw. nach A 9 und A 10 waren. Zwar spricht alles dafür, dass die Zweifachbündelung bzw. die Dreifachbündelung wegen Verstoßes gegen § 16 ThürBesG a.F. bis 31.07.2014 unzulässig und eine dies außer Acht lassende Auswahlentscheidung rechtswidrig ist (vgl. Beschluss des Senats vom 23. Oktober 2012 - 2 EO 132/12 - ThürVBI 2013, 88, zur Unzulässigkeit gebündelter Dienstposten im mittleren Polizeivollzugsdienst).

Maßstab:
Konkrete
Aufgabe und
Statusamt

Entgegen der Ansicht mehrerer Verwaltungsgerichte sind dienstliche Beurteilungen aber nicht stets rechtswidrig, wenn der Beurteilte im Beurteilungszeitraum auf einem unzulässig gebündelten Dienstposten tätig war oder wenn zur Vergleichsgruppe Beamte gehören, denen unzulässig bündelbewertete Dienstposten übertragen waren (vgl. ebenso OVG Saarland, Urteil vom 15. Januar 2014 - 1 A 370/13 -; Beschluss vom 24. März 2014 - 1 B 14/14 - Hessischer VGH, Urteil vom 28. August 2013 - 1 A 1274/12 - DÖV 2014, 166; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28. November 2013 - 2 A 10804/13 -; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22. November 2013 - OVG 6 N 88.12 -; Bayerischer VGH, Beschluss vom 10. Dezember 2013 -).

Für die Rechtmäßigkeit einer Beurteilung, die - wie oben ausgeführt - unter Zugrundelegung der tatsächlich erbrachten Leistungen zu erstellen ist, ist es unerheblich, ob die dienstlichen Aufgaben zu Recht oder zu Unrecht übertragen wurden (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16/09 - BVerwGE 138, 102) oder der zu Beurteilende im Beurteilungszeitraum statusadäquat beschäftigt war oder nicht (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. April 1998 - 2 C 16/97 - BVerwGE 106, 318). Fehlt es an einer Dienstpostenbewertung, auf deren Grundlage von der Erfüllung der Anforderungen des konkret-funktionellen Amtes auf die Erfüllung der Anforderungen des Statusamts geschlossen werden kann, ist es Sache des Beurteilenden, die konkrete Aufgabenerfüllung des zu Beurteilenden zu den Anforderungen des innegehabten Statusamts plausibel in Beziehung zu setzen. Im Rahmen des ihm zustehenden Organisationsermessens legt der Dienstherr mit einer Dienstpostenbewertung das (typische) Anforderungsprofil der Ämter im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten) fest und ordnet die jeweilige Funktion nach ihrer Wertigkeit Ämtern im statusrechtlichen Sinn zu.

Erbrachte
Leistung und
Schwierig-
keitsgrad
der Aufgaben

Sie gibt damit die Einschätzung des Dienstherrn über den Schwierigkeitsgrad der mit dem Dienstposten verbundenen Aufgaben wieder und stellt grundsätzlich eine verbindliche Vorgabe für die Beurteiler dar. Fehlt eine solche Dienstpostenbewertung oder ist sie rechtswidrig, haben sich die Beurteiler, die gemäß § 51 Abs. 1 Satz 1 ThürLbVO bzw. gemäß § 52 ThürLbVO zur Erstellung einer Beurteilung verpflichtet sind, einen eigenen Eindruck von dem Schwierigkeitsgrad der mit dem Dienstposten verbundenen Aufgaben zu verschaffen und diesen Eindruck der dienstlichen Beurteilung zugrunde zu legen. Beurteilungsgrundlage sind dann die auf dem gebündelten Dienstposten tatsächlich erbrachten Leistungen und die Ermittlung des Schwierigkeitsgrads der übertragenen Aufgaben durch die Beurteiler (vgl. OVG Saarland, Beschluss vom 24. März 2014 - 1 B 14/14; Hessischer VGH, Urteil vom 28. August 2013 - 1 A 1274/12).

Diesen Maßgaben wird die Beurteilung des Antragstellers zum Stichtag 1. Juni 2012 nicht gerecht. Die Leistungen des Antragstellers auf den im Beurteilungszeitraum innegehabten Dienstposten sind nicht in einer nachvollziehbaren Weise zu den Anforderungen seines Statusamtes in Beziehung gesetzt worden.

Für die im Beurteilungszeitraum innegehabten Dienstposten gab es keine Dienstpostenbewertung, auf deren Grundlage von der Erfüllung der Anforderungen des konkreten Dienstpostens auf die Erfüllung der Anforderungen des Statusamt geschlossen werden konnte. Der Antragsteller war auf dem Dienstposten Sachbearbeiter E... eingesetzt und seit dem 1. November 2010 auch mit der Wahrnehmung der Geschäfte des Sachbearbeiters V... betraut. Eine Bewertung dieser Dienstposten im Sinne von § 16 ThürBesG a.F., die die Wertigkeit der ausgeübten Aufgaben im Verhältnis zu einem Statusamt festlegt, existierte nicht. Der Dienstposten Sachbearbeiter E... war bis zum 31. März 2011 nach BesGr A 9 bis A 11 und vom 1. April 2011 bis zum 31. Mai 2012 nach BesGr. A 9 bis A 10 bewertet. Der Dienstposten Sachbearbeiter V... war nach BesGr A 9 bis BesGr A 11 bewertet.

Auch die dienstliche Beurteilung selbst lässt nicht erkennen, welche Wertigkeit die vom Antragsteller im Beurteilungszeitraum ausgeübten Tätigkeiten hatten, und macht damit nicht plausibel, wie die auf dem Dienstposten gezeigten Leistungen im Verhältnis zum Statusamt bewertet worden sind.

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass auf einem bündelbewerteten Dienstposten Aufgaben anfallen können, die von ihrer Schwierigkeit und damit Wertigkeit her den in die Bündelung einbezogenen Statusämtern entsprechen.

Wertigkeit
der
Tätigkeiten

Die auf den bündelbewerteten Dienstposten auszuübenden Tätigkeiten können demnach statusadäquat, aber ebenso unterwertiger wie höherwertiger Art sein. Vom Beurteiler ist zu verlangen, dass er sich dessen bei der Beurteilung bewusst ist. Er muss bei seiner Bewertung zunächst die Tätigkeiten des Beamten im Beurteilungszeitraum in den Blick nehmen, die von ihrer Wertigkeit dem Statusamt des Beamten entsprechen, und beurteilen, in welchem Maße der Beamte bei der Wahrnehmung dieser Tätigkeiten den Anforderungen seines Statusamtes genügt hat. Beurteilungsmaßstab bei der Bewertung ist dabei - wie ausgeführt - die den Anforderungen entsprechende Tätigkeit des Beamten - 3 Punkte (vgl. Ziffer 4.3.2 Abs. 4 BeurRI). Hiervon ausgehend hat der Beurteiler aber auch die auf dem gebündelten Dienstposten anfallenden Aufgaben zu berücksichtigen und zu bewerten, die nach ihrem Schwierigkeitsgrad unterwertiger oder höherwertiger Natur sind.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 18.03.2011, - 2 EO 471/09 -**

in: IöD 2011, 131 = DVBI 2011, 280 (LS) = DöV 2011, 615 (LS)

LS: 4. Im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung ist bei der Beurteilung der Art und Weise, wie die sich aus dem Statusamt ergebenden Anforderungen erfüllt werden, auch der Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen, der sich aus den mit dem übertragenen Amt im konkret funktionellen Sinne, dem Dienstposten, verbundenen Aufgaben ergibt.

- **VG Stuttgart, Urteil, 02.03.2016, - 7 K 3296/14 -**

in: IöD 2016, 104

Maßstab
Statusamt
auch bei
Dienstposten-
bündelung

Allerdings ist die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, grundsätzlich ohne Bedeutung für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Bewertung der auf einem solchen Dienstposten erbrachten Leistungen in einer dienstlichen Beurteilung. Auch für einen auf einem gebündelten Dienstposten verwendeten Beamten müssen dienstliche Beurteilungen erstellt werden; bewertet werden die tatsächlich erbrachten Leistungen des Beamten - unabhängig davon, ob die Anforderungen des Dienstpostens unter-, gleich- oder höherwertig im Hinblick auf sein Statusamt sind und unabhängig davon, ob ihm dieser Dienstposten rechtsfehlerfrei übertragen worden ist oder nicht. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamtes des Beamten zu messen. Weist ein Dienstposten Besonderheiten auf, ist dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen. Im Fall einer fehlenden Dienstpostenbewertung sind die tatsächlich erbrachten Leistungen unter Berücksichtigung von ihrem von den Beurteilern selbständig zu ermittelnden Schwierigkeitsgrad gemessen an den Anforderungen des innegehabten statusrechtlichen Amtes zu bewerten.

- **VG Gelsenkirchen, Urteil, 02.12.2015, - 1 K 1736/15 -**

Beteiligung
in unter-
schiedlichen
Statusämtern

Der Grundsatz der Bestenauslese verlangt einen Qualifikationsvergleich, der in erster Linie auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber erfolgt. Nimmt der Dienstherr - wie hier - die Auswahlentscheidung anhand eines wertenden Vergleichs zwischen den in verschiedenen Ämtern erteilten Beurteilungen der Konkurrenten vor, hat er grundsätzlich zugrunde zu legen, dass der in einem höherwertigen Amt erzielten dienstlichen Beurteilung ein höheres Gewicht zukommt als der gleichlautenden Beurteilung eines Mitbewerbers in einem niedrigeren Amt. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes. Durch die Verleihung eines höheren Amtes wird ein Beamter aus der Gruppe derjenigen herausgehoben, die vorher mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt innehatten. Mit einem höheren Amt sind regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden.

Grundsatz:
Vorrang
höherwertiges Amt

Dementsprechend existiert ein Erfahrungssatz, dass regelmäßig die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung des Beamten im niedrigeren Statusamt mit der im ranghöheren Statusamt gleichzustellen ist. Allerdings darf diese Erwägung nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab.

Erwägungen
im Einzelfall

Daher ist es auch nicht von vornherein ausgeschlossen, dass dieser Unterschied mehr als nur einen Punktwert umfassen kann, z.B. weil das Leistungsniveau in der neuen Vergleichsgruppe deutlich höher ist oder ein nur kurzer Zeitraum in dem höheren Statusamt im Verhältnis zur Vergleichsgruppe größere Differenzen zur vorhergehenden Beurteilung nach sich zieht, als dies regelmäßig nach einer mehrjährigen Tätigkeit im höheren Amt zu erwarten ist, weil dem „frisch“ Beförderten die Erfahrungen, wie sie in der Vergleichsgruppe existieren, in ihrer Gesamtheit noch fehlen.

Einfluss der
Beurteilungs-
praxis

Die OFD NRW hat bei der von ihr getroffenen Auswahlentscheidung zugrunde gelegt, dass bei gleichem oder um eine Stufe geringerem Gesamturteil das der höheren Besoldungsgruppe dem der niedrigeren grundsätzlich vorgeht. Dementsprechend hat es die OFD NRW bei dem Vergleich von Bewerbern, die im letzten Beurteilungszeitraum vom 01. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2013 vom Statusamt A 8 in das Statusamt A 9 befördert wurden, zu Bewerbern, die sowohl in ihrer vorletzten als auch in ihrer letzten Beurteilung im Statusamt A 8 beurteilt wurden, außer Acht gelassen, das mit einer Beförderung nach ihrer eigenen Verwaltungspraxis offenbar ein Rückgang der Gesamtnote um mindestens zwei Notenstufen verbunden ist.

Gleichwertig-
keit bei
Abweichung
um 2 Noten

Nach der Beurteilungspraxis der OFD NRW greift für den Bereich der Steuerverwaltung Nordrhein-Westfalen im Bereich des mittleren Dienstes für die vorliegend streitgegenständliche Auswahlentscheidung der Grundsatz, dass die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung des Beamten im niedrigeren Statusamt mit der um einen Punktwert schlechter ausgefallenen Beurteilung im ranghöheren Statusamt gleichzustellen ist. Stattdessen beträgt hier der Abstand für die Annahme von Gleichwertigkeit von Beurteilungen in einem statushöheren und -niedrigeren Amt mindestens zwei Notenstufen.

- **Fazit Beurteilungsmaßstab**

1. Beurteilungsmaßstab sind die Anforderungen des **statusrechtlichen Amtes** und die vergleichsweise Leistungen der Beamten derselben Besoldungsgruppe. Dies gilt auch im Fall, dass zu Unrecht eine Dienstpostenbündelung besteht.
2. Die Bedeutung und **Schwierigkeit des konkreten Dienstpostens** müssen berücksichtigt und erwogen werden, da sie Einfluss auf die erbrachte Leistung haben können.
3. Haben Beamte die Aufgaben **unterschiedlich bewerteter Dienstposten** in sonst gleichem Maße erfüllt, so hat derjenige eine vergleichsweise höhere Leistung erbracht, der die Aufgaben des höher bewerteten Dienstpostens erfüllt hat; dies gilt insbesondere bei mehrjähriger unbeanstandeter Wahrnehmung des höher bewerteten Dienstpostens.

- Richtsätze/Quoten

- **BVerwG, Urteil, 02.03.2017, - 2 C 21/16 -**

in: ZTR 2017, 221

- LS: 3. Die Vergleichsgruppe für die Richtwertbildung einer dienstlichen Beurteilung (§ 50 Abs. 2 Satz 1 BLV) darf nur aus Beschäftigten bestehen, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen. Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen dürfen grundsätzlich nicht zusammengefasst werden.**
- 4. Die Einbeziehung von Angestellten in die Vergleichsgruppenbildung ist vom geltenden Recht nicht vorgeschrieben, sie ist aber zulässig.**

- **BVerwG, Beschluss, 22.11.2012, - 2 VR 5.12 -**

in: IöD 2013, 14 = NVwZ-RR 2013, 267 = ZBR 2013, 207 = RiA 2013, 116

- LS: 2. Eine Anlassbeurteilung, die zwischen zwei Regelbeurteilungen erstellt wird, darf die Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung in der zuvor erstellten Regelbeurteilung lediglich fortentwickeln.**

Zusammenhang Regelbeurteilung
Anlassbeurteilung

Der Befugnis des Dienstherrn, Beförderungen auf der Grundlage von Anlassbeurteilungen vorzunehmen, wenn Regelbeurteilungen nicht mehr hinreichend aktuell sind, korrespondiert seine Verpflichtung, Anlassbeurteilungen lediglich in einem die Regelbeurteilung fortentwickelnden Sinne zu erstellen. Das bedeutet, dass Ausgangspunkt der Anlassbeurteilung die in der vorherigen Regelbeurteilung enthaltenen Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung sind und die Anlassbeurteilung ihren Schwerpunkt darin hat aufzuzeigen, inwieweit bei einzelnen Feststellungen und Bewertungen Veränderungen zu verzeichnen sind.

Anlassbeurteilungen

In diesem Sinne werden sich bei der Erstellung von Regelbeurteilungen ggf. zu beachtende Richtwerte für die Vergabe von Spitzenbeurteilungen auch bei den Anlassbeurteilungen niederschlagen, selbst wenn für diese entsprechende Richtwerte nicht gelten sollten. Weicht das Notengefüge der Anlassbeurteilungen demgegenüber deutlich von demjenigen der Regelbeurteilungen ab, ist das ein Indiz für das Fehlen des erforderlichen Fortentwicklungscharakters der Anlassbeurteilungen und ggf. sogar für eine an sachfremden Gesichtspunkten orientierte Beurteilungspraxis.

Richtwerte

- **BVerwG, Beschluss, 25.10.2011, - 1 WB 51/10 -**

in: ZBR 2012, 286 (LS) = DöV 2012, 447 (LS) = BVerwGE 141, 113

Größe der Vergleichsgruppe für Zulässigkeit von Quoten, 20 Personen

Bedenken bestehen auch hinsichtlich der Größe der Vergleichsgruppe, in die der Antragsteller einbezogen worden ist. Nach der Rechtsprechung des Senats muss eine Vergleichsgruppe hinreichend groß sein, damit genügend Personen vorhanden sind, in denen die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen repräsentiert sein können. Eine Zahl von etwa zwanzig Personen in einer Vergleichsgruppe dürfte sich am unteren Rand der noch akzeptablen Gruppengröße bewegen. Diese hinreichende Größe der Vergleichsgruppe muss auf der Ebene des beurteilenden nächsten Disziplinarvorgesetzten, äußerstenfalls aber auf der Ebene des Stellung nehmenden nächst höheren Disziplinarvorgesetzten sichergestellt sein. Denn nur der nächst höhere Vorgesetzte steht dem beurteilten Soldaten noch so nahe, dass er über eine ausreichende eigene Kenntnis von den Leistungen des Soldaten verfügt oder zumindest in der Lage ist, die Beurteilung durch den nächsten Disziplinarvorgesetzten und Beiträge Dritter verantwortlich einzuschätzen.

keine
ebenenüber-
greifende
Vergleichs-
gruppe

Nicht ausreichend ist es hingegen, wenn eine hinreichende Größe der Vergleichsgruppe - im Rahmen ebenenübergreifender Abstimmungsgespräche - erst auf der Ebene weiterer höherer Vorgesetzter erreicht wird. Diese Vorgesetzten verfügen typischerweise nicht mehr über die erforderliche umfassende Kenntnis der Leistungen aller zu beurteilenden Soldaten, so dass sie nach früherer Erlasslage ebenso wie nach § 2 Abs. 3 Satz 1 SLV sowie nach aktueller Erlasslage und Praxis nur fakultativ und punktuell korrigierend in das Beurteilungsverfahren einbezogen waren und sind. Die originäre Anwendung der nach Nr. 610 Buchst. b ZDv 20/6 maßgeblichen Richtwerte und Wertungsbereiche auf eine hinreichend große Vergleichsgruppe darf deshalb nicht erst auf einer Ebene erfolgen, auf die die für die Beurteilung verantwortlichen nächsten und nächst höheren Disziplinarvorgesetzten nur im Rahmen von Abstimmungsgesprächen (Nr. 509 ZDv 20/6) Einfluss haben (Beschluss vom 26. Mai 2009 a.a.O. Rn. 60).

4 Personen

Unter Beachtung dieser Maßgaben erweist sich die auf der Ebene des Dezernats III B 1 gebildete Vergleichsgruppe von vier Offizieren als offensichtlich zu klein.

14/18
Personen

Auch die auf der Ebene des Stellung nehmenden nächst höheren Vorgesetzten des Leiters der Abteilung III, gebildete Vergleichsgruppe von vierzehn (oder achtzehn) Offizieren trägt dem Erfordernis einer hinreichend großen Vergleichsgruppe nicht Rechnung.

- **BVerwG, Urteil, 11.12.2008, - 2 A 7/07 -**

in: NVwZ-RR 2009, 438 = DöV 2009, 503 = ZBR 2009, 196

LS: Fassen Beurteilungsbestimmungen die zweithöchste und eine weitere Note in einer Notenstufe zusammen, die einer auf die Notenstufe bezogenen Quote unterliegt, muss zumindest die Quote der zweithöchsten Note erkennbar sein.

Rechtswidrig ist die Beurteilung allerdings, weil sie auf einer mit § 41a BLV nicht vereinbaren Beurteilungsbestimmung beruht. Die in den Beurteilungsbestimmungen vorgesehene Erstreckung der Quotierung auf die dritthöchste Note lässt das Quotenverhältnis der zweithöchsten zur dritthöchsten Note nicht erkennbar werden. Das ist mit Sinn und Zweck des § 41a BLV nicht vereinbar.

- **ebenso mit gleichem LS Urteil vom gleichen Tag BVerwG, Urteil vom 11.12.2008 - 2 A 7.08 - in: IöD 2009, 209**

- **BVerwG, Urteil, 24.11.2005, - 2 C 34.04 -**

in: BVerwGE 124, 356 = IöD 2006, 112 = PersV 2006, 259 = DVBl 2006, 641 = NVwZ 2006, 465 = DöV 2006, 345 = RiA 2006, 121 = DöD 2006, 222

LS: 1. Sind bei dienstlichen Beurteilungen Richtwerte für die Notenvergabe vorgeschrieben, muss die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein.

2. Die Gruppe der Sachbearbeiter des gehobenen Dienstes einer Fachabteilung einer Behörde genügt dem Homogenitätserfordernis, wenn die Beamten trotz unterschiedlicher Statusämter im Wesentlichen gleiche Dienstaufgaben wahrnehmen.

§ 41 a BLV
Richtwerte
(ab 09.02.09
§ 50 II)

Nr. 5.4.1 der Beurteilungsrichtlinien entspricht § 41 a Satz 1 BLV. Diese Vorschrift bestimmt, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note 15 v.H. und bei der zweithöchsten Note 35 v.H. nicht überschreiten soll.

Die Festlegung dieser Richtwerte ist rechtlich zulässig. Dadurch werden die Beurteiler nicht angehalten, die Note unter Heranziehung sachwidriger Erwägungen zu bilden (stRpr., vgl. Beschluss vom 3. Juli 2001 - BVerwG 1 WB 17.01).

Gegenüber dem einzelnen Beurteiler können die Richtwerte ihre Verdeutlichungsfunktion aber nur enthalten, wenn sie auf eine für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Nur wenn er die dienstlichen Leistungen aller Mitglieder der Gruppe kennt, ist es ihm möglich, diejenigen Beamten zu benennen, die die 15 v.H. der Gruppenmitglieder umfassende Untergruppe der „die Anforderungen übertreffenden“ und die sich auf 35 v.H. belaufende Untergruppe der „die Anforderungen übertreffenden“ Beamten bilden. Sind bei allen Gruppen die Richtwerte eingehalten, ist auch die Gesamtheit der Beamten, bei deren Beurteilung nach der Richtlinie zu verfahren ist, im Umfang der Richtwerte mit der besten und der zweitbesten Note beurteilt.

Die für den einzelnen Beurteiler überschaubare Gruppe muss indessen hinreichend groß und hinreichend homogen sein.

Vergleichs-
gruppe
1 bis 24
Personen
zu klein

Die Anzahl der Beamten des gehobenen Dienstes derselben Besoldungsgruppe in der vom Zweitbeurteiler geleiteten und deshalb für ihn überschaubaren Abteilung III des Bundesamtes für Verfassungsschutz ist als taugliche Vergleichsgruppe nicht groß genug. Sie beträgt nach den Feststellungen des Berufungsgerichts zwischen einer Person (Besoldungsgruppe A 9) und 24 Personen (Besoldungsgruppe A 11).

Hinweis:

§ 41 a BLV a.F. entspricht ab 09.02.2009 § 50 Abs. 2 BLV mit den neuen Richtwerten 10 % und 20 %.

- **BVerwG, Beschluss, 03.07.2001, - 1 WB 17/01; 16/01; 18/01 -**

in: NVwZ-RR 2001, 680 (LS) = ZBR 2002, 133

LS: Die Festsetzung von Richtwerten verbunden mit allgemeinen Hinweisen zur Maßstabsfindung, stellen keine die Beurteilungsfreiheit des Beurteilers in unzulässiger Weise einschränkende Vorgaben dar.

- **BVerwG, Urteil, 26.06.1980, - 2 C 13.79 -**

in: ZBR 81, 197 = DöD 80, 224

LS: Richtsätze für das anteilige Verhältnis der Gesamtnoten der dienstlichen Beurteilungen sind als Konkretisierung der vom Dienstherrn gewollten Beurteilungsmaßstäbe in hinreichend großen Verwaltungsbereichen zulässig.

Über-/Unter-
schreitungen

Die Festlegung von - nur geringfügig über- und unterschreitbaren - Richtsätzen für die häufig vorkommenden Noten des Gesamturteils in dienstlichen Beurteilungen ist rechtlich zulässig. Den genannten Richtsätzen kommt eine zweifache Bedeutung zu. Durch die Anwendung auf alle OFD-Bezirke bestimmen sie erstens mittelbar das anteilige Verhältnis der erteilten Noten

Konkretisierung des
Noteninhalts

im Gesamtbereich der den Richtlinien unterliegenden Bundesfinanzverwaltung. Zweitens legen sie unmittelbar die gleiche Notenverteilung für jeden einzelnen OFD-Bezirk fest. Durch die Richtsätze verdeutlicht und konkretisiert die Bekl. für die Praxis den Aussagegehalt, den sie den einzelnen, in Nr. 25 BRZV bezeichneten und zum Teil kurz umschriebenen Noten des Gesamturteils beilegen will.

Voraussetzungen
für Quoten

Zu dieser Konkretisierung des Aussagegehaltes der Noten ist der Dienstherr ebenso befugt wie überhaupt zur Festsetzung der Notenskala und der Maßstäbe, nach denen die Noten vergeben werden. Die Anwendung der Richtsätze auf den OFD-Bezirk bekräftigt daher deren verdeutlichende und konkretisierende Wirkung. Sie steht einer sachgerechten Einordnung der als Ausgangspunkt jeder Beurteilung zunächst festzustellenden Eignung und Leistung des einzelnen Beamten in die Notenskala nach einheitlichen Maßstäben nicht nur nicht entgegen, sondern fördert sie.

- **ebenso zur Zulässigkeit von Quoten/Richtsätzen: BVerwG, Urteil vom 13.11.1997 - 2 A 1.97 - in: DVBl 1998, 638; BayVerfGH vom 04.07.2005 - Vf. 85-VI-02 - in: ZBR 2006, 46; OVG R.-P., Urteil vom 13.03.1998 - 2 A 11193/97.OVG -; OVG R.-P., Urteil vom 30.09.1992 - 2 A 10724/92 OVG - in: RiA 93, 314; OVG Bremen, Beschluss vom 06.06.2003 - 2 B 419/02 - in: IöD 2004, 78; Nds. OVG, Urteil vom 23.05.1995 - 5 L 3277/94 -; VG Darmstadt, Urteil vom 18.11.2005 - 5 E 799/03 (3) - in: DöD 2006, 187**

- **OVG R.-P., Urteil, 13.05.2014, - 2 A 10637/13.OVG -**

in: NVwZ-RR 2014, 813 = DöD 2014, 251 = ZBR 2015, 102

Richtwerte,
Quoten
zulässig

Es kann nicht festgestellt werden, dass es bezogen auf die Beurteilung des Klägers zu einer unzulässigen Beeinflussung des Beurteilers durch die Vorgabe von Richtwerten gekommen ist. Wie das Verwaltungsgericht bereits zutreffend dargelegt hat, ist die Bestimmung von Richtwerten (Quotenregelung) für die Vergabe von Noten in dienstlichen Beurteilungen in hinreichend großen Verwaltungsbereichen nach gefestigter, verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich zulässig und stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beurteilungsfreiheit dar. Vielmehr verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr für die Beurteilungspraxis den Aussagegehalt, den er den Noten beilegen will. Geringfügige Über- oder Unterschreitungen der Prozentsätze müssen allerdings möglich sein (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 13/79 -, ZBR 1981, 197).

„Quoten.
Opfer“

Mit diesen Vorgaben nicht vereinbar erscheint auf den ersten Blick Nr. 4 der Rundverfügung der OFD, die jedenfalls dem Wortlaut nach keinerlei Über- oder Unterschreitungen der Richtwerte in den einzelnen Regionen oder auf Landesebene zulässt. Tatsächlich ist es allerdings im Beurteilungsverfahren zu deutlichen Abweichungen gekommen, so dass der Kläger jedenfalls nicht mit Erfolg geltend machen kann, Opfer einer „punktgenauen“ Umsetzung der vorgegebenen Quote geworden zu sein.

Dies schließt es allerdings nicht denkbare aus, dass die in Zweifel gezogene Leistungsbewertung des Klägers ihre wahre Ursache zumindest in einer Orientierung an den Richtwertvorgaben finden könnte, zumal auch der Beklagte den Richtwertvorgaben nicht jegliche Bedeutung abspricht. Der Umstand, dass sowohl auf Landesebene als auch auf Finanzamts-ebene die Quote im Hinblick auf die Vergabe der Gesamtnote 4 Punkte überschritten wurde, spricht hiergegen gerade nicht. Denn wären der Kläger oder weitere Personen ebenfalls mit 4 Punkten bewertet worden, so hätte sich der Anteil derjenigen Beamten, die mit 4 Punkten beurteilt worden wären, weiter erhöht. Damit würde allerdings noch weiter von der Quotenvorgabe abgewichen.

Plausibilisierung,
Darlegungs-
last,
Beweislast

Je genauer sich das quotierte Gesamtergebnis aber am Richtwert orientiert hat, desto stärker steht der Dienstherr in der Pflicht, im Streitfall die Leistungsbewertung bei einem der Richtwertvorgabe möglicherweise unterfallenden Beamten plausibel zu machen. Dementsprechend trifft den Kläger im umgekehrten Fall, wenn der angewandte Orientierungsrahmen sich - wie hier - von den Richtwertvorgaben evident löst, seinerseits eine gesteigerte Darlegungs-

und Beweispflicht. Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass ein „Quotenopfer“ um so unwahrscheinlicher ist, je weiter sich der Beurteiler von den Richtwerten entfernt hat. Der Beamte muss in diesen Fällen substantiiert darlegen, dass und warum er trotz der Abweichung von der Quote von seinen Beurteilern gleichwohl nicht seinem wirklichen Leistungsstand entsprechend beurteilt worden ist (vgl. OVG RP, Urteil vom 19. September 2003 - 2 A 10795/03 -, ferner BVerwG, Urteil vom 11. Dezember 2008 - 2 A 7/08).

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2008, - 2 A 11028/08.OVG -**

Zu kleine
Vergleichs-
gruppe

Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Größe der gebildeten Vergleichsgruppe keinen rechtserheblichen Einfluss auf sein Beurteilungsergebnis. Zwar wird die in Nr. 3.1.5.3 Satz 1 Beurteilungs-VV vorgeschriebene Verknüpfung der Richtwertvorgaben mit einer Vergleichsgruppe von mindestens dreißig derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe angehörenden Personen nicht erreicht. Hierdurch ist aber nicht zwangsläufig die vom Kläger befürchtete allgemeine Verschärfung der Richtwertvorgaben in seinem Fall verbunden. Denn die Richtlinien sehen in Nr. 3.1.5.3 Satz 2 Beurteilungs-VV diese Fallkonstellation voraus und bestimmen dazu, dass bei der Festlegung der Leistungsgesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden soll, die sich an diesem Orientierungsrahmen anlehnt. Die Richtlinien verschieben damit die Problematik der zu kleinen Vergleichsgruppen von der abstrakten Regelungsebene in ihren Vollzug.

Praktische
Konkordanz

Hierbei obliegt es dann den Beurteilern, im Sinne einer „praktischen Konkordanz“ darauf zu achten, dass die Beurteilungsmaßstäbe abstrakt wie in der Relation zueinander gewahrt bleiben und auch eine leistungsgerechte Gesamtbeurteilung erfolgt. Gefordert sind damit Abwägungsüberlegungen im Hinblick auf diese doppelte Zielsetzung, deren Ergebnis nach den gleichen Maßstäben wie ein Beurteilungsfehler der gerichtlichen Kontrolle unterfällt (vgl. Urteil des Senats vom 19.09.2003 - 2 A 10795/03.OVG -). Dass diesen Anforderungen hier nicht entsprochen worden ist, kann nicht festgestellt werden.

- **OVG R.-P., Urteil, 19.09.2003, - 2 A 10795/03.OVG -**

in: IöD 2004, 62

LS: 1. Die richtlinienförmige Festlegung von Richtwertvorgaben für das anteilige Verhältnis von Leistungsgesamtbewertungen (Nr. 3.1.5 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und Sport vom 1. Oktober 1999 - MinBl S. 470) steht als generell abstrakte Vorkehrung zur Maßstabsicherung im Beurteilungswesen mit übergeordnetem Recht in Einklang.

2. Wird die Mindestgröße einer Vergleichsgruppe, innerhalb derer Richtwerte zu beachten sind, unterschritten, obliegt es im Einzelfall den Beurteilern, im Sinne einer „praktischen Konkordanz“ darauf zu achten, dass die Beurteilungsmaßstäbe abstrakt wie in der Relation zueinander gewahrt bleiben und auch dem Postulat der leistungsgerechten Gesamtbeurteilung Genüge getan wird.

Quoten

1. Keinen Bedenken unterliegen die abstrakten Richtlinienvorgaben, soweit sie in Nr. 3.1.5.2 Beurteilungs-VV Richtwerte für die Anteile der höchsten Bewertungsstufen der Leistungsgesamtbewertung - „übertrifft die Anforderungen“ (B) sowie „übertrifft die Anforderungen erheblich“ (A) - von insgesamt 40 Prozent festlegen. Eine solche Festlegung von Richtsätzen für die Vergabe von Spitzennoten in dienstlichen Beurteilungen ist nach gefestigter verwaltungsgewöhnlicher Rechtsprechung rechtlich grundsätzlich zulässig (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980, ZBR 1981, 197 und vom 13. November 1997, DVBl. 1998, 638; Urteil des Senats vom 30. September 1992, AS 24, 51). Richtwerte stellen insbesondere keinen unzulässigen Eingriff in die Beurteilungsfreiheit dar (vgl. BVerwG, Beschluss vom 3. Juli 2001, ZBR 2002, 133).

Dadurch verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr vielmehr für die Beurteilungspraxis den Aussagegehalt, den er den einzelnen Noten des Gesamturteils beilegen will. Die Noten dienen dem Beurteiler als Ausdrucksmittel dafür, in welchem Maße der zu beurteilende Beamte den Anforderungen seines statusrechtlichen Amtes (nur) gerecht wird oder sie (sogar) übertrifft. Ein solches Werturteil erfordert Maßstäbe dafür, inwieweit geringe Überschreitungen der zu stellenden Anforderungen innerhalb des mit der Note „entspricht den Anforderungen“ ausgedrückten Rahmens bleiben, welche Überschreitungen durch die schon als überdurchschnittlich angesehene Bewertungsstufe „B“ und welche durch die Spitzennote „A“ zum Ausdruck zu bringen sind. Wortsinn und begriffliche Umschreibungen der Bewertungsstufen können nämlich für sich allein noch sehr unterschiedliche Auffassungen hierüber zulassen. Erst die ergänzende Angabe, dass der Dienstherr insgesamt zu etwa 30 Prozent das Gesamturteil „übertrifft die Anforderungen“ und zu etwa 10 Prozent die noch bessere Bewertungsstufe „übertrifft die Anforderungen erheblich“ erwartet, verdeutlicht die gewollten Maßstäbe, insbesondere für den mit den Gegebenheiten größerer Verwaltungsbereiche vertrauten Dienstvorgesetzten.

Konkretisierung

Zu dieser Konkretisierung des Aussagegehalts der Noten ist der Dienstherr ebenso befugt wie er zur Festsetzung der Notenskala und der Maßstäbe berechtigt ist, nach denen die Noten vergeben werden. Ferner kann der Dienstherr nach seinem Ermessen bestimmen, ein wie starkes Übertreffen der Anforderungen des bisherigen Amtes er für die regelmäßige Zuerkennung der Beförderungseignung voraussetzt. Schließlich steht es ihm in Anlehnung an den Leistungsdurchschnitt frei - wiederum im Rahmen des ihm zukommenden Ermessens -, Richtwerte erfahrungsorientiert aufzustellen (Urteil des Senats vom 19. Januar 2001 - 2 A 11320/00.OVG - veröffentlicht in ESOVGRP; Schnellenbach, Richtwertvorgaben bei dienstlichen Beurteilungen, DöD 1999, 1 f.). Die Durchschnittswerte dürfen allerdings nicht statistisch als absolute Größen im Sinne der „Gauß'schen Normalverteilungskurve“ missverstanden werden. Ausreichend ist es aber, wenn ihre Festsetzung jedenfalls nicht erfahrungsunabhängig oder gar erfahrungswidrig erfolgt.

Richtwerte erfahrungsorientiert

Gauß'sche Normalverteilung

Für die in Nr. 3.1.5.3 der Beurteilungs-VV vorgesehene gegenständliche Verknüpfung der Richtwertvorgaben mit einer Vergleichsgruppe von mindestens 30 derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe angehörenden Personen gilt im Ergebnis nichts anderes. Auch dieses Erfordernis ist unter Eignungsgesichtspunkten nicht zu beanstanden, wenn dieser Bezugsrahmen nur einen hinreichend großen Verwaltungsbereich mit im Großen und Ganzen vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur betrifft (vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980, a.a.O.). Die vom Kläger geäußerten Zweifel an der Erfüllbarkeit dieser Vorgaben innerhalb der Organisationsstruktur der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz teilt der Senat nicht. Dass in diesem Rahmen eine im Großen und Ganzen vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur gegeben ist, liegt auf der Hand.

Vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur

Auch die Gruppengröße an sich ist nicht sachwidrig bemessen. Sie beinhaltet vielmehr einen rechtlich hinnehmbaren Kompromiss zwischen dem von den Richtlinien angestrebten Ziel der Maßstabssicherung und den organisationsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Gegebenheiten der Richtlinien unterworfenen Dienststellen. Dabei orientieren sich die auf eine Mindeststärke von 30 Personen ausgelegten Vergleichsgruppen vorrangig an der Personalstärke und an der Organisationsstruktur der Polizeibehörden. Bei diesen Bemessungsfaktoren wird nach den Erkenntnissen des Senats auf der Grundlage der richtlinienförmig vorausgesetzten Beurteilerzuständigkeiten (Nrn. 4.1 und 4.3) die Mindestgröße der Vergleichsgruppen aber nicht immer erreicht. Je nach der Größe der Dienststelle und der Laufbahngruppenzugehörigkeit der zu beurteilenden Beamten kann es vielmehr zu Unterschreitungen der Gruppengröße kommen. Damit ist aber nicht zwangsläufig die vom Kläger befürchtete Verschärfung der Richtwertvorgaben und damit die Ungeeignetheit der Vergleichsgruppenregelung verbunden, weil die Richtlinien in Nr. 3.1.5.3 Satz 2 diese Fallkonstellation voraussehen und dazu bestimmt haben, dass „bei der Festlegung der Leistungsgesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden soll, die sich an diesem Orientierungsrahmen anlehnt“. Die Richtlinien verschieben damit die Problematik der zu kleinen Vergleichsgruppen von der abstrakten Regelungsebene in ihren Vollzug. Hierbei obliegt es dann den Beurteilern, im Sinne einer „praktischen Konkordanz“ darauf zu achten, dass die Beurteilungsmaßstäbe abstrakt wie in der Relation zueinander gewahrt bleiben und auch dem Postulat der leistungsgerechten Gesamtbeurteilung Genüge getan wird. Gefordert sind damit Abwägungsüberlegungen im Hinblick auf diese doppelte Zielsetzung, deren Ergebnis nach den gleichen Maßstäben wie ein Beurteilungsfehler der gerichtlichen Kontrolle unterfällt.

Mindeststärke der Vergleichsgruppe

Kleine Vergleichsgruppe „praktische Konkordanz“

Wird von dem beurteilten Beamten ein solcher Abwägungsfehler behauptet, setzt dessen erfolgreiche Geltendmachung allerdings voraus, dass die in Zweifel gezogene schlechtere Leistungsgesamtbewertung ihre wahre Ursache tatsächlich in einem zu starren Festhalten der Beurteiler an den Richtwertvorgaben findet. Dies darzulegen und gegebenenfalls nachzuweisen ist Sache des Beamten, der sich auf einen derartigen Umstand - mit der für ihn günstigen Folge einer durchzuführenden Neubeurteilung - beruft (vgl. allgemein zur gerichtlichen Kontrolldichte und Beweislastverteilung im Beurteilungsprozess: BVerfG, Beschluss vom 29. Mai 2002, DöD 2003, 82). Da es sich hierbei aber größtenteils um Umstände handelt, deren tatsächliche Ursachen vornehmlich in der Sphäre des Dienstherrn begründet liegen, muss in einem Beurteilungsrechtsstreit zu Gunsten des Klägers eine Beweiserleichterung Platz greifen, um seine Rechtsverfolgung nicht unzumutbar zu erschweren. Dabei gilt: Je genauer sich das quotierte Gesamtergebnis, das durch Vorlage von Beurteilungsübersichten zu dokumentieren ist, auch bei nicht hinreichend großen Vergleichsgruppen am Richtwert orientiert hat, desto stärker steht der Dienstherr in der Pflicht, im Streitfall die Leistungsgesamtbewertung bei einem der Richtwertvorgabe möglicherweise unterfallenden Beamten plausibel zu machen. Dementsprechend trifft den Kläger im umgekehrten Fall, wenn der angewandte Orientierungsrahmen sich von den Richtwertvorgaben evident löst, seinerseits eine gesteigerte Darlegungs- und Beweispflicht. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass ein „Quotenopfer“ um so unwahrscheinlicher ist, je weiter sich der Beurteiler von den Richtwertempfehlungen entfernt hat. Der Beamte muss in diesen Fällen substantiiert darlegen, dass und warum er trotz Überschreitung der Quote von seinen Beurteilern gleichwohl nicht seinem wirklichen Leistungsstand entsprechend beurteilt worden ist.

Beurteilungs-
übersichten

Beweislast
bei Vortrag
„Quoten-
opfer“

2. Ein derartiger Mangel haftet der über den Kläger gefertigten dienstlichen Beurteilung vom 22. März 2002 aber nicht an. Zwar zeigt die vom Beklagten im Verlauf des Berufungsverfahrens vorgelegte Übersicht (entsprechend Anlage 5 zu Nr. 5.2.3 Beurteilungs-VV), dass der Zweitbeurteiler die Richtwertvorgaben von 3.1.5.2 Beurteilungs-VV trotz der zu kleinen Vergleichsgruppe punktgenau umgesetzt hat. Denn bei den zehn von ihm beurteilten Beamten in der Besoldungsgruppe des Klägers erhielten - entsprechend den Vorgaben in Nr. 3.1.5.2 Beurteilungs-VV - genau 40 Prozent das Leistungsgesamtergebnis „B“ bzw. die Spitzennote „A“. Von daher liegt die Annahme eines „Quotenopfers“ auf den ersten Blick nicht fern. Bei näherem Hinsehen löst dieser Verdacht sich jedoch schnell auf. Der Kläger gehört nämlich mit dem ihm zuerkannten Leistungsgesamtergebnis („B“) zu den 40 Prozent der von seinem Zweitbeurteiler überdurchschnittlich beurteilten Beamten seiner Besoldungsgruppe, so dass sich ein - unterstellter - Fehler in Bezug auf die Einhaltung der Quote im Ergebnis nicht nur nicht zu seinen Lasten, sondern hinsichtlich der Bewerberkohorte für eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO sogar zu seinen Gunsten ausgewirkt hat.

Schlechtere
Beurteilung
als Vor-
beurteilung
wegen
anderer
Vergleichs-
gruppe

Soweit nach den Stellungnahmen der Beurteiler die im Vergleich zur Vorbeurteilung schlechtere Bewertung mehrerer Leistungs- und Befähigungsmerkmale ihren Grund nicht in einem Leistungsabfall des Klägers, sondern in dessen Konkurrenz und Maßstab bildenden Referenz zu mehreren Bewerbern findet, wird dem Plausibilisierungserfordernis gleichfalls Genüge getan. Denn es ist gerade diese Maßstabbildung, die für die Ausrichtung der Notenzuordnung innerhalb der Vergleichsgruppe entscheidend ist (vgl. Beschluss des Senats vom 10. August 2000 - 2 B 11193/00.OVG -), wobei grundsätzlich auch eine Verschlechterung bei der Einordnung in einer neuen Vergleichsgruppe möglich ist (Beschluss des Senats vom 04. August 2000 - 2 B 11313/00.OVG -), sofern derartige Verschiebungen innerhalb von Rangplätzen im Streitfall vom Dienstherrn plausibel gemacht werden (Beschluss des Senats vom 18. August 2000 - 2 B 11284/00.OVG -). Wie aus den Stellungnahmen der Beurteiler vom 15. und 23. April 2003 im Einzelnen zu entnehmen ist, war für die frühere Anlassbeurteilung, die lediglich der Auswahl für die Bewerbung des Antragstellers auf einen anderen Dienstposten diente, das Leistungspotential der beiden (einigen) Bewerber entscheidend. Mit anderen Worten kam es dort auf die Prognose an, welcher der beiden Beamten die größte Gewähr für eine erfolgreiche Wahrnehmung des Dienstpostens bot. Demgegenüber bildete den Maßstab für die nunmehr strittige Beurteilung das in der Vergangenheit gezeigte Leistungsverhalten der Bewerber. Dass es bei derart unterschiedlichen, jeweils der Quotierungsvorgabe unterworfenen Beurteilungen zu erheblichen Differenzen kommen kann (zumal dann, wenn - wie hier - die frühere Auswahl für den Dienstposten nur zwischen zwei Bewerbern stattfand), liegt auf der Hand (vgl. zu einer solchen Konstellation: Beschluss des Senats vom 04. August 2000 - 2 B 11219/00.OVG - veröffentlicht in ESOVGRP).

- **OVG R.-P., Urteil, 19.01.2001, - 2 A 11320/00 -**

in: IöD 2001, 161

Quoten als Maßstab

... Die Einführung derartiger Richtwerte rechtfertigt sich aus dem Gesichtspunkt, dass sie Ausdruck allgemeiner Erfahrung sind, und der Dienstherr den Beurteilern erst durch die Richtwerte den Aussagegehalt der Gesamturteilsstufen und die gewollten Maßstäbe verdeutlicht und konkretisiert. Das Quotensystem hat dabei die Funktion, diese Maßstäbe zu sichern, und damit einer Verwerfung der abstrakten Maßstäbe des Beurteilungssystems entgegenzuwirken....

Über-/Unterschreitungen

Dieser Zielsetzung können die Quotenvorgaben grundsätzlich nur entsprechen, wenn sie sich auf einen hinreichend großen Verwaltungsbereich beziehen, eine gewisse Mindestzahl gleichzeitig zu beurteilender Beamter derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe vorliegt und schließlich geringfügige Über- und Unterschreitungen der Prozentsätze möglich sind (Urteil des Senats vom 30. September 1992 - 2 A 10724/92.OVG -, AS 24, 51 = IöD 1993, 76; Beschluss des Senats vom 23. März 1998 - 2 A 12710/97.OVG -). Gerade letzteres ist von den Beurteilern um so stärker zu berücksichtigen, je kleiner die zu beurteilende Vergleichsgruppe ist. Denn es liegt auf der Hand, dass eine Verschiebung der Maßstäbe zu Lasten einzelner Beamter bei starrer Anwendung der Quotenvorgabe um so wahrscheinlicher wird, je kleiner die konkret zu beurteilende Vergleichsgruppe ist. Unter diesen Umständen bedarf es einer flexiblen Handhabung der vorgegebenen Quoten, um unbillige Härten zu vermeiden und um eine im Einzelfall leistungsgerechte Einstufung des Beamten zu gewährleisten. Nur bei diesem Verständnis der Quotenvorgaben kann das Ziel einer dauerhaften Sicherung der Beurteilungsmaßstäbe erreicht werden.

Vergleichsgruppe
5 Beamte
zu klein

Das offenkundige Bemühen des Beklagten, die Quotenvorgabe starr einzuhalten, legt ebenso wie seine diesbezüglichen Rechtfertigungserwägungen die Annahme nahe, dass es wegen der bestehenden sehr kleinen Vergleichsgruppe von nur fünf Beamten zu einer nicht ohne weiteres leistungsorientierten Verschiebung des Beurteilungsmaßstabes zu Lasten des Klägers gekommen ist. Dieser Fehler kann sich auf das Beurteilungsergebnis ausgewirkt haben, weil mit Blick auf die unstreitig bestehende Leistungsdichte innerhalb der Vergleichsgruppe des Klägers bei flexibler Handhabung der Quotenregelung eine bessere Beurteilung möglich erscheint. Dies führt im Ergebnis zu einem Anspruch des Klägers auf Neubescheidung seines Abänderungsantrages vom 23. März 1999.

- **VG Koblenz, Urteil, 11.03.1997, - 6 K 2595/96.KO -**

Über- oder Unterschreiten der Quote

... Es ist nämlich seit langem verwaltungsgerichtlich geklärt, dass die Festlegung erfahrungsorientierter Richtsätze für die häufig vorkommenden Noten des Gesamturteils in dienstlichen Beurteilungen nicht zu beanstanden ist, wenn sie für die Beurteilung einer großen Zahl der Beamten derselben Laufbahn erfolgt und diese Richtwerte im Einzelfall aus begründetem Anlass über- oder unterschritten werden können (vgl. BVerwG, Urteil vom 26.06.1980, ZBR 1981, 197). Durch die Festlegung oder Empfehlung von Richtwerten mit dem Ziel, angemessene Quoten für die einzelnen Gesamtnoten zu erreichen, wird der Charakter einer Regelbeurteilung als einer vergleichenden Beurteilung aller Beamten einer Laufbahn und Besoldungsgruppe betont, ohne dass andererseits die individuelle Beurteilung der einzelnen Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vernachlässigt oder gar beseitigt würde. Durchschnittswerte geben einen Hinweis auf den angelegten Beurteilungsmaßstab. Ein ungewöhnlich hoher Durchschnittswert deutet auf einen zu milden Maßstab hin und kann deshalb für die Beurteilungskommission Anlass zu einer kritischen Überprüfung sein. ...

- **VG Trier, Urteil, 29.06.2006, - 1 K 186/06.TR -**

Starres
Festhalten
an Quoten

Maßgabe der o.g. Rechtsgrundsätze ist die angefochtene dienstliche Beurteilung darüber hinaus auch deshalb rechtsfehlerhaft ergangen, weil die Beurteiler das in der Beurteilungs-VV vorgesehene Verfahren nicht eingehalten haben, indem es zur fehlerhaften Anwendung der abstrakten Richtlinienvorgaben nach Ziff. 3.1.5 VV im Rahmen des Bewertungsgeschehens gekommen ist und nach Durchführung der mündlichen Verhandlung feststeht, dass die vom Kläger in Zweifel gezogene schlechtere Leistungsgesamtbewertung ihre wahre Ursache tatsächlich in einem zu starren Festhalten der Beurteiler an den Richtwertvorgaben findet.

Zum Zwecke der Konkretisierung des Aussagegehalts der Bewertungsstufen und zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes im Verhältnis der Dienststellen zueinander werden die Anteile der höchsten Bewertungsstufen der Leistungsgesamtbewertung „Übertrifft die Anforderungen“ (B) sowie „Übertrifft die Anforderungen erheblich“ (A) mit insgesamt 40 % festgelegt (Ziff. 3.1.5.2 VV). Unter Ziff. 3.1.5.3 VV werden die Richtwertvorgaben gegenständlich mit einer Vergleichsgruppe von mindestens 30 Personen derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe verknüpft.

Quoten
zulässig

Unter Berücksichtigung dieses vom Richtliniengeber geregelten Bewertungsverfahrens ist zunächst festzustellen, dass abstrakte Richtlinienvorgaben (Quoten) grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken unterliegen. Auch die Verknüpfung der Richtwertvorgaben mit einer Vergleichsgruppe von mindestens 30 derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe angehörenden Personen ist unter Eignungsgesichtspunkten nicht zu beanstanden, wenn dieser Bezugsrahmen nur einen hinreichend großen Verwaltungsbereich mit im Großen und Ganzen vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur betrifft. Wird die Vergleichsgruppengröße nicht erreicht, führt dies nicht zu einer Verschärfung der Richtwertvorgaben, sondern verlagert durch die Bestimmung in Ziff. 3.1.5.3 VV, wonach in diesen Fällen bei der Festlegung der Leistungsgesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden soll, die sich an diesen Orientierungsrahmen anlehnt, in den Bereich des Regelungsvollzuges.

Quoten bei
zu kleinen
Vergleichs-
gruppen

Diesen von der Rechtsprechung zur Quotenvorgabe entwickelten Grundsätzen entspricht die vorliegende Beurteilung nicht. Wie die beiden in der Beurteilungskampagne als Erstbeurteiler fungierenden Herren Oberamtsrat K. und Baudirektor R. einvernehmlich in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht angegeben haben, haben diese sich bei ihrer Beurteilung davon leiten lassen, dass im Endergebnis die in der Beurteilungsrichtlinie vorgegebene Quote von 10 % für die Gesamtbewertung „A“ und 30 % für das Gesamturteil „B“ einzuhalten ist, obwohl insgesamt die Vergleichsgruppengröße von 30 zu beurteilenden Personen nicht erreicht wurde.

Quotenopfer

Unter Berücksichtigung des Vortrags der Parteien im Termin steht fest, dass die Erstbeurteiler im Ergebnis trotz nicht hinreichend großer Vergleichsgruppe die in der Beurteilungsrichtlinie vorgegebene Quote punktgenau umgesetzt haben, so dass davon auszugehen ist, dass es sich beim Kläger, dessen Beurteilung um eine Notenstufe schlechter ausgefallen ist als die letzte Regelbeurteilung vom 15. Oktober 2003 um ein so genanntes „Quotenopfer“ handelt.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 15.06.2016, - 4 S 126/15 -**

LS: § 50 Abs. 2 BLV 2009 lässt es ebenso wie § 50 Abs. 2 BLV 2013 zu, die in Satz 1 jeweils genannten Richtwerte für die Vergabe von Beurteilungsnoten in einer Beurteilungsrichtlinie zu unterschreiten.

Enthält das die Grenze bildende Gesetzes- und Ordnungsrecht keine Bestimmung über den Mindestanteil einer bestimmten Note bezogen auf die Gesamtheit der zu einem Stichtag beurteilten Beamten, sondern gibt es nur Höchstgrenzen vor, ist der Dienstherr grundsätzlich auch nicht gehindert, unterhalb dieser Höchstgrenze zu bleiben.

- **BayVerfGH, Entscheidung, 04.07.2005, - Vf. 85-VI-02 -**

in: BayVBL 2005, 657

Quoten

Das zu fordernde Leistungsniveau festzulegen, ist grundsätzlich Sache des Dienstherrn, dem dafür ein zwar nicht unbegrenzter, aber doch weiter Spielraum zur Verfügung steht. Als Orientierungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument kann - neben detaillierten Beurteilungsrichtlinien und einheitlichen Beurteilungsformblättern - die Festlegung von Richtwerten, Quoten u. dgl. ein sowohl wirksames als auch praktikables Mittel sein. Auf der Grundlage allgemeiner Erfahrung über Gestalt und Struktur des unter den zu Beurteilenden erwartbaren Leistungsspektrum können sie die gewollten Beurteilungsmaßstäbe verdeutlichen und den Aussagegehalt abstrakter Begriffe und Zahlen konkretisieren.

Risiken durch Quoten

Das kann zu einer Verbesserung der Vergleichbarkeit der Bewertungen führen. Andererseits bergen Richtwerte Risiken in sich. Namentlich ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass die Richtwerte selbst zum Beurteilungsmaßstab werden, d.h., dass an die Stelle individueller leistungsbezogener Beurteilungen schematische richtwertorientierte Beurteilungen treten. Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, dürfen Richtwerte jeweils nur für einen hinreichend großen Verwaltungsbereich mit im Wesentlichen vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur festgelegt werden. Je nachdrücklicher im Übrigen eine Bindung der Beurteiler an den Richtwert vorgegeben wird, desto eher drohen faktische Fixierungen auf den Richtwert und Verfälschungen des normativen Bewertungsrahmens. In der Stringenz der Bindung ist daher Zurückhaltung geboten. Es müssen diejenigen Über- und Unterschreitungen zugelassen werden, die nötig sind, um einer vom Durchschnitt abweichenden Personalausstattung des betroffenen Bereichs angemessen Rechnung zu tragen.

- **OVG Hamburg, Beschluss, 03.02.2009, - 1 Bs 2008/08 -**

in: ZBR 2009, 311 = RiA 2009, 179

Quoten-anwendung

Vorgaben für Bewertungen im Einzelfall bleiben damit aber ebenso unzulässig wie Vorgaben zur strikten Einhaltung von Richtwerten für die Vergabe von Leistungsnoten oder Befähigungsbeurteilungen. Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn die Beurteiler eine hinreichend große Anzahl von Beamten einer Besoldungsstufe gleichzeitig zu beurteilen haben und dann Richtwerte (z.B. gemäß § 41 a der Bundeslaufbahnverordnung) beachten können, ohne die individuell gebotene Einschätzung im Leistungsgefüge zu verändern. Nicht zulässig bleibt es aber, konkrete Beurteilungen deshalb zu verändern, weil anderenfalls die vorgegebenen auf eine größere Zahl der Beurteilten bezogenen Richtwerte von den Beurteilern nicht eingehalten werden.

- **OVG NRW, Beschluss, 15.03.2013, - 1 B 133/13 -**

in: IöD 2013, 86

LS: 1. Eine Beurteilungsvorgabe des Dienstherrn, nach der nur so viele Spitzennoten vergeben werden dürfen, wie er Beförderungstellen ausgebracht hat, verletzt den Anspruch des Beamten auf leistungsgerechte Beurteilung.

Quoten und individuelle Beurteilung

Die Beschwerde richtet sich weiter gegen die Ansicht des Verwaltungsgerichts, es liege ein Verstoß gegen den Grundsatz der individuellen leistungsgerechten Beurteilung vor, weil die Beurteilung nicht die individuelle Leistung des Beamten zum Maßstab habe, sondern ausschließlich am Beförderungstellenkontingent ausgerichtete personalpolitische Erwägungen. Diese zutreffende Auffassung des Verwaltungsgerichts wird durch das Beschwerdevorbringen nicht durchgreifend in Frage gestellt.

Vorgabe
Spitzennote =
Beförde-
rungsanzahl

Unstreitig hat die Antragsgegnerin den Beurteilern innerhalb einer Organisationseinheit vorgegeben, die Spitzennote innerhalb dieser Einheit genauso oft zu vergeben, wie sie Beförderungsstellen für die jeweilige Organisationseinheit ausgebracht bzw. zur Verfügung gestellt hat. Damit ist aber vorgezeichnet, dass mit einer Beurteilung nicht Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Beamten bewertet werden, sondern dass eine in absoluten Zahlen vorgegebene Anzahl von Bestnoten vergeben werden soll, ohne dass dabei berücksichtigt werden kann, ob diese Anzahl mit der Anzahl der aufgrund der genannten Kriterien der Bestenauslese Besten tatsächlich übereinstimmt (vgl. auch VG Darmstadt, Beschluss vom 15.02.2013 - 1 L 1653/12.DA -).

Über die Frage, welcher Maßstab bei den weiteren vergebenen Noten unterhalb der Spitzennote Anwendung gefunden hat, kann bei diesem System, das nach den Erläuterungen der Antragsgegnerin das Ziel hat, eine ggf. erforderliche Ausschärfung von Beurteilungen wegen der großen Anzahl der vakanten Beförderungsstellen im Konzern (rd. 2.700) zu vermeiden, nur spekuliert werden. Die Vorgehensweise der Antragsgegnerin führt dazu, dass mit der Vergabe der Spitzennote gewissermaßen automatisch auch die Beförderungsstelle vergeben ist, insofern „entscheidet“ der um diesen Zusammenhang wissende Beurteiler mit der Notenvergabe auch über die Beförderung.

Verbot der
Synchronisie-
rung von
Spitzennote
und Beförde-
rungsstellen

Diese anhand der Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen vorgenommene „Synchronisierung“ mit der Spitzennote oder - wie die Antragsgegnerin in der Beschwerdebeurteilung anführt - „Korrespondenz von O-Bewertung und positiver Beförderungsentscheidung“ ist auch nicht im Hinblick auf die Regelung des § 50 Abs. 2 BLV gerechtfertigt. Vielmehr hat diese mit der „Synchronisierung“ überhaupt nichts zu tun. Bei der durch § 50 Abs. 2 BLV vorgegebenen Notenquotierung handelt es sich um ein Instrument, der Inflation guter (Beurteilungs-) Noten vorzubeugen. Den Noten soll damit ihre Aussagekraft bewahrt und ihre Funktion erhalten werden, ein angemessenes Bild von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eines Beamten zu ermöglichen. Dabei trifft es zu, dass die durch § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV vorgegebenen Höchstquoten (Richtwerte) im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit u.a. auch unterschritten werden können. Das ist allerdings nur dann möglich, wenn innerhalb der bei der Beurteilung zu bildenden Vergleichsgruppe im Rahmen der gebotenen Einzelfallbetrachtung der Anteil der Spitzenleistungen tatsächlich unterhalb dieser Quote liegt. Um dies festzustellen, müsste aber zunächst eine an den Kriterien der Bestenauslese orientierte Beurteilung der Beamten erfolgen, was hier gerade wegen der „starren“ numerischen Vorgabe der auszuwerfenden Höchstnoten unterblieben ist.

§ 50 II BLV

Darüber hinaus ist zu beachten, dass § 50 Abs. 2 BLV lediglich Soll-Vorgaben macht und damit aus sachlichem Grund - letztlich zur Wahrung der Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG - eine Abweichung gestattet, was bei dem von der Antragsgegnerin gewählten System gerade nicht vorgesehen ist. Entscheidend kommt aber Folgendes hinzu: Mit prozentualen Vorgaben versucht § 50 Abs. 2 BLV eine der Realität entsprechende Normalverteilung innerhalb des Leistungsspektrums der Beamten vorzugeben. Eine solche Verteilung führt in absoluten Zahlen zu mehr Spitzenleistungen, je größer die Vergleichsgruppe ist. Dies ist auch naheliegend, weil bei einer größeren Gruppe die absolute Anzahl der Bestqualifizierten nach der allgemeinen Lebenserfahrung in der Regel auch größer sein wird. Das von der Antragsgegnerin durchgeführte System führt hingegen dazu, dass sich die Anzahl der Spitzenleistungen innerhalb einer Vergleichsgruppe in Abhängigkeit von vorhandenen Beförderungsstellen entwickelt. In anderen Worten: Sind viele Beförderungsstellen vorhanden, erbringen viele Beamte auch sehr gute Leistungen; fehlen Beförderungsstellen, scheiden Spitzenleistungen - unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe und den tatsächlich erbrachten Leistungen - kategorisch aus. Einem solchen System steht es auf die Stirn geschrieben, dass es nicht rechtens sein kann. Auch die Darstellung des Verwaltungsgerichts, „das Pferd werde hier von hinten aufgezäumt“, beschreibt die Verhältnisse anschaulich und treffend.

Problem der
Ausschärfung
kein
Argument für
Synchronisie-
rung

Schließlich greift auch das Argument der Antragsgegnerin nicht durch, sie stoße bei einer ggf. durchzuführenden Ausschärfung der Beurteilungen an die Grenzen eines zumutbaren Verwaltungshandelns. Einerseits fehlt diesem Argument die Zuordnung zu einer rechtlichen Kategorie. Andererseits hat die Antragsgegnerin nicht hinreichend dargelegt, welche konkreten Folgen die Notwendigkeit von Ausschärfungen für ihren Verwaltungsablauf und damit womöglich für ihre Funktionsfähigkeit hätte. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin allein deswegen eine solch große Zahl an Beförderungsstellen zu besetzen hat, weil die Anzahl ihrer Mitarbeiter namentlich der Beamten sehr groß ist. Das rechtfertigt aber auch die Annahme, dass die Personalverwaltung der Antragsgegnerin entsprechend dimensioniert ist.

Auch aus anderen großen Bundes- und Landesverwaltungen sind zudem umfangreiche Beförderungsverfahren bekannt (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17. Dezember 2012 - OVG 6 S 50.12 -, IöD 2013, 31), die seit Jahren durchgeführt werden und nicht an dem aufgezeigten, schwerwiegenden Mangel leiden. Letztlich ist dies eine Frage sowohl des für die Vorbereitung und Durchführung einer Beförderungsrunde gesteckten Zeitrahmens als auch der angewandten Sorgfalt.

- **OVG NRW, Beschluss, 10.06.2010, - 6 A 534/08 -**

in: DöV 2010, 783 (LS) = PersV 2011, 198

LS: 1. Ist bei einer dienstlichen Beurteilung wegen einer Unterschreitung der Vergleichsgruppenmindestgröße nur eine Anlehnung an die Richtsätze als Orientierungsrahmen möglich, so ist gegen eine rechnerische Ermittlung der maximalen Quoten für die mit Richtsätzen versehenen Gesamturteile nichts einzuwenden, sofern dadurch keine endgültige Festlegung erfolgt.

- **OVG NRW, Urteil, 08.11.2005, - 6 A 1474/04 -**

in: ZBR 2007, 267 = IöD 2006, 220

LS: Das Bestreben zur Einhaltung der Richtsätze für überdurchschnittliche Gesamturteile entbindet nicht von der Verpflichtung zur Erteilung einer im Einzelfall ergebnisrichtigen Beurteilung.

Die Vorgehensweise der Beurteilerkonferenz bezüglich der Vergabe der Spitzennoten sowie die vom Endbeurteiler vorgenommene Absenkung des Gesamturteils des Klägers von 5 Punkten auf 4 Punkte aufgrund der in dem Hauptmerkmal Sozialverhalten vorgenommenen Absenkung auf 4 Punkte hält einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

Vorliegend hat der Dienstherr des Klägers rechtlich zutreffend eine am Statusamt der Besoldungsgruppe A 12 BBesO ausgerichtete Vergleichsgruppe mit 57 Beamtinnen und Beamten gebildet. Hingegen hält die in der Beurteilerkonferenz zur Einhaltung der Richtwerte praktizierte Vorgehensweise einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

Quoten und Grundsatz der Richtigkeit der Beurteilung

Die Erstbeurteilungsvorschläge wichen erheblich von den Richtsatzvorgaben ab. Demnach war zur Einhaltung der Richtsätze eine Reduzierung im 5-Punkte-Bereich und im 4-Punkte-Bereich erforderlich. Indessen bilden diese Richtsätze nur einen Orientierungsrahmen. Der übergeordnete Grundsatz der Richtigkeit der Beurteilung im Einzelfall darf nicht verhindert werden. Das kann u.U. zu einem tendenziellen Widerspruch dieser beiden Prinzipien führen. Demgemäß ist es Aufgabe des Beurteilers, im konkreten Anwendungsfall Richtsatzwahrung und Einzelfallgerechtigkeit miteinander in einen optimalen Ausgleich zu bringen. Dem genügt die Vorgehensweise im Streitfall nicht.

Spitzennote nur für höheres Statusamt unzulässig

Dabei war der gedankliche Ansatz der Beurteilerkonferenz, unter Leistungsaspekten aufgrund der konkreten Verwendung der Beamten zwischen A 13-fähigen und A 12-fähigen Dienstposten weiter zu differenzieren, durchaus sachgerecht. Denn ein höher bewerteter Dienstposten stellt grundsätzlich höhere Anforderungen. Die weitere Vorgehensweise des beklagten Landes verhinderte jedoch zwangsläufig, dass Beamten mit einem A 12-fähigem Dienstposten eine 5-Punkte-Beurteilung zuteil werden konnte. Das beklagte Land hat zunächst allein die Beamten, die einen A 13-fähigen Dienstposten wahrgenommen und mit 5 Punkten vorgeschlagen waren, für die Spitzenwerte in Betracht gezogen. Diese Vorgehensweise hatte zur Folge, dass die Beamten mit A 12-fähigen Dienstposten für eine 5-Punkte-Beurteilung ausschieden, sobald das von der Beurteilerkonferenz auf 5 Personen festgelegte Richtsatzkontingent ausgeschöpft war, wie dies auch geschehen ist. Damit hat das beklagte Land zwar den Richtsatzvorgaben Geltung verschafft, jedoch unter Preisgabe der Einzelfallgerechtigkeit, weil dem Kläger eine Spitzenbeurteilung ohne Rücksicht auf sein individuelles Leistungs- und Befähigungsprofil

zwangsläufig vorenthalten blieb. Die Ergebnisrichtigkeit im Einzelfall blieb dabei zu Lasten des Klägers auf der Strecke.

Im Weiteren verstößt die Vorgehensweise des beklagten Landes auch gegen das Prinzip der Beurteilungswahrheit. Dies ergibt sich aus Folgendem:

Beurteilungswahrheit	Die Absenkung der Bewertung gerade des Hauptmerkmals Sozialverhalten war zum anderen darin begründet, dass eine Herabsetzung der durch den Erstbeurteiler für die Hauptmerkmale 1 und 2 vorgeschlagenen Benotungen vermieden werden sollte, weil der Kläger auch nach Meinung der Beurteilerkonferenz in diesen Hauptmerkmalen „wirklich als herausragend zu beurteilen war“. Der Rückgriff auf das Hauptmerkmal Sozialverhalten erfolgte dabei in der Vorstellung, dass es sich um ein „mildes Hauptmerkmal“ handelte, womit gemeint sein dürfte, dass es - nach Auffassung des Endbeurteilers - im Vergleich zu den anderen Hauptmerkmalen als weniger wichtig einzustufen war. Diese vom Dienstherrn für die Absenkung der Bewertung des Hauptmerkmals Sozialverhalten gegebene weitere Begründung legt offen, dass für die Herabstufung der Note weder der allgemeine Quervergleich noch eine das individuelle Qualifikationsprofil betreffende, vom Vorschlag des Erstbeurteilers abweichende Einschätzung des beim Kläger zu beobachtenden Sozialverhaltens ausschlaggebend waren. In Wahrheit ging es allein darum, die Beurteilung im Gesamtergebnis stimmig zu machen, ohne dem Kläger in den für bedeutsamer erachteten Hauptmerkmalen 1 und 2 zu nahe zu treten. Hieraus folgt, dass die schlechtere Bewertung des Sozialverhaltens nicht der wirklichen Auffassung des Endbeurteilers entsprach und deshalb dem Prinzip der Beurteilungswahrheit zuwider lief.
Prinzip der Beurteilungswahrheit	

● **OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015, - 2 KO 485/14 -**

Richtwerte zulässig	Nach Nr. 4 Abs. 1 der Beurteilungsrichtlinien sollen, um eine einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabes auf untereinander vergleichbare Beamte sicherzustellen, bei der Festlegung des Gesamturteils für periodische Beurteilungen Richtwerte berücksichtigt werden; diese dienen als Rahmen für eine, vor allem auch im Richtwertevergleich, möglichst gerechte Bewertung; sie dürfen jedoch im Einzelfall die Zuordnung des jeweils zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern, können also unter- oder überschritten werden. Die Vomhundertsätze der Richtwerte für das Gesamturteil beziehen sich auf die Gesamtzahl der zu beurteilenden Personen derselben Vergleichsgruppe im Bereich eines Beurteilers; eine Vergleichsgruppe muss mindestens 10 Personen umfassen; können keine genügend großen Vergleichsgruppen gebildet werden, soll bei der Festlegung des Gesamturteils eine Differenzierung angestrebt werden, die sich an den vorbezeichneten Rahmen anlehnt; Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe bilden eine Vergleichsgruppe (Nr. 4 Abs. 3, 4, 5, 7 der Beurteilungsrichtlinien).
10 Personen	

Richtwerte pro Abteilung	Zum einen widerspricht die Bildung der Vergleichsgruppen Nr. 4 Abs. 7 der Beurteilungsrichtlinien, wonach nur Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe eine Vergleichsgruppe bilden können. Indessen wurden durch die Vorlage vom 22. März 2010, die der Staatssekretär unter dem 25. März 2010 zeichnete, den Abteilungsleitern Richtwerte vorgegeben, denen zufolge die Zahl der Bediensteten vorgeschrieben wurde, die in der jeweiligen Abteilung im Gesamturteil 5 Punkte bzw. 4 Punkte erreichen „dürfen“. In den Vergleichsgruppen wurden mithin Beamte verschiedener Laufbahnen und Besoldungsgruppen zusammengefasst.
--------------------------	--

Besoldungsgruppe oder Funktion	Daran ändert auch nichts, dass das Bundesverwaltungsgericht in seiner bisherigen Rechtsprechung eine Vergleichsgruppenbildung nach der Funktionsebene rechtlich nicht beanstandet und als mit höherrangigem Recht vereinbar gehalten hat. Bei der auf diese Weise gebildeten Vergleichsgruppe ist das Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen. Ungeachtet dessen, ob das Bundesverwaltungsgericht hieran unter Berücksichtigung seiner neueren Rechtsprechung festhält, sind die Voraussetzungen für eine Vergleichsgruppenbildung auch danach nicht gegeben, weil hier abteilungsweise und unterschiedslos sämtliche Beamten aller Laufbahnen und Besoldungsgruppen in eine Vergleichsgruppe einbezogen wurden.
--------------------------------	---

Über- und
Unterschrei-
tung möglich

Werden für die einzelnen Verwaltungsbereiche innerhalb der den jeweiligen Beurteilungsbestimmungen unterliegenden Verwaltung Richtsätze in dem Sinne vorgegeben, dass sie nur geringfügig über- oder unterschritten werden dürfen, so setzt dies voraus, dass es sich um hinreichend große Verwaltungsbereiche mit im Großen und Ganzen vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur handelt. Demnach ist es zulässig, wenn die Notenanteile den Beurteilern als für den Gesamtbereich in etwa erwartetes Ergebnis mitgeteilt und damit die Noteninhalte konkretisiert werden. Der Beurteiler darf sich aber nicht zur genauen Einhaltung der Notenanteile als verpflichtet ansehen, wenn ihn dies im Einzelfall von der Erteilung einer zutreffenden besseren Beurteilung abhält.

- **VG Sigmaringen, Urteil, 08.10.2014, - 1 K 1152/13 -**

LS: 1. Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, alle Beschäftigten - also Beamte und Arbeitnehmer - in einer Gruppe zusammenzufassen, wenn es um die Bildung von Richtwerten für die Vergabe bestimmter Notenstufen geht.

2. Die Regelung in § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV über die Prozentsätze, die auf die beiden höchsten Noten entfallen können, ist abschließend.

3. Eine abweichende Regelung in Beurteilungsrichtlinien ist damit nicht zulässig und lässt auch keine pauschale Unterschreitung der dort vorgegebenen Quoten - anders als im konkreten Beurteilungsverfahren - zu.

- **VG Stuttgart, Beschluss, 19.02.2014, - 12 K 4747/13 -**

in: IöD 2014, 110 (LS)

LS: Die für die Erstellung von Regelbeurteilungen zu beachtenden Richtwerte für die Vergabe von Spitzenbeurteilungen müssen sich auch bei Anlassbeurteilungen niederschlagen (vgl. BVerwG, Urteil vom 22.11.2012 - 2 VR 5/12).

- **Fazit zu Richtsätze/Quoten**

Richtsätze/Quoten sind als Verdeutlichung des Beurteilungsmaßstabs zulässig.

Voraussetzungen für die Anwendung sind:

1. eine hinreichend große Zahl der zu Beurteilenden. (Nach den Beurteilungsrichtlinien des Innenministeriums NRW vom 09.11.1995 z. B. mindestens 30 zu Beurteilende). Nach BVerwG, Beschluss vom 25.10.2011 - 1 SB 51/10 - ist eine Vergleichsgruppe von 20 Personen „am unteren Rand der noch akzeptablen Gruppengröße“. Zu klein in jedem Fall 4 Personen bzw. wohl auch 14 oder 18 Personen (BVerwG, Beschluss vom 25.10.2011 - 1 WB 51/10 -). Im BVerwG vom 24.11.2005 hielt das Gericht eine Vergleichsgruppe von 24 Personen noch für zu klein.
Kritisch daher Beurteilungsrichtlinien Thüringen mit einer Größenordnung von nur 10 Personen, vgl. auch OVG Thüringen, Urteil vom 08.12.2015.
2. im Großen und Ganzen vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur hinsichtlich Laufbahn und Besoldungsgruppe,
3. geringfügige Über- und Unterschreitungen der Prozentsätze müssen möglich sein.

Das OVG NRW hat mit Beschluss vom 15.03.2013 klargestellt, dass es nicht zulässig ist, durch Beurteilungsvorgabe nur so viele Spitzennoten zuzulassen wie Beförderungsstellen zur Verfügung stehen, Verbot der „Synchronisierung“.

Richtsätze für Regelbeurteilungen müssen sich auch bei Anlassbeurteilungen niederschlagen.

- Absenkung der Note nach Beförderung oder Laufbahnaufstieg

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.07.2014, - 10 B 10320/14.OVG -**

in: lÖD 2014, 212

LS: 2. Eine Leistungssteigerung im höheren Statusamt, die weniger als zwei Jahre nach der Beförderung festgestellt wird, bedarf in der dienstlichen Beurteilung einer besonderen Plausibilisierung.

Absenkung
nach
Beförderung

Ein weiteres besonderes Begründungserfordernis für die dem Beigeladenen zuerkannte höhere Gesamtnote ergibt sich daraus, dass er nach seiner Beförderung erstmals in dem Statusamt R 3 beurteilt wurde. Denn gemäß Nummer 6.6 Beurteilungs-VV des Ministeriums der Justiz treten zu Beurteilende nach einer Beförderung in eine neue Vergleichsgruppe ein, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Deshalb führen nach einer Beförderung gleichbleibende Leistungen im neuen Amt regelmäßig dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt mit einer schlechteren Note schließt (Beschluss des Senats vom 12. September 2000 -10 B 10318/07-). Wenn auch dieser Erfahrungssatz keine generelle Bedeutung beanspruchen kann, gibt er doch im Allgemeinen einen plausiblen Anhalt für eine Leistungsbewertung. Auch das Bundesverfassungsgericht nimmt einen strengeren Maßstab für eine Beurteilung in einem höheren Statusamt an (BVerfG, Beschluss vom 04. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12; BVerfG, Beschluss v. 20. März 2007 - 2 BvR 2470/06 -). Folglich kann eine höhere Gesamtnote in einer nach der Beförderung erstmals erstellten Beurteilung nur beim Vorliegen besonderer Gründe gerechtfertigt sein, welche der Dienstherr im Beurteilungstext hinreichend plausibilisieren muss.

Strengerer
Maßstab
der höheren
Besoldungs-
gruppe

Besondere
Plausibilisie-
rung

Auch diese in einem höheren Statusamt vom Dienstherrn festgestellte außergewöhnliche Leistungssteigerung bedarf - zusätzlich zu den erhöhten Begründungsanforderungen wegen des kurzen Beurteilungszeitraums - einer besonderen Plausibilisierung in der Beurteilung des Beigeladenen. Dieser - gewissermaßen doppelten - Begründungspflicht ist der Antragsgegner nicht im erforderlichen Maß nachgekommen, so dass die in der Anlassbeurteilung des Beigeladenen vergebene Gesamtnote 2.1 nicht ausreichend nachvollziehbar ist.

Leistungsbild
über längeren
Zeitraum

Zwar hat der Antragsgegner mit den genannten und weiteren, vergleichbaren Ausführungen eine positive Entwicklung der Leistungen des Beigeladenen im Amt eines Präsidenten des Landgerichts plausibel gemacht und sein aktuelles Leistungsbild ausführlich beschrieben. Dies und die damit verbundene Bestätigung außergewöhnlicher Leistungen reichen aber nicht aus, um die Vergabe der Gesamtnote 2.1 zu rechtfertigen. Denn das aktuelle Leistungsbild hat grundsätzlich nur dann hinreichende Aussagekraft für die Bewertung, wenn es sich über den schon genannten Zweijahreszeitraum hinweg manifestiert hat und sich nicht in punktuellen Leistungsänderungen erschöpft. Eine genügende Begründung dafür, warum im Falle des Beigeladenen ausnahmsweise schon eineinhalb Jahre nach der letzten Beurteilung und nach lediglich 14 Monaten im Amt eines Landgerichtspräsidenten eine konstante und umfassende Leistungssteigerung im Vergleich zu seiner vorangegangenen Beurteilung angenommen werden kann, enthält die Beurteilung vom 12. Juni 2014 nicht. Vielmehr erschöpft sie sich in der Feststellung einer deutlich angestiegenen Leistungsentwicklung in den 14 Monaten, in denen der Beigeladene das Amt eines Präsidenten des Landgerichts bekleidet und in dem Hinweis auf Nummer 2.1.4 Beurteilungs-VV, ohne die erforderliche Verfestigung seiner Leistungen ausreichend zu erläutern.

- **OVG R.-P., Beschluss, 12.09.2000, - 10 A 11056/00 -**

in: IöD 2001, 27 = NVwZ-RR 2001, 255 = DöD 2001, 263 = ZBR 2002, 63

LS: Hat der Beamte nach einer Beförderung seine Leistungen nicht gesteigert, so führt dies regelmäßig dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als zuvor im niedriger eingestuftem Amt.

Kurze Zeit
im neuen
Amt

... Die Kammer hat nämlich die Klage vorrangig mit der Begründung abgewiesen, die Erwägung der Beklagten, der Kläger habe seit seiner letzten Beförderung erst einen kurzen Zeitraum in seinem neuen Amt zurückgelegt und sich daher noch nicht von den Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe durch herausragende Leistungen abheben können, sei rechtlich nicht zu beanstanden, weil dieser Überlegung der Erfahrungssatz zugrunde liege, dass die Anforderungen eines Amtes regelmäßig mit dessen Wertigkeit, die in der besoldungsrechtlichen Einstufung zum Ausdruck komme, stiegen. Es sei deshalb nachvollziehbar, also in dem vom Kläger gewünschten Sinne hinreichend plausibel gemacht, dass der Kläger gerecht beurteilt worden sei, nachdem er in dem aktuellen Leistungsnachweis sogar die gleiche Note erhalten habe wie in der letzten dienstlichen Beurteilung vor seiner Beförderung. Gegen die Richtigkeit dieser Ausführungen des angegriffenen Urteils bestehen keinerlei Zweifel. Sie stehen vielmehr in völligem Einklang mit der hierzu in Literatur und Rechtsprechung, einschließlich derjenigen des beschließenden Senats vertretenen einhelligen Meinung.

Beförderung
= andere Ver-
gleichsgruppe
= höherer
Maßstab

Danach fällt der Beamte, sobald er befördert worden ist, ohne Rücksicht darauf, wie kurz die danach bis zum Beurteilungsstichtag verbleibende Zeit ist, aus dem Kreis der vor der Beförderung mit ihm zu vergleichenden Beamten heraus und tritt in den Kreis der nunmehr mit ihm zu vergleichenden Beamten des Beförderungsamtes ein. Dementsprechend ist für ihn nicht nur ein höherer Maßstab anzulegen, sondern auch eine andere Vergleichsgruppe in den Blick zu nehmen, die überwiegend aus im Beförderungsamt schon erfahreneren, leistungsstärkeren Beamten bestehen wird. Hat der beförderte Beamte seine eigenen Leistungen nicht weiter gesteigert, so führt dies regelmäßig dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen niedriger eingestuftem Amt (vgl. hierzu u.a. den Beschluss des Senats vom 20.06.2000 - 10 B 11025/00). ...

- **ebenso zur Absenkung der Note nach Beförderung, wenn eine Leistungssteigerung nicht feststellbar ist: VG Mainz, Beschluss vom 19.12.2014 - 4 L 1467/14.MZ -; OVG NRW, Beschluss vom 29.07.2004 - 6 B 1212/04 - in: ZBR 2005, 359 (nur LS); OVG NRW, Urteil vom 16.04.2007 - 1 A 1789/06 - in: RiA 2007, 27; Hess. VGH, Beschluss vom 27.09.2007 - 1 UZ 1158/07 - in: RiA 2008, 133**

- **OVG R.-P., Urteil, 15.01.1992, - 2 A 11889/91 OVG -**

Ferner ist der Oberfinanzpräsident entgegen der Auffassung des Klägers von Rechts wegen nicht daran gehindert gewesen, bei seiner Entscheidung über die Gesamtbewertung zu berücksichtigen, dass der Vergleich von dienstjungen Beamten mit in derselben Besoldungsgruppe vorbeurteilten Beamten in aller Regel dazu führt, dass ein Anschluss an die in der Vorbeurteilung erreichte Gesamtbewertung noch nicht gefunden werden kann, wenn nicht in der neuen Besoldungsgruppe bereits nach kurzer Zeit eine erhebliche Leistungssteigerung eingetreten ist. Der Oberfinanzpräsident hat zu Recht darauf abgestellt, dass die Leistungen eines Beamten im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung an den Anforderungen seines statusrechtlichen Amtes zu messen sind. Seiner Entscheidung liegt ferner die zutreffende Überlegung zugrunde, dass demzufolge ein dienstjüngerer Beamter, der erst im Laufe des maßgeblichen Beurteilungszeitraums befördert worden ist, nur durch eine erhebliche Leistungssteigerung nach kurzer Zeit den Anschluss an die in der Vorbeurteilung erzielte Gesamtbewertung erreichen kann. Demgegenüber verkennt der Kläger den Sinn dieser Erwägungen, die der Einhaltung eines einheitlichen gleichmäßigen Maßstabs dienen, wenn er der Auffassung ist, die Gesamtbewertung sei allein wegen der Kürze der Bewährungszeit von 22 Monaten herabgesetzt worden.

22 Monate
= dienstjung

- ebenso zur Absenkung der Note bei dienstjungen Beamten: OVG R.-P., Urteil vom 15.02.2002 - 10 A 11751/01 - in: IöD 2002, 134; OVG R.-P., Urteil vom 30.09.1992 - 2 A 10724/92.OVG - in: RiA 93, 31 = AS RP-SL 24, 51

- **VG Mainz, Beschluss, 19.12.2014, - 4 L 1467/14.MZ -**

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen müssen einen objektiven Leistungsvergleich ermöglichen.

2. In der dienstlichen Beurteilung ist eine während des Beurteilungszeitraums erfolgte Beförderung zwingend zu berücksichtigen.

Abgesehen von den unterschiedlichen Beurteilungszeiträumen erlaubt die Anlassbeurteilung der Beigeladenen aber vor allem deshalb keinen objektiven Leistungsvergleich, weil der Beigeladene im Laufe des Beurteilungszeitraums der Anlassbeurteilung ein höheres Statusamt verliehen wurde und dies der Regelbeurteilung weder formal noch inhaltlich entnommen werden kann. Die Anlassbeurteilung der Beigeladenen erfasst den Beurteilungszeitraum vom 12. März 2012 bis 10. Oktober 2014. Wie bereits erwähnt, wurde die Beigeladene am 18. Mai 2013 zur Ministerialrätin befördert, ohne dass dies der Beurteilung entnommen werden könnte. Eine Beurteilung ist aber fehlerhaft, wenn in ihr nicht berücksichtigt wurde, dass der Beurteilte während des Beurteilungszeitraums befördert wurde und die Beurteilung sich daher auf zwei unterschiedliche in diesem Zeitraum innegehabte Statusämter bezieht. Dies muss zwingend bei der Beurteilung berücksichtigt werden (OVG Thüringen, Beschluss vom 8. April 2011 - 2 EO 192/09 -).

Berücksichtigung der Beförderung

- **VG Koblenz, Urteil, 24.09.1992, - 6 K 1321/91.KO -**

Absenkung bei gleichbleibender Leistung

Auch bei gleichbleibend guten Leistungen des Beamten ist mit Steigen der Anforderungen in einem Beförderungsamt im Vergleich mit anderen, diese höheren Anforderungen erfüllenden Kollegen erfahrungsgemäß gerade in der Steuerverwaltung eine gegenüber der früheren Beurteilung in dem geringerwertigen Amt niedrigere Gesamtnote gerechtfertigt.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 23.03.2004, - 4 S 1165/03 -**

in: DöV 2004, 891 = RiA 2005, 136

LS: 1. Es ist zulässig, das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil (Note) bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen, wenn der Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert hat.

2. Ein vom Dienstherrn entsprechend vorgegebener Bewertungsmaßstab verstößt nicht gegen allgemein anerkannte Beurteilungsgrundsätze, wenn dieser mit Rücksicht auf die individuelle Leistungsbeurteilung Ausnahmen von der Notenabsenkung zulässt.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 01.08.1979, - IV 2152/77 -**

in: Justiz 79, 412

LS: Trotz gleichbleibender Leistung kann sich bei einer späteren Beurteilung die Beurteilungsnote ändern, wenn der Beamte befördert worden ist und die spätere Beurteilung die Leistung im Beförderungsamt betrifft.

Höherer
Maßstab
trotz gleicher
Tätigkeit

Hieraus folgt, dass bei der Beurteilung der Beamten als Vergleichsmaßstab die dienstlichen Anforderungen zu berücksichtigen sind, die an Beamte derselben Besoldungsgruppe gestellt werden. Hierbei sind diese dienstlichen Anforderungen nicht allein nach abstrakten Vorstellungen festzulegen, sondern es ist das gegebene Leistungsniveau aller Beamten der betreffenden Besoldungsgruppe im Auge zu behalten. Eine solcher Art geregelte Beurteilungspraxis kann regelmäßig dazu führen, dass die als Vergleichsmaßstab zu berücksichtigenden dienstlichen Anforderungen mit der Besoldungsgruppenzugehörigkeit des zu beurteilenden Beamten wachsen, und zwar auch dann, wenn sich seine dienstlichen Aufgaben als solche nicht ändern. Ein Beamter wird also nach seiner Beförderung bei der Erfüllung gleichbleibender dienstlicher Aufgaben regelmäßig bessere Leistungen erbringen müssen, um dieselbe Beurteilungsnote, wie bisher, zu erhalten.

Hinweis bei
gleicher
Leistung

Diese Methode hat allerdings den von der Klägerin hervorgehobenen Nachteil, dass ein Beamter nach seiner Beförderung bei individuell gleichbleibender Leistung wegen der Änderung des Vergleichsmaßstabes ungünstiger dasteht. Dies könnte den Eindruck einer Leistungsver schlechterung erwecken. Jedoch wird dieser Nachteil rechtlich ausreichend ausgeglichen, wenn nach den Beurteilungsrichtlinien (Abschnitt III A Abs. 3) verfahren und der Beurteilung ein Vermerk beigefügt wird, wonach die niedrigere Note nicht durch einen Leistungsabfall, sondern durch den geänderten Vergleichsmaßstab bedingt ist. Dies ist bei der Klägerin geschehen.

- **BayVGH, Beschluss, 18.04.2018, - 3 CE 18.618 -; juris**

LS: 2. Es begegnet keinen durchgreifenden Bedenken, wenn sich der Kläger nach seiner Beförderung von BesGrp A10 in ein Amt der BesGrp A11 den gestiegenen Anforderungen einer neuen Vergleichsgruppe stellen muss und dementsprechend schlechter als bisher beurteilt wird.

Höherer
Leistungs-
standard nach
Beförderung

Neue
Vergleichs-
gruppe nach
Beförderung

Soweit der Antragsteller meint, eine Verschlechterung um drei Punkte lasse sich nicht mit dem Anliegen eines anderen Beurteilungsmaßstabes begründen, begegnet es keinen durchgreifenden Bedenken, dass es sich nach seiner Beförderung von BesGrp A10 in ein Amt der BesGrp A11 den gestiegenen Anforderungen einer neuen Vergleichsgruppe stellen musste (BayVGH, Beschluss vom 08.01.2018 - 3 CE 17.2188 - juris) und dementsprechend schlechter als bisher beurteilt worden ist.

- **Hess. VGH, Urteil, 28.08.2013, - 1 A 1274/12 -**

in: DöV 2014, 167

LS: 3. Eine Notenherabsetzung nach einem Praxisaufstieg kann im Hinblick auf die damit einhergehende Änderung der für die Beurteilung des Beamten maßgeblichen Vergleichsgruppe zulässig sein. Sie muss jedoch plausibel begründet werden.

- **Hess. VGH, Beschluss, 07.11.2005, - 1 UE 3659/04 -**

in: IöD 2006, 148 = RiA 2006, 124

Absenkung
auch bei
unveränderter
Tätigkeit

Es stellt ferner keinen Beurteilungsfehler dar, dass die Beurteilungsnoten des Klägers im Hinblick auf seine während des Beurteilungszeitraums erfolgte Beförderung in ein höherwertiges Amt trotz unveränderter dienstlicher Aufgabenstellung in einem gewissen Maße abgewertet worden sind. Das ist entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts in den Fällen der sog. gebündelten Dienstpostenbewertung grundsätzlich auch dann zulässig, wenn mit der Beförderung nicht zugleich die Übertragung anspruchsvollerer dienstlicher Aufgaben verbunden war; denn an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes sind von vornherein höhere Erwartungen an Leistung und Befähigung zu stellen, die zum einen seine Höherstufung im Statusamt rechtfertigen und zum anderen dem Standard entsprechen, den seine Zugehörigkeit zu einer leistungsstärkeren Vergleichsgruppe nunmehr bedingt (vgl. dazu BVerwG, ZBR 2000, 341 unter Bezugnahme auf BVerwG, ZBR 1980, 323; VGH Baden-Württemberg, RiA 2005, 136).

Hat ein beförderter Beamter seine bisher gezeigten Leistungen nicht gesteigert, so kann die Beurteilung im neuen Amt auch in solchen Fällen schlechter ausfallen als diejenige im bisherigen, niedriger eingestuften Amt, weil die Leistungsbewertung sich nicht am Aufgabenbereich des Dienstpostens, sondern an den Anforderungen der Laufbahn- und Besoldungsgruppe, mithin des statusrechtlichen Amtes auszurichten hat (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, IöD 2001, 27).

- **Nds. OVG, Urteil, 09.02.2010, - 5 LB 497/07 -**

in: DVBl 2010, 528 (LS) = ZBR 2010, 284 (LS) = RiA 2010, 166

LS: 2. Es genügt den Anforderungen des Plausibilitätsgebots, wenn die Beurteiler die vor der Beförderung des Beamten im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen gemessen an dem am Beurteilungsstichtag höheren statusrechtlichen Amt im Vergleich zur Vorbeurteilung des Beamten um eine Wertungsstufe herabsetzen, wenn der Beamte seine Leistungen nicht gesteigert hat.

- **OVG NRW, Beschluss, 06.12.2010, - 6 A 596/10 -**

in: DVBl 2011, 313 (LS) = DöV 2011, 451 (LS)

LS: 3. Das in Nr. 9.2 Abs. 1 Satz 4 BRL Polizei NRW angestrebte Ziel, in der Beurteilerbesprechung leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare Beurteilungen zu erreichen, ist gerade in Fällen der Herabstufung nicht ohne eine hinreichende Kenntnis des individuellen Leistungsbildes des jeweiligen Beamten zu verwirklichen.

Individuelle
Betrachtung
bei Herab-
stufung

Auch die Auffassung des beklagten Landes, dem Richtliniengeber komme es bei der Beurteilerbesprechung, wie die Teilnahme u.a. der Gleichstellungsbeauftragten zeige, mehr auf den vergleichenden Blick an als auf die Fähigkeit, jedes Einzelmerkmal beurteilen zu können, greift zu kurz. Zutreffend ist zwar, dass maßgeblicher Zweck der Beurteilerbesprechung die Herstellung und Anwendung einheitlicher Maßstäbe in der Vergleichsgruppe ist. Dies ist aber ohne eine Betrachtung des individuellen Leistungsbildes, gerade in Fällen der Herabstufung, nicht durchführbar. Folgerichtig verlangt Nr. 9.2 Abs. 1 Satz 3 BRL Pol a.F. auch die Heranziehung personenbezogener Bediensteter.

Keine
generelle
Herabstufung

Soweit das beklagte Land den Eindruck einer zu milden Beurteilungspraxis beim Erstbeurteiler des Klägers ausgemacht haben will, mag dies Anstoß sein, sich mit dessen Beurteilungsvorschlägen vertieft auseinanderzusetzen. Eine Häufung überdurchschnittlicher Beurteilungsvor-

schläge ist jedoch für sich betrachtet keine hinreichende Grundlage für eine generelle Herabstufung der von diesem Beurteiler stammenden Vorschläge. Entscheidend bleibt allein, wie sich das individuelle Leistungsbild des Beamten im Verhältnis zu den Beamten seiner Vergleichsgruppe darstellt.

- **OVG NRW, Beschluss, 04.06.2010, - 6 B 603/10 -**

in: DVBl 2010, 1389 (LS) = DöV 2010, 983 (LS)

LS: 1. Es bedarf nach den Beurteilungsrichtlinien der Polizei in Nordrhein-Westfalen keiner besonderen Begründung, wenn eine Beurteilung um zwei Notenstufen schlechter ausfällt als die Vorbeurteilung des Beamten im zuvor bekleideten rangniedrigeren Amt.

2. Eine „Regelvermutung“ des Inhalts zugrunde zu legen, dass das Ergebnis der ersten Beurteilung im statusrechtlichen Amt nach einer Beförderung ohne Rücksicht auf die zuvor erteilte Beurteilung grundsätzlich auf 3 Punkte lautet, ist jedoch fehlerhaft.

- **OVG NRW, Beschluss, 29.10.2008, - 6 B 1131/08 -**

in: DöD 2009, 74

LS: Es erschließt sich nicht von selbst, dass die abstrakten Anforderungen an einen Oberkommissar gegenüber denen an einen Kommissar derart steigen, dass nach einer Beförderung des Amtsinhabers, der zuvor die Spitzennote erreicht hatte, bei einer Beurteilung im Beförderungsamtsamt trotz gleich gebliebener Leistung eine gegenüber der letzten Beurteilung im Amt des Kommissars um zwei Stufen niedrigere Note zu vergeben wäre.

Es erschließt sich nicht von selbst, dass die abstrakten Anforderungen des Statusamtes, die an einen Oberkommissar zu stellen sind, gegenüber den an einen Kommissar zu stellenden Anforderungen derart steigen, dass nach einer Beförderung des Amtsinhabers, der zuvor die Spitzennote erreicht hatte, bei einer Beurteilung im Beförderungsamtsamt trotz gleich gebliebener Leistung eine gegenüber der letzten Beurteilung im Amt des Kommissars um zwei Stufen niedrigere Note zu vergeben wäre.

Einheitsnote
nach
Beförderung
zweifelhaft

Abgesehen davon folgt aus diesen empirischen Befunden nicht die Sachgerechtigkeit der vom Antragsgegner vorgenommenen Gewichtung der in verschiedenen Statusämtern erteilten Beurteilungen. Sie zeigen vielmehr lediglich, dass es offensichtlich gängige Praxis des Antragsgegners ist, die Beamten bei ihrer erstmaligen Beurteilung im Beförderungsamtsamt zumeist mit der Durchschnittsnote von drei Punkten zu beurteilen. Diese Vorgehensweise ist rechtlich zweifelhaft. Es ist nicht nachvollziehbar, dass sowohl denjenigen, die im rangniedrigeren Amt zuletzt Spitzenbeurteilungen erhalten haben, als auch denjenigen, die in diesem Amt nur durchschnittlich beurteilt worden sind, im Beförderungsamtsamt ganz überwiegend derselbe Leistungs- und Befähigungsstand bescheinigt wird.

Differenzierte
Beurteilung
auch nach
Beförderung

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass - jedenfalls nach einer gewissen Einarbeitungsphase - die Leistungen eines im rangniedrigeren Amt mit der Spitzennote beurteilten Beamten nach der Beförderung auch im ranghöheren Amt überdurchschnittlich sind oder sogar das Spitzenniveau erreichen. Dass das Beförderungsamtsamt höhere Anforderungen stellt, steht dem nicht entgegen, denn der Beamte hat mit seinen Spitzenleistungen im rangniedrigeren Amt sein Leistungs- und Befähigungspotenzial möglicherweise noch nicht ausgeschöpft. Hinzu kommt, dass bei den hier maßgeblichen Beförderungen von Ämtern der Besoldungsgruppe A 9 BBesO in Ämter der Besoldungsgruppe A 10 BBesO die Verleihung des höherwertigen Amtes - trotz prinzipiell höherer Leistungsanforderungen - regelmäßig gerade nicht mit einem eine (längere) Einarbeitungsphase verlangenden Aufgabenwechsel verbunden ist.

- **OVG NRW, Urteil, 22.06.1998, - 6 A 6370/96 -**

in: RiA 2000, 94

Vergleich
Dienstälterer
mit Dienst-
jüngeren

...Mit Bezug auf die dienstjüngeren Bediensteten liegt kein Verstoß gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe vor. Die längere Verweildauer im jeweiligen Beförderungsamt kann zwar für sich gesehen kein Grund sein, eine bessere Notenstufe zu geben. Die am Beurteilungsverfahren beteiligten Bediensteten haben sich bei der Vergabe der Notenstufen aber (u.a.) von der zutreffenden Erwägung leiten lassen, dass sich die größere Diensterfahrung eines dienstälteren Beamten im Leistungsbild niederschlägt und darüber hinaus auch der guten Leistung des deutlich dienstälteren Beamten im Vergleich mit dem deutlich dienstjüngeren Beamten unter Leistungsgesichtspunkten die größere Aussagekraft zukomme, was eine bessere Beurteilung rechtfertigt. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die größere Erfahrung des dienstälteren Beamten in einer größeren Quantität oder Qualität z.B. bei den Betriebsprüfungen niedergeschlagen hat. Allein die Tatsache, dass ein deutlich dienstälterer Beamter einen hohen Leistungsstand über Jahre aufrechterhalten hat, lässt seine fachliche Leistung gegenüber der Leistung der deutlich dienstjüngeren Beamten hervortreten.

Ausnahme
möglich

Es ist nichts dafür ersichtlich, dass der Dienstvorgesetzte bei der Bildung der Rangfolge und der Vergabe der Notenstufe den Gesichtspunkten der Erfahrung und Bewährung im Beförderungsamt ein übermäßiges Gewicht zuerkannt hätte. Der Hinweis des Zeugen A. auf denkbare Ausnahmen veranschaulicht, dass die Möglichkeit und Notwendigkeit gesehen wurde, auch bei dienstjungen Beamten eine schon zu Beginn der Bewährung im Beförderungsamt gezeigte Leistung und anhaltende Leistungsbereitschaft besonders zum Ausdruck zu bringen. ...

- **OVG Saarland, Beschluss, 26.07.2007, - 1 B 304/07 -**

in: PersV 2008, 31

Absenkung
nach
Beförderung

Es entspricht der zuständigen Senatsrechtsprechung auch und gerade für den Bereich der saarländischen Finanzverwaltung, dass die Anknüpfung der dienstlichen Beurteilung an die Anforderungen des am Beurteilungstichtag innegehabten statusrechtlichen Amtes es als einleuchtend erscheinen lässt, wenn die Leistungen eines Beamten, der nach einer Beförderung erstmals in dem höheren statusrechtlichen Amt beurteilt wird, weniger gut als bei seiner der Beförderung vorausgegangenen Beurteilung beurteilt werden.

Denn es ist ohne weiteres nachvollziehbar, dass ein Beamter, der nach einer Beförderung erstmals mit den durchweg länger der höheren Besoldungsgruppe zugehörigen und deshalb erfahreneren Beamten zu messen ist, bei dem vorzunehmenden Eignungs- und Leistungsvergleich häufig mehr oder weniger stark abfällt mit der Folge, dass er sowohl im Gesamturteil als auch in den einzelnen Beurteilungsmerkmalen regelmäßig ungünstiger abschneidet als zuvor (vgl. zuletzt Beschluss des Senats vom 10.04.2007 - 1 A 22/07); es handelt sich hierbei um einen in der Rechtsprechung allgemein anerkannten Beurteilungsgrundsatz, vgl. u.a. BVerwG, Urteil vom 27.10.1988 - 2 A 2.87 -; OVG Koblenz, Beschluss vom 12.09.2000 - 10 A 11056/00 -, ZBR 2002, 63, und VGH Mannheim, Urteil vom 23.03.2004 - 4 S 1165/03 -, DöV 2004, 891).

Einzelfall-
prüfung

Für die Rechtmäßigkeit der einzelnen Beurteilung ist entscheidend, dass der erwähnte Grundsatz nicht schematisch angewandt, sondern in jedem Einzelfall geprüft wird, ob die erwähnte Regelvermutung zutrifft oder nicht.

- **OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015, - 2 KO 485/14 -**

Absenkung nach Beförderung, Einzelfallprüfung

Hinzu kommt, dass nach der Rechtsprechung des Senats, auf die das Verwaltungsgericht bereits hingewiesen hat, das Anlegen eines höheren Bewertungsmaßstabs in der Regel zwar dazu führen wird, dass bei gleichbleibenden Leistungen die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt, als diejenige im vorangegangenen, niedriger eingestuftem Amt. Gleichzeitig ist jedoch zu beachten, dass dieser Erfahrungswert nicht schematisch angewandt werden darf, sondern in jedem Einzelfall zu prüfen ist (Beschluss des Senats v. 08.04.11 - 2 EV 192/09 -).

- **OVG Thüringen, Beschluss, 08.04.2011, - 2 EO 192/09 -**

LS: 1. Zum Aussagewert einer Beurteilung, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum befördert wurde.

Angabe Zeitpunkt der Beförderung

Der Aussagewert der Beurteilung hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit Beurteilungen anderer Beamter ist aber dann nicht mehr gewährleistet, wenn ein solcher Beamter am Maßstab des ihm im Zeitpunkt des Beurteilungszeitraums jeweils übertragenen statusrechtlichen Amtes beurteilt und der Tatbestand der Beförderung des Beamten nicht hinreichend deutlich in der Beurteilung erkennbar wird. Das bedeutet, dass die Beurteilung nicht nur den allgemeinen Beurteilungszeitraum, regelmäßig die Zeit zwischen zwei Beurteilungsstichtagen enthalten muss, sondern ergänzend auch noch der Zeitpunkt der Übertragung des höherwertigen Amtes in die Beurteilung Eingang gefunden haben soll. Damit wird erst hinreichend erkennbar, in welchem zeitlichen Umfang der Beamte während des Beurteilungszeitraums mit den Dienstgeschäften des Beförderungsamtes, das den Maßstab vorgibt, befasst gewesen ist. Der am Stichtag vorgenommene Leistungsvergleich, dessen Aussage einen gewissen Anspruch auf Absolutheit erhebt, enthält so eine die Aussage verdeutlichende, diese gewissermaßen auch relativierende Komponente.

Statusamtsbezogene Beurteilung

Dass in den Personalangaben der Beurteilung das aktuelle Statusamt der Beigeladenen zu 1. bezeichnet ist, folgt bereits aus der Notwendigkeit, dass bei der Regelbeurteilung die Anforderungen des im Beurteilungszeitpunkt innegehaltenen Amtes maßgebend sind.

Regel: Absenkung nach Beförderung

Freilich kann ein Beamter auch nach einer Beförderung - etwa hierdurch zusätzlich motiviert - Leistungen zeigen, die die Vergabe gleicher Notenstufen wie in der Vorbeurteilung im niedrigeren Statusamt verdienen. Allerdings fällt ein Beamter, sobald er befördert worden ist, aus dem Kreis der vor der Beförderung mit ihm zu vergleichenden Beamten des Beförderungsamtes heraus und tritt in den Kreis der nunmehr mit ihm zu vergleichenden Beamten des Beförderungsamtes ein. Da an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes höhere Erwartungen im Hinblick auf dessen Leistung und Befähigung zu stellen sind und eine andere Vergleichsgruppe in den Blick zu nehmen ist, die überwiegend aus im Beförderungsamte schon erfahreneren Beamten besteht, wird das Anlegen eines höheren Bewertungsmaßstabes, wenn der beförderte Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert hat, in der Regel dazu führen, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen niedriger eingestuftem Amt. Das gilt auch dann, wenn der Beamte auf demselben Dienstposten befördert worden ist und dieselben Aufgaben wie zuvor wahrnimmt (vgl. VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 23. März 2004 - 4 S 1165/03 -; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 12. September 2000 - 10 A 11056/00 -; OVG Saarland, Beschluss vom 26. Juli 2007 - 1 B 304/07 -).

Begründung für gleiche Note

Auch wenn dieser Erfahrungswert nicht schematisch angewandt werden darf, sondern in jedem Einzelfall zu prüfen ist, ist in der Regel eine nachvollziehbare Begründung zu erwarten, wenn einem beförderten Beamten in der Beurteilung die gleichen Noten gegeben werden, wie er sie vor seinem Aufstieg in das höhere Statusamt erhielt.

- **VG Gelsenkirchen, Beschluss, 22.02.2011, - 1 L 1415/10 -**

in: IöD 2011, 79

Allgemeine
Vergabe von
3 Punkten
nach
Beförderung
unzulässig

Die gegenüber der Regelbeurteilung des Antragstellers zum Stichtag 01.08.2008 um zwei Notenstufen niedrigere Bewertung im Gesamturteil der Anlassbeurteilung ist insbesondere deshalb erheblichen Plausibilitätszweifeln ausgesetzt, weil sämtliche aus Anlass der ausstehenden Beförderungsentscheidung beurteilten Beamten im Gesamturteil mit 3 Punkten bewertet wurden. Die Annahme des Antragstellers, der Antragsgegner habe unzulässigerweise eine Regelvermutung mit dem Inhalt, dass das Ergebnis der ersten Beurteilung im statusrechtlichen Amt nach einer Beförderung ohne Rücksicht auf die zuvor erteilte Beurteilung grundsätzlich auf 3 Punkte laute, zugrunde gelegt, wird durch dieses Ergebnis stark indiziert.

Ein Vergleich der den aus Anlass der ausstehenden Beförderungsentscheidung beurteilten Beamten zum Stichtag 01.08.2008 und nunmehr im Rahmen der Anlassbeurteilung zuerkannten Bewertungen der Hauptmerkmale bestärkt diesen Eindruck. (...) Dieser Gegenüberstellung lässt sich entnehmen, dass sämtliche aus Anlass der ausstehenden Beförderungsentscheidung beurteilten Beamten nur in maximal einem Hauptmerkmal mit vier Punkten bewertet worden sind, während einige von ihnen in der Regelbeurteilung zum Stichtag 01.08.2008 noch in zwei der drei bzw. vier Hauptmerkmalen mit der Spitzennote von 5 Punkten beurteilt waren.

Es ist jedoch nicht ohne weiteres nachvollziehbar, dass keiner der im rangniedrigeren Amt A 9 BBesO in zwei von drei bzw. vier Hauptmerkmalen mit der Spitzennote beurteilten Beamten im ranghöheren Amt A 10 BBesO auch in mehr als einem Hauptmerkmal eine über dem Durchschnitt liegende Note erhalten hat.

- Das Gesamturteil (Note) - Schlüssigkeit - Plausibilisierung - Benennung von Vergleichsfällen - Beurteilungen Dritter - Arithmetisierungsverbot

- **BVerwG, Urteil, 01.03.2018, - 2 A 10/17 -; juris**

LS: 1. Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung steht auch in einer Wechselbeziehung zur Obliegenheit des Beamten, Einwände gegen deren Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit darzulegen. Hält der Beamte die Erläuterung seiner dienstlichen Beurteilung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält.

- **BVerwG, Beschluss, 21.12.2016, - 2 VR 1/16 -**

in: IöD 2017, 38

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen müssen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen; dies gilt auch, wenn sich die zur Beurteilung berufene Person aus organisatorischen oder personellen Gründen ändert. Die nicht unerhebliche Verschlechterung im Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bedarf daher einer Begründung.

2. Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen, anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren.

Begründung
einer
erheblichen
Verschlechterung

Die Leistung eines Beamten kann daher nicht von einem Beurteiler mit der Höchststufe 9 bewertet, nachfolgend aber von einem neuen Beurteiler mit einem Gesamturteil von 7 versehen werden (die beim BND regelmäßig nicht mehr zur Berücksichtigung in einem Auswahlverfahren führt). Eine derartig erhebliche Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung ist vielmehr nur dann denkbar, wenn entweder die vorangegangene dienstliche Beurteilung fehlerhaft war, die im aktuellen Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen nicht mehr von den vorherigen entsprachen oder generell ein geänderter Beurteilungsmaßstab angewandt wurde. In jedem Falle aber bedarf eine derartige Herabstufung einer Begründung, weil nur so das neue, in erheblichem Ausmaß verschlechterte Gesamturteil vom betroffenen Beamten nachvollzogen werden kann (vgl. zum Plausibilisierungserfordernis des Gesamturteils BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48).

Diesen Anforderungen entspricht die zum Stichtag 1. April 2015 erstellte dienstliche Beurteilung des Antragstellers auch bei Berücksichtigung der nachträglichen Plausibilisierung vom 12. August 2016 nicht. Eine wie auch immer geartete Auseinandersetzung mit einem möglichen Leistungsabfall findet dort nicht statt. Vielmehr wird ausdrücklich festgehalten, dass Anhaltspunkte für ein Abweichen des Gesamturteils von 7 nicht ersichtlich seien und die Notendifferenz damit schlichtweg ignoriert.

Begründung
Gesamturteil

Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Ansonsten käme die besondere Bedeutung, die dem Gesamturteil im Vergleich zu den Einzelbewertungen zukommt, nicht zum Tragen. Die Einheitlichkeit der Maßstäbe, die der Bildung des Gesamturteils zugrunde zu liegen hat, kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese von vorneherein in der Beurteilung niedergelegt ist.

- **BVerwG, Urteil, 28.01.2016, - 2 A 1/14 -**

in: IöD 2016, 110

LS: Die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung muss nachvollziehbar erkennen lassen, auf welche Weise der Beurteiler durch Gewichtung der einzelnen Leistungsmerkmale zu dem abschließenden Gesamtergebnis gelangt ist (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Dass die einzelnen Leistungsmerkmale in einem bloßen Ankreuzverfahren bewertet worden sind, begründet nicht die Rechtswidrigkeit der Regelbeurteilung des Klägers. Sie genügt aber nicht den Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung.

Begründung
Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen sind ausreichend zu begründen. Dies folgt zwar nicht aus § 39 VwVfG, weil Beurteilungen mangels Regelungswirkung keine Verwaltungsakte sind. Das Begründungserfordernis ergibt sich aber aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) sowie aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung, eine tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu vermitteln (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Ankreuz-
verfahren

Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Auch steht § 49 Abs. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (- BLV - vom 12. Februar 2009, BGBl. I S. 284), wonach in der dienstlichen Beurteilung die fachliche Leistung des Beamten „nachvollziehbar darzustellen“ ist, der Zulässigkeit eines Ankreuzverfahrens bei Einzelbewertungen in dienstlichen Beurteilungen nicht entgegen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50 = ZBR 2016, 134 = DVBl 2016, 379

Dem gesetzlichen Regelungssystem in § 21 Satz 1 und § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG liegt die Vorstellung zugrunde, dass die dienstliche Beurteilung an den Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zu orientieren ist, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Der Dienstherr kann aber nur dann auf die dienstliche Beurteilung als maßgebliche Entscheidungsgrundlage seiner Auswahl abstellen, wenn sich hieraus verlässliche Bewertungen für die Ämtervergabe ergeben.

Wie die einzelnen Auswahlkriterien zu gewichten sind, gibt Art. 33 Abs. 2 GG nicht unmittelbar vor. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es daher Sache des Dienstherrn, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen beimessen will. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann.

Arithmetik

Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Dies erfordert keine Folgerichtigkeit nach rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, etwa in der Art, dass die Gesamtwertung das arithmetische Mittel aus den Einzelnoten sein muss. Vielmehr ist umgekehrt die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage sogar unzulässig. Sie verbietet sich bei dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Bildung eines Gesamturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständigen Wertung zusammengefasst werden. Denn bei der Bildung des Gesamturteils wird die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt (BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06).

● **BVerwG, Urteil, 19.03.2015, - 2 C 12/14 -**

in: IöD 2015, 170 = BVerwGE 151, 333 = ZBR 2015, 311 = RiA 2015, 217 = NVwZ 2015, 217

LS: 4. „Potenzialeinschätzungen“, d.h. nicht auf ein bestimmtes Amt und dessen Anforderungen bezogene Äußerungen zu Befähigungsmerkmalen des Beamten können bei einer Auswahlentscheidung berücksichtigt werden, sie entziehen sich aber einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder Notenvergabe.

Entgegen der vom Oberverwaltungsgericht vertretenen Auffassung wäre die Beklagte dabei nicht verpflichtet gewesen, aus den in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen „Potenzialeinschätzungen“ eine Gesamtnote zu bilden und diese bei der Bildung einer Auswahlrangliste zu berücksichtigen.

Potenzial-
einschätzung

In der dienstlichen Beurteilung der Beklagten werden „Potenzialeinschätzungen“ zu den Merkmalen: Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Dienstleistungs-/Kundenorientierung, Flexibilität/Innovationsfähigkeit, kognitive Fähigkeiten, körperliche Belastungsfähigkeit, Stressfähigkeit (und vorliegend nicht bewertet Führungsfähigkeit) verlangt und abgegeben. Damit werden allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsame Eigenschaften des Beamten angesprochen, die - weil nicht auf ein bestimmtes Amt und die hierfür bestehenden Anforderungen bezogen (dann Eignung, vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 - 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244) - unter den Begriff der Befähigung im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG fallen (BVerfG, Beschluss vom 20. April 2004 - 1 BvR 838/01; BVerwG, Urteile vom 28. Oktober 2004 - 2 C 23.03 - BVerwGE 122, 147 und vom 26. September 2012 - 2 C 74.10 - BVerwGE 144, 186); vgl. zum Begriff der Befähigung auch die Legaldefinition in § 2 Abs. 3 BLV).

Art. 33 II GG

Diese personenbezogenen Eigenschaften sind von Art. 33 Abs. 2 GG erfasst und können bei einer Auswahlentscheidung daher auch berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn das angestrebte Amt - etwa im Hinblick auf mit ihm typischerweise verbundene Führungsaufgaben - andere Anforderungen stellt als das vom Beamten bislang innegehabte, und der Prognoseschluss für die künftige Eignung sich daher nicht in der Bewertung der bislang innegehabte, und der Prognoseschluss für die künftige Eignung sich daher nicht in der Bewertung der bislang erbrachten Leistungen erschöpfen kann.

Befähigungs-
merkmale
und Noten-
vergabe

Befähigungsmerkmale entziehen sich aber einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe. Nach welchen Maßstäben und zu welchem Zweck die Eigenschaften des Beamten, die weder in der auf dem Dienstposten gezeigten Leistung Ausdruck gefunden haben noch als Eignungsmerkmale für die Anforderungen des angestrebten Amtes zu berücksichtigen sind, in einer umfassenden persönlichen Befähigungsgesamtnote zusammengefasst werden sollten oder könnten, ist nicht ersichtlich. Eine derartige Gesamtsaldierung widerspricht vielmehr dem Sinn der Befähigungsanalyse, mit der individuelle Stärken und Schwächen des Beamten herausdifferenziert werden sollen, um eine fundierte Erkenntnisgrundlage für die künftige Verwendung des Beamten zu schaffen.

Folgerichtig war in Nr. 9 der Beurteilungs-RL 2007 auch ausdrücklich vorgegeben, dass eine zusammenfassende Bewertung (Gesamturteil) oder Potenzialeinschätzungen unzulässig ist und zu unterbleiben hat. Die Forderung des Oberverwaltungsgerichts nach einer Befähigungsgesamtnote entbehrt daher der rechtlichen Grundlage.

Eignungs-
prognose

Zutreffend ist allerdings die Ausgangserwägung, dass der Dienstherr für die Auswahlentscheidung eine Eignungsprognose abzugeben hat, die sich grundsätzlich nicht in der Bewertung der bislang gezeigten Leistungen erschöpft. Das maßgebliche Gesamturteil muss auf die Anforderungen des zu vergebenden Amtes bezogen sein.

Hinweis:

Die Ansicht des BVerwG wie sie im Leitsatz festgehalten ist, soll nicht unwidersprochen bleiben.

Die Frage, ob die prognostische Befähigungsbeurteilung alleine oder als Teil einer Beurteilung aus vergangenheitsbezogener Leistungsbeurteilung und zukunftsorientierter Befähigungsbeurteilung in einer Note zusammengefasst werden kann, ist unter „Personalern“ zumindest umstritten.

Unter dem Gesichtspunkt, dass für die Personalentwicklung die Frage künftiger Einsatzmöglichkeiten eines zu Beurteilenden wichtiger erscheint als Leistungen in der Vergangenheit, ist es jedoch weit verbreitete Praxis, die Befähigungsbeurteilung auch mit einer eigenen Note zu versehen. Vertreten wird mit guten Gründen auch, dass bei einer notenmäßigen Zusammenfassung von Leistungs- und Befähigungsbeurteilung der Befähigungsbeurteilung ein größeres Gewicht zukommt, so auch das OVG R.-P. vom 12.11.1981 - 2 A 26/81.

Die Bildung eines Gesamturteils aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung wurde durch das OVG R.-P. mit Urteil vom 13.05.2014 - 2 A 10637/16 - für die Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz bestätigt.

Das BVerwG behauptet, Befähigungsmerkmale entzögen sich einer Gesamtbewertung oder Notenvergabe. Eine Begründung für diese Ansicht bleibt es allerdings schuldig.

Dabei ist bereits aus dem Schulbereich hinlänglich klar, dass z.B. Lehrer sehr wohl eine Prognose über zukünftige Lernerfolge auf weiterbildenden Schulen abgeben können und dies auch ständig tun, etwa beim Wechsel von einer Grundschule auf ein Gymnasium.

Der entscheidende Unterschied zwischen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung ist lediglich, dass Erstere vergangenheitsbezogen ist und die Zweite zukunftsorientiert und damit eine Prognose ist.

Gerade bei Auswahlverfahren für höher bewertete Dienstposten ist aber die Prognose der Befähigung wichtiger als die bloße Betrachtung der bisherigen Leistung. Gleichwohl beruht die Prognose natürlich auch auf der bisherigen Leistung.

Scherz am Rande: wollte man Auswahlverfahren für höher bewertete Dienstposten lediglich auf die bisherige Leistung stützen, würde man damit das sogenannte „Peter-Prinzip“ bestätigen. Danach wird eine Person aufgrund der bisher gezeigten Leistung so lange befördert bis sie einen Posten erreicht, den sie nicht mehr ausfüllen kann, d.h. sie erreicht die Stufe ihrer „Unfähigkeit“.

Nach allem sollte es dabei bleiben, dass die Befähigungen einer eigenen Note zugänglich ist und, aufbauend auf der Leistungsbeurteilung, diese aber an Bedeutung übertrifft.

Nicht nachvollziehbar sind auch die Ausführungen des BVerwG im Urteil vom 28.01.2016 - 2 A 1/14 -, die Regelbeurteilung beschränke sich im Gegensatz zur Anlassbeurteilung auf die Bewertung im bisherigen Amt und Dienstposten, eine Prognose zur voraussichtlichen Bewährung in einem höheren Amt sei lediglich Gegenstand einer Anlassbeurteilung. Damit widerspricht das BVerwG der bisherigen ständigen Rechtsprechung, auch seiner eigenen, vgl. BVerwG, Urteil vom 13.07.2000 - 2 C 34/99. Danach ist es gerade Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung, Regelbeurteilung, Auswahlgrundlage für höher bewertete Dienstposten zu sein. Dies sieht genau so auch § 22 BBG vor, der die Maßstäbe von Beförderungen festlegt.

Aus den vorgenannten Gründen sind die Entscheidungen des BVerwG vom 28.01.2016 und 19.03.2015 sehr kritisch zu sehen und werden sich hoffentlich aus Gründen der Personalentwicklung und zukunftsgerichteter Auswahlentscheidungen nicht durchsetzen.

Dem BVerwG hätte bei dieser Thematik etwas mehr richterliche Zurückhaltung gut getan, um der Organisationsfreiheit der Dienstherrn in Bezug auf Beurteilungssysteme stärker Rechnung zu tragen.

- **BVerwG, Urteil, 24.11.1994, - 2 C 21.93 -**

in: BVerwGE 95, 128 = ZBR 95, 145, 237 = NVwZ-RR 95, 340 = DVBl. 95, 625 = DöD 95, 133 = ZTR 95, 525, = DöD 95, 999

LS: 2. Das Gesamturteil (Note) nach § 41 Abs. 2 BLV darf nicht aus dem arithmetischen Mittel von Einzelnoten gebildet werden.

Die Bildung dieses Gesamturteils ist ein ausschließlich dem Dienstherrn anvertrauter Akt der Gesamtwürdigung.

Unterschiedliche Bedeutung der Beurteilungsmerkmale

Bei der erneuten Beurteilung durch Bildung eines Gesamturteils wird die Beklagte zu beachten haben, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts das Gesamturteil nach § 41 Abs. 2 BLV nicht aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten ermittelt werden darf. ... Der Dienstherr muss ... bei dem zusammenfassenden Werturteil in besonderer Weise die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Bewertungsmerkmale berücksichtigen und diese gewichten, um ein Korrektiv zu der arithmetischen Ermittlung ... auf der Grundlage der jeweils zugrundeliegenden 15 Einzelmerkmale zu schaffen und aus sich heraus aussagekräftige Gesamturteile zu gewährleisten. ...

ebenso zum Verbot der Bildung eines arithmetischen Mittels:

- **BVerwG, Beschluss vom 16.04.2013 - 2 B 134.11 - in: IöD 2013, 146; OVG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 31.05.2011 - 1 L 86/10 - in: ZBR 2012, 69 (LS); OVG NRW, Beschluss vom 29.10.2008- 6 B 1131/08 -, in: DöD 2009, 74; OVG Thüringen, Beschluss vom 18.03.2011 - 2 EO 471/09 -, in IöD 2011, 131**

- **BVerwG, Beschluss, 18.02.1986, - 1 WB 90/83 -**

in: BVerwGE 83, 113 = DVBl 1986, 942 = NVwZ 1988, 64 = DöV 1986, 664 (LS)

LS: 4. Die Beurteilung eines körperlich nicht voll einsatzfähigen Soldaten mit dem Eignungswert „B“ (= besondere Förderung) ist nicht ohne weiteres in sich widersprüchlich und deshalb rechtswidrig.

- **OVG R.-P., Beschluss, 11.11.2016, - 2 A 10451/16.OVG -**

Beurteilungen von Kollegen

Sofern die Klägerin im Rahmen des Berufungszulassungsverfahrens vor allem rügt, dass die von ihr geforderte Plausibilisierung einzelner Beurteilungen ihrer Kolleginnen und Kollegen nicht stattgefunden hat, so dass mangels eines „Quervergleichs“ nicht festgestellt werden konnte, ob einheitliche Maßstäbe angewandt worden sind, ist das Verwaltungsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin die Plausibilisierungsanforderungen des Dienstherrn im Beurteilungsrechtsstreit überspannt.

Sofern die Klägerin anhand des von dem Beklagten vorgelegten Beurteilungsplans die konkrete Plausibilisierung der Beurteilung von insgesamt drei ihrer Kolleginnen und Kollegen im Vergleich zu ihrer eigenen Beurteilung verlangt, überdehnt sie den in einem Beurteilungsrechtsstreit anzulegenden Prüfungsmaßstab. Nach höchstrichterlicher, jüngst bestätigter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, der sich der Senat anschließt, findet ein Rechtsatz, dass der Dienstherr im Streitfall stets verpflichtet ist, die Berechtigung einer von ihm erstellten dienstlichen Beurteilung durch Offenbarung der der Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, im geltenden Recht keine Stütze (BVerwG, Urteil

vom 17. September 2015 - 2 C 27/14 -, BVerwGE 153; grundsätzlich BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 8.78 -, BVerwGE 20, 245).

Überprüfung
der Beurteilungen
Dritter nicht
im Beurteilungsstreit

Erst recht muss der Dienstherr aber nicht im Rahmen eines Beurteilungsrechtsstreits auch jede (oder nach Wahl der Klägerin bestimmte) Beurteilungen Dritter offenlegen und die Bewertungen plausibilisieren oder deren Tatsachengrundlage unter Beweis stellen. Die Beurteilungen Dritter sind nämlich schon nicht Streitgegenstand eines anhängigen Beurteilungsverfahrens. Für eine Überprüfung dieser Beurteilungen kommt dem Beamten außerhalb eines Konkurrenzverhältnisses auch kein Rechtsschutzbedürfnis zu, zumal noch gar keine Auswahlentscheidung existiert, in deren Rahmen gegebenenfalls auch nochmals eine Gewichtung und Ausschärfung der Aussagen der verschiedenen Beurteilungen erfolgen kann.

Datenschutz

Im Übrigen stehen einer solchen Überprüfung die personaldatenschutzrechtlichen Belange der übrigen Beamtinnen und Beamten einer Behörde entgegen, die zu dem anhängigen Beurteilungsrechtsstreit nicht beigeladen sind und sich nicht einmal durch eine Bewerbung in ein Konkurrenzverhältnis begeben haben. Aus diesem Grund erstreckt sich selbst im Konkurrentenstreitverfahren das Recht auf Akteneinsicht grundsätzlich nur auf diejenigen Teile eines Besetzungsvermerks sowie die damit zusammenhängenden Personalaktenbestandteile, die sich auf den ausgewählten Bewerber beziehen (OVG R.-P., Beschluss vom 21. März 2016 - 10 B 10215/16.OVG -).

Kein Anspruch auf
Einsicht der
Daten Dritter

Im konkreten Fall hatte die Klägerin daher schon keinen Anspruch darauf, die geplante Benotung aller Beamtinnen und Beamten ihrer Behörde zu erfahren, die sich im selben Statusamt wie sie befinden und überdies (selbst oder durch ihren Prozessbevollmächtigten) Einsicht in die erstellten Tätigkeitsnachweise und alle weiteren personalrechtlich relevanten Details wie Verwendungsvorschläge, die Schwerbehinderteneigenschaft, teilweise die Prüfungsnote, die Vor- und Vorvorbeurteilungen sowie die Vor- und Vorvorverwendungen zu nehmen, die im Beurteilungsplan verzeichnet sind.

- **OVG R.-P., Beschluss, 28.11.2013, - 2 A 10804/13.OVG -**

LS: 3. Ein Beurteilungssystem ist nicht deshalb rechtswidrig, weil es unter Verzicht auf ein zusammenfassendes Gesamturteil getrennte Leistungs- und Befähigungsbewertungen vorsieht (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung).

- **OVG R.-P., Beschluss, 03.11.2009, - 2 A 10435/09.OVG -**

Erkenntnisse
Plausibilisierung

Inhaltlich ist die der Klägerin zuerkannte Bewertung ihrer dienstlichen Leistungen nachvollziehbar. Sie wird mit den aus zwei Unterrichtsbesuchen gewonnenen Eindrücken, den eigenen Erkenntnissen der Beurteilerin aufgrund dienstlicher Kontakte und durch die zulässige Einbeziehung von Beobachtungen Dritter, insbesondere der Leiterin der Grundschule W., plausibel gemacht.

- **OVG R.-P., Urteil, 27.02.1997, - 2 A 10456/96.OVG -**

Note nicht
arithmetisches
Mittel

...Die angegriffene Beurteilung ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden. Sie enthält insbesondere keinen Wertungswiderspruch zwischen den Einzelbewertungen, dem Gesamturteil und der Gesamtbewertung (Note). Letztere muss von den Einzelbewertungen getragen werden. Freilich bedeutet dies nicht eine sich gleichsam nach arithmetischen Regeln vollziehende rech-

Schlüssigkeit

nerische Herleitung des Ergebnisses, weil das Gesamturteil legitimerweise von weiteren Erwägungen beeinflusst wird: Dazu zählen etwa auch der Vergleich der Beamten untereinander und das allgemeine Leistungsniveau der Behörde. Deshalb findet in gerichtlichen Verfahren auch keine positive Schlüssigkeitprüfung statt. Vielmehr geht es darum, ob die Gesamtbewertung in unlösbarem Widerspruch zu den Einzelbewertungen steht (BVerwGE 21, 127, 132; BVerwG ZBR 1968, 42; Urteil des Senats vom 08.12.1995 - 2 A 11375/95 -).

- **ebenso zur Schlüssigkeit: OVG R.-P., Urteil vom 22.10.2008 - 6 A 10593.OVG -; OVG R.-P., Urteil vom 30.09.1992 - 2 A 10 724/92.OVG- in: RiA 93, 314; VG Neustadt a.d.W., Urteil vom 06.06.1995 - 6 K 5135/94.NW; VG Trier, Urteil vom 12.05.2009 - 1 K 117/09.TR -; VG Trier, Urteil vom 22.04.1996 - 1 K 329/95.TR -**

- **OVG R.-P., Urteil, 16.12.1992, - 2 A 10854/92.OVG -**

Erläuterung
im Prozess-
verlauf

Die Erläuterung eines allgemein gehaltenen Werturteils kann auch noch im Verlauf des Verwaltungsprozesses mit heilender Wirkung nachgeholt werden, „weil das Werturteil durch die nachträgliche Erläuterung nicht inhaltlich geändert und der Beamte in aller Regel in der Wahrnehmung seiner Rechte nicht beeinträchtigt wird (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980, BVerwGE 60, 245 [252]; zum sog. Nachschieben von Gründen allgemein: Urteile vom 28.11.1980 BVerwGE 61, 200 ...).“

- **ebenso zur Möglichkeit der Plausibilisierung der Beurteilung im Verlauf des Klage- und Berufungsverfahrens: OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2008 - 2 A 11028/08.OVG -; OVG NRW, Urteil vom 07.06.2005 - 6 A 3355/03 - in: IöD 2005, 268**

- **VG Koblenz, Urteil, 19.10.1996, - 6 K 4675/94.KO -**

Erläuterung
im Prozess-
verlauf

Eine darüber hinausgehende Angabe von Vergleichsfällen bzw. die vom Kläger vermisste Mitteilung, welche der konkreten Beurteilungsgrundlagen die vom Dienstvorgesetzten vorgenommene vorläufige Gesamtbeurteilung nicht tragen würden bzw. welche notwendig seien, um eine für ihn günstigere Gesamtbewertung zu vergeben, ist insoweit nicht erforderlich (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.01.1992 - 2 A 11889/91.OVG).

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 23.01.2017, - 4 S 2241/16 -**

LS: 1. Bei dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Bildung eines Gesamturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständigen Wertung zusammengefasst werden, verbietet sich nicht nur die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.03.2007 - 2 C 2/06 - und Beschluss vom 21.03.2012 - 2 B 18/11 -), sondern auch der Rückgriff auf das arithmetische Mittel der Einzelbewertungen zur Begründung eines Beurteilungsvorsprungs bei gleichem Gesamturteil.

2. Die Einbeziehung der Beurteilung der Befähigungsmerkmale in eine Gesamtsaldierung widerspricht zudem dem Sinn der Befähigungsanalyse, mit der individuelle Stärken und Schwächen des Beamten herausdifferenziert werden sollen (vgl. BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 12/14 -).

- **BayVGH, Beschluss, 18.04.2018, - 2 CE 18.618 -; juris**

LS: Der Antragsgegner (Verwaltung) ist nicht gehalten, die Beurteilung zu plausibilisieren, solange der Antragsteller (zu beurteilender Beamter) seine Einwände hiergegen selbst nicht substantiiert darlegt.

- **BayVGH, Beschluss, 27.04.1982, - Nr. 3 B 80 A.1944 -**

Das VG hat dabei insbesondere berücksichtigt, dass das Gesamturteil nicht rein rechnerisch aus den Bewertungen zu den Einzelmerkmalen ermittelt werden kann, sondern mit diesem lediglich vereinbar sein muss (vgl. BVerwGE 21, 127/32).

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2011, - 1 A 1810/08 -**

in: IöD 2011, 88 = RiA 2011, 127 = DöV 2011, 614 (LS) = ZBR 2011, 311

LS: 2) Der Dienstherr wird dem - durch entsprechend substantiierte Rügen ausgelösten - Erfordernis einer nachvollziehbaren und plausiblen Begründung der Beurteilung nicht gerecht, wenn er sich auf allgemeine, nicht das individuelle Leistungs- und Befähigungsbild des zu beurteilenden Beamten berücksichtigende floskelhafte, Behauptungen zurückzieht.

Formelhafte
Behauptungen

Der Umfang der im Einzelfall gebotenen Begründung ist dabei auch von dem Umfang und der Substanz der gegen die Beurteilung erhobenen Einwendungen abhängig (vgl. OVG NRW, B. v. 12.07.2010 - 1 B 58/10 -, v. 14.02.2007 - 1 A 3345/06 -, ZBR 2008, 57 ...). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass das Werturteil des Beurteilers keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Urteil geführt hat, sichtbar wird (vgl. BVerwG, Urt. v. 26.06.80 - 2 C 8.78 -, BVerwGE 60, 245 u. v. 11.11.1999 - 2 A 6.98 -, DöD 2000, 108).

Hinweis
auf Quoten

Schließlich wird auch die auf eine Wahrung des Beurteilungsmaßstabs abzielende Begründung nicht den Anforderungen an eine hinreichende Plausibilisierung gerecht. Die Beklagte und auch der als Zeuge vernommene Beurteiler haben sich insoweit darauf beschränkt, pauschal auf den abteilungsinternen und abteilungsübergreifenden Vergleich der Leistungen aller zu beurteilenden Referenten der Besoldungsgruppe A 15 sowie die bestehenden „Quoten“ zu verweisen. Auch lässt sich dem Vortrag nicht entnehmen, dass es sich bei den vorgesehenen Richtwertempfehlungen - wie schon deren Bezeichnung verdeutlicht - nicht um absolute Grenzen handelt, sondern dass diese im Einzelfall, je nach individuellem Leistungs- und Befähigungsbild des Beamten, im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit auch überschritten werden können.

- **OVG NRW, Beschluss, 02.02.2010, - 6 B 1621/09 -**

in: ZBR 2010, 211 = DVBI 2010, 599 (LS)

LS: 3. Zu Plausibilitätsdefiziten, wenn die aktuelle Beurteilung in einem höheren Statusamt zu einem besseren Gesamturteil gelangt als die frühere Beurteilung im niedriger bewerteten Amt, sich aber in wesentlichen Teilen nur auf die damaligen Erkenntnisgrundlagen stützt.

Die Übernahme der in der Beurteilung vom 26. April 2007 vorgenommenen Bewertungen für die Leitung einer Konferenz und die Beratung eines Kollegen - Entsprechendes dürfte aus den von dem Antragsteller dargelegten Gründen zudem für die Bewertung des Unterrichts gelten - in die aktuelle dienstliche Beurteilung führt überdies dazu, dass das vergebene Gesamturteil nicht plausibel ist. Dass Leistungen, die im Statusamt A 13 zu einer Bewertung mit „übertreffen die Anforderungen“ führten, im Statusamt A 14 (mit Amtszulage) - wenn auch in der Zusammenschau mit den aktuell bewerteten Leistungen namentlich im Bereich der Leitungs- und Koordinationstätigkeiten - zu einer besseren Gesamtnote („übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße“) führen, ist aus sich heraus nicht nachvollziehbar. Gründe, die diese Bewertung plausibel erscheinen ließen, hat der Antragsgegner nicht angeführt und dürften auf der gegenwärtigen Erkenntnisgrundlage auch nicht angeführt werden können.

- **OVG NRW, Beschluss, 27.04.2009, - 6 A 2790/06 -**

in: DöD 2010, 115 = ZBR 2010, 353 = DVBI 2010, 863 (LS)

LS: 1. Wird eine dienstliche Beurteilung von dem Verwaltungsgericht aufgehoben und der Dienstherr verurteilt, den betroffenen Beamten erneut dienstlich zu beurteilen, ist vorbehaltlich einschränkender Maßgaben der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung, die sich auch aus den Entscheidungsgründen ergeben können, grundsätzlich das gesamte Beurteilungsverfahren zu wiederholen (im Anschluss an OVG NRW, Beschluss vom 20. Januar 2009 - 6 B 1642/08 -).

2. Fehlte es ursprünglich an der nach den Beurteilungsrichtlinien der Polizei erforderlichen Begründung für die abermalige Stagnation des beurteilten Beamten, kann sich das erneute Beurteilungsverfahren je nach Lage des Falles auf die Erstellung dieser Begründung beschränken.

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2008, - 6 A 1430/07 -**

in: IöD 2008, 172 = ZBR 2008, 323 (LS) = ZBR 2008, 323 (LS)

LS: Der mit dem Quervergleich in der Vergleichsgruppe begründeten Absenkung eines Gesamturteils durch den Endbeurteiler muss - was sich bereits aus dem Begriff des Quervergleichs zwingend ergibt - eine vergleichende Betrachtung der Leistung und/oder Befähigung der der Vergleichsgruppe angehörenden Beamten zu Grunde liegen.

Absenkung
der Note
ohne
Änderung der
Einzel-
merkmale

Der Kläger begehrt die Aufhebung einer ihm in einem zweistufigen Verfahren erteilten dienstlichen Beurteilung und eine erneute Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Der Endbeurteiler hatte das Gesamturteil der angefochtenen Beurteilung unter Verweis auf einen Quervergleich innerhalb der maßgeblichen Vergleichsgruppe gegenüber dem Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers um eine Note herabgesetzt, ohne die diesem Beurteilungsvorschlag zu Grunde liegenden Bewertungen der Einzelmerkmale zu ändern. Das VG gab der Klage statt, weil die Beurteilung in sich widersprüchlich und daher rechtswidrig sei.

Widerspruch
Gesamturteil
Einzel-
merkmale

Das VG stützt seine Annahme auf einen unlösbaren Widerspruch zwischen dem Gesamturteil und den Bewertungen der Einzelmerkmale, denn die Gesamtnote für die Leistungsbeurteilung laute auf 4 Punkte, obwohl die neun ihr zu Grunde liegenden Einzelmerkmale siebenmal mit dem Spitzenprädikat 5 Punkte und zweimal mit 4 Punkten bewertet worden seien. Überdies habe der Kläger die bestmögliche Befähigungsbeurteilung erhalten, die nur mit der Gesamtnote 5 Punkte bei der Leistungsbeurteilung korrespondiere. Die Absenkung der Leistungsbeurteilung bei gleichzeitiger Beibehaltung der Befähigungsbeurteilung sei daher in sich widersprüchlich.

Bei den hier in Rede stehenden Einzelbewertungen lässt sich die Absenkung des Gesamturteils auf 4 Punkte nicht erklären.

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1414/05 -**

in: IöD 2008, 195 = DVBI 2008, 533 (LS) = DöD 2008, 174 = ZBR 2009, 69 (LS)

Nach diesen Maßstäben ist die dienstliche Beurteilung des Klägers rechtswidrig. Sie verstößt gegen die Gebote der Plausibilität und Widerspruchsfreiheit. Die das Gesamturteil tragende Bewertung der Hauptmerkmale „Leistungsverhalten“ und „Leistungsergebnis“ steht in einem unlösbaren Widerspruch zu den Bewertungen der jeweils nachgeordneten Submerkmale.

Schlüssigkeit
-
Plausibilität

Das allgemein anerkannte Gebot der Plausibilität dienstlicher Beurteilungen verlangt zwar nicht, dass die Bewertung der Hauptmerkmale und das Gesamturteil als zwingend folgerichtiges Produkt der Benotungen ihnen nachgeordneter Einzelkriterien erscheinen. In die höchstpersönliche Einschätzung des Beurteilers können auch Überlegungen einfließen, die bei den Einzelbewertungen nicht vollständig zum Ausdruck gelangen. Insbesondere kann der Beurteiler den einzelnen Merkmalen unterschiedliche Bedeutung für die sie zusammenfassende Bewertung zumessen (wird ausgeführt).

Unterschiedliche Gewichtung der Merkmale

Wenn jedoch der Umstand, dass den einzelnen Merkmalen aufgrund ihrer unterschiedlichen Gewichtung nicht zwingend die gleiche Bedeutung zukommt, eine Diskrepanz zwischen Einzelmerkmalen und den ihnen übergeordneten Gesamtbewertungen nicht mehr erklären kann, leidet die dienstliche Beurteilung an einem unlösbaren Widerspruch und ist nicht plausibel (vgl. OVG NRW, Urteil vom 29.08.2001 - 6 A 2967/00, DöD 2001, 310 m.w.N., und IöD 2006, 246).

Divergenz der Punktwerte

Die dienstliche Beurteilung des Klägers leidet an einem solchen Plausibilitätsmangel. Den mit jeweils 3 Punkten bewerteten Hauptmerkmale „Leistungsverhalten“ und „Leistungsergebnis“ sind Submerkmale zugeordnet, die im Schnitt mit 4 Punkten bewertet sind. Die Bewertung des Hauptmerkmals „Leistungsergebnis“ kann schon im Ansatz nicht mit einer unterschiedlichen Gewichtung der Submerkmale erklärt werden, da die beiden zugehörigen Submerkmale mit jeweils 4 Punkten bewertet sind. Hinsichtlich des Hauptmerkmals „Leistungsverhalten“ sind von sieben Submerkmalen eines mit 5 Punkten, fünf mit 4 Punkten und nur eines mit 3 Punkten bewertet worden, so dass hier zumindest ein deutliches Übergewicht in Richtung einer Bewertung mit 4 Punkten vorliegt. Allein die Möglichkeit einer unterschiedlichen Gewichtung der Submerkmale ist nicht ausreichend, um den niedrigeren Punktwert des Hauptmerkmals schlüssig zu machen.

Plausibilisierung

Zur Auflösung eines solchen Widerspruchs zwischen der Bewertung von Sub- und Hauptmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung hat der Endbeurteiler seine Bewertung zu plausibilisieren.

- **OVG NRW, Beschluss, 28.06.2006, - 6 B 618/06 -**

in: RiA 2007, 76

Hauptmerkmale und Submerkmale

Die dem Auswahlverfahren im vorliegenden Fall zugrunde gelegte aktuelle dienstliche Beurteilung der Antragstellerin vom 13.01.2006 ist rechtswidrig, weil das Gesamturteil und die Bewertungen der Hauptmerkmale mit jeweils 4 Punkten in Anbetracht der fast ausschließlich mit 5 Punkten bewerteten Submerkmale nicht plausibel sind.

Plausibilität

Zwar verlangt das allgemein anerkannte Gebot der Plausibilität dienstlicher Beurteilungen nicht, dass das Gesamturteil als zwingend folgerichtiges Produkt der Benotungen ihm nachgeordneter Einzelkriterien erscheint. Das VG hat zu Recht darauf hingewiesen, dass in die höchstpersönliche Einschätzung des Beurteilers auch solche Überlegungen einfließen können, die bei den Einzelbewertungen nicht vollständig zum Ausdruck gelangen.

Widerspruch von Note zu Einzelbewertungen

Gleichwohl darf eine dienstliche Beurteilung nicht in unlösbarem Widerspruch zu ihren Einzelbewertungen stehen. So liegt der Fall aber hier. Der in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin enthaltene Widerspruch zwischen dem Gesamturteil und den Bewertungen der Hauptmerkmale einerseits und den Bewertungen der Submerkmale andererseits ist nicht - auch nicht nachträglich etwa im gerichtlichen Verfahren - aufgelöst worden.

Plausibilisierung

Die Widersprüchlichkeit zwischen den Bewertungen der Submerkmale und den Bewertungen der entsprechenden Hauptmerkmale kann im vorliegenden Fall auch nicht mit einer unterschiedlichen Gewichtung der Submerkmale erklärt werden. Der Senat hat entschieden, dass Abweichungen um überwiegend mehr als eine Notenstufe nicht mehr mit einer unterschiedlichen Gewichtung von Einzelmerkmalen erklärt werden können und deswegen im Interesse der Plausibilität einer näheren Begründung bedürfen.

- **OVG NRW, Beschluss, 30.06.2005, - 6 B 638/05 -**

in: IöD 2005, 182

LS: Der Dienstherr darf einer früheren Regelbeurteilung, die der Endbeurteiler bezüglich des Gesamturteils um einen Punkt abgesenkt, hinsichtlich der durchgängig besseren Hauptmerkmale aber unverändert übernommen hat, im Rahmen der inhaltlichen Ausschöpfung für den Qualifikationsvergleich keine Bedeutung beimessen.

Unschlüssigkeit durch Absenken der Note bei Beibehaltung der Einzelmerkmale

Entgegen der Auffassung des VG begegnet es ferner keinen rechtlichen Bedenken, dass der Dienstherr einen Qualifikationsvorsprung des Beamten gegenüber den Beigeladenen auch nicht mit Blick darauf angenommen hat, dass der Ast. in seiner vorletzten Beurteilung in allen drei bewerteten Hauptmerkmalen 4 Punkte erhalten hat, die Beigeladenen hingegen insoweit nur 3 Punkte erzielt haben. Diesen Unterschied durfte der Ag vernachlässigen. Er hat dies damit begründet, dass die Gesamtnote des Ast. gegenüber dem Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers durch den Endbeurteiler um einen Punkt auf 3 Punkte abgesenkt, andererseits aber die durch den Erstbeurteiler vorgeschlagene Benotung der Hauptmerkmale mit jeweils 4 Punkten unverändert übernommen worden ist. Eine derartige Beurteilung sei nicht nachvollziehbar. Diese Erwägung stimmt mit der Rechtsprechung des Senats überein, und stellt in der Sache zu Recht darauf ab, dass den solchermaßen beurteilten Hauptmerkmalen keine Aussagekraft für den Qualifikationsvergleich beigemessen werden kann.

Hinweis:

Der vorliegende Sachverhalt entspricht der falschen Praxis, dass in einer Beurteilung zwar die Gesamtbewertung (die Note) verändert wird, die Wertungen zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen aber unverändert bleiben. Damit wird die Beurteilung unschlüssig.

- **Nds. OVG, Beschluss, 04.07.2012, - 5 ME 98/12 -**

in: ZBR 2012, 412

LS: Dienstliche Beurteilung - Plausibilitätsgebot -: Die bloße Nennung der mit einem gegenüber dem Statusamt höherwertigen Dienstposten übertragenen Tätigkeiten genügt nicht den Anforderungen an eine plausible Begründung der Beurteilungsgesamtnote.

Plausibilität „aus sich heraus“

Der erforderliche Grad an Plausibilität einer dienstlichen Beurteilung muss sich an deren Funktion messen lassen. Sie dient nicht primär dem Beurteilenden, sondern hauptsächlich Dritten - dem Beurteilten zur Einschätzung seiner Aussichten auf eine Beförderung, dem Dienstherrn zur Differenzierung im Rahmen der Auswahlentscheidung und schließlich unterlegenen Bewerbern und den Verwaltungsgerichten zur Prüfung der Auswahlentscheidung. Daraus folgt zwangsläufig, dass sich eine dienstliche Beurteilung nicht auf innere Tatbestände oder nicht dokumentierte „Absprachen mit den übrigen Beurteilern“ stützen kann, sondern aus sich heraus intersubjektiv überprüfbar und diskutierbar sein muss.

Die Erwähnung der wahrgenommenen Tätigkeiten in der Stellenbeschreibung unter Nr. 8 der Beurteilung genügt dem Plausibilitätsgebot nicht. Ein „konstitutiver Charakter“ kommt der bloßen Bezeichnung der übertragenen Aufgaben nicht zu. Sie gibt nicht schon aus sich heraus Auskunft über die gegenüber dem Statusamt der Antragstellerin höhere Bewertung dieser Aufgaben, sondern erst mittelbar, nämlich im Zusammenhang mit der jeweiligen Dienstpostenbewertung.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 18.03.2011, - 2 EO 471/09 -**

in: löD 2011, 131 = DVBl 2011, 981 (LS) = DöV 2011, 615 (LS)

LS: 2. Die in Ziffer 5.1 der Beurteilungsrichtlinie der Thüringer Polizei vom 19. März 2001 enthaltene Berechnungsmethode für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung verstößt nicht gegen das Arithmetisierungsverbot, weil dem arithmetischen Mittel bei der geforderten Gesamtwürdigung aller für die wahrgenommene Funktion und das statusrechtliche Amt relevanten Beurteilungsmerkmale lediglich die Funktion eines bloßen Anhalts zukommt.

3. Wird die Gesamtnote entgegen dieser Vorgaben in der Beurteilungsrichtlinie allein aus dem rechnerischen Mittel der Einzelnoten gebildet, ist die dienstliche Beurteilung wegen des Verstoßes gegen das Arithmetisierungsverbot rechtswidrig.

- **Sinn und Zweck der Beurteilung**
- **Beurteilung und Motivation, Wohlwollensgebot des Dienstzeugnisses**

- **BVerfG, Beschluss, 09.08.2016, - 2 BvR 1287/16 - juris**

LS: Art. 33 Abs. 2 GG dient zum einen dem öffentlichen Interesse der bestmöglichen Besetzung im öffentlichen Dienst. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch, vgl. BVerfG, 16.12.2015, 2 BvR 1958/13).

- **BVerwG, Urteil, 26.09.2012, - 2 A 2/10 - juris**

Die dienstliche Beurteilung dient der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Ihr Ziel ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte (Art. 33 Abs. 4 GG) bestmöglich zu sichern.

Zugleich dient die dienstliche Beurteilung dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen.

Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen.

- **BVerwG, Urteil, 22.01.2009, - 2 A 10/07 -**

in: NVwZ-RR 2009, 438 (LS) = IöD 2009, 242

Probezeit-
beurteilung

Denn Probezeit- und Regelbeurteilung sind aufgrund wesentlicher Unterschiede nicht miteinander vergleichbar. Die Beurteilung der Probezeit dient der Feststellung, dass sich der Beamte während der Probezeit bewährt hat. Die Feststellung enthält die Prognose, der Beamte auf Probe werde nach seiner Anstellung den Laufbahnanforderungen voraussichtlich gerecht. Im Falle der Nichtbewährung kann er aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden (§ 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG; § 23 Abs. 3 Nr. 2 BRRG). Damit dient die Probezeitbeurteilung nicht der Bestenauslese.

Regel-
beurteilung

Demgegenüber bezweckt die Regelbeurteilung eines Beamten auf Lebenszeit die Feststellung, ob der Beamte die Laufbahnanforderungen im Beurteilungszeitraum erfüllt hat (§ 40 Abs. 1 Satz 1 BLV). Die Regelbeurteilung dient - bei Bedarf - auch der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG). Probezeit- und Regelbeurteilung unterscheiden sich daher hinsichtlich ihres Zwecks. Schwerpunkt der Probezeitbeurteilung ist die prognostische Feststellung der Laufbahnbewährung (§ 7 Abs. 3 BLV), Schwerpunkt der Regelbeurteilung ist die Bewertung der im Beurteilungszeitraum gebotenen Leistungen (§ 40 Abs. 1 BLV).

Aus diesem Unterschied folgt, dass ein Leistungsvergleich im Rahmen der Berechnung der Probezeit nicht zwischen Beamten auf Probe und Beamten auf Lebenszeit stattfinden kann, auch wenn sie derselben Besoldungsgruppe angehören.

- **BVerwG, Urteil, 13.07.2000, - 2 C 34/99 -**

in: IöD 2001, 18 = DöD 2001, 89

Beförderungsent-
scheidung

... Die dienstliche Beurteilung dient nicht vorrangig der beruflichen Förderung des Beamten. Vielmehr hat sie den Zweck, Grundlage für am Leistungsgrundsatz orientierte Entscheidungen über die Verwendung der Beamten, insbesondere auf Beförderungsdienstposten, und über ihr dienstliches Fortkommen, insbesondere ihre Beförderung, zu sein. Hierbei geht es um die Auswahl des nach der Beurteilung des Dienstherrn jeweils bestgeeigneten Beamten, also um einen Vergleich der Beamten untereinander. Deshalb dient die dienstliche Beurteilung, auf der Grundlage der auf das übertragene Amt bezogenen individuellen Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten, vor allem der von Rechts wegen gebotenen zuverlässigen Klärung einer „Wettbewerbssituation“ der für die Besetzung von Dienstposten oder für Beförderungen möglicherweise in Betracht kommenden Beamten unter dem Gesichtspunkt der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (st. Rspr., z.B. Urteile vom 16.06.1980 – BVerwG 2 C 13/79).

Auswahl-
entscheidung

- **ebenso zum Beurteilungszweck: BVerwG, Urteil vom 18.07.2001 - 2 C 41/00 - juris; OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017 - 2 A 10761/17.OVG, juris; OVG R.-P., Urteil vom 15.02.2002 - 10 A 11751/01 - in: IöD 2002, 134; ; OVG NRW, Beschluss vom 27.06.1994 - 12 B 1084/94 - in: ZBR 1995, 152**

- **OVG R.-P., Urteil, 15.01.1992, - 2 A 11889/91.OVG -**

Keine gute
Note als
Motivation

Ferner stellt seine (des Vorstehers) abschließende Bemerkung, es gelte eine „negative Streuwirkung“ hinsichtlich der Motivation des Klägers und der übrigen Beamten des Finanzamts zu verhindern, eine im vorliegenden Zusammenhang nicht sachgerechte Erwägung dar. Zwar mag sich im tatsächlichen Bereich eine dienstliche Beurteilung ähnlich wie eine lobende oder tadelnde Bemerkung als Mittel der Personalführung auswirken; dieser Zweck kann aber nicht dazu führen, dass mit Blick hierauf im dienststellenübergreifenden Quervergleich die Eignung und die Leistung eines einzelnen Beamten besser beurteilt werden, als sie tatsächlich sind. Denn dienstliche Beurteilungen dienen in erster Linie als am Leistungsprinzip orientierte Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen.

Hinweis:

Das Urteil gibt hinsichtlich der Problematik „Motivation und Beurteilung“ die herrschende Meinung in der Rechtsprechung und Teilen der Literatur wieder. Danach ist es nicht Zweck einer Beurteilung, Bedienstete zu motivieren, die Motivation ist lediglich ein Reflex, ein Nebeneffekt der Beurteilung. Die Beurteilung hat die tatsächlich erbrachte Leistung und die vorhandene Befähigung/Eignung festzustellen - sie soll nicht durch wohlwollende Überzeichnung erst zu Leistungsanstrengung motivieren.

Mit den Überlegungen zu einem modernen Personalmanagement ist diese Darstellung des Zweckes der Beurteilung kaum mehr vereinbar. Zwar ist auch hiernach der Auslese Zweck für Auswahl- und Beförderungszweck unbestritten und hat Priorität. Daneben tritt aber auch gleichrangig der Zweck, dem Beurteilten ein deutliches „feed-back“ über seine Leistung, Eignung und Befähigung zu geben. Auch sollen danach Wege zur Verbesserung und weiteren Entwicklung aufgezeigt werden, vgl. jetzt Nr. 1.3 Beurteilungs-VV vom 10.03.2003.

Aber auch nach diesen neueren Überlegungen zum Personalmanagement behält das obige Urteil des OVG R.-P. vom 15.01.1992 seine Gültigkeit in der Hinsicht, dass die tatsächlich festgestellte fachliche Leistung und Befähigung zu beurteilen sind. Es ist mit dem Zweck der dienstlichen Beurteilung nicht vereinbar, dass eine bessere, unzutreffende, „geschönte“ Wertung abgegeben wird, um erst zu einer solchen Leistung in der Zukunft zu motivieren.

- **OVG NRW, Urteil, 20.11.2013, - 6 A 1673/11 -**

in: ZBR 2014, 139 = DöV 2014, 350

LS: 3. Die Beförderungsentscheidung ist dem Prinzip der Bestenauslese entsprechend außerhalb des Beurteilungsverfahrens zu treffen. Rechtsfehlerfrei erstellte dienstliche Beurteilungen und das darin festgehaltene Leistungs- und Befähigungsbild des einzelnen Beamten dienen ihr als Grundlage und haben nicht den Zweck, einer anderweitig bereits getroffenen oder angestrebten Beförderungsentscheidung den Anschein der Legitimation zu verleihen.

- **OVG Saarland, Beschluss, 03.12.2004, - 1 Q 71/04 -**

in: RiA 2005, 155 = NVwZ-RR 2006, 565

LS: Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum Wohlwollensgebot bei der Abfassung qualifizierter Dienstzeugnisse ist auf die verwaltungsgerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen nicht übertragbar.

Dienstzeugnis
„Außenzeugnis“

Rechtsprechung und Literatur stimmen im Grundsatz darin überein, dass die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum Dienstzeugnis nicht auf die Rechtskontrolle dienstlicher Beurteilungen übertragbar ist. Das beruht in erster Linie auf der unterschiedlichen Zweckbestimmung von Dienstzeugnis einerseits und dienstlicher Beurteilung andererseits. Das - qualifizierte - Dienstzeugnis dient nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (§§ 630 BGB, 92 BBG, 110 Abs. 1 SBG) - außer als Beschäftigungsnachweis - als Information über die Qualifikation und Bewährung des Arbeitnehmers in dem beendeten Beschäftigungsverhältnis, wobei der Arbeitnehmer mit diesem Zeugnis bei Bewerbungen um eine neue Stelle für sich werben will. Es ist in diesem Sinne ein „Außenzeugnis“, und darauf beruht der im Arbeitsrecht allgemein anerkannte Grundsatz, dass Dienstzeugnisse „wohlwollend“ abgefasst werden müssen.

Im Gegensatz dazu ist die dienstliche Beurteilung ein „Innenzeugnis“. Sie wird während eines fortbestehenden Beamtenverhältnisses erstellt und dient vorrangig der Vorbereitung von am Bestengrundsatz auszurichtenden Personalentscheidungen des Dienstherrn. Durch die dienstlichen Beurteilungen erfolgt die erforderliche Klärung einer Wettbewerbssituation, indem Beamte in ihrer Leistung und Eignung miteinander verglichen und durch Einordnung in dieselbe oder in unterschiedliche Gesamturteilsstufen nach Leistung und Eignung gereiht werden. Deshalb hat hier das Wohlwollen hinter der Pflicht zur Wahrheit zurückzutreten, vgl. dazu BVerwG, Urteile vom 23. November 1995 und vom 18. Juli 2001, ZBR 2002, 211.

Wortwahl

Dies hat Auswirkungen auch darauf, was der Arbeitnehmer/Beamter in sprachlicher Hinsicht hinzunehmen hat. Während die Wortwahl in Dienstzeugnissen von den Arbeitsgerichten anhand des Wohlwollensgebotes scharf kontrolliert wird, ist die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung zu in dienstlichen Beurteilungen enthaltenen Wertungen weniger streng. Erst dort, wo eine dienstliche Beurteilung ehrenrührige Aussagen enthält, besteht ein Abwehrensanspruch des Beamten.

Dagegen müssen „einzelne unangemessene, saloppe, ungeschickte oder missglückte Formulierungen“ in der dienstlichen Beurteilung von dem Beamten hingenommen werden, so BVerwG, Urteil vom 23. April 1998, BVerwGE 106, 318 (322).

ebenso für Stationszeugnisse der Referendare:

- **Hess. VGH, Beschluss, 26.10.2007, - 8 TP 1731/07 -**

in: NJW 2008, 1608

LS: Stationszeugnisse für Rechtsreferendare dienen ausschließlich Prüfungszwecken und müssen daher auch negative Ausbildungsleistungen deutlich bezeichnen und bewerten. Auf diese Zeugnisse ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur wohlwollenden Gestaltung von Zeugnissen des Arbeitgebers für Arbeitnehmer nicht übertragbar.

Mit Recht hat das VG zwar eine Grenze der Formulierungsfreiheit bei der Abfassung von Stationszeugnissen darin gesehen, dass sie keine ehrverletzenden Passagen enthalten dürfen und prinzipiell wohlwollend formuliert werden sollten. Dies ändert aber nichts an der Pflicht der Arbeitsgemeinschaftsleiter, aufgetretene Leistungsdefizite - wie beim Kl. vor allem im Bereich der mündlichen Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft - deutlich und nachvollziehbar zu benennen und zu bewerten.

3. Beurteilung Schwerbehinderter

- **BVerwG, Urteil, 25.02.1988, - 2 C 72.85 -**

in: BVerwGE 79, 86 = DöD 88, 169 = DVBl. 88, 694 = ZTR 88, 314 = ZBR 88, 219

LS: Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beamter sind gem. § 13 (3) BLV nur behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen, nicht aber qualitative Leistungsmängel zu berücksichtigen.

Qualitative
Mängel

Eine Berücksichtigung behinderungsbedingter qualitativer Leistungsmängel würde zu einer fiktiven Leistungsbewertung und damit letztlich zu einer weder vom Gesetz gewollten noch sachlich gerechtfertigten Bevorzugung des Schwerbehinderten führen. Eine solche Handhabung widerspreche im Übrigen nicht nur dem Leistungsgrundsatz, sondern liefe auch dem Zweck der dienstlichen Beurteilung, ein verlässliches und objektives, an den tatsächlich erbrachten Leistungen orientiertes Auswahlkriterium für spätere Personalentscheidungen zu bilden, zuwider.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 19.04.1994, - 6 K 1937/93.NW -**

Die dienstliche Beurteilung des Klägers ist nicht zu beanstanden. Es kann auch nicht festgestellt werden, dass die Schwerbehinderung des Klägers nicht in der gebotenen Weise berücksichtigt worden wäre. Insbesondere hat der Beklagte § 115 Abs. 3 LbVO und Nr. 6.3 der Verwaltungsvorschrift vom 22.07.1988 über die Betreuung der im öffentlichen Dienst beschäftigten Schwerbehinderten - Fürsorgeerlass - (MinBl. S. 371) und Nr. 2.3 der Beurteilungsrichtlinien Rechnung getragen, denen zufolge bei der Bewertung der Leistung Schwerbehinderter eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen ist.

Qualitative
Minder-
leistung

Denn die streitige Beurteilung schließt mit der Feststellung, dass der Kläger seine Schwerbehinderung mit besonderer Einsatzfreude kompensiere. Damit sind die erhöhten Anstrengungen des Klägers in angemessener Weise gewürdigt worden, ohne dass hierdurch die Gesamtbewertung seiner Leistungen in Frage gestellt würde. Denn auch eine Schwerbehinderung rechtfertigt es nicht, Minderleistungen in qualitativer Hinsicht bei einer dienstlichen Beurteilung außer Acht zu lassen (BVerwG, Urteil vom 25.02.1988, ZBR 1988, S. 219; Nr. 2.3 der Beurteilungsrichtlinien).

Hinweis:

Dem früheren § 115 Abs. 3 LbVO Rheinland-Pfalz entspricht § 17 Abs. 4 Satz 1 LbVO Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 20.02.2006; der Fürsorgeerlass vom 22.07.1988 wurde inzwischen aufgehoben, ein Teil seiner Bestimmungen wurde Anlage zur Integrationsvereinbarung.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 11.06.1991, - 6 K 2562/90.NW -**

Schwerbehinderung erheblich erst ab 50 % GdB (heute: GdB 50; vgl. auch § 2 Abs. 2 SGB IX vom 19.06.2001, BGBl I Seite 1046)

- **VG Trier, Urteil, 17.11.2009, - 1 K 439/09.TR -**

Berücksichtigung der Behinderung in der Beurteilung

Entgegen der Auffassung des Klägers hat der Beurteiler den Umstand, dass der Kläger mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert ist, ausreichend berücksichtigt. Mit der Formulierung „Er hat die Beeinträchtigung aus der Schwerbehinderung mit erhöhter Energie ausgeglichen“ hat der Beurteiler den Formulierungsvorschlag „Modell 1“ gemäß Ziffer 8 der Anlage 3 zur BRZV übernommen. Dass und aus welchen Gründen diese Formulierung im Falle des Klägers unzutreffend sein sollte, ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht näher begründet.

Da der Kläger zudem auf das vorgesehene Gespräch bezüglich seiner Behinderung im Vorfeld der Gremiumsbesprechung verzichtet hatte, hatte der Beurteiler auch keine Veranlassung, auf die Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Dienstausbübung durch den Kläger näher einzugehen.

- **OVG NRW, Beschluss, 06.01.2010, - 6 B 1482/09 -**

in: IöD 2010, 78 = DöV 2010, 367 (LS) = DöD 2010, 141 = RiA 2010, 125 = ZBR 2010, 384

LS: Hatte der Dienstherr im Beurteilungsverfahren keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des zu beurteilenden Beamten, so führt die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zur Fehlerhaftigkeit der Beurteilung.

§ 95 II SGB IX

Die Pflicht des Antragsgegners, die Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren anzuhören, folgt nicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Die dienstliche Beurteilung von schwerbehinderten Beamten stellt in Ermangelung einer Regelung mit unmittelbaren Rechtswirkungen keine Entscheidung im Sinne des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX dar. (Vgl. zu § 25 Abs. 2 Satz 1 SchwbG: BVerwG, Urteil vom 23.04.1998 - 2 C 16.97 -, ZBR 2000, 417, und Beschluss vom 14.12.1990 - 2 B 106.90 -, ZBR 1991, 145; OVG NRW, Beschluss vom 14.10.1994 - 1 A 2213/91.PVL -, ZBR 1995, 81.)

Nach Nr. 1.5 der Beurteilungsrichtlinien ist bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen Abschnitt I Nr. 10 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW - Richtlinie zum SGB IX - zu beachten. Materiell-rechtlich bedeutsame Regelungen zur Berücksichtigung einer Schwerbehinderung bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung sind enthalten in Nr. 10.1, Nr. 10.2, die dem § 13 Abs. 3 LVO NRW entspricht, sowie in Nr. 10.2.1 der Richtlinie zum SGB IX. Verfahrensrechtliche Regelungen zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren finden sich in Nrn. 10.2.2 und 10.2.3 dieser Richtlinie.

Schutz der Behinderten Antragsrecht

Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der vorgenannten Regelungen verdeutlichen, dass der dort vorgesehene Schutz nicht von Amts wegen zu gewähren ist, sondern vom schwerbehinderten Menschen in Anspruch genommen werden muss und zwar vor der Abfassung der Beurteilung. Will der Beamte - womöglich aus wohlüberlegten Gründen - den Schutz nicht beanspruchen, so besteht - auch unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn - kein Anlass, ihm diesen Schutz von Amts wegen aufzudrängen. Will der Beamte hingegen den Schutz für sich in Anspruch nehmen, so muss er dies dem Dienstherrn zu erkennen geben. Das bedeutet zumindest, dass der Beamte den Dienstherrn zunächst einmal über seine Schwerbehinderung in Kenntnis setzen muss, wenn diese nicht offensichtlich ist. Hatte der

Dienstherr im Beurteilungsverfahren keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Beamten, führt die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zur Fehlerhaftigkeit seiner dienstlichen Beurteilung. Folglich kann auch der Beurteilte nach dem Abschluss des Beurteilungsverfahrens nicht - wie der Antragsteller meint - unter Hinweis auf eine vorhandene, aber dem Dienstherrn im Beurteilungsverfahren nicht bekannte Schwerbehinderung mit Erfolg geltend machen, seine dienstliche Beurteilung sei mangels Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung fehlerhaft.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 15.04.2009, - 5 L 3/08 -**

in: PersV 2009, 375 = ZfPR 2010, 9 (LS)

LS: 1. Die Informationspflicht (des Dienstherrn gegenüber dem Personalrat) besteht nur im Rahmen der zur Durchführung der dem Personalrat zugewiesenen Aufgaben.

Einen Anspruch auf die von ihm begehrten Informationen über die Ergebnisse der auf der Grundlage der Beurteilungsrichtlinien vom 15. Dezember 2004 durchgeführten Regelbeurteilungsverfahren für den Beurteilungszeitraum vom 01. Januar 2000 bis zum 31. Dezember 2004 kann der Antragsteller nicht aus § 57 Abs. 2 Satz 1 PersVG LSA herleiten. Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren. Der Anspruch des Personalrats auf Erteilung von Auskünften ist demnach abhängig von den Aufgaben, die ihm mit den Regelungen im Personalvertretungsgesetz zugewiesen sind.

Der Antragsteller (Personalrat) kann nicht mit Erfolg geltend machen, er benötige die nach Behörden, Geschlecht und Schwerbehinderung differenzierende Auswertung der Ergebnisse der Regelbeurteilungsverfahren, um die ihm nach den Regelungen im Personalvertretungsgesetz zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

Auswertung
der
Ergebnisse
des
Beurteilungs-
verfahrens

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Hinweis:

1. Die Notwendigkeit der Anhörung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und des Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen ergibt sich bei Beurteilungen in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz direkt aus Nr. 3.6.1 Satz 2 der Beurteilungs-VV vom 10.03.2003. Danach müssen diese vor Erstellung des Beurteilungsentwurfs angehört werden, es sei denn, der zu beurteilende Beamte widerspricht dieser Anhörung. Damit kann die Frage, ob eine Beurteilung eine Entscheidung i. S. des früheren § 25 II SchwbG, heute § 95 II SGB IX, ist und sich hieraus eine Anhörungspflicht ergibt, dahinstehen. Diese Frage ist in der Rechtsprechung nämlich umstritten.
2. Für eine Anhörungspflicht nach dem früheren § 25 II SchwbG haben sich ausgesprochen:
Der zwölfte Senat des BayVGh, Urteil vom 05.05.1988 - 12 B 87.00073 -
in: BehindR 88, 139; OVG Berlin, Beschluss vom 28.06.1989 - OVG 4 S 38.89 -
in: BehindR 90, 44
Dagegen sprechen sich aus:
BVerwG, Beschluss vom 14.12.1990 - 2 B 106/90 - in: ZBR 91, 145; Der dritte Senat des BayVGh, Beschluss vom 08.05.1990 - 3 B 89.01 494 - in: ZBR 91, 153; OVG NRW, Beschluss vom 14.10.1994 - 1 A 2213/91. PVL - in: PersV 95, 477 (LS) = ZB 96, 12; Hess. VGh, Beschluss vom 28.06.1994 - 1 TG 455/94 - in: IöD 94, 242.
3. Unterbleibt die nach Nr. 3.6.1 Satz 2 Beurteilungs-VV der Steuerverwaltung RP gebotene Anhörung, hat dies zur Folge, dass die Beurteilung rechtswidrig ist. Die unterlassene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung kann aber bis zum Abschluss des Widerspruchsverfahrens nachgeholt werden.
Inhalt der Anhörung ist der mögliche Einfluss der Behinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit des Beamten durch Art, Umfang und Auswirkung der Behinderung.

Nicht zum Gesprächsinhalt gehören jedoch die Wertungen des Beurteilers, d.h. die von ihm ins Auge gefasste Gesamtbewertung, der Verwendungsvorschlag und der sonstige Inhalt der Beurteilung.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 30.05.2000, - B 3 S 391/99 -**

in: ZfPR 2001, 171 = ZBR 2001, 256 (LS)

LS: 4. Die nach ... erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen ist bei der Nachzeichnung der Leistungen eines freigestellten Personalratsmitglieds nicht veranlasst.

- **VG Düsseldorf, Beschluss, 19.05.2015, - 13 L 2381/14 -**

in: IöD 2015, 158

LS: 2. Bei der dienstlichen Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen hat der Dienstherr zu berücksichtigen, ob und inwieweit sich die Schwerbehinderung auf die Leistungsfähigkeit des Beamten in quantitativer Hinsicht ausgewirkt hat. Fehlen ihm hierüber Erkenntnisse, hat er Ermittlungen anzustellen.

Auswirkung
der
Behinderung

Dies vorangestellt leidet die dienstliche Beurteilung unter einem Rechtsfehler, weil die Schwerbehinderung der Ast. nicht hinreichend berücksichtigt worden ist. Gemäß § 17 Abs. 3 LVO NRW ist bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt gemäß Ziff. 10.2 der Richtlinie zum SGB IX im öffentlichen Dienst im Land NRW. Insoweit gilt zwar kein generell reduzierter Anforderungsmaßstab, weshalb eine pauschale Aufwertung sämtlicher Leistungen aufgrund der Schwerbehinderung des zu Beurteilenden nicht in Betracht kommt. Die vorgeschriebene Pflicht zur Berücksichtigung der Schwerbehinderung des zu Beurteilenden muss sich mit anderen Worten nicht zwangsläufig auf die Vergabe der Einzelnoten bzw. auf die Gesamtnote auswirken. Vielmehr bedarf es zunächst einer - hier bereits fehlenden - Auseinandersetzung des Beurteilers mit der Frage, ob und inwieweit sich die Behinderung auf die Leistung des zu Beurteilenden überhaupt ausgewirkt haben könnte. Sodann muss erst in einem nächsten Schritt unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Auswirkungen auf die Leistungen darüber entschieden werden, ob diese die Vergabe einer besseren Benotung bei den Einzelmerkmalen und damit unter Umständen auch eine bessere Gesamtnote erfordert.

Quantitative
Minderung

Soweit sich die Schwerbehinderung des Beamten nicht in seiner Leistungsbewertung niederschlägt, muss der Dienstherr zur Überzeugung der Kammer zumindest kenntlich machen, dass das erreichte Leistungsniveau trotz der bestehenden Schwerbehinderung erreicht wurde, wenn sich nach seinen Ermittlungen die Schwerbehinderung auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Die Pflicht zur Berücksichtigung einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung beschränkt sich indes - ausweislich des Wortlauts von § 17 Abs. 3 LVO NRW - von vornherein auf die Beurteilung der Leistung. Zudem bezieht sich der Anwendungsbereich des § 17 abs. 3 LVO NRW nur auf quantitative Leistungsminderungen.

Qualitative
Minderung

In qualitativer Hinsicht sind dagegen an sie die für alle Beamten geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Denn eine Berücksichtigung behinderungsbedingter qualitativer Leistungsmängel würde zu einer fiktiven Leistungsbewertung und damit letztlich zu einer weder vom Gesetz gewollten noch sachlich gerechtfertigten Bevorzugung des Schwerbehinderten führen (BVerwG, Urt. v. 25.02.1988 - 2 C 72.85).

4. **Beurteilung von Personalräten, Kommunalvertretern, bei Beurlaubung wegen Kinderbetreuung - Fiktive Nachzeichnung, Fiktive Fortschreibung bei rechtswidriger Dienstpostenübertragung, Beurlaubung zu Postnachfolgeunternehmen**

- **BVerwG, Beschluss, 10.05.2016, - 2 V R 2/15 -**

in: IöD 2016, 147 = RiA 2016, 169 = ZBR 2016, 317 = DVBl. 2016, 1271 = ZTR 2016, 602

LS: 1. Der Abbruch eines Auswahlverfahrens um einen Beförderungsdienstposten mit der Begründung, die dienstliche Beurteilung eines Mitbewerbers sei nicht mehr aktuell, entbehrt eines sachlichen Grundes, wenn die dienstliche Beurteilung nicht länger zurückliegt als der Regelbeurteilungszeitraum und es auch keinen Grund für eine Anlassbeurteilung gibt.

2. Die Notwendigkeit einer neuen aktuellen dienstlichen Beurteilung und damit ein sachlicher Abbruchgrund folgt auch nicht aus dem Umstand, dass der Dienstherr die Aufgaben des streitgegenständlichen Beförderungsdienstpostens einem Mitbewerber übertragen hat (als „kommissarische Vakanzvertretung“). Ein hierdurch ggf. erlangter Bewährungsvorsprung dieses Mitbewerbers muss - im Gegenteil - zur Vermeidung einer unzulässigen Bevorzugung im Auswahlverfahren „ausgeblendet“ werden, d.h. unberücksichtigt bleiben.

3. Das Ausblenden eines etwaigen Bewährungsvorsprungs bei rechtswidriger Dienstposteninhaberschaft erfolgt im Wege der „fiktiven Fortschreibung“ der dienstlichen Beurteilung (für den Bundesbereich gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV). Die „fiktive“ Komponente erfordert in dieser Konstellation nur, dass die aus der Aufgabenwahrnehmung des höherwertigen Dienstpostens folgenden Besonderheiten in der dienstlichen Beurteilung unberücksichtigt bleiben.

4. Das Rechtsinstitut der fiktiven Fortschreibung (vgl. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV) ermöglicht die Vergabe von Funktionsämtern während des Laufs von beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren und vermeidet damit das in dieser Fallkonstellation offenkundig werdende Problem der Stellenblockade. Die Vergabe des Funktionsamtes selbst unterliegt dabei nicht in den Vorgaben aus Art. 33 Abs. 2 GG, solange eine Vorwirkung auf die nachfolgende Statusamtsvergabe vermieden wird.

Unbeschadet des Umstands, dass der Beamte auch für die tatsächlich erbrachte Leistung auf einem rechtswidrig erlangten Dienstposten eine dienstliche Beurteilung erhalten muss (BVerwG, Beschluss vom 8. Juli 2014 - 2 B 7.14 -), dürfen die dort gezeigten Leistungen dem in einem Auswahlverfahren rechtswidrig übergangenen Beamten - nicht entgegengehalten werden. Soweit der Senat im Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 60) - dort zu einer anders gelagerten Fallkonstellation - Gegenteiliges geäußert hat, hält er daran nicht mehr fest.

- **Hinweis zum letzten Absatz: Konkret bedeutet die neue Rechtsprechung, dass die Leistungen auf einem zu Unrecht übertragenen Dienstposten dem rechtswidrig Ausgewählten keinen „Bewährungsvorsprung“ vor dem unterlegenen Bewerber verschaffen dürfen.**

- **BVerwG, Beschluss, 30.06.2014, - 2 B 11.14 -**

in: PersV 2014, 456

LS: Der Dienstherr verstößt gegen das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot, wenn er eine Vergleichsgruppe zur fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs eines freigestellten Personalratsmitglieds so zusammensetzt, dass dessen berufliches Fortkommen von vornherein ausgeschlossen ist. Dies gilt nicht, wenn der Dienstherr plausibel darlegt, dass ein Fortkommen ohne die Freistellung nicht in Betracht gekommen wäre.

nicht vergleichbare Referenzgruppe

Das Oberverwaltungsgericht hat in dem Berufungsurteil im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe den Anspruch des Klägers auf leistungsgerechte Berücksichtigung bei der Vergabe von Beförderungsstellen schuldhaft verletzt. Zwar ermögliche das Referenzgruppen-system im Allgemeinen eine tragfähige Aussage über das voraussichtliche berufliche Fortkommen eines vom Dienst freigestellten Soldaten während der Freistellung. Im Fall des Klägers habe die Beklagte die Referenzgruppe jedoch aus zwei Gründen rechtsfehlerhaft zusammengesetzt: Zum einen seien die anderen Gruppenmitglieder mit dem Kläger nicht vergleichbar gewesen, weil sie bereits bei der Bildung der Gruppe einen höherwertigen Dienstposten der Besoldungsgruppe A 12 innegehabt hätten. Zum anderen habe aufgrund des letzten Rangplatzes des Klägers festgestanden, dass die für seine fiktive Versetzung erforderliche Anzahl von Versetzungen nicht erreicht werde. Dadurch sei dem Kläger jede Chance auf ein berufliches Fortkommen während der Freistellung genommen worden. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass der Kläger auch bei einer rechtmäßigen fiktiven Nachzeichnung nicht befördert worden wäre.

Zulässigkeit von Referenzgruppe

Es ist allgemein anerkannt, dass die Bildung einer Vergleichsgruppe ein geeignetes Mittel zur fiktiven Nachzeichnung darstellt. Der Dienstherr darf eine Gruppe aus Personen zusammensetzen, deren beruflicher Werdegang und Leistungsbild mit denjenigen des freigestellten Personalratsmitglied eine berufliche Entwicklung genommen hätte, die der durchschnittlichen Entwicklung der Mitglieder der Vergleichsgruppe entspricht (BVerwG, Urt. v. 16.12.2010 - 2 C 11.09 - Buchholz 232.1 § 33 BLV Nr. 3 Rn. 9).

Pflicht zur sachgemäßen Bildung der Referenzgruppe

Entscheidet sich der Dienstherr für die fiktive Nachzeichnung durch Bildung einer Vergleichsgruppe, muss er sicherstellen, dass sowohl die generellen Kriterien für die Gruppenbildung als auch deren personelle Zusammensetzung im Einzelfall dem gesetzlichen Benachteiligungsverbot Rechnung tragen. Von der Zusammensetzung der konkreten Vergleichsgruppe hängt entscheidend ab, wie groß die Chancen des freigestellten Personalratsmitglieds sind, aufgrund der Vergleichsbetrachtung mit den anderen Gruppenmitgliedern befördert zu werden. Daher darf der Dienstherr die Vergleichsgruppe nicht so zusammensetzen, dass eine Beförderung des freigestellten Personalratsmitglieds unabhängig von dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang der anderen Gruppenmitglieder ausgeschlossen ist. gegebenenfalls muss er plausibel darlegen, dass das Personalratsmitglied auch ohne Freistellung nicht befördert worden wäre.

- **BVerwG, Beschluss, 25.06.2014, - 2 B 1/13 -**

in: IöD 2014, 220 = PersV 2014, 458

LS: 1. Einwände gegen die Referenzgruppenbildung zur Beurteilung für vom militärischen Dienst freigestellte Personalratsmitglieder müssen zeitnah geltend gemacht werden.

Freigestellte Personalratsmitglieder

Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen (stRspr.; vgl. zuletzt etwa Beschluss vom 20. Juni 2013 - BVerwG 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20). Ist eine lückenlose Leistungsnachzeichnung nicht möglich, weil der Soldat während des Beurteilungszeitraumes wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt war und damit keine dienstlichen Leistungen erbracht hat,

muss der Dienstherr Vorkehrungen treffen, dass hierdurch keine Nachteile entstehen (vgl. § 14 Abs. 1 Soldatenbeteiligungsgesetz - SBG -). Bei Auswahlentscheidungen hat er zugunsten des freigestellten Personalratsmitglieds eine berufliche Entwicklung zu unterstellen, wie sie ohne die Freistellung voraussichtlich verlaufen wäre (Urteil vom 21. September 2006 - BVerwG 2 C 13.05 - BVerwGE 126, 333).

Fiktive
Fortschreibung
vergangener
Beurteilungen

Dabei ist einer zu erwartenden Leistungssteigerung angemessen Rechnung zu tragen. Mit dem Rechtsinstitut der fiktiven Fortschreibung vergangener Beurteilungen (vgl. § 33 Abs. 3 Nr. 4 BLV) wird nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung fingiert, sondern auch eine Fortentwicklung der Leistungen entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beamter unterstellt (Urteil vom 16. Dezember 2010 - BVerwG 2 C 11.09). Die Fortschreibung prognostiziert damit, wie der Beamte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wenn er im Beurteilungszeitraum nicht freigestellt gewesen wäre und seine Leistungen wie vergleichbare Kollegen fortentwickelt hätte.

Das von der Beklagten praktizierte Referenzgruppenmodell schreibt nicht die letzte, aufgrund tatsächlicher dienstlicher Tätigkeit erstellte Beurteilung fort, sondern bildet ausgehend hiervon eine Vergleichsgruppe für das freigestellte Personalratsmitglied. Damit wird eine dynamische Fortentwicklung der beruflichen Leistungen unterstellt, die sich aus dem Werdegang der Vergleichsgruppe ergibt. Dieses Fördersystem vermeidet gerade die Schwierigkeiten, die sich bei einer lang andauernden Freistellung daraus ergeben, dass die letzte dienstliche Beurteilung immer mehr an tatsächlicher Aussagekraft verliert.

Einwände
gegen
Referenz-
gruppe und
Rangplatz

Die Bildung der Referenzgruppe und die Zuteilung eines Rangplatzes hierin bestimmt die künftige berufliche Entwicklung des freigestellten Personalratsmitglieds und nimmt die sich erst später realisierende Auswahlentscheidung vorweg. Es spricht daher viel dafür, Einwände hiergegen zeitnah zu verlangen (vgl. § 58 Abs. 2 S. 1 VwGO), zumal etwaige Fehler bei einer erst lange im Nachhinein erfolgenden Kontrolle nicht mehr angemessen behoben werden können (vgl. zur Verwirkung auch B. v. 06.06.2014 - BVerwG 2 B 75.13). Eine entsprechende Obliegenheit setzt allerdings voraus, dass den freigestellten Personalratsmitgliedern die Referenzgruppenbildung auch mitgeteilt wird.

- **BVerwG, Beschluss, 06.06.2014, - 2 B 75/13 -**

in: IöD 2014, 230 (LS)

LS: Ein Soldat, der als Personalratsmitglied von der Dienstausbildung freigestellt ist (§ 51 Abs. 3 Satz 1 SBG, § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG) und auf der Grundlage des zur fiktiven Nachzeichnung seines beruflichen Werdegangs entwickelten Referenzgruppenmodells der Bundeswehr Schadensersatz wegen unterlassener Beförderung begehrt, verwirkt sein Rügerecht hinsichtlich der ihn betreffenden Referenzgruppe, wenn er sich in einem mehrere Jahre zurückliegenden Personalgespräch nach eingehender Information durch den Dienstherrn und in Kenntnis aller Umstände mit der Bildung dieser Referenzgruppe (hinsichtlich Zeitpunkt, einbezogene Soldaten und Reihung der Soldaten) einverstanden erklärt und hiergegen keinen Rechtsbehelf erhoben hat.

● **BVerwG, Urteil, 16.12.2010, - 2 C 11.09 -**

in: IöD 2011, 63 = NVwZ-RR 2011, 371 = DöD 2011, 155 = DöV 2011, 490 (LS) = ZBR 2012, 32

LS: Die fiktive Fortschreibung vergangener Beurteilungen setzt eine belastbare Tatsachengrundlage voraus. Diese fehlt jedenfalls dann, wenn zwischen der letzten Beurteilung und dem Stichtag, zu dem die fiktive Fortschreibung zu erstellen ist, mehr als 16 Jahre liegen.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine fiktive Fortschreibung ihrer 1988 erstellten Regelbeurteilung, der zu einer Verbesserung ihrer aktuellen Regelbeurteilung führen müsste. Ein solcher Anspruch folgt weder aus einfachem Recht noch aus Verfassungsrecht.

fiktive
Beurteilungs-
nachzeich-
nung

Werden während des Beurteilungszeitraumes keine dienstlichen Leistungen erbracht, die Grundlage einer Beurteilung sein könnten, so kann der Dienstherr Benachteiligungen der betroffenen Beamten dadurch ausschließen, dass er die Fortschreibung vergangener Beurteilungen durch eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges des freigestellten Beamten vorsieht; hierbei kann er auch dem Gesichtspunkt einer zu erwartenden Leistungssteigerung im Rahmen des Vertretbaren Rechnung tragen (vgl. B. v. 07.11.1991 - BVerwG 1 WB 160.90 - BVerwGE 93, 188; Urt. v. 10.04.1997 - BVerwG 2 C 38.95.).

Entwicklung
vergleich-
barer
Beamter

Hiervon ausgehend ist das - nunmehr auch in § 33 Abs. 3 BLV vom 12.02.2009 geregelte - Rechtsinstitut einer fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen durch Verwaltung und Gerichte weiterentwickelt worden. Die fiktive Fortschreibung fingiert nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen des Beamten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beamter. Damit prognostiziert sie, wie der Beamte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre er im Beurteilungszeitraum nicht freigestellt und hätte er seine Leistungen wie vergleichbare Kollegen fortentwickelt.

erforderlich:
belastbare
Tatsachen-
grundlage

Stellt die fiktive Fortschreibung hiernach als in mehreren Punkten hypothetische Vergleichsbeurteilung eine bloße Prognose dar, so setzt sie eine belastbare Tatsachengrundlage voraus. Aus diesem Erfordernis ergeben sich die Grenzen der Nachzeichnungsmöglichkeit: Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, so kann von einer Beurteilung tatsächlicher Leistungen als Grundlage einer dem Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werdenden Auswahlentscheidung nicht abgesehen werden. Denn eine fiktive Fortschreibung ohne belastbare Tatsachengrundlage ist einer auf der Grundlage tatsächlicher Leistungen erstellten Beurteilung nicht mehr vergleichbar. Sie kann daher dem einheitliche Bewertungsmaßstäbe voraussetzenden Leistungsgrundsatz in einem Auswahlverfahren nicht mehr genügen. Eine nicht auf zureichender tatsächlicher Grundlage beruhende fiktive Fortschreibung einer vergangenen Beurteilung ermöglicht keinen Vergleich mit einem konkurrierenden Bewerber, der in seinen aktuellen Leistungen beurteilt wird.

Zeitraum
seit letzter
Beurteilung

Die Verlässlichkeit einer Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung eines freigestellten Beamten ist umso höher, je länger und je qualifizierter dieser vor der Freistellung dienstliche Aufgaben erledigt hat, je kürzer dies zurückliegt und je eher diese Aufgaben mit denjenigen des angestrebten Beförderungsamtes oder -dienstpostens vergleichbar sind (vgl. Urt. v. 21.09.2006, BVerwG 2 C 13.05 in BVerwGE 126, 333 zu freigestellten Personalratsmitgliedern). Hiernach ist die tatsächliche Möglichkeit einer belastbaren Prognose auch von der Dauer des Zeitraumes abhängig, der zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Beurteilungszeitraum liegt, für den die fiktive Fortschreibung erfolgen soll.

Beginn der
Beurlaubung
vor 16 Jahren

Ab welcher Zeitspanne zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Stichtag die tatsächlichen Erkenntnisse eine Prognose über die Leistungsentwicklung nicht mehr tragen können, ist eine Frage des Einzelfalles. Jedenfalls bei einem Zeitraum von - wie hier - fast 16 Jahren zwischen dem Beginn der Beurlaubung wegen der Kindererziehung und der Wiederaufnahme des Dienstes nach der Wahrnehmung des Landtagsmandats vermitteln die der letzten Beurteilung vor der Beurlaubung zugrunde liegenden tatsächlichen Erkenntnisse keine tragfähige Grundlage für eine verlässliche Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung.

Keine fiktive Nachzeichnung nach tatsächlicher Dienstaufnahme

Dies gilt erst recht, wenn die vor der Beurlaubung liegenden Zeiten tatsächlicher Dienstleistung deutlich kürzer sind als der Zeitraum, in dem kein Dienst geleistet wurde, und wenn nur wenige Jahre Dienst in dem Statusamt geleistet wurde, in dem der Beamte nach der Wiederaufnahme des Dienstes zu beurteilen ist. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die Klägerin hier nach der Wiederaufnahme ihres Dienstes mehr als ein Jahr lang tatsächlich Dienst geleistet hat. Denn die aktuell erbrachten Leistungen verbreitern die Tatsachenbasis für die fiktive Fortschreibung der alten Beurteilung schon deshalb nicht, weil diese auf der hypothetischen Betrachtung beruht, wie sich die Leistungen entwickelt hätten, wenn es nicht zu einer Unterbrechung der Ausübung des Dienstes gekommen wäre. Diese Fiktion misst dem tatsächlichen Leistungsstand nach Wiederaufnahme der zu beurteilenden Dienstleistung keine Bedeutung bei.

Fazit:

Im entschiedenen Fall hatte die Beamtin keinen Anspruch auf eine fiktive Nachzeichnung ihrer Leistungen von vor 16 Jahren. Ihre aktuellen, tatsächlichen Leistungen waren zu beurteilen, was für die Beamtin offensichtlich ungünstiger war als eine fiktive Fortschreibung früherer, besserer Leistungen vor der Beurlaubung.

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200

Keine Beurteilung von Pers.Rat-Tätigkeit und Kommunalvertretung

... Der Kl. hat keinen Anspruch darauf, dass sich die dienstliche Beurteilung über seine Tätigkeit als Mitglied des Personalrats oder als Mitglied einer Kommunalvertretung äußert. Eine wertende Einbeziehung dieser Betätigungen ist schon deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger sein Engagement außerhalb des unmittelbaren dienstlichen Bereiches ausübt und dem Dienstherrn insoweit allenfalls begrenzte Erkenntnismöglichkeiten zur Verfügung stehen. ...

- **BVerwG, Beschluss, 10.04.1997,- 2 C 38.95 -**

in: Dokumentarische Berichte, Ausgabe B, 97, 212

LS: 3. Das Verbot der Beeinträchtigung freigestellter Personalratsmitglieder in ihrem beruflichen Werdegang gilt auch für freigestellte Soldatenvertreter. Das Verfahren zur Verwirklichung dieses Grundsatzes insbesondere im Hinblick auf fehlende dienstliche Beurteilungen, liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

- **BVerwG, Beschluss, 07.11.1991, - 1 WB 160.90 -**

in: BVerwGE 93, 188 = ZBR 92, 177 = RiA 92, 82

LS: 2. Es ist sachgerecht, für die Entscheidung über die Förderung eines vom Dienst freigestellten Soldaten eine Laufbahnentwicklung nachzuzeichnen, bei der sowohl die letzten planmäßigen Beurteilungen des freigestellten Soldaten fortgeschrieben wie auch der Werdegang vergleichbarer Soldaten berücksichtigt werden.

3. Es steht grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen der personalführenden Stellen, welche Vergleichsgruppen sie für die Betrachtung heranziehen.

Der Antragsteller kann nicht mit Erfolg geltend machen, die (fiktive) Bewertung seiner Eignung und Leistung sei falsch, weil er letztmalig 1980 sachgerecht beurteilt worden sei. ...

Keine
Beurteilung
der
Personal-
ratsstätigkeit

Der Antragsteller kann des Weiteren nicht geltend machen, die Fortschreibung dieser Beurteilungen hätte nicht erfolgen dürfen, weil sich die Tätigkeit eines freigestellten Personalratsmitglieds jeder Beurteilung entziehe. Zwar trifft es zu, dass es mit dem Personalvertretungsrecht unvereinbar wäre, wollte man die Tätigkeit der freigestellten Personalratsmitglieder beurteilen. Das folgt schon aus Nr. 4 der Grundsätzlichen Hinweise zur Rechtslage bei der Behandlung und Förderung freigestellter Personalratsmitglieder des BMI vom 09.06.1987. Das ergibt sich aber auch aus dem das Personalvertretungsrecht beherrschenden Partnerschaftsgrundsatz. Dieser besagt, dass sich in dem Bereich, für den eine Personalvertretung gewählt ist, der Dienststellenleiter und die Personalvertretung, zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit verbunden, gegenüberstehen. Gerade weil die Tätigkeit eines Personalratsmitglieds sich jeder dienstlichen Beurteilung entzieht, war es geboten, ein Verfahren zu entwickeln, das eine Benachteiligung des Personalratsmitglieds wegen fehlender Beurteilungen ausschließt.

Beachtung
von Beurtei-
lungen vor
Freistellung

Wollte man die vor der Freistellung des Antragstellers gefertigten Beurteilungen gänzlich außer Acht lassen, führt das auf Grund des Diskriminierungsverbots gemäß § 8 BPersVG ohnehin zwangsläufig zu einer Einordnung des Antragstellers in den Durchschnittsbereich; sein Antrag wäre schon deswegen unbegründet. Wenn der BMVg deshalb eine Fortschreibung vergangener Beurteilungen vorgenommen hat, erweist sich das als sachgerecht und nicht ermessensmissbräuchlich.

Die Nichtberücksichtigung seiner Belobigungen und der positiven dienstlichen Stellungnahmen, insbesondere derjenigen der Chefs des Stabes Marineamt vom März 1990, durch die SDM und den BMVg ist nicht zu beanstanden. Dieses Schreiben musste, ebenso wie die zustimmende Stellungnahme des Amtschefs, bei der Bewertung von Eignung, Leistungen und Befähigung des Antragstellers außer Betracht bleiben. Denn es enthielt fast ausschließlich Erkenntnisse, die der Chef des Stabes Marineamt „in der Zusammenarbeit mit Sch. als Vorsitzender des Personalrats, als Sprecher der Gruppe Soldaten im Personalrat ...“ gewonnen hatte. Eine Bewertung des Antragstellers als Mitglied bzw. Vorsitzender des Personalrats stand weder dem Chef des Stabes noch dem Amtschef zu, und zwar weder in positiver noch in negativer Hinsicht.

Es gilt insofern das gleiche wie für das Vorbringen des Antragstellers, seine langjährige erfolgreiche Tätigkeit als Personalratsmitglied bzw. -vorsitzender weise ihn als überdurchschnittlich befähigt aus. Die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds darf für die Bewertung der dienstlichen Leistungen und Eignung in keiner Hinsicht herangezogen werden. Das Bundespersonalvertretungsgesetz hat die Tätigkeit der Personalräte, aber auch der einzelnen Personalratsmitglieder, mit weitgehender Unabhängigkeit ausgestattet. Folgerichtig hat der BMI in seinen Grundsätzlichen Hinweisen zur Rechtslage bei der Behandlung und Förderung freigestellter Personalratsmitglieder vom 09.06.1987 unter 4. festgelegt: „Sie (die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds) entzieht sich in jeder Hinsicht einer dienstlichen Beurteilung ...“ Es würde damit dem Wesen des Personalvertretungsrechts widersprechen, wollte man die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds auch nur mittelbar einer dienstlichen Beurteilung unterwerfen. Legt man die fortgeschriebene Beurteilung zu Grunde, dann gehörte der Antragsteller offensichtlich nicht zu denjenigen wenigen Hauptbootsmännern/Stabsbootsmännern, die zum 01.10.

- **ebenso zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung und zum Verbot, die Personalratsstätigkeit als solche zu beurteilen: BVerwG, Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13.05 -; OVG R.-P., Beschluss vom 20.08.2012 - 2 B 10673/12.OVG; VGH Bad-Württ., Beschluss vom 07.08.2008 - 4 S 437/08 - in: DöD 2009, 36 = DöV 2008, 1010 = ZBR 2008, 430 (LS) = RiA 2009, 29 (LS); OVG Saarland, Beschluss vom 23.03.1995 - 1 W 74/94 - in: NVwZ-RR 95, 407; VG des Saarlandes, Urteil vom 24.11.1987 - 3 K 183/84 - in: ZBR 88, 397**

● **BAG, Urteil, 19.03.2003, - 7 AZR 334/02 -**

in: ZfPR 2004, 79

LS: Das Benachteiligungsverbot nach § 8, § 46 Abs. 5 SächsPersVG kann den Arbeitgeber verpflichten, bei einer für eine Höhergruppierung maßgeblichen Beurteilung eines teilweise freigestellten Personalratsmitglieds auch dessen Werdegang ohne Freistellung fiktiv nachzuzeichnen und die Ergebnisse der Nachzeichnung neben der Bewertung der dienstlichen Leistungen zu berücksichtigen.

Teilfreistellung

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass eine Höhergruppierung der Klägerin nicht allein deswegen ausscheidet, weil sie die erforderliche Beurteilungsnote von 2,3 nicht erreicht hat. Der beklagte Freistaat kann nämlich verpflichtet sein, dem Höhergruppierungsverlangen der Klägerin nach einer fiktiven Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs zu entsprechen. Eine Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Klägerin ist erforderlich, weil sie in dem Beurteilungszeitraum für 23 von insgesamt 27 Unterrichtsstunden von der Dienstpflicht freigestellt war.

Fiktive Nachzeichnung

1. Nach § 8 SächsPersVG dürfen Personalratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung weder benachteiligt noch begünstigt werden. Ferner darf nach § 46 Abs. 5 SächsPersVG die Freistellung eines Personalratsmitglieds nicht zur Beeinträchtigung seines beruflichen Werdegangs führen. Diese Vorschriften entsprechen wortgleich den Regelungen in § 8 und § 46 Abs. 3 letzter Satz BPersVG. Sie enthalten nach der Rechtsprechung des Senats über das darin geregelte Benachteiligungsverbot hinaus zugleich ein an den Arbeitgeber gerichtetes Gebot, dem Personalratsmitglied eine berufliche Entwicklung zukommen zu lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Darauf hat das Personalratsmitglied einen unmittelbaren gesetzlichen Anspruch. Deshalb kann ein Personalratsmitglied, das ohne seine Freistellung höhergruppiert worden wäre, den Arbeitgeber unmittelbar auf Zahlung der Differenz zwischen seiner derzeitigen und einer höheren Vergütungsgruppe in Anspruch nehmen (BAG 26. September 1990 - 7 AZR 208/89 - BAGE 66, 85 = PersV 1991, 482). Wird der Anspruch auf höhere Vergütung darauf gestützt, dass ein Personalratsmitglied ohne seine Freistellung die Merkmale der angestrebten Vergütungsgruppe erfüllt, ist der berufliche Werdegang des Personalratsmitglieds fiktiv nachzuzeichnen. Das Personalratsmitglied ist so zu behandeln wie ein vergleichbarer Kollege ohne Personalratsamt. Dabei ist auch darauf zu achten, dass das freigestellte Personalratsmitglied im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigten nicht bevorzugt wird. Denn zur Wahrung der inneren Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder ist sowohl eine Begünstigung als auch eine Benachteiligung des freigestellten Personalratsmitglieds verboten (BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 496/99 - BAGE 98, 164 = AP BPersVG § 46 Nr. 23 = EzA BPersVG § 46 Nr. 1, zu B II 1 a der Gründe).

2 b) Der beklagte Freistaat hat bei der Beurteilung der Klägerin allgemeine Beurteilungsmaßstäbe im vorgenannten Sinn außer Acht gelassen. Zwar ist die Beurteilung vom 11. Dezember 1998 auch geeignet, ein Bild des Leistungsstandes der Klägerin abzugeben. Es handelt sich bei der aufgrund ihrer Freistellung verbleibenden dienstlichen Leistung nicht um eine unrepräsentative und deshalb nicht berücksichtigungsfähige Teilleistung. Angesichts des zeitlich hohen Anteils der Freistellung von der Arbeit kann sie jedoch nicht allein Grundlage für eine Beurteilung der Auswahlentscheidung sein. Der beklagte Freistaat hätte zusätzlich eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs vornehmen müssen, die als so genanntes Beurteilungssurrogat zu den allgemeinen Bewertungsmaßstäben gehört.

Fiktive Nachzeichnung bei 85%-iger Freistellung

cc) Der beklagte Freistaat war wegen der Teilfreistellung der Klägerin aber verpflichtet, zusätzlich anhand einer fiktiven Nachzeichnung des Werdegangs zu prüfen, ob die Gesamtnote in der Beurteilung der Klägerin vom 11. Dezember 1998 besser ausgefallen wäre, wenn die Klägerin nicht weitgehend von der Arbeit freigestellt gewesen wäre. Der beklagte Freistaat durfte auf die Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs nicht verzichten, weil die Klägerin in einem bestimmten, beurteilungsfähigen Umfang Unterrichtstätigkeit erbracht hat. Jedenfalls bei der Freistellung einer Lehrkraft in Höhe von etwa 85 % ihrer Arbeitszeit ist eine Nachzeichnung des Werdegangs neben der Beurteilung der tatsächlich geleisteten Arbeit geboten.

Das folgt aus dem Zweck des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots in den §§ 8, 46 SächsPersVG. Einem freigestellten Personalratsmitglied darf nicht zum Nachteil gereichen, dass es aufgrund seiner Freistellung für die Arbeit im Personalrat sein Fachwissen und seine

Beurteilung
plus fiktive
Nachzeich-
nung

spezifische Berufserfahrung nicht in einem Maße weiterentwickeln kann wie vergleichbare Arbeitnehmer. Das gilt nicht nur bei einer vollständigen Freistellung des Personalratsmitglieds, sondern auch bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung in erheblichem Umfang. Ein Personalratsmitglied, dessen Arbeitszeit aufgrund der Freistellung weitgehend reduziert ist, kann in die Lage kommen, nicht immer die gleichen qualifizierten Leistungen erbringen zu können wie ein dauernd in den Dienstbetrieb eingegliedertes Arbeitnehmer. Bei gleich langer Beschäftigung kann so das angesammelte Erfahrungswissen eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem teilweise freigestellten Arbeitnehmer wesentlich größer sein und sich auf die Qualität der Arbeitsleistungen auswirken. Deshalb kann es zu einer besseren Beurteilung eines Arbeitnehmers ohne Freistellung als bei einem teilweise von der Arbeit freigestellten Mitarbeiter kommen. Dem ist durch eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs zu begegnen, wenn die Tätigkeit des teilweise freigestellten Personalratsmitglieds zwar noch Grundlage für die Beurteilung sein kann, andererseits der Umfang der Freistellung so groß ist, dass z.B. Erfahrungswissen nicht im gleichen Maß erworben werden kann.

Nachzeich-
nung nach
dem Durch-
schnitt

ee) Ein Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach der VergGr. II a BAT-O hängt davon ab, ob die Nachzeichnung zu einer höheren Gesamtnote als in der Beurteilung vom 11. Dezember 1998 von 2,3 oder besser geführt hätte. Da es an einer vorhergehenden dienstlichen Beurteilung der Klägerin fehlt, aus der sich ihr Leistungs- oder Befähigungsbild vor der Freistellung ablesen ließe, kommt im Wesentlichen die Berücksichtigung des beruflichen Werdegangs der mit ihr vergleichbaren Arbeitnehmer in Betracht. Dabei ist eine durchschnittliche Betrachtung erforderlich. Denn das für freigestellte Personalratsmitglieder geltende Benachteiligungsverbot garantiert keinen optimalen Werdegang, wie er nur wenigen Arbeitnehmern aufgrund ihrer besonderen Leistungen gelingt. Das Verbot führt nicht dazu, dass freigestellte Arbeitnehmer bei einem notwendigerweise fiktiven Vergleich mit ihren nicht freigestellten Kollegen ohne weiteres in die Spitzengruppe einzuordnen sind. Vielmehr hat sich die Laufbahnnachzeichnung an dem Durchschnitt der Mittelschullehrer zu orientieren, die wie die Klägerin über eine Lehrbefähigung für zwei Fächer der Klassen fünf bis zwölf aufgrund einer vor dem 03. Oktober 1990 abgeschlossenen Hochschulausbildung verfügen und diese Ausbildung mit dem Prädikat „gut“ abgeschlossen haben. Dabei hat der beklagte Freistaat den Kreis der vergleichbaren Mittelschullehrer auf diejenigen zu erstrecken, die er bei der Besetzung der Planstellen im Jahr 1998 bewertet hat.

● **BAG, Urteil, 27.06.2001, - 7 AZR 496/99 -**

in: NZA 2002, 106

LS: Der Anspruch eines freigestellten Personalratsmitglieds auf Höhergruppierung setzt eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs voraus, den das Personalratsmitglied ohne die Personalratstätigkeit genommen hätte.

Benach-
teiligungs-
und
Begünsti-
gungsverbot

...Nach § 8 BPersVG dürfen Personalratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung weder benachteiligt noch begünstigt werden. Ferner darf nach § 46 III letzter Satz BPersVG auch die Freistellung nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Diese Bestimmungen enthalten nach der Rechtsprechung des Senats über das darin geregelte Benachteiligungsverbot hinaus zugleich ein an den Arbeitgeber gerichtetes Gebot, dem Personalratsmitglied eine berufliche Entwicklung zukommen zu lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Hierauf hat das Personalratsmitglied einen unmittelbaren gesetzlichen Anspruch. ...

Fiktive
Nachzeich-
nung

...Wird der Anspruch auf höhere Vergütung darauf gestützt, dass das Personalratsmitglied ohne seine Freistellung eine Tätigkeit ausüben würde, welche die Merkmale der angestrebten Vergütungsgruppe erfüllt, so ist der berufliche Werdegang des Personalratsmitglieds fiktiv nachzuzeichnen. Das Personalratsmitglied ist so zu behandeln wie ein vergleichbarer Kollege ohne Personalratsamt. Dabei ist auch darauf zu achten, dass das freigestellte Personalratsmitglied im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigten nicht bevorzugt wird. Denn zur Wahrung der inneren Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder verbietet § 8 BPersVG gleichermaßen eine Begünstigung wie eine Benachteiligung des freigestellten Personalratsmitglieds (BAG, ZTR 1999, 235). ...

...Hiernach rechtfertigt das tatsächliche Vorbringen des Kl. entgegen der Auffassung des LAG den Höhergruppierungsanspruch nicht. ...

Besten-
auslese,
nicht bloße
Eignung

...Er hat selbst nicht behauptet, die Bekl. habe bei der Besetzung von Beförderungsstellen zum Nachteil des Kl. die Grundsätze des Art. 33 II GG nicht beachtet. Er ist auch dem Vorbringen des Bekl., bei den zu besetzenden Beförderungsstellen seien jeweils die zum Zuge gekommenen Bewerber noch besser geeignet gewesen als er, nicht konkret entgegengetreten. Vielmehr hat er lediglich geltend gemacht, für die Stellen, auf die er sich beworben habe, geeignet gewesen zu sein. Dies allein genügt aber nicht, um die Annahme zu rechtfertigen, der Kl. sei wegen seiner Personalratstätigkeit oder seiner Freistellung benachteiligt worden. ...

- **BAG, Urteil, 19.08.1992, - 7 AZR 262/91 -**

in: ZTR 1993, 81 = NZA 93, 222 = RiA 93, 225

LS: Eine ehrenamtliche Tätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz darf im Regelfall in einer dienstlichen Regelbeurteilung nicht erwähnt werden.

Im Regelfall hat ein personalvertretungsrechtliches Ehrenamt keinen der dienstlichen Beurteilung unterliegenden Bezug zur vom Bediensteten bzw. Arbeitnehmer geschuldeten Dienst- oder Arbeitsleistung. Deshalb wie auch mit Rücksicht auf die Regelung in § 8 BPersVG muss in einer dienstlichen Regelbeurteilung die Ausübung einer Amtstätigkeit nach dem BPersVG grundsätzlich unerwähnt bleiben.

Nach § 8 BPersVG dürfen Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, darin nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden. Die Einhaltung dieses Verbotes bedingt mit Rücksicht auf den Sinn und den Inhalt einer dienstlichen Regelbeurteilung, die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach dem BPersVG in einer solchen dienstlichen Beurteilung vollkommen unerwähnt zu lassen.

- **OVG R.-P., Beschluss, 20.08.2012, - 2 B 10673/12.OVG -**

in: NVzW-RR 2012, 853 (LS) = ZfPR 2013, 69

LS: 3. Tritt ein vollständig vom Dienst freigestelltes Mitglied der Personalvertretung in Konkurrenz zu anderen Bewerbern um einen höher bewerteten Dienstposten oder eine Beförderungsstelle, so ist dessen Laufbahn nachzuzeichnen. Dabei ist das zum Zeitpunkt der Freistellung vorhandene Leistungsbild des Beamten auf der Grundlage der letzten vor der Freistellungsphase erstellten dienstlichen Beurteilung zu erfassen und für die Zukunft fortzuschreiben.

4. Für die Laufbahnnachzeichnung eines freigestellten Personalratsmitgliedes sind grundsätzlich alle Beamten heranzuziehen, die zum - allein maßgeblichen - Zeitpunkt der Freistellung des Beamten aufgrund ihrer Stehzeit im aktuellen Statusamt, dem Jahr des Erwerbs ihrer Laufbahnbefähigung, dem Einstellungsjahr sowie ihrem Geburtsjahr eine vergleichbare Laufbahnentwicklung durchlaufen haben.

5. Die Laufbahnnachzeichnung eines freigestellten Personalratsmitgliedes ist regelmäßig in einem Besetzungsbericht so ausführlich niederzulegen, dass die maßgeblichen Auswahlgründe auch für Dritte nachvollziehbar werden.

Im Rahmen der fiktiven Beurteilung ist bei dem freigestellten Personalratsmitglied ausschließlich die letzte „reguläre“ Beurteilung vor der Freistellungsphase, die noch aussagekräftig ist, fortzuschreiben (vgl. OVG R.-P, Urteil vom 22. September 1995 - 10 A 10858/95.OVG -, veröffentlicht in ESOVGRP; sowie Beschluss vom 2. Juli 1999 - 2 B 11275/99.OVG -, DöV 2000,

Vergleichs-
gruppe

165 f.). Hier wie bei allen weiteren Nachzeichnungen ist die Vergleichsgruppe der ersten fiktiven Beurteilung beizubehalten (erste Stufe). Diese Kohorte besteht grundsätzlich aus allen Beamten, die zum Zeitpunkte der ersten Nachzeichnung die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung in das jeweilige Statusamt erfüllen. Auszuscheiden sind allenfalls diejenigen Beamten, die in dem für die Nachzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt die Beschäftigungsbehörde bereits seit längerem verlassen hatten (zweite Stufe).

Auf die seinerzeit wahrgenommenen Dienstposten der zum Vergleich herangezogenen Beamten kommt es dagegen grundsätzlich nicht an. Allenfalls hilfsweise, falls nicht genügend Vergleichsbeamte im gleichen Statusamt zu ermitteln sind, können Beamte der gleichen Funktionsebene herangezogen werden (vgl. OVG R.-P., Beschluss vom 2. Juli 1999, a.a.O., Schnellbach, Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdeganges freigestellter beamteter Personalratsmitglieder, in: ZfPR 2002, 51 [56]).

Vergleichbar sind dabei - in dieser Reihenfolge - die Beamten mit in etwa

- ↳ gleicher Stehzeit im letzten Beförderungsamt,
- ↳ gleichem Jahr des Erwerbs der Laufbahnbefähigung,
- ↳ gleichem Einstellungsjahr und
- ↳ gleichem oder ähnlichem Geburtsjahr.

Schließlich ist all dies in einem - diese Parameter im Einzelnen darstellenden - Besetzungsbericht so ausführlich niederzulegen, dass die Bewerberauswahl unter Zugrundelegung der Nachzeichnung auch für Dritte nachvollziehbar wird. Die vom Antragsgegner gewählte Verfahrensweise, zunächst eine fiktive Beurteilung für die Nachzeichnung zu erstellen und diese sodann mit allen Leistungs-, Befähigungs- und Submerkmalen (ohne weitere Herleitung) in die Beförderungsreihung einzupassen, genügt den vorstehend aufgestellten rechtlichen Anforderungen jedenfalls nicht.

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.07.1999, - 2 B 11275/99 -**

in: DöV 2000, 165 = IöD 2000, 92 = NZA-RR 2000, 278 = RiA 2000, 151 = ZBR 2001, 222

LS: In einer entscheidend durch dienstliche Beurteilungen bestimmten Beförderungskonkurrenz, an der sich u.a. ein vollständig vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied beteiligt, gebietet es das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot, dass der Dienstherr die letzte planmäßige Beurteilung des freigestellten Beamten nach Maßgabe der Entwicklung vergleichbarer Beamter bis zu dem Zeitpunkt fortführt, an dem die dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten abschließen.

Keine Beurteilung bei Freistellung

... Tritt ein Beamter, der so wie der Beigeladene, wegen seiner Personalratsfunktion über längere Zeit vom Dienst freigestellt ist, in eine Konkurrenz zu Beamten ohne solche Sonderfunktion, dann folgt schon aus dieser unterschiedlichen Ausgangslage der Bewerber, dass von dem das Beförderungsgeschehen beherrschenden Grundsatz der größtmöglichen Vergleichbarkeit der erhobenen Daten Abstriche gemacht werden müssen. Dies zeigt sich in erster Linie daran, dass der zu 100% vom Dienst beurlaubte Personalratsvorsitzende weder dem regelmäßigen Verfahren der dienstlichen Beurteilung unterfällt noch er aus besonderem Anlass dienstlich zu beurteilen ist.

Fiktive Fortschreibung

Soll ihm, in einer Beförderungskonkurrenz, in welcher der Dienstherr, so wie im vorliegenden Fall, maßgeblich auf das Ergebnis der letzten dienstlichen Beurteilung abstellt, aus diesem Umstand entsprechend dem in den §§ 6 Satz 2, 39 Abs. 1 Satz 2 LPersVG niedergelegten gesetzliche Verbot, Beamte wegen ihrer Personalratsfunktion in ihrer beruflichen Entwicklung nicht zu behindern, kein Nachteil erwachsen, dann bedarf es eines „Beurteilungssurrogates“ in Gestalt einer fiktiven Fortschreibung des Ergebnisses der letzten dienstlichen Beurteilung des freigestellten Personalratsmitgliedes nach Maßgabe der Entwicklung vergleichbarer Beamter. Diesen in Rechtsprechung und Schrifttum an sich für rechtlich gangbar erachteten Weg, wollte

auch der Antragsgegner beschreiten, indem er das Ergebnis der zum 01. Juli 1993 erstellten Regelbeurteilung des Beigeladenen (freigestellten Personalratsmitglieds) bis März 1999 fort-schrieb.

Begünsti-
gungsverbot

Offensicht-
liche
Begünstigung

Bei der praktischen Umsetzung dieses Vorhabens hat er nach den zutreffenden Feststellungen des Verwaltungsgerichts aber nicht hinreichend beachtet, dass die dienstlichen Beurteilungen der Mitbewerber des Beigeladenen nicht ihrerseits bis zum März 1999 aktualisiert worden sind, sondern mit dem Beurteilungsstichtag 01. Mai 1995 abschließen. Aus diesem Aktualitätsgefälle folgt ein Mangel im Auswahlverfahren, denn allein schon die formelle Bevorzugung des Beigeladenen ist mit dem personalvertretungsrechtlichen Begünstigungsverbot (vgl. § 6 Satz 2 LPersVG) nicht zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass der Beigeladene durch die Beurteilungsfortschreibung vom März 1999 auch sachlich bevorzugt worden ist, weil darin sein Beurteilungsbild eine Verbesserung bis an die Schwelle zur Konkurrenzlosigkeit erfahren hat.

Die in Rede stehende fiktive Beurteilungsfortschreibung zeichnet sich zudem dadurch aus, dass sie auf unzutreffenden Fortschreibungsmaßstäben beruht. Der Antragsgegner hat sich nämlich dabei die hypothetische Frage vorgelegt, wie sich die fachlichen Leistungen des Beigeladenen bis März 1999 voraussichtlich entwickelt hätten und wie sie demgemäß hätten beurteilt werden müssen, wenn der Beamte weiter als Sachbearbeiter in der ...abteilung der Bezirksregierung ...-... verwendet und nicht als Personalratsmitglied vom Dienst freigestellt worden wäre. Mit dieser Fragestellung wird jedoch der Gegenstand der fiktiven Beurteilungsfortschreibung in wesentlicher Hinsicht verkannt. Ihr Bezugsmaßstab sind keine hypothetischen, auf der Grundlage eines fiktiven Maßstabes zu messenden Leistungen, sondern es geht um die Projektion des konkreten, in der letzten regulären dienstlichen Beurteilung des Beamten festgehaltenen Leistungsbildes in die Zukunft. Der hierbei unter Berücksichtigung eines fortschreitenden Erfahrungszugewinnes sich ergebende Leistungsstand ist sodann auf dem Hintergrund der Fortentwicklung der allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe in Beziehung zu setzen zu der bei vergleichbar leistungsstarken Beamten zu verzeichnenden Beurteilungsentwicklung. Diesen Anforderungen wird die über den Beigeladenen erstellte Beurteilungsfortschreibung vom März 1999 offenkundig nicht gerecht. ...

Projektion
der letzten
Beurteilung

- **OVG R.-P., Urteil, 22.09.1995, - 10 A 10858/95 -**

in: DVBl. 96, 525 (LS) = DVBl 96, 525 (LS) = PersV 97, 30

LS: Bei der fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges eines freigestellten Personalratsmitgliedes sind nur solche Nachteile ausgleichungsbedürftig, die ab dem Zeitpunkt der Freistellung durch diese selbst verursacht worden sind.

... Als Anspruchsgrundlage für die begehrte Beförderung im Wege der beruflichen Nachzeichnung kommt lediglich - wie auch der Kläger erkennt - das Benachteiligungsverbot für Personalratsmitglied in Betracht, wie es in Ausfüllung des allgemeinen Behinderungs- und Begünstigungsverbot des § 8 BPersVG in § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG ausdrücklich geregelt ist. Aber auch dessen Voraussetzungen liegen hier nicht vor. ...

Fiktive
Lauf-
bahnnach-
zeichnung

...Die Vorschriften der §§ 8 und 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG wollen das berufliche Fortkommen des freigestellten Personalratsmitgliedes schützen. Das Personalratsmitglied soll seinen beruflichen Werdegang so nehmen können, als verrichte es noch Dienst. Es muss so gestaltet werden, als ob es nicht freigestellt wäre. Das bedeutet, dass eine fiktive Fortzeichnung der Entwicklung des beruflichen Standes vorzunehmen ist. ...Mithin sind nur solche Nachteile ausgleichungsbedürftig, die durch die Freistellung und wegen der Freistellung entstanden sind. Nicht ausgleichungsbedürftig sind demnach solche Nachteile, zu denen es nur bei Gelegenheit der Freistellung gekommen ist, die zwar in der Zeit der Freistellung auftreten, ihre Ursache aber nicht in der Freistellung selbst, sondern in anderen Umständen haben. Im letztgenannten Fall ist die Freistellung nicht kausal geworden. Der Betreffende ist zwar benachteiligt, diese Nachteile beruhen aber nicht auf seiner Freistellung, so dass sie auch nicht mit Blick auf das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot ausgeglichen werden müssen.

Keine
Begünsti-
gung
schwacher
Personal-
rats-
mitglieder

Wird beispielsweise ein leistungsschwächerer Beamter freigestelltes Personalratsmitglied, so kann er während seiner Freistellung nicht die Beförderung mit der Begründung beanspruchen, er habe sich wegen seiner Freistellung nicht wie andere Beamte um eine Beförderungsstelle bewerben und deshalb auch nicht befördert werden können. Wenn letztere Erwägung auch zutrifft, so ist das soeben erwähnte Personalratsmitglied aber nur bei Gelegenheit, aber nicht wegen der Freistellung nicht befördert worden. Ursache für die Nichtbeförderung im Wege der Nachzeichnung war aber letztlich das schwächere Leistungsbild des freigestellten Mitgliedes gegenüber seinen Konkurrenten.

Das hier für das gebildete Beispiel unterschiedlich leistungsstarker Beamter gefundene Ergebnis wird in Rechtsprechung und Literatur allgemein anerkannt. ...„Maßgebender Ausgangszeitpunkt für den Vergleich ist dabei der Zeitpunkt der Freistellung.“... „Vergleichbar sind immer solche Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme durch das Personalratsmitglied unter Berücksichtigung der Qualifikation entweder dieselbe oder aber eine gleichwertige Tätigkeit verrichtet haben“. ...

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 15.07.2013, - 1 L 399/13.NW -**

LS: 1. Bei der fiktiven Laufbahnnachzeichnung für ein vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied ist zunächst eine Gruppe von Beamten mit vergleichbaren Werdegängen zusammenzustellen, die weder als Personalrat noch sonst vom Dienst freigestellt waren.

2. Vergleichbare Beamte sind diejenigen, die unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichtet haben, wobei er Antragsgegner als repräsentativ eine Kohorte von mindestens fünf Personen ansieht.

3. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bildung der Vergleichsgruppe ist der Tag der Freistellung des Personalratsmitglieds. Bis zu diesem Zeitpunkt sollen die Werdegänge der Vergleichsbeamten möglichst ähnlich verlaufen sein.

4. Aus den Leistungsmerkmalen dieser Vergleichsbeamten ist ein arithmetisches Mittel zu bilden und dieses als fiktives Beurteilungsergebnis des Personalrats anzusetzen.

- **BayVGH, Beschluss, 28.07.2014, - 3 ZB 13.1642 -**

in: ZfPR 2015, 4

LS: Die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds darf für die Bewertung der dienstlichen Leistungen und Eignung auch dann nicht herangezogen werden, wenn wegen langjähriger Freistellung eine fiktive Nachzeichnung der letzten dienstlichen Beurteilung mangels belastbarer Tatsachengrundlage ausscheidet. In diesem Fall ist ausnahmsweise der alleinige Rückgriff auf die grundsätzlich nachrangigen Kriterien möglich.

Das Verwaltungsgericht hat die Auswahlentscheidung des Beklagten zu Recht als rechtswidrig erachtet. Der Beklagte hat hier für den Kläger als freigestelltes Personalratsmitglied nach eigenem Bekunden eine Quasi-Leistungsbewertung über einen „gewissen Zeitraum“ hinweg vorgenommen und eine prognostische Einschätzung, ob der Beamte den Anforderungen des Dienstpostens gewachsen ist, getroffen (vgl. Zulassungsbegründung vom 26.08.2013, S. 11). Die Bewerber wurden anhand der Ausschreibungskriterien einander gegenüber gestellt. Das ist hier unzulässig. Mitglieder von Personalvertretungen, die in vollem Umfang von ihren dienstlichen Tätigkeiten freigestellt sind, können in Bezug auf den Freistellungszeitraum nicht - auch nicht mittelbar, vgl. BVerwG, B. v. 7.11.1991, 1 WB 169/90, juris Rn. 17 - dienstlich beurteilt werden. Für die Leistungsbefähigung folgt das bereits daraus, dass ein Personalratsmitglied

Personalrats-tätigkeit für Beurteilung nicht relevant

während der Freistellungsphase keine „Arbeitsergebnisse“ zu erbringen hat, die einer bewertenden Betrachtung durch den Dienstherrn zugänglich wären. Auch eine Befähigungsbeurteilung scheidet aus. Handlungen, die der Beamte als freigestelltes Personalratsmitglied vornimmt, haben als Erkenntnisfundament für Folgerungen im Blick auf verwendungsrelevante Eigenschaften außer Betracht zu bleiben.

Die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds darf für die Bewertung der dienstlichen Leistungen und Eignung in keiner Hinsicht herangezogen werden. Es würde dem Wesen des Personalvertretungsrechts widersprechen, wollte man die Tätigkeit eines vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieds auch nur mittelbar einer dienstlichen Beurteilung unterwerfen (vgl. BVerwG, B. v. 7.11.1991 - 1 WB 160/90 - juris Rn. 17). Dies hat der Beklagte jedoch getan. Er hat beispielsweise hinsichtlich der Führungsqualitäten des Klägers darauf abgestellt, dass sich diese vor allem auf seine Erfahrung in der Organisation und formalen Leitung der Sitzungen des Personalrats und der Personalversammlungen beschränken. Die Bereitschaft und Fähigkeit, inhaltliche Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Personalrates konstruktiv zu überwinden, komme bei ihm nur selten zum Ausdruck. Im Gegenteil könne sich die Dienststelle oft des Eindrucks nicht erwehren, dass der Kläger solche Meinungsverschiedenheiten als Anlass für taktisches Handeln benutze. Damit erweist sich das Auswahlverfahren, das das Verhalten des Klägers als Personalratsmitglied bewertet, als rechtswidrig.

Der Beklagte meint, allein der Verweis auf die neben der Beurteilung noch möglichen anwendbaren Kriterien des Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG (in der Fassung bis zum 31.7.2013 - LlbG a.F.) könne keine ausreichende Urteilsbegründung darstellen, weil diese Vorschrift nur bei einer beurteilungsbezogenen Pattsituation herangezogen werden könne und weil es zudem darin ausdrücklich heißt, dass Grundlage für die Einschätzung (von Eignung, Leistung und Befähigung) auch andere Auswahlentscheidungen sein können.

Auch damit kann er keinen ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Urteils darlegen. Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG a.F. können Grundlage für die Prognose, ob der Beamte oder die Beamtin den Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung neben der dienstlichen Beurteilung und etwaigen besonderen Qualifikationen auch Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews, Assessment-Center oder andere wissenschaftliche fundierte Auswahlverfahren sein. Der Senat hat in seinem vom Beklagten zitierten Beschluss vom 17. Mai 2013 (3 CE 12.2470 und 3 CE 12.2469, juris) entschieden, dass die Beurteilung die Grundlage der Auswahlentscheidung sein muss und nur nachrangig die weiter im Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG a.F. genannten Kriterien heranzuziehen sind. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass kein alleiniger Rückgriff auf die grundsätzlich nachrangigen Kriterien möglich sein soll, wenn für einen der Bewerber keine aktuelle dienstliche Beurteilung erstellt und auch nicht fiktiv fortgeschrieben werden kann.

Rückgriff auf Hilfskriterien bei beurteilungsloser Zeit des Personalratsmitglieds

- **Nds. OVG, Beschluss, 16.12.2015, - 5 ME 197/15 -**

in: NVwZ-RR 2016, 434

LS: Es bedarf in einer dienstlichen Beurteilung der fiktiven Nachzeichnung der Laufbahn, wenn das freigestellte Personalratsmitglied während des Beurteilungszeitraums zwar Dienst geleistet hat, aber im Übrigen in erheblichem Umfang freigestellt war, so dass die dienstliche Tätigkeit nicht ausreichend repräsentativ ist, um die Qualifikation des freigestellten Beamten für den gesamten Beurteilungszeitraum zu beurteilen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19. März 2003 (- 7 AZR 334/02 -, juris) entschieden, dass einem freigestellten Personalratsmitglied nicht zum Nachteil gereichen darf, dass es aufgrund seiner Freistellung für die Arbeit im Personalrat sein Fachwissen und seine spezifische Berufserfahrung nicht in einem Maße weiterentwickeln kann wie vergleichbare Arbeitnehmer.

teilweise
Freistellung

Das gilt nicht nur bei einer vollständigen Freistellung des Personalratsmitglieds, sondern auch bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung in erheblichem Umfang. Ein Personalratsmitglied, dessen Arbeitszeit aufgrund der Freistellung weitgehend reduziert ist, kann in die Lage kommen, nicht immer die gleichen qualifizierten Leistungen erbringen zu können wie ein dauernd in den Dienstbetrieb eingegliedertes Arbeitnehmer. Bei gleich langer Beschäftigung kann so das angesammelte Erfahrungswissen eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem teilweise freigestellten Arbeitnehmer wesentlich größer sein und sich auf die Qualität der Arbeitsleistungen auswirken.

Fiktive
Nachzeichnung
bei
teilweiser
Freistellung

Deshalb kann es zu einer besseren Beurteilung eines Arbeitnehmers ohne Freistellung als bei einem teilweise von der Arbeit freigestellten Mitarbeiter kommen. Dem ist durch eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs zu begegnen, wenn die Tätigkeit des teilweise freigestellten Personalratsmitglieds zwar noch Grundlage für die Beurteilung sein kann, andererseits der Umfang der Freistellung so groß ist, dass z.B. Erfahrungswissen nicht im gleichen Maß erworben werden kann (BAG, Urteil vom 19.03.2003, wonach bei der Freistellung einer Lehrkraft in Höhe von etwa 85 Prozent ihrer regelmäßigen Arbeitszeit eine Nachzeichnung des Werdegangs neben der Beurteilung der tatsächlich geleisteten Arbeit geboten ist).

Diese für die Freistellung eines Personalratsmitglieds unter erheblicher Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit entwickelten Grundsätze finden auch für Beamte Anwendung. Sie können überdies auch auf die Fälle übertragen werden, in denen ein Beamter innerhalb des Beurteilungszeitraums während eines gewissen Zeitraums voll Dienst verrichtet, im restlichen erheblichen Zeitraum aber freigestellt ist. Denn in der Zeit der Freistellung kann ein Personalratsmitglied keine qualifizierten Leistungen zeigen und kann ebenfalls kein ähnliches Erfahrungswissen wie ein vollbeschäftigter Beamter gewinnen.

Dienstleistung
und
Freistellung
im Beurteilungszeit-
raum

Der fiktiven Nachzeichnung der Laufbahn bedarf es in diesen Fällen in einer dienstlichen Beurteilung grundsätzlich aber nur dann, wenn das freigestellte Personalratsmitglied während des Beurteilungszeitraums zwar Dienst geleistet hat, aber im Übrigen in erheblichem Umfang freigestellt war, so dass die dienstliche Tätigkeit nicht ausreichend repräsentativ ist, um die Qualifikation des freigestellten Beamten für den gesamten Beurteilungszeitraum zu beurteilen (vgl. auch OVG Saarl., Urteil vom 08.06.1995 - 1 R 26/94 -, dort war der Beamte zu 6/7 der Dienstzeit freigestellt; vgl. auch BAG, Urteil vom 19.03.2003).

Letzteres ist hier der Fall.

7 Monate
Dienst zu 29
Monaten
Freistellung

Zwar ist der Zeitraum von sieben Monaten, in denen der Antragsteller Dienst verrichtet hat, beurteilungsfähig (vgl. auch OVG NRW, Beschluss vom 14.12.2007 - 6 B 1155/07 -, dort hatte der Antragsteller mehr als neun Monate Dienst geleistet; siehe auch Nr. 3.1 und Nr. 10.2 BRL-Pol, wonach ein beurteilungsfähiger Zeitraum ab drei Monaten angenommen wird). Dieser Zeitraum macht aber weniger als ein Fünftel des gesamten Beurteilungszeitraums von 36 Monaten aus. Demgegenüber fällt der Zeitraum der Freistellung von 29 Monaten - also beinahe zweieinhalb Jahren - beträchtlich ins Gewicht.

- **Nds. OVG, Beschluss, 26.03.2013, - 5 LA 210/12 -**

in: PersV 2013, 269 = ZFPR 2013, 78 (LS)

LS: Das Recht eines freigestellten Personalratsmitglieds, gegen die Bildung einer Referenzgruppe zum Zweck der fiktiven Laufbahnnachzeichnung Einwände zu erheben, kann im Einzelfall verwirkt werden.

Im vorliegenden Fall sieht der Kläger seinen Bewerbungsverfahrensanspruch dadurch verletzt, dass sich die Beklagte bei der Beförderung vergleichbarer Soldaten an der ihm mitgeteilten und aus seiner Sicht fehlerhaft zusammengesetzten Referenzgruppe orientiert hat. Sein Recht, die Überprüfung und gegebenenfalls die Änderung des an die Stelle einer aktuellen dienstlichen Beurteilung tretenden Rangplatzes innerhalb der Referenzgruppe zu verlangen, hatte der Kläger indes bereits im Dezember 2009, als er erstmals Einwendungen gegen die Gruppenbildung erhoben hat, verwirkt. Auf eine - vermeintlich - rechtswidrige Referenzgruppenbildung

kann er deshalb weder ein Beförderungs- noch ein entsprechendes Schadensersatzbegehren stützen.

Verwirkung

Der Rechtsgedanke der Verwirkung ist als Unterfall des Grundsatzes von Treu und Glauben auch im öffentlichen Recht einschließlich des Beamtenrechts anwendbar. Für die Annahme der Verwirkung genügt aber - anders als für den Eintritt der Verjährung - nicht der bloße Zeitablauf. Vielmehr setzt sie zusätzlich ein bestimmtes Verhalten des Berechtigten voraus, das geeignet ist, bei dem anderen Teil die Vorstellung zu begründen, das Recht werde nicht mehr geltend gemacht werden. Außerdem wird eine Verletzung oder Gefährdung berechtigter Interessen des anderen Teils gefordert, etwa weil dieser sich auf die vom Berechtigten erweckte Erwartung, das Recht werde nicht mehr geltend gemacht, einrichten durfte und eingerichtet hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.10.2008 - BVerwG 2 B 22.08 -).

Referenzgruppenbildung als Beurteilungssurrogat

Über diese allgemeinen Anforderungen hinaus hat die Rechtsprechung die Anforderungen an die Verwirkung des Rechts, eine dienstliche Beurteilung in Frage zu stellen, präzisiert. Diese Maßstäbe gelten auch für die hier in Streit stehende Bildung der Referenzgruppe, weil der Rangplatz innerhalb der Referenzgruppe die aufgrund der Freistellung nicht zu erstellenden dienstlichen Beurteilungen ersetzt und damit ein Beurteilungssurrogat darstellt. Eine Verwirkung des materiellen Rechts auf Überprüfung und gegebenenfalls Änderung tritt deshalb dann ein, wenn der betroffene Beamte während eines längeren Zeitraumes unter Verhältnissen untätig geblieben ist, unter denen vernünftigerweise etwas zur Rechtswahrung unternommen zu werden pflegt, so dass beim Dienstherrn der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich der Bildung der Referenzgruppe nichts mehr unternehmen. Die Bemessung des Zeitraums hängt von den Umständen des Einzelfalls ab (vgl. zu dienstlichen Beurteilungen Nds. OVG, Beschluss vom 06.12.2012 - 5 ME 258/12 -; BVerwG, Urteil vom 13.11.1975 - BVerwG II C 16.72 -).

Untätigkeit über 2,5 Jahre

Nach diesem Maßstab hat der Kläger sein Recht, gegen die Bildung der Referenzgruppe und seine Reihung innerhalb der Gruppe vorzugehen, verwirkt. Die Beklagte hat die Referenzgruppenbildung mit Schreiben vom 30. April 2007, ausgehändigt am 09. Mai 2007, gegenüber dem Kläger auf seinen Antrag hin offen gelegt. Erstmals mit Schreiben vom 14. Dezember 2009 - also mehr als zweieinhalb Jahre später - hat er dagegen Einwände erhoben, so dass er mit seiner lange währenden Untätigkeit bei der Beklagten die - berechnete - Erwartung geweckt hat, er werde gegen die Referenzgruppenbildung nichts mehr unternehmen. Das gilt erst recht deshalb, weil die Offenlegung auf seinen Antrag hin und nicht von Amts wegen erfolgt ist und der Kläger mit seinem Antrag den Eindruck erweckt hat, sich mit der Angelegenheit abschließend zu befassen.

Keine andere Betrachtung erlaubt auch der Einwand, bei der Offenlegung der Referenzgruppenbildung handele es sich lediglich um eine nicht beschwerdefähige Mitteilung. Das Rechtsinstitut der Verwirkung ist gerade nicht auf Maßnahmen beschränkt, die der Beschwerde zugänglich sind und hinsichtlich derer in aller Regel die Bestandskraft an die Stelle der Verwirkung tritt. Auch wenn daher eine Beschwerde gegen die Offenlegung der Referenzgruppe nicht statthaft gewesen sein dürfte, weil es sich insoweit um ein Element der innerdienstlichen Willens- und Meinungsbildung im Rahmen der Vorbereitung von Personalentscheidungen handelt, hätte der Kläger in einer nicht förmlichen Weise - etwa im Rahmen eines Personalgesprächs oder mittels einer schriftlichen Gegenvorstellung - Einwände äußern können.

- **OVG NRW, Beschluss, 18.06.2015, - 1 B 146/14 -**

LS: Beamte, die im Rahmen einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG oder einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 abs. 1 SUrlV bei einem Postnachfolgeunternehmen, einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, sind nach den §§ 48 ff. BLV, § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 PostPersRG i. V. m. § 1 Abs. 1 PostLV grundsätzlich dienstlich zu beurteilen und erhalten nicht lediglich eine fiktive Fortschreibung ihrer letzten dienstlichen Beurteilung.

Um beurlaubte Beamte in der Situation des Antragstellers bei Beförderungen im Verhältnis zu nicht beurlaubten Beamten nicht zu benachteiligen, sind demnach auch sie regelmäßig dienstlich zu beurteilen. Die Postlaufbahnverordnung sieht nicht grundsätzlich Gegenteiliges vor.

- **OVG NRW, Beschluss, 05.10.2012, - 1 B 681/12 -**

in: ZfPR 2013, 111 (LS)

LS: 1. Die Beurteilung eines zum Zwecke der Kinderbetreuung beurlaubten Beamten ist während dieses Zeitraums fiktiv fortzuschreiben.

2. Zur fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung muss der Dienstherr ausgehend von der letzten dienstlichen Beurteilung eine Vergleichsgruppe mit solchen anderen Beamten bilden, die zum selben Zeitpunkt derselben Besoldungsgruppe angehörten, eine vergleichbare Tätigkeit ausübten und vergleichbar beurteilt waren.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.07.2012, - 6 B 668/12 -**

in: DöD 2012, 273

LS: Das Verbot des § 69 Abs. 4 Satz 4 SchulG i.V.m. § 7 Abs. 1 LPVG verwehrt es dem Beurteiler, die Lehrerratstätigkeit des zu Beurteilenden wertend in die dienstliche Beurteilung einzubeziehen.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.12.2007, - 6 B 1155/07 -**

in: IöD 2008, 88 = DVBl 2008, 336 (LS) = PersV 2008, 262 = ZfPR 2008, 119 (LS) = ZBR 2008, 323 (LS)

LS: 1. Hat ein wegen Personalratstätigkeit freigestellter Beamter seit seiner letzten dienstlichen Beurteilung während eines ins Gewicht fallenden Zeitraums Dienst geleistet, sind die dabei deutlich gewordene Leistung und Befähigung im Rahmen einer eventuell erforderlichen fiktiven Laufbahnnachzeichnung angemessen zu berücksichtigen.

2. Der freigestellte Beamte kann nicht verlangen, im Wege der fiktiven Laufbahnnachzeichnung von den herausragenden Leistungen einzelner Beamter seiner Vergleichsgruppe zu profitieren; vielmehr kann zu seinen Gunsten lediglich unterstellt werden, dass er während der Freistellung die gleichen Leistungen erbracht hätte wie er sie vor der Freistellung erbracht hat.

Fiktive Laufbahn- nachzeich- nung
--

Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung wird dem Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot gerecht, wenn sie den Werdegang des freigestellten Personalratsmitgliedes wie den beruflichen Werdegang vergleichbarer Kollegen behandelt, die weder das Amt eines Personalratsmitgliedes ausüben noch vom Dienst freigestellt sind. Das bedeutet, dass von dem bei der letzten dienstlichen Beurteilung gezeigten konkreten Leistungsstand auszugehen und grundsätzlich anzunehmen ist, dass das freigestellte Personalratsmitglied auch weiterhin gleiche Leistungen erbracht hätte. Das sich danach ergebende Leistungsbild ist an der Leistungsentwicklung vergleichbarer Kollegen zu messen und entsprechend einzuordnen (OVG NRW, Beschl. vom 14.02.2005 - 6 B 2496/03 -, m.w.N.).

9 Monate
Dienst-
leistung

Hat das freigestellte Mitglied des Personalrats seit seiner letzten dienstlichen Beurteilung während eines ins Gewicht fallenden Zeitraums - hier mehr als neun Monate - Dienst geleistet, sind seine dabei deutlich gewordene Leistung und Befähigung im Rahmen der Fortschreibung angemessen zu berücksichtigen. Ansonsten könnte sich als Ergebnis der Fortschreibung eine Leistungseinstufung ergeben, die mit feststellbaren tatsächlichen Gegebenheiten nicht übereinstimmt. Das über stellte sich im Ergebnis als ungerechtfertigte Begünstigung oder Benachteiligung im Verständnis des § 107 Satz 1 BPersVG dar (vgl. Saarl. OVG, NVwZ-RR 1993, 310).

Anknüpfung
an Leistung
vor
Freistellung

Soweit die Beschwerde rügt, dass dem Ast. die Teilhabe an der durchschnittlichen Entwicklung seiner Kollegen nicht im erforderlichen Maße gewährt werde, trifft dies nicht zu. Das VG hat zu Recht ausgeführt, dass im Rahmen der fiktiven Laufbahnnachzeichnung eine mathematische Ermittlung des Durchschnitts der Leistungsentwicklung aller zu vergleichenden Beamten und die Übertragung dieses Durchschnitts auf den freigestellten Beamten nicht geboten ist. Der Ast. kann nicht verlangen, im Wege der Laufbahnnachzeichnung von den herausragenden Leistungen der Beamten H. und S. zu profitieren. Zu seinen Gunsten kann lediglich unterstellt werden, dass er während der Freistellung die gleichen Leistungen erbracht hätte wie er sie vor der Freistellung im Amt eines Eichamtmanns erbracht hat. Auf dieser Grundlage ist - berücksichtigt man die höheren Anforderungen des Beförderungsamtes - eine Orientierung an den Leistungen der zu der Vergleichsgruppe gehörenden Beamten B. und F. unbedenklich.

- **OVG Saarland, Urteil, 18.04.2007, - 1 R 19/05 -**

in: NVwZ-RR 2007, 793

LS: 1. Das Gebot des § 45 VI SaarlPersVG, ein vom Dienst freigestelltes Mitglied des Personalrats in seiner beruflichen Entwicklung so zu behandeln, als wäre eine Freistellung nicht erfolgt, kann dadurch verwirklicht werden, dass auf Grund des beruflichen Werdegangs des Personalratsmitglieds und vergleichbarer Beamter prognostisch festgestellt wird, wie das Personalratsmitglied ohne die Freistellung zu den Regelbeurteilungsterminen voraussichtlich beurteilt worden wäre, anhand dieser fortgeschriebenen Beurteilungen ist festzustellen, ob das Personalratsmitglied in einer bestimmten Konkurrenzsituation hätte zum Zuge kommen müssen oder bei rechtmäßigem Vorgehen des Dienstherrn voraussichtlich zum Zuge gekommen wäre.

2. Dem Dienstherrn steht ein weiter Ermessensspielraum zu, welchen Personenkreis er bei der Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung eines freigestellten Personalratsmitglieds in den Blick nimmt. Bei einer langen Freistellung - hier: rund 12 Jahre - kann es erforderlich sein, nacheinander mehrere Vergleichsgruppen zu bilden - hier: wegen fast vollständigen Wegfalls der ersten Vergleichsgruppe infolge Ruhestand, Versetzung und Tod.

3. War ein Personalratsmitglied während der Beurteilungsperiode nur zeitweise - hier: 12 von 36 Monaten - vom Dienst freigestellt, müssen die während der Dienstzeit erbrachten Leistungen erfasst und bewertet und dies bei der Fortschreibung berücksichtigt werden.

4. Hat der Dienstherr eine Beförderungsentscheidung trotz Fehlens aussagekräftiger aktueller Beurteilungen getroffen und vollzogen, kann es im Rahmen der Schadensersatzklage eines sich übergangen fühlenden Bewerbers erforderlich sein, anhand späterer dienstlicher Beurteilungen der Konkurrenten rückzuschließen, zu welchem Ergebnis der Dienstherr bei rechtmäßigem Vorgehen voraussichtlich gekommen wäre.

- **OVG Saarland, Beschluss, 25.08.1992, - 1 W 44/92 -**
in: RiA 93, 208 = AS RP-SL 93, 205
LS: 1. Leistung und Eignung eines vom Dienst freigestellten Mitglieds des Personalrats sind für die Beförderungsauswahl durch Fortschreiben seiner letzten dienstlichen Beurteilung nach Maßgabe der Entwicklung vergleichbarer Beamter zu ermitteln.
2. Hat das freigestellte Mitglied des Personalrats seit seiner letzten dienstlichen Beurteilung während eines ins Gewicht fallenden Zeitraums Dienst geleistet, sind seine dabei deutlich gewordene Leistung und Eignung im Rahmen der Fortschreibung angemessen zu berücksichtigen.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 30.05.2000, - B 3 S 391/99 -**
in: ZfPR 2001, 171 = ZBR 2001, 256 (LS)
LS: 3. Eine einmal erfolgte Nachzeichnung hat keinen dienstrechtlichen Bestand. Neuere (aktuelle) Nachzeichnungen müssen daher nicht auf den Feststellungen in vorausgegangenen Nachzeichnungen „aufbauen“ bzw. hinsichtlich des (fiktiven) Leistungsbildes „fortgeschrieben“ werden; sie werden vielmehr jeweils anlassbezogen vorgenommen, wobei als Bezugsgröße stets die letzte „reguläre“ (planmäßige) Beurteilung heranzuziehen ist. Im Hinblick auf den Regelungsgehalt des § 8 Satz 1 PersVG LSA erscheint indessen fraglich, ob die Nachzeichnung zu einer Verschlechterung des Leistungsbildes gegenüber durch die letzte (Regel-) Beurteilung ausgewiesenen Leistungen führen darf.

- **VG Gelsenkirchen, Beschluss, 27.01.2015, - 12 L 1932/14 -**
in: IöD 2015, 60 (LS)
LS: 1. Ein während des Beurteilungszeitraums gemäß § 13 Abs. 1 SUrlV beurlaubter und in einem Tochter- oder Enkelunternehmen tätiger Beamter der Telekom kann mangels eines beurteilungsfähigen Dienstes nicht dienstlich beurteilt werden.
2. Stattdessen ist die Laufbahn des Beamten nachzuzeichnen. Die Nachzeichnung als Beurteilungssurrogat hat sich in einem Nachzeichnungsvermerk oder Nachzeichnungsbescheid widerzuspiegeln.

- **VG Frankfurt, Beschluss, 14.01.2014, - 2 K 3565/13 -**

Nachzeichnung nicht durch bloße Einschätzung

Im Übrigen ist den Personalakten keine aktuelle Laufbahnnachzeichnung für den Antragsteller, der freigestellter Personalrat ist, zu entnehmen. Insoweit gibt es lediglich erläuternde Angaben des Antragsgegners in dem Erwidierungsschriftsatz vom 16.12.2013. Danach meint der Antragsgegner, eine Dienstpostenvergabe wäre nach wie vor auf der Grundlage einer Laufbahnnachzeichnung zu treffen. Die Vergabe einer Gesamtnote im quotierten Bereich (4,00 Punkte und besser) erfolge bei den Spitzenämtern der Polizei aber grundsätzlich nur dann, wenn sich die Beamtin oder der Beamte langjährig erfolgreich auf dem Dienstposten bewährt haben. Dies könne bei einer Verleihung des Amtes Anfang 2011, das heiÙe vor gut zwei Jahren, im Regelfall noch nicht bejaht werden, was sich in einer aktuellen Laufbahnnachzeichnung entsprechend niederschlagen hätte. Diese Ausführungen können eine vollständige Laufbahnnachzeichnung nicht ersetzen.

- **VG Düsseldorf, Urteil, 14.03.2012, - 10 K 6848/11 -**

LS: Freigestellte Personalratsmitglieder haben keinen Anspruch darauf, im Zusammenhang mit einer Beurteilungsfortschreibung Akteneinsicht in die - nicht anonymisierte - Fassung der von der zuständigen Verwaltung gebildeten Vergleichsgruppe zu erhalten.

- **VG Hannover, Urteil, 23.06.1976, - III A 93/75 -**

in: ZBR 1976, 345

LS: 5. Die - außerdienstliche - Tätigkeit im Personalrat und im Vorstand der Gewerkschaft unterliegt nicht der dienstlichen Beurteilung des Dienstvorgesetzten, kann also auch nicht positiv etwa unter dem Gesichtspunkt sozialen Verhaltens gewertet werden.

5. Beurteilung von Beauftragten für Frauen, Gleichstellung oder Chancengleichheit

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 07.08.2008, - 4 S 437/08 -**

in: DöV 2008, 1010 = DöD 2009, 36 = ZBR 2008, 430 (LS) = RiA 2009, 29 (LS)

LS: Beauftragte für Chancengleichheit sind auch dann dienstlich zu beurteilen, wenn sie zu 100 % von anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet wurden. Eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs - wie sie für freigestellte Personalratsmitglieder durchzuführen ist - ist bei Beauftragten für Chancengleichheit nicht zulässig. Ihr Verhältnis zur Dienststellenleitung ist nicht durch ein auf Interessengegensätzen beruhendes Spannungsverhältnis gekennzeichnet.

Beurteilung und Nachzeichnung nicht austauschbar

Eine dienstliche Beurteilung und eine bloße fiktive Nachzeichnung sind nicht austauschbar. Zutreffend ist das VG daher davon ausgegangen, dass ein relevanter Verfahrensfehler im Auswahlverfahren vorliegen kann, wenn hierfür eine Regelbeurteilung zugrunde gelegt wurde, obwohl nur eine fiktive Nachzeichnung zulässig gewesen wäre.

Vorliegend hat der Agg. jedoch zu Recht für die Beigel. eine Regelbeurteilung erstellt und diese seiner Auswahlentscheidung zugrunde gelegt, obwohl die Beigel. seit dem 07.08.1996 als Frauenvertreterin sowie ab dem 22.10.2005 (§ 26 Abs. 2 ChancenG) als Beauftragte für Chancengleichheit zu 100 % von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet ist. Das in § 19 Abs. 5 Satz 1 ChancenG geregelte Verbot der Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung gebietet keine nur fiktive Ermittlung des aktuellen Leistungsstandes einer Beauftragten für Chancengleichheit. Für sie ist vielmehr eine Regelbeurteilung zu erstellen.

Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit nach Landesrecht

Die Ausgestaltung der Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit in Bad.-Württ. entspricht nicht der eines Mitgliedes der Personalvertretung, so dass nur eine fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs zu erstellen wäre. Ihre Tätigkeit ist eine dienstliche und entzieht sich daher nicht der wertenden Beurteilung durch den Dienstherrn. Dies folgt aus der gesetzlichen Ausgestaltung der Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit sowie mittelbar aus der amtlichen Begründung im Gesetzentwurf zum Chancengleichheitsgesetz. Dem stehen weder die in § 19 Abs. 1 Satz 2 ChancenG geregelte Weisungsfreiheit oder die in § 16 Abs. 1 Satz 1 ChancenG vorgesehene Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit noch die anderweitige bundesgesetzliche Regelung für die Gleichstellungsbeauftragte in § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG entgegen.

Fiktive Laufbahnnachzeichnung im Bundesrecht

Die bundesgesetzliche Regelung in § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG, die ausdrücklich eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs für die Gleichstellungsbeauftragte vorsieht, kann nicht für die Auslegung der landesgesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Beauftragten für Chancengleichheit herangezogen werden. Die bundesrechtliche Ausgestaltung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist eine andere. Hier sieht insbesondere § 22 Abs. 1 Satz 1 BGleIG für die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit der Anrufung des Verwaltungsgerichts vor. Damit hat sich der Bundesgesetzgeber bewusst an der Regelung in § 83 BPersVG orientiert (vgl. die amtliche Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung in BT-Drucks. 14/5679 S. 32). Die so an die Rechte der Personalvertretung angelehnte Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten bedarf auch eines entsprechend ausgestalteten Schutzes. Dem trägt die Regelung in § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG Rechnung (vgl. BT-Drucks. 14/5679 S. 29).

Beauftragte im Vergleich zu Personalrat

Aus alledem folgt, dass der Beauftragten für Chancengleichheit insgesamt eine andere Funktion als der Personalvertretung zukommt. Sie nimmt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr und ist entsprechend auch dienstlich zu beurteilen. Eine fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist nicht zulässig. Im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit, insbesondere beim Gebrauch des in § 22 ChancenG vorgesehenen Beanstandungsrechts, ist die Beauftragte für Chancengleichheit durch das in § 19 Abs. 5 Satz 1 ChancenG geregelte Benachteiligungsverbot geschützt. Auseinandersetzungen mit der Dienststellenleitung dürfen nicht zu ihren Lasten in die dienstliche Beurteilung einfließen (ebenso zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen: OVG NRW, Beschl. v. 30.10.2006 - 6 B 1894/06 - DöV 2007, 391).

● **OVG NRW, Beschluss, 30.10.2006, - 6 B 1894/06 -**

in: IöD 2007, 26 = DöV 2007, 391 = ZBR 2007, 106 (LS)

LS: Es ist nicht zu beanstanden, dass eine Beamtin, die während eines wesentlichen Teils des Beurteilungszeitraums ausschließlich als Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt war, entsprechend den einschlägigen Beurteilungsrichtlinien regelbeurteilt wird. Sie kann anstelle der Regelbeurteilung keine fiktive Nachzeichnung ihrer Laufbahn beanspruchen.

Regelmäßige
Beurteilung
-
Keine fiktive
Laufbahn-
nachzeich-
nung

Insbesondere ist die Annahme des Verwaltungsgerichts, der Antragsgegner habe bei der umstrittenen Auswahlentscheidung die nach den Beurteilungsrichtlinien im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen - BRL - zum Stichtag 1. Oktober 2005 für die Antragstellerin erstellte aktuelle dienstliche Regelbeurteilung zu Grunde legen dürfen, nicht zu beanstanden. Das Verwaltungsgericht ist zu Recht und mit zutreffender Begründung davon ausgegangen, dass die Antragstellerin trotz ihrer ausschließlichen Beschäftigung als Gleichstellungsbeauftragte des Polizeipräsidiums E. seit April 2004 der dienstlichen Beurteilung gemäß § 104 LBG NRW zum Stichtag 1. Oktober 2005 unterlag und die von ihr stattdessen geforderte fiktive Nachzeichnung ihrer Laufbahn nicht in Betracht kam.

Die Antragstellerin irrt, wenn sie meint, es habe anlässlich ihrer Beteiligung am Auswahlverfahren einer fiktiven Nachzeichnung ihrer Laufbahn bedurft, weil sie als Gleichstellungsbeauftragte in einem Spannungsfeld tätig gewesen sei, das demjenigen freigestellter Personalratsmitglieder gleiche. Entgegen ihrer Auffassung ist die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften nicht auf ständige Auseinandersetzungen mit der jeweiligen Dienststellenleitung angelegt. Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) gehören zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).

Gleich-
stellungs-
beauftragte
Teil der
Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr (§ 16 Abs. 1 Satz 1 LGG), unterstützt diese und wirkt bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahme mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können (§ 17 Abs. 1 Satz 1 LGG). Dass sie bei der Erfüllung dieser Aufgabe im Einzelfall eine andere Auffassung vertreten kann als ihr jeweiliger Vorgesetzter und dass sie in solchen Fällen berechtigt ist, von ihrem Widerspruchsrecht gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 LGG und ihrem Recht zur Einholung einer Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 LGG Gebrauch zu machen, schließt es nicht aus, sie - wie auch andere Bedienstete, die Personalangelegenheiten bearbeiten - regelmäßig zu beurteilen.

Gleich-
stellungs-
beauftragte
keine
Interessens-
vertreterin

Die Wahrnehmung der vorstehend genannten Rechte ist lediglich eine mögliche Form der ihr obliegenden Mitwirkung und damit Teil ihrer Verwaltungstätigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dagegen keine Interessensvertreterin der Bediensteten, die sie - quasi zwangsläufig - in eine Gegenposition zur Dienststellenleitung bringt. Soweit die Antragstellerin ihre Aufgabe gleichwohl in einer solchen Weise versteht, etwa weil nach § 17 Abs. 2 LGG auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören, lässt sie unberücksichtigt, dass Gleichstellungsbeauftragte und Dienststellenleitung insoweit demselben Ziel verpflichtet sind. Gelegentliche Meinungsverschiedenheiten bei der Sachbearbeitung zwischen dem der Regelbeurteilung unterworfenen Bediensteten und dem zur Beurteilung berufenen Vorgesetzten sind keine Ausnahme und vor allem nicht kennzeichnend für das Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung.

Zwar ist die Gleichstellungsbeauftragte in fachlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden (§ 16 Abs. 1 Satz 2 LGG) und kann ihrer abweichenden Meinung über die in § 19 LGG verankerten Rechte mehr Nachdruck verleihen als andere Bedienstete, die letztlich dem Votum des Vorgesetzten zu folgen haben, doch ergibt sich aus dieser stärkeren Stellung bei etwaigen sachlichen Auseinandersetzungen mit dem Vorgesetzten nicht, dass eine Regelbeurteilung durch eben diesen Vorgesetzten ausscheidet. Dass der Vorgesetzte gehindert ist, solche Auseinandersetzungen zu Lasten der Gleichstellungsbeauftragten in die Regelbeurteilung einfließen zu lassen, ergibt sich aus § 16 Abs. 3 LGG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte wegen ihrer Tätigkeit - auch was ihre berufliche Entwicklung betrifft - nicht benachteiligt werden darf.

Regel-
beurteilung
möglich

Nach allem ist die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte der regelmäßigen Beurteilung unterliegt oder ob ihre Laufbahn im Hinblick auf eine angestrebte Beförderung fiktiv nachzuzeichnen ist, im erstgenannten Sinne zu beantworten. Dagegen spielt es für die Beantwortung dieser Frage keine Rolle, ob die „tatsächliche Position“ der im Einzelfall betroffenen Gleichstellungsbeauftragten als „Gegenpart zum Dienstherrn“ erscheint. Allenfalls ist die erstellte Regelbeurteilung darauf zu untersuchen, ob sich die behauptete Konfrontationsstellung nachteilig für die Gleichstellungsbeauftragte ausgewirkt hat. Tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass der Vorgesetzte die mit der Antragstellerin geführten und in der Beschwerdeschrift näher bezeichneten aufgabenbedingten sachlichen Auseinandersetzungen als Erstbeurteiler zum Nachteil der Antragstellerin bei der umstrittenen Regelbeurteilung berücksichtigt hat, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Hinweis:

Zur Frage, ob die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Beurteilung unterliegt oder eine fiktive Laufbahnnachzeichnung wie bei Personalratsmitgliedern erfolgen muss, vgl. Kathke „Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte und dienstliche Beurteilung“ in: ZBR 2004, 185 ff.

Die Regelungen sind im Bund und den Ländern sehr unterschiedlich und ergeben sich zum Teil ausdrücklich aus den Gesetzestexten. Kathke stellt ansonsten darauf ab, ob die Länder das „Verwaltungsmodell“ gewählt haben. Danach werden Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle ausgewählt, sind Teil der Verwaltung und üben eine dienstliche Tätigkeit aus. Sie werden also nicht vom Personal der Dienststelle gewählt.

Mangels besonderer gesetzlicher Regelungen in NRW, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz unterliegt die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der dienstlichen Beurteilung. Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung kommt nicht in Betracht, weil diese Länder das Verwaltungsmodell gewählt haben.

Für den Bund gilt die ausdrückliche Regelung in § 33 III Nr. 5 Bundeslaufbahnverordnung. Danach ist eine fiktive Nachzeichnung der Beurteilung vorzunehmen, wenn die sonstige dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht.

6. Der Beurteiler

- Persönliche Eindrücke / Erkenntnisquellen - Vier-Augen-Prinzip - Beurteilungsbeiträge Dritter - Personalakte

- **BVerwG, Urteil, 02.03.2017, - 2 C 21/16 -**

in: ZTR 2017, 221

LS: 1. Der Dienstherr trägt die materielle Beweislast für die Tatsachengrundlage einer dienstlichen Beurteilung.

2. Das „Vier-Augen-Prinzip“ der dienstlichen Beurteilung in § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV erfordert nicht zwei formell zu Beurteilern bestellte Personen. Zulässig ist auch ein Beurteilungssystem, in dem die Beurteilung von nur einem Beurteiler verantwortet wird, der einen Überblick über die gesamte Vergleichsgruppe besitzt, und eine zweite Person mitwirkt, durch die eine hinreichende Sachkenntnis von Leistung und Person des zu beurteilenden Beamten gewährleistet ist.

Ist der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen des Beamten zu machen, muss er 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 (BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359). Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, Aussagen von Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Der Beurteiler darf nicht davon absehen, Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Beamten zutreffend einzuschätzen (BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102). Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung, ist er vollständig auf - schriftliche oder mündliche - Beurteilungsbeiträge angewiesen. Diese müssen deshalb in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen (BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359).

Einholung
von
Beurteilungs-
beiträgen

Schriftliche Beurteilungsbeiträge sind aufzubewahren, um eine effektive gerichtliche Kontrolle zu ermöglichen (Art. 19 Abs. 4 Satz GG).

Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes 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. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102). Entsprechendes gilt für die von einem Zweitbeurteiler vorgenommenen Änderungen (BVerwG, Urteil vom 26. September 2012 - 2 A 2.10 - NVwZ-RR 2013, 54).

Beachtung
der Beiträge,
keine
Bindung

Die Überprüfung einer auf Beurteilungsbeiträge gestützten dienstlichen Beurteilung setzt einen Vergleich mit diesen Beurteilungsbeiträgen voraus. Im Beanstandungsfall muss damit ein schriftlicher Beurteilungsbeitrag zur Verfügung gestellt werden, weil seine Kenntnis zur effektiven Rechtsverfolgung unabdingbar ist. Nur auf dieser Grundlage kann der Beurteilte nachprüfen, ob der Beurteiler von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102). Erst der Beurteilungsbeitrag und dessen Einschätzung durch den Beurteiler versetzen die Gerichte schließlich in die Lage, die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung zu kontrollieren (vgl. BVerwG, Urteil vom

schriftlicher
Beurteilungs-
beitrag im
Beanstan-
dungsfall

17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48). Die Existenz des Beurteilungsbeitrags und ein etwaiges Abweichen der dienstlichen Beurteilung hiervon muss dem beurteilten Beamten auf Nachfrage mitgeteilt werden.

Schriftliche Beurteilungsbeiträge müssen daher für die Dauer einer möglichen gerichtlichen Beanstandung aufbewahrt werden. Verstößt der Dienstherr gegen diese aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG folgende Pflicht oder reichen die vorhandenen Unterlagen zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltene Wertung nicht aus, trägt der Dienstherr hierfür die materielle Beweislast (BVerwG, Urteil vom 2. April 1981 - 2 C 34.79 - BVerwGE 62, 135 <142>).

Aufbewahrungspflicht

Vier-Augen-Prinzip
50 I 1 BLV

Das Beurteilungssystem der Beklagten entspricht nicht den Vorgaben aus § 50 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten in der hier maßgeblichen Fassung vom 12. Februar 2009.

Nach dieser - insoweit unverändert gültigen - Vorschrift „erfolgen“ dienstliche Beurteilungen in der Regel von mindestens zwei Personen.

2 formale Beurteiler ?

Die - unklare - Formulierung kann nach ihrem Wortlaut zwar so verstanden werden, dass sie eher für das Erfordernis zweier zur Beurteilung berufener Personen spricht (vgl. OVG Münster, Beschlüsse vom 10. Juli 2015 - 1 B 1474/14 - ZBR 2016, 62 und vom 30. Oktober 2015 - 1 B 813/15 -). Sie verlangt indes nicht zwingend, dass die Beurteilung von zwei formal zu Beurteilern bestellten Personen „erstellt“ wird.

Verantwortung einer Person

Stellung und Inhalt der erforderlichen Mitwirkung der an der dienstlichen Beurteilung beteiligten Personen müssen daher durch Regelungszusammenhang sowie Sinn und Zweck der Vorgabe ermittelt werden. Danach reicht es aus, wenn die dienstliche Beurteilung von nur einem Beurteiler verantwortet wird, der einen Überblick über die gesamte Vergleichsgruppe besitzt, und eine zweite Person mitwirkt, die über eine unmittelbare Kenntnis von den Leistungen des zu beurteilenden Beamten verfügt und deren Aufgabe darin besteht, dem Beurteiler eine für die Beurteilung hinreichende Sachverhaltskenntnis zu verschaffen.

Überblick über gesamte Vergleichsgruppe

In § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV wird ausdrücklich auf das Erfordernis eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs verwiesen, Absatz 2 sieht Richtwertvorgaben für die höchste und die zweithöchste Notenstufe vor. Diese Anforderungen können nur erfüllt werden, wenn das Notenverständnis und die hierfür geltenden Maßstäbe einheitlich für die gesamte Vergleichsgruppe zur Anwendung gebracht werden. Diese Maßstabsverbindlichkeit wird gewährleistet, wenn die dienstlichen Beurteilungen abschließend von einem Beurteiler verantwortet werden, der einen Überblick über die gesamte Vergleichsgruppe besitzt.

Höherer Vorgesetzter Vergleichsgruppe - zweite Person für Kenntnis der Person

Die Beurteilung durch einen höheren Vorgesetzten kann aber vor allem bei großen Personalkörpern zur Folge haben, dass der Beurteiler die Leistung der zu beurteilenden Beamten im maßgeblichen Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung kennt. Ein derartiges Beurteilungssystem setzt daher voraus, dass eine zweite Person an der dienstlichen Beurteilung mitwirkt, die dem Beurteiler hinreichende Kenntnis von den Leistungen des konkret zu beurteilenden Beamten verschafft. Die zweite an der dienstlichen Beurteilung mitwirkende Person muss keine förmliche Beurteilerstellung innehaben. Sie muss aber eine hinreichende Tatsachengrundlage für die in der dienstlichen Beurteilung ausgesprochenen Bewertungen gewährleisten. Während der Beurteiler den Beurteilungsmaßstab für die Vergleichsgruppe kennt und sicherstellt, dient die Mitwirkung einer zweiten Person des zu beurteilenden Beamten (vgl. OVG Berlin- Brandenburg, Beschlüsse vom 14. Juni 2012 - 6 S 53.11 - juris Rn. 16 und vom 29. April 2016 - 7 S 3.16 - juris Rn. 15).

● **BVerwG, Beschluss, 21.12.2016, - 2 VR 1/16 -**

in: IöD 2017, 38

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen müssen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen; dies gilt auch, wenn sich die zur Beurteilung berufene Person aus organisatorischen oder personellen Gründen ändert.

Grundsatz:
Beurteiler =
Dienst-
vorgesetzter

Delegation
auf Fachvor-
gesetzte

Die Beurteilung des im öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehenden Beamten obliegt seinem Dienstherrn. Als eine die persönlichen Angelegenheiten des Beamten betreffende Maßnahme wird sie grundsätzlich vom Dienstvorgesetzten wahrgenommen (vgl. § 3 Abs. 2 BBG); zuständig ist damit der Leiter derjenigen Behörde, welcher der Beamte zur Aufgabenwahrnehmung zugewiesen ist. Dieser kann die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zwar - unter Berücksichtigung des sachlichen Zusammenhangs mit der Wahrnehmung der Fachaufsicht - auf ihm untergeordnete Mitarbeiter delegieren (BVerwG, Urteil vom 17. März 2016 - 2 A 4.15). Unabhängig von derartigen - ggf. nach organisatorischen Einheiten oder Abteilungen gegliederten und unterschiedliche Personen betreffenden - Zuweisungen wird die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung aber für den Behördenleiter wahrgenommen und ist diesem zuzurechnen. Er hat als „Maßstabshalter“ die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs sicherzustellen.

- **BVerwG, Urteil, 17.03.2016, - 2 A 4/15 -**

in: IöD 2016, 170 = NVwZ 2016, 1648 = ZBR 2016, 417

LS: 2. Nur Abweichungen des Beurteilers von Beurteilungsbeiträgen müssen nachvollziehbar begründet werden.

Macht sich ein Erstbeurteiler - wie hier - die Ausführungen und Feststellungen eines den Beurteilungszeitraum betreffenden Beurteilungsbeitrags zu eigen, gelten nach der Rechtsprechung des Senats keine besonderen Anforderungen an die Art und Weise der Begründung der eigenen Gesamtwürdigung. Nur Abweichungen des Beurteilers von Beurteilungsbeiträgen müssen nachvollziehbar begründet werden (stRspr., BVerwG, Urteile vom 5. November 1998 - 2 A 3.97 - BVerwGE 107, 360 und zuletzt vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359). Übernimmt ein Beurteiler einen Beurteilungsbeitrag, bedarf es hierfür keiner Begründung.

- **BVerwG, Urteil, 28.01.2016, - 2 A 1/14 -**

in: IöD 2016, 110 = ZBR 2016, 379 = NVwZ 2016, 1654

LS: 1. Verfügt der für die Beurteilung Zuständige nicht über ausreichende eigene Kenntnisse, um die Leistungen des zu beurteilenden Beamten zu bewerten, muss er sich eine ausreichende Tatsachengrundlage anderweitig beschaffen. Hierfür kommt ein Beurteilungsbeitrag eines früheren (auch eines in den Ruhestand versetzten) Vorgesetzten ebenso in Betracht wie die Heranziehung von schriftlichen Arbeiten des Beamten.

2. Von der Verpflichtung, bei früheren Vorgesetzten Beurteilungsbeiträge einzuholen, ist der Dienstherr befreit, wenn der frühere Vorgesetzte nicht erreichbar oder diesem eine Stellungnahme zu den Leistungen des Beamten aus gesundheitlichen oder Altersgründen nicht möglich ist. Bei der dem Beurteiler obliegenden Würdigung eines Beurteilungsbeitrags ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Beitrag des früheren Vorgesetzten nicht mehr auf aktuellen Erkenntnissen über den Leistungsstand des Beamten beruhen mag.

Beurteiler im
Ruhestand

Zwar scheiden in den Ruhestand versetzte Beamte als Beurteiler aus. Zur Erlangung einer hinreichenden tatsächlichen Grundlage ist es aber auch zulässig, solche Beamte um Informationen zum dienstlichen Verhalten des zu beurteilenden Beamten oder um schriftliche Stellungnahmen zu bitten (BVerwG, Urteile vom 16. Oktober 2008 - 2 A 9.07 - und vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359; Beschluss vom 16. April 2013 - 2 B 134.11 -

löD 2013, 146). Diese Beurteilungsbeiträge hat der Beurteiler bei der ihm obliegenden dienstlichen Beurteilung insbesondere im Hinblick darauf zu würdigen, dass die Aussagen des früheren Vorgesetzten zu den Leistungen des zu beurteilenden Beamten nicht mehr auf aktuellen Erkenntnissen beruhen mögen.

Zur Erlangung einer ausreichenden tatsächlichen Grundlage für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung muss sich der Dienstherr, sofern nicht der Beurteiler die Leistungen des Beamten hinreichend sicher aus eigener Anschauung bewerten kann, grundsätzlich um Beurteilungsbeiträge früherer Vorgesetzter bemühen. Von dieser Verpflichtung ist der Dienstherr befreit, wenn der frühere Vorgesetzte nicht erreichbar oder diesem die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags aus gesundheitlichen oder Altersgründen nicht möglich ist.

- **BVerwG, Urteil, 27.11.2014, - 2 A 10.13 -**

in: löD 2015, 86

LS: 1. Ein Beamter, der die dienstlichen Leistungen des Beamten im Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung als Vorgesetzter kennt, kann nicht (Erst-) Beurteiler sein, wenn es einen dem Beamten im Beurteilungszeitraum vorgesetzten Beamten gibt.

2. Ist der (Erst-) Beurteiler mangels eigener Anschauung von Person und Leistung des Beamten im Beurteilungszeitraum vollständig auf Beurteilungsbeiträge angewiesen, müssen die Beurteilungsbeiträge in Umfang und Tiefe so ausgestaltet sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen.

Die streitgegenständliche Beurteilung ist in zweifacher Hinsicht zu beanstanden: Zum einen ist sie von einem nicht zuständigen Erstbeurteiler erstellt worden (2.), zum anderen lagen ihr nicht hinreichend aussagekräftige Beurteilungsbeiträge zugrunde (3.).

Das BBG (§ 21) u. d. BLV (§§ 48 bis 50) enthalten keine Festlegungen dazu, wer für den Dienstherrn die dienstliche Beurteilung erstellt. Mangels normativer Regelung hat der Dienstherr im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Beamten wahrnimmt.

Es war verfahrensfehlerhaft, dass ein Vertreter des früheren AL der Klägerin Erstbeurteiler war. Zwar war die Kl. zum Zeitpunkt des Beurteilungstermins - dem 1.4.2013 - dem AL Y als ihrem neuen Vorgesetzten erst seit dem 7.1.2013 und damit weniger als drei Monate unterstellt, so dass nach Nr. 8.2 Beurteilungsbestimmungen-BND an sich der Abteilungsleiter X als früherer Vorgesetzter Erstbeurteiler war. Diese Bestimmung bezweckt in rechtlich nicht zu beanstandender Weise die Erstellung der Beurteilung des Beamten durch denjenigen Vorgesetzten, der die dienstlichen Leistungen des Beamten aus eigener Anschauung am besten beurteilen kann. Der aktuelle Vorgesetzte tritt bei nur kurzer Dauer seiner Vorgesetztenfunktion hinter den früheren Vorgesetzten zurück.

Die Anwendung dieser Bestimmung setzt deshalb voraus, dass der frühere Vorgesetzte noch als aktiver Beamter im Dienst des Beklagten steht und somit tauglicher Erstbeurteiler sein kann oder dass es zumindest einen ständigen Vertreter des früheren Vorgesetzten gibt, der in dieser Eigenschaft den Beamten und seine Leistungen aus eigener Anschauung über einen längeren Zeitraum zur Kenntnis bekam und deshalb bewerten kann. Beides fehlt im vorliegenden Fall. Der frühere Abteilungsleiter X war im Zeitpunkt des Beurteilungstermins nicht mehr im aktiven Dienst und wurde deshalb von der Bekl. zu Recht nicht als Erstbeurteiler herangezogen.

Der stattdessen als Erstbeurteiler herangezogene UAL war nur einer von mehreren Abwesenheitsvertretern des früheren Abteilungsleiters, der nach den Ausführungen der Bekl. in der mündlichen Verhandlung der Vertreter des Vertreters war, ohne dass konkretisiert werden konnte, wann und für welchen Zeitraum insgesamt sich dieser Vertretungsfall im Fall der Kl. im Beurteilungszeitraum aktualisiert hätte.

Ruhestands-
beamter
kann nicht
Beurteiler
sein

Für die von der Klägerin angegriffene dienstliche Beurteilung fehlt es an einer hinreichenden Tatsachengrundlage, weil die beiden von der Beklagten herangezogenen Beurteilungsbeiträge nicht hinreichend aussagekräftig sind.

Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen.

Beurteilungsbeiträge müssen angefordert und gewichtet werden, sind aber nicht bindend

Als solche sachkundigen Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. 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. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d. h. zur Kenntnis genommen und beachtet 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.

Inhalt von Beurteilungsbeiträgen

Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht - oder nicht hinreichend - aus eigener Anschauung, muss er sich voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie also nur noch in das Beurteilungssystem - idealerweise mit dem Blick des erfahrenen und das Leistungs- und Befähigungsspektrum der vergleichbaren Beamten kennenden Beurteilers - einpassen. In einem solchen Fall müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl). Im ersteren Fall sind die Anforderungen an Umfang und Tiefe in Beurteilungsbeiträgen höher als in der dienstlichen Beurteilung selbst. Andernfalls ist insbesondere bei positiven Ausführungen in den Beurteilungsbeiträgen eine Zuordnung zu den einzelnen Stufen (Noten) der Leistungs- und Befähigungsbewertung nicht möglich.

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013, - 2 B 134.11 -**

in: löD 2013, 146

LS: 4. Zur Beurteilung des Beamten für die Vergangenheit bei Ausscheiden des Beurteilers aus dem aktiven Dienst.

Ausscheiden des Beurteilers aus dem Dienst

Das Ausscheiden eines Beurteilers aus dem aktiven Dienst führt nicht dazu, dass einem Beamten für die Vergangenheit keine Beurteilung mehr erstellt werden kann. Zwar ist ein im Ruhestand befindlicher Beamter nicht (mehr) befugt, eine dienstliche Beurteilung zu erstellen und eine solche in dienstlicher Eigenschaft zu verantworten (vgl. B. v. 20.08.2004 - BVerwG 2 B 64.04). Dies ist aber kein Hinderungsgrund für die (Neu-)Erstellung einer Beurteilung. Grundsätzlich sind Beurteilungen - auch im Falle ihrer Aufhebung - bei der Verhinderung der seinerzeitigen Beurteiler vom nunmehr an deren Stelle getretenen Amtsinhaber oder demjenigen, den die jeweiligen Beurteilungsbestimmungen ersatzweise vorsehen, zu erstellen (Urt. v. 16.10.2008 - BVerwG 2 A 9.07 - BVerwGE 132, 110 ff). Der danach zuständige Beurteiler kann sich aller verfügbaren und geeigneten Erkenntnisquellen bedienen. Hierzu ist er in bestimmten Fällen sogar verpflichtet, etwa wenn der Beamte ihm nicht oder nicht während des gesamten Beurteilungszeitraums unterstellt war. Dann hat er einen Beurteilungsbeitrag des früheren Vorgesetzten einzuholen (Urteil vom 16. Oktober 2008 a.a.O.).

- **BVerwG, Urteil, 26.09.2012, - 2 A 2.10 -**

in: IöD 2013, 2 = NVwZ-RR 2013, 54

LS: Die Regelbeurteilung hat die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu bewerten und darf hiervon erfasste Zeiträume nicht ausblenden. Beurteilungsbeiträge muss der Zweitbeurteiler in seine Überlegungen einbeziehen und Abweichungen hiervon nachvollziehbar begründen.

Eigene
Anschauung
des
Beurteilers
Einholung
von Beiträgen
Dritter

Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den vollständigen Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Der Beurteiler darf von der Heranziehung dieser Erkenntnisquellen nicht deshalb absehen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Beamten zutreffend einzuschätzen (Urt. v. 04.11.2010 - BVerwG 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102). Zwar ist der Beurteiler an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht. Abweichungen müssen nachvollziehbar begründet werden (Urt. v. 05.11.1998 - BVerwG 2 A 3.97 - BVerwGE 107, 360; v. 21.03.2007 - BVerwG 2 C 2.06).

Die Feststellungen und Bewertungen der für den maßgeblichen Zeitraum erstellten Beurteilungsbeiträge müssen bei der abschließenden Beurteilung zur Kenntnis genommen und beachtet werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Zweitbeurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Dass der Zweitbeurteiler hier die Einschätzung der benannten Vorbeurteilungen überhaupt zur Kenntnis genommen hat, ist schon nicht erkennbar; jedenfalls finden sich hierzu und zum Grund für die davon abweichende Einschätzung keinerlei Begründungserwägungen.

- **BVerwG, Urteil, 04.11.2010, - 2 C 16.09 -**

in: IöD 2011, 14 = NJW 2011, 695 = PersV 2011, 187 = ZBR 2011, 91 = RiA 2011, 21

LS: Einer dienstlichen Beurteilung fehlt die Aussagekraft für den Leistungsvergleich der Bewerber, wenn der für die Erstellung Zuständige keine Beiträge Dritter eingeholt hat, obwohl er die dienstliche Tätigkeit des beurteilten Bewerbers nicht aus eigener Anschauung kennt.

Fehlende
Kenntnis
des zu
Beurteilenden

Der dienstlichen Beurteilung fehlt die erforderliche Aussagekraft, wenn sie auf einer nur partiell oder bruchstückhaft vorhandenen Kenntnis der für die Bewertungen erforderlichen Tatsachen beruht. Ist der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen des Bewerbers zu machen, ist er darauf angewiesen, sich die fehlenden Kenntnisse von anderen Personen zu beschaffen. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des Bewerbers aus eigener Anschauung kennen. In diesen Fällen müssen die Beurteilungsbeiträge der sachkundigen Personen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt werden. Der Beurteiler darf nicht davon absehen, Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Bewerber zutreffend einzuschätzen.

Beurteilungs-
beiträge
Dritter

Zwar ist er an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht. Abweichungen müssen nachvollziehbar begründet werden. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (Urteile vom 5. November 1998 - BVerwG 2 A 3.97 - BVerwGE 107, 360; vom 21. März 2007 - BVerwG 2 C 2.06 und vom 16. Oktober 2008 - BVerwG 2 A 9.07).

- **BVerwG, Beschluss, 11.03.2008, - 1 WB 41.07 -**

in: PersV 2008, 474 (LS)

LS: 2. Die Internationale Beurteilung eines Soldaten (International Evaluation Report) stellt keine Beurteilung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SLV (Soldatenlaufbahnverordnung) dar, sondern steht einem Beurteilungsbeitrag gleich.

- **BVerwG, Beschluss, 08.03.2006, - 1 WB 23.05 -**

in: DöV 2007, 665

LS: Die beurteilende Vorgesetzte ist nicht verpflichtet, in den wertenden Abschnitten einer planmäßigen Beurteilung im Einzelnen auszuführen, in welchem Umfang die darin getroffene Gesamtwürdigung auf seinen eigenen Erkenntnissen und auf den Beiträgen Dritter beruht.

- **BVerwG, Urteil, 23.04.1998, - 2 C 16.97 -**

in: DVBI 1998, 1076 = NVwZ 1998, 1302 = ZBR 2000, 417 = BVerwGE 106, 318

Dienstliche Beurteilungen werden nach ihrem Sinn und Zweck anders als Entscheidungen im Verwaltungsverfahren und im Verwaltungsprozess grundsätzlich durch Vorgesetzte und/oder Dienstvorgesetzte des Beamten erstellt, mithin in aller Regel aufgrund unmittelbarer dienstlicher Zusammenarbeit. Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten nur sachgerecht vorgehen. Er muss den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Fach- und Dienstaufsicht beachten.

Bestimmung
des
Beurteilers

- **BVerwG, Beschluss, 18.04.1992, - 1 WB 106/91 -**

in: BVerwGE 93, 281 = ZBR 93, 89 = NVwZ 93, 1108

LS: Es liegt im gerichtlich nur eingeschränkt nachprüfbaren Verantwortungsbereich des Beurteilenden, welchen Stellenwert er seinen Informationsquellen beimisst.

Der in diesem Zusammenhang vom Antragsteller erhobene Vorwurf, dass der Kommandeur der Divisionstruppen (KdrDivTr) als Verfasser der Beurteilung gegen seine Pflicht, sich umfassende Kenntnisse über den zu Beurteilenden zu verschaffen, verstoßen und (teilweise) kein zutreffendes Leistungsbild erstellt habe, geht fehl. Der Kommandeur der Divisionstruppen hat als tatsächliche Beurteilungsgrundlage gelegentliche persönliche Kontakte sowie Beurteilungsbeiträge des Bataillonskommandeurs und des stellvertretenden Bataillonskommandeurs angegeben und damit den Anforderungen der Nr. 501 b der Zentralen Dienstvorschrift 20/6 genügt.

Beurteilungs-
beiträge
Dritter

Die näheren Ausführungen des KdrDivTr zur Gewinnung seiner Kenntnisse über Eignung und Leistung des Antragstellers ... hat der Antragsteller mit seiner Darstellung von Art und Umfang der Kenntnis des KdrDivTr von seiner, des Antragstellers, Person nicht zu entkräften vermocht. Wie der Beurteilende sich seine Erkenntnisse verschafft und welche Bedeutung er dabei der Intensität persönlicher Kontakte und Gespräche beimisst, ist in erster Linie seine Sache. Recht-

Persönliche
Kontakte

liche Bedenken sind in diesem Zusammenhang nur dann gegeben, wenn die vom Beurteilenden für die Gewinnung seiner Erkenntnisse angegebenen Quellen für die Erstellung einer sachgerechten Beurteilung beim Anlegen objektiver Maßstäbe schlechthin ungeeignet sind. Das ist hier erkennbar nicht der Fall.

- **BVerwG, Beschluss, 05.11.1991, - 1 WB 173.90 -**

in: BVerwGE 93, 174

LS: 1. Der Beurteilende kann bei der Erstellung einer Beurteilung unter anderem auch Aussagen von sachkundigen Mitarbeitern verwerten, die über Arbeitsleistungen, Fähigkeiten und Eignungen des zu Beurteilenden Aufschluss geben können.

Keine
Bindung an
Beurteilungs-
beiträge
Dritter

Das Beurteilungsbild, von dem der ... als Verfasser der Beurteilung ausgegangen ist, kann nicht deshalb in Zweifel gezogen werden, weil es in einzelnen Punkten oder in der Tendenz den Wertungen des Beurteilungsbeitrages (der Sachvorgesetzten) nicht in jeder Hinsicht gefolgt ist; denn das eigentliche Werturteil, das sich auch in der Abweichung vom Beurteilungsbeitrag manifestiert, ist Ausdruck der höchstpersönlichen unvertretbaren Meinungsbildung des Beurteilenden (Beschluss vom 24.10.1989 - BVerwG 194.88 - BVerwGE 86, 201).

- **BVerwG, Beschluss, 24.10.1989, - 1 WB 194/88 -**

in: BVerwGE 86, 201

LS: 2. Es steht in der Verantwortung des Beurteilenden, ob und inwieweit er sich einen Beurteilungsbeitrag glaubt zu eigen machen zu können oder ob er auf Grund seiner - wenn auch nur gelegentlichen - persönlichen Kontakte zu einer abweichenden Bewertung gelangt.

- **BVerwG, Urteil, 17.04.1986, - 2 C 28/83 -**

in: ZBR 1986, 330 = DVBI 1986, 1150 = DöD 1986, 252

LS: 1. Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung tatsächlich wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten nur sachgerecht vorgehen. Er darf den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Wahrnehmung der Dienstaufsicht und Fachaufsicht nicht außer Acht lassen.

Der Dienstherr hat im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Beamten wahrnimmt.

Beurteiler
i. d. R.
Dienst-
vorgesetzter

Allerdings darf 1. Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung tatsächlich wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten nur sachgerecht vorgehen. Er darf den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht nicht außer Acht lassen.

2. Das vom Dienstherrn durch den oder die Beurteiler abzugebende Werturteil darüber, ob und inwieweit der beurteilte Beamte den zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht, enthält zugleich eine konkretisierende Bestimmung dieser zahlreichen Anforderungen, die gleichfalls in weitgehender Ermessens- und Beurteilungsfreiheit des Dienstherrn liegt.

All dies fügt sich ohne weiteres zusammen, soweit der Beamte - wie in der Regel - von Dienst- oder anderen Vorgesetzten persönlich beurteilt wird, da er sich nach deren Vorstellungen über seine zu fordernde Amtsführung zu richten hat.

- **BVerwG, Urteil, 02.04.1981, - 2 C 34.79 -**

in: BVerwGE 62, 135 = DöD 1981, 276 = DVBl. 1981, 1058 = DöV 1982, 78 = ZBR 1981, 341 = DRiZ 81, 344

LS: Berichte und Auskünfte, die der zuständige Dienstvorgesetzte zur Vorbereitung einer dienstlichen Beurteilung einholen kann, müssen nicht in die Personalakten aufgenommen werden.

Persönliche
Eindrücke

Schriftliche
Arbeiten

Auskünfte
Dritter

Vorberei-
tende
Leistungs-
berichte

Sachvor-
gesetzter
kein Zeuge
im Prozess

Nach der st. Rspr. des BVerwG muss eine dienstliche Beurteilung nicht notwendigerweise auf persönlichen Eindrücken des beurteilenden Beamten oder Richters aus einer unmittelbaren Zusammenarbeit beruhen. Dieser kann sich die erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise verschaffen. Als Erkenntnisquellen stehen ihm u.a. schriftliche Arbeiten des Beurteilten und schriftliche oder mündliche Auskünfte des Dienstvorgesetzten bzw. eines Richters zur Verfügung, wobei größere Erfahrungen, größerer Überblick und Vergleichsmöglichkeiten zu einer gleichmäßigen, objektiven und gerechten Beurteilung beitragen können (vgl. Ur. v. 17.05.79 BVerwG 2 C 4.78 - und vom 26.06.80 - BVerwG 2 C 13.79 - [DöD 80, 224] sowie Beschl. v. 21.02.80 - BVerwG 2 B 95.78 -). Diese Arbeitsunterlagen treten nach ihrem erkennbaren Ziel und Zweck an die Stelle unmittelbarer Erkenntnisse und Eindrücke des Beurteilenden bzw. ergänzen diese. Sie haben ihre Aufgabe mit der Abfassung der dienstlichen Beurteilung durch den hierfür zuständigen Beamten oder Richter erfüllt. Erst diese ist rechtlich relevant und kann den Beamten oder Richter in seinem Dienstverhältnis betreffen.

Auch wenn die ordnungsgemäße, sachgerechte Erstellung des vorbereitenden Leistungsberichtes zu den Dienstpflichten des jeweiligen Verfassers (z.B. SGL) gehört, so wird er hierdurch nicht der für die Beurteilung zuständige Beamte (z.B. Vorsteher) oder Richter. Dieser kann vielmehr aufgrund ergänzender Gespräche mit dem Verfasser der vorbereitenden Stellungnahme, der Kenntnis von dessen Praxis bei der Abfassung derartiger vorbereitender Leistungsberichte und ergänzender eigener Eindrücke von dem zu Beurteilenden unter Berücksichtigung seines größeren Überblicks und seiner Vergleichsmöglichkeiten zu einer von dem vorbereitenden Leistungsbericht ganz oder auch nur in Modifikation abweichenden Wertung gelangen.

Da allein die Wertung des zuständigen Beamten oder Richters maßgebend ist, kann sich der Beurteilte im Prozess „zum Beweis“ für eine abweichende Auffassung auch nicht auf die Wertung eines Zeugen, z.B. des Verfassers der vorbereitenden Beurteilung, oder eines Sachverständigen berufen. Sie kann auch nicht durch das Gericht ersetzt werden (vgl. u. a. Beschl. v. 07.01.1980 - BVerwG 2 B 75.79 [DöD 80, 84]; v. 21.02.1980 - BVerwG 2 B 95.78 - u. vom 30.06.80 - BVerwG 2 B 39.79 -).

- **BVerwG, Urteil, 26.06.1980, - 2 C 13.79 -**

in: ZBR 81, 197 = DöD 80, 224

Eigene
Kenntnis
des Beurtei-
lers nicht
erforderlich

Die Beurteilung des Klägers durch den Oberfinanzpräsidenten gemäß Nr. 11 BRZV ist nicht deshalb rechtswidrig, weil der Oberfinanzpräsident die Eignung und Leistung des Klägers nicht aus eigener Anschauung kannte. Nach der Rspr. des BVerwG muss die dienstliche Beurteilung nicht notwendigerweise auf persönlichen Eindrücken beruhen.

Der beurteilende Beamte kann sich die notwendigen Kenntnisse verschaffen und sich u.a. auf Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftliche Arbeiten des Beamten und vor allem auch auf Berichte von dritter Seite stützen, wobei größere Erfahrungen, größerer Überblick und größere

Erkenntnis-
quellen

Vergleichsmöglichkeiten sowie bessere Kenntnis der Anforderungen der Ämter und Laufbahnen zu einer gleichmäßigen, objektiven und gerechten Beurteilung beitragen.

Fehlende eigene Wahrnehmungen fallen demgegenüber nicht entscheidend ins Gewicht.

- **BAG, Urteil, 18.08.2009, - 9 AZR 617/08 -**

in: PersV 2010, 273

LS: Der Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilungen in die Personalakten aufnehmen.

- **ebenso mit gleichem Leitsatz: BAG, Urteil vom 18.11.2008 - 9 AZR 865/07 -**

in: NJW 2009, 1627 = PersV 2009, 194

- **OVG R.-P., Beschluss, 05.05.2017, - 2 B 10279/17 -**

in: DöD 2017, 235 = ZBR 2017, 389

LS: Zwar bleibt bei der wiederholten Erstellung einer Beurteilung grundsätzlich der ursprüngliche Beurteiler zuständig. War der Beamte aber wegen einer Altersteilzeit im Blockmodell vollständig vom Dienst freigestellt, kann auch der derzeit zuständige Abteilungsleiter die Beurteilung erbringen.

- **OVG R.-P., Beschluss, 08.08.2011, - 2 B 10724/11.OVG -**

LS: Der Beurteiler kann sich Kenntnisse über die Eignung, Befähigung und Leistung des zu beurteilenden Beamten durch - auch mündliche - Auskünfte ehemaliger und aktueller Vorgesetzter verschaffen. Er ist hierzu nicht auf schriftliche Beurteilungsbeiträge früherer unmittelbarer Dienstvorgesetzter beschränkt.

Erkenntnisse
anderer Vor-
gesetzter,
wenn der
Beurteiler
keine Kennt-
nisse vom
gesamten
Zeitraum hat

Eine auf den gesamten Beurteilungszeitraum bezogene eigene Anschauung des Beurteilers von den Leistungen des Beamten ist keine notwendige Voraussetzung einer vollständigen und richtigen Beurteilung. Fehlt es hieran, so liegt es grundsätzlich im Ermessen des Beurteilers, in welcher Weise er die erforderlichen Kenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten erlangt. Einen solchen Einblick können ihm vor allem auch Berichte von dritter Seite vermitteln, weshalb er Informationen bei seinen Amtsvorgängern ebenso wie bei den jeweiligen Vorgesetzten des Beamten einholen kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 27. Oktober 1988 - 2 A 2.87; BayVGh, Beschluss vom 12. Juli 2007 - 3 ZB 06.240).

Mündliche
Beiträge
Dritter

2. Die Beurteilung des Antragstellers ist darüber hinaus nicht deshalb verfahrensfehlerhaft, weil der Erstbeurteiler in ihre Erstellung mündliche Auskünfte hat einfließen lassen. Auch hinsichtlich der Form der Beiträge ist es grundsätzlich in das Ermessen des Beurteilers gestellt, auf welche Weise er sich über den Beamten kundig macht. Dieser hat deshalb regelmäßig keinen Anspruch darauf, dass der Beurteiler seine Erkenntnisse nur in einem formalisierten Verfahren gewinnt (vgl. BayVGh, Urteil vom 21. Juli 1982 - 3 B 81 A.2694 -, ZBR 1982, 375 [376]).

Mündliche
Beratungen

Durch Ziff. 5.2.2 Abs. 1 Beurteilungs-VV wird dieses Ermessen nur für Beurteilungsbeiträge früherer unmittelbarer Vorgesetzter des Beurteilten begrenzt. Diese sind unter Verwendung eines Formblatts einzuholen. Hieraus folgt jedoch nicht, dass sämtliche Informationen Dritter in schriftlicher Form vorgelegt werden müssen. Die mittelbar mit der Verwendung eines Vordrucks angeordnete Verschriftlichung dieser Beiträge bezweckt lediglich, deren Einholung - und damit die Wahrung des zuvor beschriebenen Mindeststandards - zu garantieren und ihren Inhalt im Streitfall nachweisbar zu machen. Eine weitergehende Einschränkung kann Ziffer 5.2.2 Abs. 1 Beurteilungs-VV auch nicht unter Hinweis auf eine vermeintlich größere Transparenz der Beurteilungsgrundlagen entnommen werden. Die Gestaltung des Beurteilungsverfahrens ist nicht allein hieran orientiert, sondern muss ebenfalls dessen hinreichende Praktikabilität in den Blick nehmen. Diese Abwägung obliegt dem Organisationsermessen des Dienstherrn. Dementsprechend sieht die Beurteilungs-VV auch mündliche Beratungen über die Leistungen des Beamten vor, etwa im Beratungsteam oder beim Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung. Insofern der Dienstherr Einschränkungen des Ermessens der Beurteiler vorsieht, sind diese zur Wahrung seines Gestaltungsspielraums restriktiv auszulegen.

- **OVG R.-P., Beschluss, 17.12.1999, - 10 B 12176/99.OVG -**

in: IöD 2000, 184 = DöD 2000, 163

Gravierende
Änderungen
des Leis-
tungsbildes

Zwar kann es in besonders gelagerten Ausnahmefällen, nämlich dann, wenn sich gravierende Anhaltspunkte für eine entscheidende Leistungs- und Eignungsverbesserung bzw. Verschlechterung eines bestimmten Bewerbers ergeben, geboten sein, über dessen Person eine zeitnahe (Anlass-) Beurteilung vorzunehmen. Ein solcher Ausnahmefall ist hier indessen zweifelsfrei nicht gegeben. Dies folgt schon aus der Rechtsnatur der Beurteilungsbeiträge, die beide gemäß Nr. 21 der Beurteilungsbestimmungen der Antragsgegnerin vom 15. August 1996 (VMBl. 1996, 338) nicht wegen entscheidender Veränderungen im Leistungs- und Eignungsbild des Antragstellers, sondern lediglich deshalb erstellt worden sind, weil jeweils ein Wechsel im Unterstellungsverhältnis zwischen dem Erstbeurteiler und ihm als zu beurteilenden Beamten eingetreten war.

Beurteilungs-
beiträge als
Beweis-
sicherung

Als solche dienen die Beurteilungsbeiträge jedoch lediglich gleichsam der „Beweissicherung“ für die erst später umfassend zu erstellende neuerliche Regelbeurteilung, die wiederum erst Grundlage für spätere Beförderungsentscheidungen sein kann.

- **OVG R.-P., Urteil, 27.02.1997, - 2 A 10456/96.OVG -**

Anhörung
des Sach-
vorgesetzten

Nach Richtlinien des Ministeriums der Finanzen über die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung und Staatsbauverwaltung hat der unmittelbare Dienstvorgesetzte die Vorgesetzten des Beamten vor Erstellung der Beurteilung zu hören. Damit soll dem zuständigen Beurteiler zur Vorbereitung der Beurteilung neben unmittelbaren Erkenntnissen und Eindrücken eine weitere Erkenntnisquelle zur Verfügung gestellt werden, die jedoch mit der Abfassung der dienstlichen Beurteilung durch den zuständigen Beamten ihre Aufgabe erfüllt, ohne dass ihr eine weitere, gar ausschlaggebende Bedeutung in der vom Kläger angenommenen Art zukommt.

Keine
Bindung
an Votum
des Sach-
vorgesetzten

Der Beurteiler kann vielmehr aufgrund ergänzender Gespräche mit dem Verfasser der vorbereitenden Stellungnahme, der Kenntnis von dessen Urteilsfähigkeit bei der Abfassung derartiger vorbereitender Leistungsberichte sowie ergänzender eigener Eindrücke von dem zu Beurteilenden unter Einschluss seines größeren Überblicks und seiner Vergleichsmöglichkeiten zu einer von dem vorbereitenden Leistungsbericht ganz oder auch nur in Modifikationen abweichenden Wertungen gelangen. Da allein die Wertung des zuständigen Dienstvorgesetzten maßgebend ist, kann sich der Beurteilte im Prozess zum Beweis seines angeblich besseren

Leistungsstandes nicht mit Erfolg auf die Wertung des Verfassers einer vorbereitenden Stellungnahme berufen. ...

Sachvorgesetzte und Dienstvorgesetzte in großen Behörden

...Vergebens wendet der Kläger dagegen ein, in einer großen Behörde könne nur der Sachvorgesetzte des Beamten dessen Leistungen zutreffend und fundiert beurteilen. Damit verkennt er, dass gerade in einem solchen Fall der für eine sachgerechte Beurteilung erforderliche Gesamtüberblick über den Leistungsstand der Behörde nur dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zukommen kann. Deshalb ist auch in den Beurteilungsrichtlinien zur Wahrung gleichmäßiger Maßstäbe die Einschaltung eines Beratungsgremiums und ein Abänderungsrecht des Oberfinanzpräsidenten vorgesehen, ohne dass die betreffenden Entscheidungsträger jeden Beamten aus persönlichen Eindrücken kennen müssten. Die Einschaltung des Sachvorgesetzten beschränkt sich mithin auf dessen Anhörung und die Berücksichtigung seiner Eindrücke, die gerade im Falle des Klägers in eine positive Leistungsbewertung gemündet ist. ...

● **OVG R.-P., Urteil, 19.03.1993, - 2 A 12226/92.OVG -**

Dem Votum der Sachgebietsleiterin kommt nicht die ihm vom Kläger beigegebene Bedeutung zu.

Keine Bindung an Votum des SGL

Denn die Sachgebietsleiterin ist als Vorgesetzte des Beamten nach Ziff. 1.5 der VV 1989 nicht Beurteiler, sondern lediglich gemäß Ziff. 1.5, Abs. 1 Satz 2 der VV 1989 vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung von dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu hören, wobei diese Anhörung den Zweck hat, die Eindrücke des Beurteilers zu ergänzen, ohne sie hingegen zu ersetzen. Auch kommt dieser Stellungnahme keine Bindungswirkung zu. Dies gilt schon deshalb, weil nur der Beurteiler, nicht aber der jeweilige Vorgesetzte aufgrund seines größeren Überblicks und seiner größeren Erfahrung in der Lage ist, abgestufte und untereinander vergleichbare Gesamturteile hinsichtlich aller in Betracht kommenden Beamten nach einheitlichen Beurteilungsmaßstäben zu bilden.

SGL kein Zeuge im Prozess

Vor diesem Hintergrund besteht auch keine Veranlassung, der Anregung des Klägers zu folgen und die Sachgebietsleiterin dazu zu hören, dass er sich im Beurteilungszeitraum von den vergleichbaren Beamten seiner Besoldungsgruppe erheblich abgehoben habe mit der Folge, dass ihm die Gesamtbewertung „tritt erheblich hervor“ zuzuerkennen sei.

Anhörung der früheren Dienstvorgesetzten

Aber auch der vom Kläger gegen die Rechtmäßigkeit der angegriffenen dienstlichen Beurteilung nach wie vor hauptsächlich erhobene Einwand, die gutachtliche Äußerung des ständigen Vertreters des früheren Dienstvorgesetzten sei nicht ordnungsgemäß eingeholt worden, insbesondere fehle es an einer schriftlichen Stellungnahme, greift nicht durch. Nach Ziffer 1.5 der VV 1989 hat für den Fall, dass in der Person des unmittelbaren Dienstvorgesetzten innerhalb des Zeitraums von zwölf Monaten vor dem Beurteilungsstichtag ein Wechsel eingetreten ist, der neue Dienstvorgesetzte den früheren Dienstvorgesetzten vor Abgabe der Beurteilung gutachtlich zu hören, wenn dieser noch im Beamtenverhältnis steht. Wenn eine Anhörung des früheren Dienstvorgesetzten oder seines ständigen Vertreters nicht möglich ist, hat der neue Dienstvorgesetzte eine gutachtliche Äußerung des ständigen Vertreters oder des Vertreters des ständigen Vertreters seines Amtsvorgängers einzuholen.

Keine Aufnahme vorbereitender Stellungnahmen in Personalakte

Die VV 1989 sehen eine bestimmte Form, in der diese Äußerung zu erfolgen hat, nicht vor. Unter einer gutachtlichen Äußerung ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine sachverständige Stellungnahme zu verstehen. Sie ist nicht an eine bestimmte Form gebunden, sondern kann je nach den Umständen des Einzelfalles schriftlich oder auch mündlich erfolgen und kürzer oder länger ausfallen. Weder aus den Bestimmungen der Laufbahnverordnung noch aus denen des Landesbeamtengesetzes lässt sich eine Verpflichtung zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme herleiten. Eine solche ist auch nach dem Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung nicht geboten, der vorrangig darin besteht, dem Dienstherrn als geeignete Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu dienen, indem ein sachgerechter Vergleich aller Beamten einer Laufbahn- und Besoldungsgruppe ermöglicht wird.

Anhörung
formfrei,
Schriftform
nicht
erforderlich

Die Aufnahme vorbereitender Stellungnahmen oder gutachtlicher Äußerungen in die Personalakte ist auch nicht zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes gemäß Art. 19 Abs. 4 GG geboten. Soweit eine gutachtliche Äußerung Niederschlag in der dienstlichen Beurteilung selbst findet, unterliegt sie als deren Bestandteil in dem oben aufgezeigten Rahmen der gerichtlichen Kontrolle.

Persönliche
Eindrücke
nicht
erforderlich

Eine dienstliche Beurteilung muss dabei nicht notwendigerweise auf persönlichen Eindrücken des beurteilenden Beamten aus einer unmittelbaren Zusammenarbeit beruhen. Dieser kann sich die erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise verschaffen. Als Erkenntnisquellen stehen ihm u.a. schriftliche Arbeiten des Beurteilten und schriftliche oder mündliche Auskünfte des Vorgesetzten zur Verfügung, wobei größere Erfahrungen, größerer Überblick und Vergleichsmöglichkeiten zu einer gleichmäßigen, objektiven und gerechten Beurteilung beitragen können. Diese Arbeitsunterlagen treten nach ihrem erkennbaren Ziel und Zweck an die Stelle unmittelbarer Erkenntnisse und Eindrücke des Beurteilenden bzw. ergänzen diese. Sie haben ihre Aufgabe mit der Abfassung der dienstlichen Beurteilung durch den hierfür zuständigen Beamten erfüllt. Erst diese ist rechtlich relevant (vgl. zu alledem BVerwGE 62, 135).

- **ebenso zur Tatsache, dass Beurteilungen nicht auf persönlichen Eindrücken des Beurteilenden beruhen müssen und zu den Erkenntnisquellen: OVG R.-P., Beschluss vom 25.09.2007 - 2 B 10693/07.OVG -; OVG R.-P., Beschluss vom 14.07.2006 - 2 A 11584/05.OVG -; OVG Bremen, Beschluss vom 06.06.2003 - 2 B 419/02 - in: DöD 2004, 78; OVG NRW, Beschluss vom 15.03.2013 - 1 B 133/13 -; OVG NRW, Beschluss vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98 - in: DöD 2000, 266 = ZBR 2001, 338 = RiA 2001, 305; Hess. VGH, Beschluss vom 07.11.2005 - 1 UE 3659/04 - in: IöD 2006, 148; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - in: DVBI 2011, 55 (LS); ebenso zu eigenen Anschauungen des Beurteilenden: VG Trier, Urteil vom 02.03.2010 - 1 K 692/09.TR: Für Beurteilungen innerhalb der Polizei wird nach den derzeit geltenden Beurteilungsrichtlinien von den Beurteilenden ein umfassender persönlicher Eindruck nicht erwartet.**
- **ebenso zur fehlenden Bindung des Beurteilenden an die Beiträge der Sachvorgesetzten: VG Neustadt, Beschluss vom 07.07.2015 - 1 L 402/15.NW; VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO; VG Koblenz, Urteil vom 13.02.2001 - 6 K 2863/00.KO -; OVG NRW, Beschluss vom 15.03.2013 - 1 B 133/13 -; OVG NRW, Beschluss vom 10.07.2006 - 1 B 523/06 - in: IöD 2007, 90 = ZBR 2007, 146; OVG NRW, Urteil vom 24.01.2011 - 1 A 1810/08 - in: IöD 2011, 88**
- **ebenso zur Formfreiheit der Anhörung von Sachvorgesetzten - Schriftlichkeit nicht erforderlich - VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO -**
- **VG Koblenz, Urteil, 20.04.2010, - 6 K 1181/09.KO -**

Persönliche
Kenntnis des
Beurteilenden
nicht
erforderlich

Der Kläger kann vorliegend nicht geltend machen, die Beurteilerin habe aufgrund ihrer erst siebenmonatigen Tätigkeit als Vorsteherin des Finanzamts zum Zeitpunkt seiner Beurteilung keine ausreichende Kenntnis seiner Person gehabt. Denn die dienstliche Beurteilung muss nicht notwendigerweise auf den persönlichen Eindrücken des beurteilenden Beamten aus einer unmittelbaren Zusammenarbeit beruhen.

Jedoch fehlten der Beurteilerin bei der Abfassung der Beurteilung im vorliegenden Fall Kenntnisse über den Leistungsstand und die Leistungsentwicklung des Klägers in der ersten Hälfte des Beurteilungszeitraums.

Der Beurteiler hat nach Ziffer 2.6.1 regelmäßig die Vorgesetzten des Beamten zu hören.

Die Sachgebietsleiterin war dem Kläger jedoch nur für das letzte Jahr des insgesamt dreijährigen Beurteilungszeitraums vorgesetzt; der Sachbearbeiter Herr war für die letzten achtzehn Monate, mithin die zweite Hälfte des Beurteilungszeitraumes der unmittelbare Sachvorgesetzte des Klägers. Für die erste Hälfte des Beurteilungszeitraumes war somit keine Tatsachengrundlage für die Leistungsbewertung vorhanden.

Anhörung der Sachvorgesetzten zu gesamtem Beurteilungszeitraum

Die Anhörung der Sachvorgesetzten des Klägers aus der ersten Hälfte des Beurteilungszeitraumes war vorliegend auch nicht entbehrlich. Zwar ist dem Beklagten zuzugeben, dass Ausnahmen hinsichtlich der Anhörung einzelner Sachvorgesetzter möglich sind. So lässt Ziffer 2.6.1 Beurteilungs-VV eine Ausnahme von der grundsätzlich erforderlichen Anhörung zu, soweit der Beamte dem Vorgesetzten nur kurz unterstellt war. Dies war hier jedoch allein im Hinblick auf SGL der Fall, der lediglich vier Monate Vorgesetzter des Klägers war. Eine solche Ausnahme ist für die übrigen ehemaligen Sachvorgesetzten demgegenüber weder vortragen noch anderweitig erkennbar. Vielmehr stellt sich der Sachverhalt so dar, dass die Vorsteherin des Finanzamts bei Abfassung der Beurteilung keine Kenntnis der Leistungsentwicklung des Klägers in der ersten Hälfte des Beurteilungszeitraumes hatte.

Mindestens 6 Monate Beobachtungszeitraum

Eine fehlende Tatsachengrundlage für einen Zeitraum von 18 von insgesamt 36 Monaten kann auch nicht als unwesentlich angesehen werden. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem von dem Beklagten angeführten Urteil des OVG Rheinland-Pfalz vom 26. Mai 1982 (- 2 A 102/81 -). Darin wird zwar ausgeführt, dass schwerpunktmäßig der unmittelbar vor der Beurteilung liegende Zeitraum zu berücksichtigen und ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten für eine eigene Leistungseinschätzung durch den Vorgesetzten ausreichend sei. Vorliegend hat sich der Dienstherr des Klägers jedoch ausdrücklich gegen eine solche bevorzugte Berücksichtigung der Zeit unmittelbar vor Erstellung der Beurteilung entschieden. Denn die Beurteilungs-VV legt wie oben ausgeführt klar fest, dass die Leistungen der Beamten über den gesamten Beurteilungszeitraum in regelmäßigen Abständen zu betrachten sind. Mit einer solchen kontinuierlichen Leistungsbeobachtung ist die Berücksichtigung allein des letzten Jahres durch SGL ... bzw. der zweiten Hälfte des Beurteilungszeitraumes durch Sachbearbeiter ... nicht vereinbar.

Nachträgliche Anhörung und Würdigung der Beiträge der Sachvorgesetzten

Zwar hat die Beurteilerin nachträglich im Laufe des Gerichtsverfahrens telefonisch mit sämtlichen ehemaligen Vorgesetzten des Klägers gesprochen und deren Einschätzung des Klägers für den jeweiligen Zeitraum der Zusammenarbeit erfragt. Abgesehen von der Frage, ob die im Zeitpunkt der Beurteilung fehlende Tatsachengrundlage für die erste Hälfte des Beurteilungszeitraums noch im Laufe des Gerichtsverfahrens nachgeschoben werden kann, fehlt es zumindest daran, dass die Beurteilerin sich nicht erkennbar mit den Einschätzungen der ehemaligen Vorgesetzten des Klägers auseinandergesetzt hat. Anders als in ihrer ersten Stellungnahme vom 5. Dezember 2008, mit der sie eine Änderung der Gesamtbewertung aufgrund der Einwendungen des Klägers ausdrücklich abgelehnt hatte, lassen ihre Mitteilungen nicht erkennen, dass sie ihre Beurteilung unter dem Eindruck der nachträglich eingeholten Stellungnahmen nochmals überdacht und anschließend eine Änderung der Beurteilung abgelehnt hätte. Vielmehr teilt sie die ihr erteilten Auskünfte lediglich dem Inhalt nach mit. Ein Abgleich dieser Einschätzungen mit der von ihr erstellten Beurteilung erfolgt nicht.

- **VG Koblenz, Urteil, 16.12.2008, - 6 K 53/08.KO -**

Wenn der Beklagte hieraus, d.h. aufgrund von Feststellungen über zwei Jahre, darauf schließt, die Leistungsmerkmale Arbeitsmenge und Führungsverhalten seien nicht mehr als „über Normalleistung“, sondern lediglich als „Normalleistung“ zu bewerten, ist entgegen der Meinung der Klägerin von einer hinreichenden Plausibilisierung der Beurteilung auszugehen. Die dagegen gerichteten Rügen der Klägerin greifen nicht durch. Namentlich kann die Klägerin nicht damit gehört werden, dem Beurteiler, dem Vorsteher des Finanzamtes hätten tragfähige Erkenntnisse gefehlt.

Besprechungen im Rahmen der Beurteilungs-VV

Der Beklagte hat ausdrücklich betont, der Beurteiler habe mit den Sachgebietsleitern die in der Beurteilungs-VV vorgesehenen Besprechungen durchgeführt, in deren Rahmen Leistung sowie Eignung und Befähigung der zu beurteilenden Beamten des gehobenen Dienstes eingehend erörtert und miteinander verglichen worden seien. Für die Kammer ist dieser Vortrag des Beklagten nicht zuletzt auch deshalb nachvollziehbar, weil es in dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung der Klägerin u.a. heißt, Rechtsbehelfe und Arbeitgeberhaftungssachen hätten zeitnäher bearbeitet werden müssen. Weiter wird dargelegt, entsprechende Hinweise der Sachgebietsleiterin seien weitgehend ins Leere gegangen. Schließlich wird das vergebene Gesamturteil damit begründet, dass den angestellten Mitarbeiterinnen mehr Grundkenntnisse hätten vermittelt werden sollen.

Besprechungen als Erkenntnisquelle

Diese individuellen, auf die Tätigkeit der Klägerin im Beurteilungszeitraum bezogenen Aussagen finden offensichtlich ihre Grundlage in den zuvor bereits zitierten Vermerken der Sachgebietsleiterin über mit der Klägerin geführte Gespräche. Das heißt aber im Ergebnis nichts anderes, als dass diese Punkte Gegenstand der von dem Beklagten angeführten Besprechungen des Beurteilers mit der Sachgebietsleiterin zur Vorbereitung der Beurteilung gewesen sein müssen. Hinzu kommt, dass nach dem Vorbringen des Beklagten der Beurteilungsfall der Klägerin auch deshalb besonders besprochen worden sei, weil es um eine Absenkung der Gesamtbewertung von 3 auf 2 Punkte im Raume gestanden habe. Dies sei bei insgesamt 59 im Finanzamt zu beurteilenden Beamten des gehobenen Dienstes eine nicht alltägliche Konstellation gewesen, die deshalb besonders sorgfältig vorbesprochen worden sei, was einschließe, dass sich der Finanzamtsvorsteher als Beurteiler daran durchaus gut erinnern könne.

Vermerke nicht in Personalakte

Entgegen der Meinung der Klägerin sind die genannten Vermerke der Sachgebietsleiterin über deren Leistungen im gerichtlichen Verfahren verwertbar. Der Auffassung der Klägerin, der Beklagte habe unzulässigerweise eine Art von Personalnebenakten geführt, vermag sich die Kammer nicht anzuschließen. Denn die Vermerke dienen dazu, in einem auch für die Klägerin transparenten Verfahren festzuhalten, in welchen Punkten sie ihr Arbeitsverhalten zu ändern habe, um mit für einen reibungslosen Verwaltungsablauf zu sorgen. Schon von ihrer Zielsetzung her sind die Vermerke keine - im materiell-rechtlichen Sinne - Bestandteile der Personalakten der Klägerin. Im gerichtlichen Verfahren haben diese Vermerke insoweit eine weitere Bedeutung erlangt, als sie zur Plausibilisierung der Beurteilung herangezogen werden konnten.

● **VG Koblenz, Urteil, 12.12.1995, - 6 K 173/95.KO -**

Anhörung der Sachvorgesetzten

Zunächst macht der Kläger zu Unrecht geltend, die Stellungnahmen der Vorgesetzten (hier: der Sachgebietsleiter des Finanzamts) seien nicht hinreichend (hier: vom Vorsteher als Beurteiler) berücksichtigt worden. Nach der für die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung erlassenen Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen hat der unmittelbare Dienstvorgesetzte die Vorgesetzten des Beamten zu hören. Sinn und Zweck der Einholung einer Stellungnahme ist es, dem Dienstherrn als geeignete Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu dienen, indem ein sachgerechter Vergleich aller Beamten einer Laufbahn- und Besoldungsgruppe ermöglicht wird. Als Arbeitsunterlagen treten sie an die Stelle unmittelbarer Erkenntnisse und Eindrücke des Beurteilenden bzw. ergänzen diese. Sie haben ihre Aufgabe jedoch mit der Abfassung der dienstlichen Beurteilung durch den hierfür zuständigen Beamten erfüllt. Erst diese ist rechtlich relevant (vgl. BVerwGE 62, 135). ...

Votum des SGL ohne Bindung

Nach dem auf dem im Geschäftsbereich des Beklagten verwendeten Beurteilungsbogen enthaltenen Vermerk wurde die gutachterliche Äußerung nach Ziff. 1.5 der BeurRFV vor der Abgabe der dienstlichen Beurteilung eingeholt.

Dem Votum des Sachgebietsleiters kommt jedoch nicht die diesem vom Kläger beigegebene Bedeutung zu. Insbesondere ist der Beurteiler an diese Stellungnahme nicht gebunden. Dies gilt schon deshalb, weil nur der Beurteiler, nicht aber der jeweilige Vorgesetzte aufgrund seines größeren Überblicks und seiner größeren Erfahrung in der Lage ist, abgestufte und untereinander vergleichbare Gesamturteile hinsichtlich aller in Betracht kommenden Beamten nach einheitlichen Beurteilungsmaßstäben zu bilden. ...

SGL kein Zeuge im Prozess

Es besteht auch keine Veranlassung, der Anregung des Klägers zu folgen und die Sachgebietsleiter dazu zu hören, dass er - der Kläger - sich im Beurteilungszeitpunkt von den vergleichbaren Beamten seiner Besoldungsgruppe erheblich abgehoben habe und ihm somit die Gesamtbewertung „tritt erheblich hervor“ zuzuerkennen sei. Gegenstand einer Beweisaufnahme können nur Tatsachenfeststellungen, nicht aber Wertungen sein. Da der Kläger vorliegend nicht die in der Beurteilung festgelegten Einzelmerkmale angreift, sondern die auf dieser Basis erstellte Gesamtbewertung, kann dies als Wertungsfrage nicht Gegenstand einer Beweisaufnahme sein.

● **VG Koblenz, Urteil, 24.09.1992, - 6 K 1321/91.KO -**

Beurteiler in großen Behörden

Entgegen der Auffassung des Klägers war der Beurteiler an die positive Stellungnahme der Abteilungsleiterin - mag sie schriftlich fixiert worden sein und den Vorschlag hinsichtlich der Gesamtwertung „tritt erheblich hervor“ enthalten haben oder nicht - nicht gebunden. Auch wenn das Finanzamt über 600 Bedienstete, darunter 400 Beamte, verfügt und der Kläger die Erfahrung des Vorstehers im Beurteilungswesen anzweifelt, spricht dies nicht dafür, dass der Beurteiler zur Abgabe einer sachgerechten schlüssigen Beurteilung nicht in der Lage gewesen wäre.

Bewertung der Sachvorgesetzten nicht bindend

Für den Fall eines Wechsels im Amt des Vorstehers innerhalb von zwölf Monaten vor dem Beurteilungsstichtag sehen die Verwaltungsvorschriften - wie dargestellt - die Heranziehung des ständigen Vertreters vor; diese Regelung ist sachgerecht und nicht zu beanstanden sowie zweckmäßig und geeignet, die vom Kläger befürchteten Probleme und Schwierigkeiten des neuen Amtsvorstehers zu meistern. Darüber hinaus kann sich der neue Amtsvorsteher durch die Anhörung des Sachvorgesetzten aufgrund der vorgetragenen Tatsachen ein eigenes Bild verschaffen; die Bewertung des Sachvorgesetzten braucht er dabei nicht zu übernehmen.

Anhörung formfrei Schriftform nicht erforderlich

Ausweislich des Beurteilungsformulars Ziffer VI „Sonstiges“ wurde die gutachtliche Äußerung des ständigen Vertreters eingeholt. Nicht erforderlich ist entgegen der Auffassung des Klägerbevollmächtigten, dass diese Einholung schriftlich erfolgt, ebenso wenig ist notwendig, dass die gutachtliche Äußerung schriftlich abgegeben wird. Wegen des Fehlens eines diesbezüglichen Schriftstückes kann sich also nicht - wie dem Klägerbevollmächtigten - die Vermutung aufdrängen, dass eine gutachtliche Stellungnahme überhaupt nicht eingeholt wurde. Dass der Vertreter bzw. derjenige, der die gutachtliche Äußerung abgegeben hat, nicht namentlich benannt ist, begründet ebenso eine derartige Vermutung nicht, da die namentliche Benennung weder im Beurteilungsformular vorgesehen noch nach den Richtlinien erforderlich ist.

Keine Anhörung von Ruhestandsbeamten

Es war auch nicht fehlerhaft, von der Unmöglichkeit der Anhörung des Amtsvorgängers auszugehen, da dieser in den Ruhestand getreten ist. Die Abgabe einer gutachtlichen Äußerung hat im Rahmen der dienstlichen Funktionen eines aktiven Beamten zu erfolgen, der dabei den Dienstpflichten im aktiven Beamtenverhältnis unterliegt. Ein im Ruhestand befindlicher Beamter hat die dienstliche Stellung eines aktiven Beamten nicht mehr und kann zu derartigen Dienstleistungen nicht mehr herangezogen werden.

● **VG Trier, Urteil, 06.10.2005, - 1 K 1805/04.TR -**

Eigene Anschauungen des Beurteilers

Entsprechend dieser Verwaltungsvorschrift geht die ständige Rechtsprechung des OVG Rheinland-Pfalz (vgl. Beschluss vom 28. Juli 2003 - 2 A 10658/03.OVG -), davon aus, dass grundsätzlich eine auf den gesamten Beurteilungszeitraum bezogene eigene Anschauung des Beurteilers von den Leistungen des Beamten keineswegs notwendige Voraussetzung einer vollständigen und richtigen Beurteilung ist.

Erkenntnis-
quellen

Der Beurteiler stützt seine Bewertung auch schon dann auf eine hinreichende Beurteilungsgrundlage, wenn er am Ende des Beurteilungszeitraumes genügend Gelegenheit hat, sich selbst umfassende Kenntnis von Eignung und Leistung des Beamten zu verschaffen. Eine solche Kenntnis können ihm u.a. auch Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftliche Arbeiten des Beamten und vor allem auch Berichte von dritter Seite, z.B. Unterrichtsbesuche durch den stellvertretenden Schulleiter oder andere beauftragte Personen bei der Beurteilung von Lehrkräften verschaffen. Eine auf solchen Grundlagen beruhende Beurteilung ist unbedenklich, solange dem Beurteiler in Bezug auf beurteilungserhebliche Sachverhalte keine in wesentlicher Hinsicht unvollständigen oder unzutreffenden Informationen übermittelt worden sind.

Einmaliger
Unterrichts-
besuch

Auf welche Art und Weise sich der Beurteiler vorliegend eine ausreichende Beurteilungsgrundlage verschafft hat, vermochte der hier für die Beurteilung zuständige Schulleiter weder im Widerspruchsverfahren noch im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht darzulegen. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass lediglich ein einmaliger Unterrichtsbesuch durch den Schulleiter stattgefunden hat.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 11.06.1991, - 6 K 2562/90.NW -**

Personal-
akte

Eine vorliegende schriftliche Stellungnahme des Vorgesetzten (Sachgebietsleiters) ist nicht zwingend in die Akten aufzunehmen.

Nach Nr. 1.5 Abs. 1 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien vom 10.11.1981 hat der Dienstvorgesetzte vor Erstellung seines Beurteilungsentwurfs die Vorgesetzten des Beamten „zu hören“. Ob er eine von diesen vorgelegte schriftliche Stellungnahme zu den Akten nimmt, ist eine Frage der Aktenführung. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Zustandekommens einer dienstlichen Beurteilung ist allein maßgebend, dass die Vorgesetzten zur Stellungnahme aufgefordert werden und der Beurteiler sich mit der jeweiligen Stellungnahme auseinandersetzt.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 12.08.2015, - 4 S 1405/15 -**

in: IöD 2015, 230

LS: 2. Zur erforderlichen Tatsachengrundlage bei Abfassung einer dienstlichen Beurteilung.

Die für die Auswahlentscheidung herangezogenen Anlassbeurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen beruhen nicht auf einer hinreichend tragfähigen Tatsachengrundlage.

Der allgemeine beurteilungsrechtliche Grundsatz der Vollständigkeit der Tatsachengrundlage fordert von einem Beurteiler, der keinen ausreichenden persönlichen Eindruck von den Leistungen und der Befähigung des zu beurteilenden Beamten bzw. Richters hat, sich im Vorfeld der Beurteilung die fehlenden Kenntnisse von anderen Personen zu beschaffen.

Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des Bewerbers aus eigener Anschauung kennen.

Beurteilungs-
beiträge

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. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Zwar ist der Beurteiler an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern 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.

Berichte
Dritter

Personalakte

Wie der Beurteiler den Kontakt zu seinen Informanten im Einzelnen gestaltet, bleibt ihm zwar im Wesentlichen überlassen; in Betracht kommen insoweit vor allem schriftliche oder mündliche Berichte (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 24.06.2014 - 6 B 491/14 -).

Die danach zur Vorbereitung der dienstlichen Beurteilung jeweils eingeholten schriftlichen oder mündlichen Beurteilungsbeiträge müssen weder zur Akte genommen noch in der abschließenden Beurteilung (wörtlich) wiedergegeben werden. Die Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn wirkt sich insoweit bereits in der Phase der Materialsammlung aus, in der er sich die Grundlagen der dienstlichen Beurteilung verschafft.

Die Beurteilung selbst muss jedoch hinreichend deutlich machen, auf welche Weise sich der Beurteiler die erforderliche Tatsachengrundlage - soweit sie nicht auf eigener Anschauung beruht - hat vermitteln lassen. Insoweit muss die dienstliche Beurteilung vor dem Hintergrund von Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG so klar abgefasst sein, dass eine gerichtliche Nachprüfung möglich ist.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 28.09.2010, - 40 S 1655/09 -**

in: DöV 2011, 40 (LS)

LS: Der allgemeine beurteilungsrechtliche Grundsatz der Vollständigkeit der Tatsachengrundlage fordert von einem Beurteiler oder seinem Berichterstatter, der keinen ausreichenden persönlichen Eindruck von den Leistungen und der Befähigung des zu beurteilenden Beamten hat, im Vorfeld der Beurteilung jedenfalls einen hinreichenden Kontakt zum unmittelbaren Fachvorgesetzten herzustellen, über den die Tatsachengrundlage für alle zur Beurteilung anstehenden Leistungs-, Eignungs- und Befähigungskriterien zu ermitteln ist.

- **BayVGH, Urteil, 21.07.1982, - Nr. 3 B 81 A.2694 -**

in: ZBR 82, 375

LS: Es ist nicht verfahrensfehlerhaft, wenn sich der Beurteiler bei der Abfassung der Beurteilung eines Beamten zum Teil auf schriftliche Beurteilungsbeiträge Dritter und zum anderen Teil auf nur mündliche Äußerung Dritter stützt.

Ob der Beurteiler die von ihm eingeholten Informationen Dritter sachgerecht abgewogen und angemessen berücksichtigt hat, ist eine Frage der inhaltlichen Rechtmäßigkeitskontrolle der Beurteilung.

- **OVG NRW, Beschluss, 10.07.2015, - 1 B 1474/14 -**

in: ZBR 2016, 62 = RiA 2016, 24

LS: Das in § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV (juris: BLV 2009) geregelte Erfordernis, nach welchem die dienstlichen Beurteilungen in der Regel von mindestens zwei Personen erfolgen, dürfte für den Regelfall verlangen, dass (mindestens) zwei Beurteiler tätig werden.

- **Nds. OVG, Beschluss, 01.12.2017, - 5 ME 80/17 -; juris**

LS: 2. Ein Beamter in einem niedrigeren Statusamt darf grundsätzlich nicht einen Beamten in einem höheren Statusamt dienstlich beurteilen (ebenso: OVG NRW, Beschluss vom 21.03.2017 - 1 B 1361/16 -, juris; OVG Saarl., Beschluss vom 23.08.2017 - 1 B 454/17 -, juris).

Ist - wie hier - die Beurteilung eines Beamten (Besoldungsgruppe A 12) durch eine in einem niedrigeren Statusamt (Besoldungsgruppe A 11) stehende Erstbeurteilerin erfolgt und hat der Dienstherr nicht dargelegt, warum diese zur Beurteilung von in einem höheren Statusamt stehenden Beamten in der Lage ist, ändert an der Fehlerhaftigkeit der dienstlichen Beurteilung auch der Umstand nichts, dass jedenfalls die Zweitbeurteilerin in einem höheren Statusamt (Besoldungsgruppe A 13) steht als der zu beurteilende Beamte.

Bestimmung
des
Beurteilers

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Dienstherr mangels normativer Regelung im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Beamten wahrnimmt (BVerwG, Urteil vom 17.04.1986 - BVerwG 2 C 8.83 -, juris; Urteil vom 27.11.2014 - BVerwG 2 A 10.13). Dies muss nicht zwingend der Dienstvorgesetzte sein. Die persönliche Kompetenz, dienstliche Beurteilungen zu verfassen, ist auch nicht durch den Status beschränkt; die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung hängt nicht davon ab, ob der Beurteiler in einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis zum Dienstherrn steht; vielmehr dürfen grundsätzlich auch Soldaten oder Angestellte z.B. Vorgesetzte sein und (als solche) Beamte beurteilen (vgl. BVerwG, Urteil vom 11.02.1999 - BVerwG 2 C 28.98 -, juris; Beschluss vom 20. August 2004 - BVerwG 2 B 64.04).

Dienst- und
Fachaufsicht

Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten allerdings nur sachgerecht vorgehen. Hieraus folgt, dass er den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht nicht außer Acht lassen darf. Das vom Dienstherrn durch die Beurteiler abzugebende Werturteil darüber, ob und inwieweit der beurteilte Beamte den zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht, enthält zugleich eine konkretisierende Bestimmung dieser zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen, die gleichfalls in weitgehender Ermessens- und Beurteilungsfreiheit des Dienstherrn liegt.

All dies fügt sich ohne weiteres zusammen, soweit der Beamte - wie in der Regel - von Dienst- oder anderen Vorgesetzten persönlich beurteilt wird, weil er sich nach deren Vorstellungen über die zu fordernde Amtsführung zu richten hat. Diesen Erfordernissen kann aber ausnahmsweise auch bei der Betrauung eines Dritten, der selbst nicht Vorgesetzter des zu Beurteilenden ist, mit der Erstellung der Beurteilung genügt sein, wenn dieser einen Überblick über die Amtsführungen der zu beurteilenden Beamten und die daran zu stellenden Anforderungen hat.

An der Fehlerhaftigkeit der Beurteilung ändert auch der Umstand nichts, dass jedenfalls die Zweitbeurteilerin des Antragstellers der Besoldungsgruppe A13 angehört. Denn schon aufgrund der Beurteilung durch einen nach seinem Statusamt niedrigeren Beamten als Erstbeurteiler, der einen Beurteilungsvorschlag erstellt (vgl. Ziffer 4.2 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom beschäftigten Beamtinnen und Beamten), ist nicht ausgeschlossen, dass dessen Einschätzung Eingang in die endgültige Beurteilung findet, auch wenn letztlich die endgültige Entscheidung über die Beurteilung nach Ziffer 4.2 der maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien dem Zweitbeurteiler vorbehalten bleibt (ebenso: OVG Saarl., Beschluss vom 23.08.2017).

- **OVG NRW, Beschluss, 21.03.2017, - 1 B 1361/16 -; juris**

- LS:** 1. Ein Beamter in einem niedrigeren Statusamt darf grundsätzlich nicht einen Beamten in einem höheren Statusamt dienstlich beurteilen, selbst wenn er eine gegenüber seinem Statusamt (weit) höherwertige Funktion wahrnimmt, die auch gegenüber dem Statusamt des Beurteilten gleich- oder höherwertig ist.
2. Eine Beurteilung durch einen ranggleichen Beamten erscheint wegen möglicherweise bestehender Konkurrenzsituationen rechtlich bedenklich.

- **OVG NRW, Beschluss, 01.02.2018, - 6 B 1355/17 -; juris**

- LS:** 2. Der Ersteller einer dienstlichen Beurteilung muss Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbeziehen und Abweichungen nachvollziehbar begründen.
3. Das Votum der Behördenleitung nach Nr. 3.5 Abs. 7 Satz 1 BRL Pol NRW, wonach bei einem Beurteilungsbeitrag eine Abweichung vom voraussichtlich in der Vergleichsgruppe anzulegenden Maßstab offensichtlich ist, entbindet nicht notwendig von der Verpflichtung zur nachvollziehbaren Begründung von Abweichungen vom Beurteilungsbeitrag.

- **OVG NRW, Urteil, 27.06.2013, - 6 A 63/12 -**

in: IöD 2013, 215 (LS) = DöV 2014, 207 (LS)

- LS:** 3. Zur Plausibilität einer Beurteilung, die von einem den überwiegenden Beurteilungszeitraum erfassenden Beurteilungsbeitrag sowohl im Gesamtergebnis als auch in den Hauptmerkmalen jeweils um einen Punkt abweicht.

Die Eingangsbeurteilung war aber auch sonst rechtlich fehlerhaft. Die Klägerin erreichte in dieser, den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2006 bis zum 30. November 2007 erfassenden Beurteilung im Gesamtergebnis 3 Punkte; auch die Hauptmerkmale wurden - ebenso wie die überwiegende Zahl der zugehörigen Submerkmale - mit 3 Punkten bewertet. Der in die Beurteilung mit einbezogene, den Zeitraum der Abordnung der Klägerin an das LAFP NRW vom 1. September 2006 bis zum 30. August 2007 erfassende Beurteilungsbeitrag vom 18. Dezember 2007 bewertete hingegen die den Hauptmerkmalen zugeordneten Submerkmale überwiegend (Leistungsverhalten) bzw. ausnahmslos (Leistungsergebnis und Sozialverhalten) mit 4 Punkten.

Begründung
bei Abwei-
chung vom
Beurtei-
lungsbeitrag

Vor dem Hintergrund, dass der Beurteilungsbeitrag mit 12 Monaten den überwiegenden Teil des insgesamt 15monatigen Beurteilungszeitraums abdeckte, bedurfte es einer nachvollziehbaren Erklärung, warum die Klägerin in der Eingangsbeurteilung nahezu durchgehend um einen Punkt niedriger bewertet wurde. Die vom Endbeurteiler dazu unter Ziffer IV. der Beurteilung abgegebene Begründung konnte diese Ungereimtheiten nicht auflösen. Darin wurde ausgeführt dass sich der herangezogene Beurteilungsbeitrag auf eine andere Tätigkeit der Beamtin beziehe und daher in dem jetzigen Tätigkeitsgebiet im Vergleich zu anderen Beamten ihrer Vergleichsgruppe ein strengerer Maßstab anzulegen sei.

Dieser nicht weiter konkretisierte Hinweis genügte nicht, um die niedrigere Bewertung zu plausibilisieren. Das folgt schon daraus, dass sich die Klägerin sowohl im Zeitraum des Beurteilungsbeitrags als auch danach im statusrechtlichen Amt einer Polizeikommissarin (A 9 BBesO g.D.) befand und die Leistungsbeurteilung stets mit Blick auf die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes zu erfolgen hat. Besonderheiten im Einzelfall - etwa das Vorliegen von besonders starken oder schwachen Vergleichsgruppen - sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2011, - 1 A 1810/08 -**

in: IöD 2011, 88 = RiA 2011, 127 = DöV 2011, 614 (LS) = ZBR 2011, 311

LS: 1) Kann der Beurteiler die Leistungen des beurteilten Beamten nicht aus eigener Anschauung beurteilen, muss er sich Informationen in einer Detailtiefe verschaffen, die ihn in die Lage versetzen, ein plastisches und zutreffendes Bild von den Leistungen zu erhalten. Ist dies nicht ausreichend geschehen, kann der beurteilte Beamte auch nicht ordnungsgemäß in einen Leistungsvergleich einbezogen werden. Sofern Beurteilungsbeiträge keine hinreichenden Aussagen enthalten, ist der Beurteiler zur Nachfrage beim Verfasser des Beurteilungsbeitrags verpflichtet. Fehlt es hinsichtlich eines Zeitraums von 2 Monaten an irgendwelchen Erkenntnissen, liegt ein Mangel unzureichender Sachverhaltsermittlung vor.

Abweichung vom Beurteilungsbeitrag

Die Beurteilung leidet jedoch an dem Mangel, dass ein unvollständiger Sachverhalt zugrunde gelegt worden ist, weil der Beurteiler (und Berichterstatter), Generalleutnant E., die für eine umfassende und sachgerechte Bewertung des Leistungs- und Befähigungsbildes des Klägers erforderlichen Erkenntnis- und Tatsachengrundlagen nicht ausreichend ermittelt hat. (...)

Beiträge Dritter und früherer Vorgesetzter

Hierfür ist es nicht erforderlich, dass der Beurteiler das vom Beamten während des gesamten Beurteilungszeitraums gezeigte Leistungs- und Befähigungsbild aus eigener Anschauung kennt. Vielmehr ist es in einem solchen Fall ausreichend, aber auch erforderlich, dass der Beurteiler sich die für die Erstellung der Beurteilung notwendigen Kenntnisse verschafft. Hierfür kann er sich aller verfügbaren und geeigneten Erkenntnisquellen bedienen. In Betracht kommen insoweit neben Arbeitsplatzbeschreibungen und schriftlichen Arbeitsergebnissen des Beamten vor allem - schriftliche oder mündliche - Berichte von vormals zuständigen Beurteilern sowie von Personen, denen die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung bekannt ist. Dabei ist es auch möglich, Informationen oder schriftliche Stellungnahmen von aus dem Amt ausgeschiedenen, früheren Vorgesetzten einzuholen.

Keine Bindung an Beiträge Dritter

Der Beurteiler darf insbesondere nicht etwa nur deswegen davon absehen, die für die Beurteilung erforderlichen und ihm zugänglichen Erkenntnisse, namentlich Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er es sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Beamten zutreffend einzuschätzen. Zwar ist er an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann - aus entsprechend triftigen Gründen - zu abweichenden Ergebnissen gelangen. Er nimmt die Beurteilung jedoch nur dann rechtmäßig vor, wenn er die Beurteilungsbeiträge und sonstigen Erkenntnisquellen in seine Überlegungen im Rahmen der Ausübung des Beurteilungsspielraums vollständig einbezieht.

Mangelhafte Beiträge Dritter

Ein Beurteilungsbeitrag erweist sich demnach insbesondere dann als fehlerhaft, wenn sein Verfasser objektiv beurteilungserhebliche tatsächliche Umstände oder Wertungen unterdrückt oder verkürzt oder unzutreffend darstellt, etwa weil er sie für irrelevant hält. Leidet der Beurteilungsbeitrag insoweit an Mängeln und macht sich der Beurteiler den Beurteilungsbeitrag ohne eigene Nachprüfung zu eigen, so ist auch die Beurteilung selbst fehlerhaft (vgl. BVerwG, B. v. 26.02.2004 - 2 B 41.03).

Befragung Dritter zu ihren Beiträgen

Vor diesem Hintergrund erweist es sich als unabdingbar, dass der Beurteiler, dem für die Erstellung der Beurteilung lediglich schriftliche Beurteilungsbeiträge zur Verfügung stehen, mit dem jeweiligen Verfasser Kontakt aufnimmt und sich rückversichert, in welchem Sinne und vor welchem tatsächlichen Hintergrund bestimmte - ggf. missverständliche oder auch nur offene - Bewertungen zu verstehen sind.

- **OVG NRW, Beschluss, 02.04.2009, - 1 B 1833/08 -**

in: ZBR 2009, 344 = DVBI 2009, 864 (LS)

Beiträge
Dritter

Ist nicht durch die Beurteilungsrichtlinien vorgeschrieben, dass ein schriftlicher Bericht bzw. ein Beurteilungsbeitrag einzuholen ist, so steht die Entscheidung des Beurteilers, ob er mündlichen oder schriftlichen Äußerungen den Vorzug gibt oder sich teils auf schriftliche, teils auf mündliche Berichte Dritter stützt, in seinem pflichtgemäßen Ermessen.

- **OVG NRW, Beschluss, 22.09.2009, - 6 B 915/09 -**

in: NVwZ-RR 2009, 973 (LS)

Dritte,
eigene Wer-
tung des
Beurteilten

LS: 1. Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen obliegt es allein dem Dienstherrn oder dem für ihn handelnden jeweiligen Vorgesetzten, ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abzugeben, ob und inwieweit der zu beurteilende Beamte den ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht.

2. Auf die Anschauung Dritter oder die des zu beurteilenden Beamten kommt es weder im Hinblick auf das Gewicht und die Güte bestimmter Arbeitsleistungen noch hinsichtlich des Umfangs und der Anforderungen des dem Beamten übertragenen Tätigkeitsbereiches an.

- **OVG NRW, Beschluss, 17.11.2008, - 6 B 1073/08 -**

in: DöV 2009, 723 (LS)

Befragung
von Ruhe-
stands-
beamten

LS: Ist der Erstbeurteiler entgegen Nr. 9.1 Abs. 3 Satz 2 BRLPol nicht in der Lage sich aus eigener Anschauung ein Bild über die Leistungen des Beurteilten zu machen und steht kein anderer Vorgesetzter mit hinreichenden Arbeitskontakten zum Beurteilten zur Verfügung, kann der Dienstherr zwecks Verschaffung einer möglichst vollständigen und richtigen Tatsachengrundlage auf andere geeignete Erkenntnismittel zurückgreifen. Dazu gehört die Befragung eines früheren, inzwischen in den Ruhestand getretenen Vorgesetzten.

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1414/05 -**

in: IöD 2008, 195 = DVBI 2008, 533 (LS) = DöD 2008, 174 = ZBR 2009, 69 (LS)

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung beruht auf einer unvollständigen Tatsachen- und Bewertungsgrundlage, wenn der Erstbeurteiler fremdsprachige Beurteilungsbeiträge aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse nicht vollständig erfasst hat.

2. Erhebt der Beamte den substantiierten Einwand, dass Beurteilungsbeiträge in seiner dienstlichen Beurteilung nicht angemessen berücksichtigt worden seien, ist der Dienstherr zu einer der weiteren Plausibilisierung dienenden Stellungnahme verpflichtet.

Würdigung
der Beurteilungs-
beiträge
Dritter

Die dienstliche Beurteilung hat sämtliche Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsnachweise zu erfassen, die der Beurteilte während des gesamten Beurteilungszeitraums erbracht hat. War der Erstbeurteiler nicht in der Lage, sich während des gesamten Beurteilungszeitraums ein eigenes Bild von den zur Beurteilung anstehenden Merkmalen zu verschaffen, weil der zu Beurteilende zeitweise außerhalb seines Verantwortungsbereichs tätig war, ist er auf Beurteilungsbeiträge Dritter als Erkenntnisquelle angewiesen.

Beurteilungsbeitrag
Dritter

Liegen Beurteilungsbeiträge vor, muss der Beurteiler unabhängig von einer entsprechenden Regelung in Beurteilungsrichtlinien nach allgemeinen Maßstäben die Einschätzungen, die ihm die Verfasser dienstlicher Stellungnahmen über Leistung, Befähigung und Eignung des zu Beurteilenden in einzelnen Teilzeiträumen des Beurteilungszeitraumes vermitteln, würdigen und sie zu dem von ihm selbst aufgrund eigener Anschauung gewonnenen Bild in Beziehung setzen (vgl. OVG NRW Urteil vom 29.08.2001 - 6 A 3374/00 in: DöD 2001, 309).

Kenntnis-
nahme der
Beiträge

Als Grundlage für die danach vorzunehmende Würdigung ist es aber unabdingbar, dass der Beurteiler den Inhalt des Beurteilungsbeitrages vollständig zur Kenntnis nimmt (vgl. BVerwG, Urteil vom 05.11.1998 - 2 A 3/97) in: BVerwGE 107, 360). Daran fehlt es hier, weil sich dem Erstbeurteiler der Inhalt der englischsprachigen Textpassagen nicht vollends erschlossen hat. Es kann nicht festgestellt werden, dass dieser Mangel im weiteren Beurteilungsverfahren geheilt worden ist.

- **ebenso zur Verpflichtung des Beurteilers sich inhaltlich mit Beurteilungsbeiträgen Dritter auseinanderzusetzen ohne letztlich an sie gebunden zu sein: VG Karlsruhe, Beschluss vom 24.10.2011 - 4 K 2146/11 -**

- **OVG NRW, Beschluss, 26.11.2007, - 6 B 1695/07 -**

in: IöD 2008, 67 = ZBR 2008, 280 (LS)

LS: Verlangen die Beurteilungsrichtlinien, dass sich der Erstbeurteiler aus eigener Anschauung ein Urteil über den Beamten bilden kann, genügen allein durch Dritte vermittelte Kenntnisse über den Beamten nicht.

- **OVG NRW, Beschluss, 10.07.2006, - 1 B 523/06 -**

in: IöD 2007, 90 = ZBR 2007, 146

Keine
Aufbewah-
rungspflicht
von Beiträgen
Dritter

Die dienstliche Beurteilung ist auch nicht deshalb mit einem Verfahrensfehler behaftet, weil der Beurteilungsbeitrag inzwischen vernichtet worden ist. Er stellt - ebenso wie der Beurteilungsentwurf des Berichterstatters - lediglich eine (interne) Entscheidungshilfe für den - wie noch darzulegen ist - allein zuständigen Beurteiler dar. Die Aufbewahrung dieser Beiträge ist in den über Art. 3 Abs. 1 GG außenwirksamen Beurteilungsrichtlinien nicht vorgesehen. Dies verletzt auch im Übrigen keine Rechtsvorschriften.

Keine
Bindung

Der Beurteiler ist deshalb weder an den Beurteilungsvorschlag des Berichterstatters noch an Beurteilungsbeiträge ausgeschiedener Referatsleiter in der Weise gebunden, dass er sie „fortschreibend“ in die Beurteilung übernehmen müsste (vgl. BVerwGE 107, 360).

- **OVG NRW, Beschluss, 11.05.2005, - 1 B 301/05 -**

in: RiA 2005, 253 = DöD 2006, 104

Erkenntnis-
quellen

Auch ist und bleibt der Beurteiler insoweit „Herr des Verfahrens“, als es ihm und nicht dem betroffenen Beamten obliegt, die benötigten Erkenntnisquellen nach Art und Zahl näher zu bestimmen.

- **OVG NRW, Urteil, 29.08.2001, - 6 A 3374/00 -**

in: IöD 2001, 254 = DöD 2001, 309

LS: 3. Der Erstbeurteiler ist nicht verpflichtet, sich mangels eigener Erkenntnisse den Beurteilungsbeiträgen früherer Vorgesetzter des zu beurteilenden Beamten anzuschließen. Kein Plausibilitätsmangel bei unterschiedlicher Bewertung einzelner Submerkmale.

Fehlende
eigene
Anschauung

... Unabhängig von entsprechenden Vorschriften in den Beurteilungsrichtlinien hat sich der Beurteiler die notwendigen Kenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des zu Beurteilenden, soweit es ihm an einer entsprechenden eigenen Anschauung im Hinblick auf den gesamten Beurteilungszeitraum fehlt, in geeigneter Weise, vor allem auch durch Berichte von dritter Seite, zu verschaffen. Dies gilt auch für einen Erstbeurteiler, der sich nur hinsichtlich eines Teiles des Beurteilungszeitraumes auf eigene Kenntnisse und Erfahrungen stützen kann.

Diesen Anforderungen hat der Erstbeurteiler hinreichend Rechnung getragen. Nach seinen substantiierten Darlegungen hat er Äußerungen der früheren Vorgesetzten des Klägers bewertet (wird ausgeführt).

Erstbeurtei-
ler nicht an
Beiträge
gebunden

Sollten diese Beamten, wie der Kläger vorträgt, übereinstimmend seine Beurteilung mit 4 Punkten vorgeschlagen haben, führt auch dies nicht zur Rechtswidrigkeit der hiervon abweichenden Erstbeurteilung und der dienstlichen Beurteilung vom 30.08.1996. Der Erstbeurteiler ist nicht verpflichtet, die in einem Beurteilungsbeitrag nach Nr. 3.7 BRL oder in einer formlosen Stellungnahme eines früheren Vorgesetzten enthaltene Leistungsbewertung zu übernehmen. Dies gilt auch dann, wenn die Zeiträume, auf die sich die Stellungnahmen früherer Vorgesetzter beziehen, den größeren Teil des Beurteilungszeitraumes ausmachen.

Würdigung
der Beiträge
Dritter

Der Erstbeurteiler hat die Einschätzungen, die ihm die Verfasser dienstlicher Stellungnahmen über Eignung und Leistung des zu Beurteilenden in einzelnen Teilzeiträumen des Beurteilungszeitraumes vermitteln, zu würdigen und sie insbesondere in Beziehung zu dem von ihm selbst aufgrund eigener Anschauung gewonnenen Bild und zu den Erkenntnissen zu setzen, die er in vorbereitenden Gesprächen über die Bildung von Maßstäben für die Beurteilung nach den neuen Beurteilungsrichtlinien gewonnen hat.

- **OVG Saarland, Beschluss, 23.08.2017, - 1 B 454/17 -; juris**

LS: Ein Beamter in einem niedrigeren Statusamt darf grundsätzlich nicht einen Beamten in einem höheren Statusamt dienstlich beurteilen.

- **OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015, - 2 KO 485/14 -**

LS: 1. Ist der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen des Beamten zu machen, ist er darauf angewiesen, sich die fehlenden Kenntnisse von anderen Personen zu beschaffen.

Mangel eigener Kenntnis
Beurteilungsbeiträge

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts fehlt der dienstlichen Beurteilung die erforderliche Aussagekraft, wenn sie auf einer nur partiell oder bruchstückhaft vorhandenen Kenntnis der für die Bewertungen erforderlichen Tatsachen beruht. Ist der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen des Beamten zu machen, ist er darauf angewiesen, sich die fehlenden Kenntnisse von anderen Personen zu beschaffen. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstaussübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen.

In diesen Fällen müssen die Beurteilungsbeiträge der sachkundigen Personen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt werden. Der Beurteiler darf nicht deshalb davon absehen, Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Bewerber zutreffend einzuschätzen.

Einbeziehung der Beiträge

Zwar ist er an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht. Abweichungen müssen nachvollziehbar begründet werden. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16/09; Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10/13).

Dass der Beurteiler, auf den es maßgeblich ankommt, hier die geforderte Einzelfallprüfung aufgrund eigener Erkenntnis vorgenommen hätte, scheidet schon deshalb aus, weil ihm aufgrund seiner kurzen und den Beurteilungszeitraum nicht ansatzweise abdeckenden Amtszeit eine Bewertung der Leistungen aus eigener Anschauung nicht möglich war. Zur Erfüllung der Funktion der Beurteilung nach Art. 33 Abs. 2 GG, die Grundlage für künftige Auswahlentscheidungen zu bieten, muss aber eine möglichst lückenlose Leistungsnachzeichnung gewährleistet sein.

- Fazit
zu Erkenntnisquellen des Beurteilers und Beiträgen Dritter:
- 1. Eine Beurteilung muss nicht auf persönlichen Eindrücken des Beurteilers beruhen. Erkenntnisquellen können z.B. sein:
schriftliche Arbeiten und Arbeitsproben des Beurteilten,
schriftliche oder mündliche Auskünfte anderer Vorgesetzter,
Besprechungen, Unterrichtsbesuche bei Lehrenden,
Arbeitsplatzbeschreibungen.
- 2. An die Beurteilungsbeiträge Dritter ist der Beurteiler nicht gebunden. Allerdings muss er sich mit den Beiträgen auseinandersetzen und sie würdigen. Abweichungen von den Beiträgen müssen nachvollziehbar begründet werden. Falls die Beiträge Dritter in schriftlicher Form vorliegen, müssen sie nicht in die Akten aufgenommen werden, denn sie verlieren mit der Abfassung der Beurteilung durch den Beurteiler ihre Bedeutung.
Keine Begründungspflicht besteht, wenn der Beurteiler sich den Beiträgen Dritter anschließt.
- 3. Insbesondere wenn der Beurteiler nicht über Erkenntnisse aus dem gesamten Beurteilungszeitraum verfügt, muss er sich um Erkenntnisse zu diesen Zeiträumen durch Erkundigung bei früheren oder anderen Vorgesetzten bemühen.
- 4. Nach BVerwG vom 02.03.2017 müssen Beurteilungsbeiträge Dritter allerdings für den Fall der Beanstandung der Beurteilung schriftlich vorliegen, um sowohl dem Beamten als auch dem Gericht die Prüfung zu ermöglichen, ob die Beiträge sachgerecht beachtet und erwogen wurden.
- 5. Umstritten ist noch, ob das Vier-Augen-Prinzip des § 50 I 1 BLV erfordert, dass 2 formale Beurteiler bestimmt werden, so OVG NRW vom 10.07.2015, oder die Bestimmung eines Beurteilers und eines weiteren „Informationsträgers“ ausreicht, so BVerwG vom 02.03.2017 und VGH Bad.-Württ., Urteil vom 15.06.2016.

- **Zuständigkeit des Beurteilers bei zeitweise abgeordneten Beamten**

- **OVG R.-P., Beschluss, 06.08.1998, - 2 B 11635/98.OVG -**

Leistungen
in einem
fremden
Geschäfts-
bereich

Vor diesem Hintergrund hat der Antragsgegner eine mittlerweile gefestigte Verwaltungspraxis entwickelt, wonach er im Falle der Abordnung eines Bediensteten zu einem anderen Dienstherrn die Abordnungszeiträume in eine „hiesige“ dienstliche Beurteilung einbezieht, die „fremden“ dienstlichen Beurteilungen im Sinne von Beurteilungsbeiträgen verwertet und unter Berücksichtigung der darin enthaltenen leistungsbezogenen Informationen den zu Beurteilenden eigenständig in das hier anzuwendende Notengefüge einordnet. Auf diese Verwaltungspraxis haben sich die Justizbehörden mittlerweile eingestellt. Sie trägt, wenn sie von dem für die Beurteilung zuständigen Dienstvorgesetzten und gegebenenfalls von dem zur Abänderung befugten höheren Dienstvorgesetzten sorgfältig, gewissenhaft und mit der notwendigen Aufgeschlossenheit auch für außerhalb des eigenen Geschäftsbereichs erbrachte Leistungen umgesetzt wird, dem Leistungsprinzip Rechnung.

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.02.1996, - 10 B 13738/95.OVG -**

Keine
Bindung
an fremde
Wertung

... So ist es Zweck der dienstlichen Beurteilung, wesentliche Grundlage für die am Leistungsprinzip orientierte Auswahl des Dienstherrn bei Personalentscheidungen zu sein. ... Die diesen Entscheidungen zugrunde zu legende Eignungsprognose steht jedoch ausschließlich dem für die Stellenbesetzung verantwortlichen Dienstvorgesetzten zu; er darf sie nicht einer anderen Stelle überlassen. Das hat zur Folge, dass er verpflichtet ist, für eine Personalentscheidung, die einen nicht in seinem Geschäftsbereich letztmalig dienstlich beurteilten Bewerber betrifft, selbst und ohne Bindung an die „fremde“ dienstliche Beurteilung einzuschätzen, ob und wie der Bewerber die Aufgaben des in Rede stehenden Amtes voraussichtlich erfüllen wird.

- **OVG NRW, Beschluss, 21.04.1995, - 12 B 82/95 -**

LS: 1. Nur der für die Besetzung einer Stelle verantwortliche Dienstvorgesetzte hat darüber zu entscheiden, welchen Bewerber er für am geeignetsten hält. Er ist an die Beurteilung der Leistung und Eignung eines in ein anderes Bundesland abgeordneten Beamten durch den dortigen Dienstvorgesetzten nicht gebunden.

2. Der für die Besetzung einer Stelle verantwortliche Dienstvorgesetzte hat plausibel darzulegen, warum er von der Beurteilung des Dienstvorgesetzten der Beschäftigungsstelle abweicht, insbesondere, ob der den abgeordneten Beamten beurteilende Dienstvorgesetzte einen anderen Beurteilungsmaßstab anlegt.

Keine
Bindung
an fremde
Wertung

... Das von dem Dienstherrn durch den Beurteiler abzugebende Werturteil darüber, ob und inwieweit der Beurteilte den zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des betreffenden Amtes und der Laufbahn entspricht, enthält zugleich eine konkretisierende Bestimmung dieser zahlreichen Anforderungen ... Für den Fall einer Stellenbesetzung bedeutet das, dass der für die Besetzung der Stelle verantwortliche Dienstvorgesetzte allein darüber zu entscheiden hat, welchen Bewerber er am geeignetsten hält. Es erscheint dem Senat ausgeschlossen, die personalentscheidende Stelle an das Ergebnis einer Leistungs- und Eignungsbeurteilung eines anderen Behördenleiters zu binden.

Beurteilungsgewichtung bei abgeordneten Beamten

Von daher ist der Präsident des OLG (Präsident der Stammdienststelle) jedenfalls im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens nicht nur befugt, sondern verpflichtet, die Beurteilung eines abgeordneten Beamten nach seinen Maßstäben zu gewichten. Dabei wird er zu berücksichtigen und ggf. plausibel darzulegen haben, ob der den abgeordneten Beamten beurteilende Dienstvorgesetzte einen anderen Beurteilungsmaßstab anlegt. Insbesondere hinsichtlich der Eignungsbeurteilung ist darauf hinzuweisen, dass nach obigen Darlegungen allein der Präsident des OLG befugt ist zu entscheiden, ob der ASt. der für das ausgeschriebene Amt am besten geeignete Bewerber ist. An die Bewertung des Präsidenten des LG (Präsident des LG, an das der Richter abgeordnet war) ist der Präsident des OLG daher nicht gebunden. ...

- **VG Meiningen, Beschluss, 29.10.2008, - 1 E 364/08 -**

in: NVwZ-RR 2009, 494 (LS)

LS: 6. Die nach Beendigung einer Abordnung an ein Bundesgericht erteilte „Dienstliche Beurteilung“ stellt keine dienstliche Beurteilung im Rahmen des Beurteilungswesen für Thüringer Richter nach der hier maßgeblichen Verwaltungsvorschrift des Thüringer Justizministeriums vom 01.07.1994 dar, die (unmittelbar) Grundlage einer Beförderungentscheidung sein kann.

- Wechsel des Beurteilers im Verlauf des Beurteilungsverfahrens

- **OVG R.-P., Urteil, 31.01.1997, - 2 A 13593/95.OVG -**

... Die Streichung des vom Kläger beanspruchten ergänzenden Verwendungsvorschlags ist auch verfahrensfehlerfrei zustande gekommen. Insbesondere war der ständige Vertreter des Vorstehers des Finanzamts befugt, diese Streichung vorzunehmen. Nach Ziff. 1.5 BeurRFV ist die Beurteilung von dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Beamten oder im Falle der Verhinderung von seinem Vertreter abzugeben. Wechselt während des Beurteilungsverfahrens der unmittelbare Dienstvorgesetzte oder tritt der Vertretungsfall ein, so übernimmt der Vertreter die Federführung im weiteren.

Vertreter des Beurteilers

Anhörung des früheren Beurteilers

Es widerspräche dem Sinn des hier mehrstufig ausgestalteten Beurteilungsverfahrens, eine Bindung an einen einmal erstellten Erstentwurf anzunehmen. Es ist freilich im Interesse einer inhaltlich zutreffenden Beurteilung erforderlich, dass der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört wird, wenn der Wechsel in der Beurteilerfunktion erst im Verlauf des Beurteilungsverfahrens eintritt. Dies ist jedoch hier geschehen und der Verwendungsvorschlag mit ausdrücklicher Billigung des früheren Vorstehers des Finanzamts gestrichen worden. ...

- Befangenheit des Beurteilers oder eines Sachvorgesetzten

- **BVerfG, Beschluss, 06.08.2002, - 2 BvR 2357/00 -**

in: NVwZ-RR 2002, 802 = ZBR 2003, 31

...Die Voreingenommenheit eines Beurteilers unterliegt der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung. Die Beurteilung durch einen voreingenommenen Vorgesetzten stellt einen Verfahrensfehler dar. Eine dienstliche Beurteilung ist aufzuheben, wenn der Dienstherr gegen seine selbstverständliche Pflicht verstoßen hat, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen (vgl. BVerfG, NVwZ 1988, 66; BVerwGE 106, 318 (319) = NVwZ 1998, 1302 m.w. Nachw.; stRspr.).

Voreingenommenheit aus Sicht eines objektiven Dritten

Die Besorgnis der Befangenheit aus der subjektiven Sicht des zu beurteilenden Beamten genügt insoweit allerdings nicht, vielmehr ist die tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben (vgl. BVerwGE 106, 318 (320) = NVwZ 1998, 1302). ...

- **BVerwG, Beschluss, 24.03.2009, - 1 WB 33/08 -**

LS: 1. Erstellt der Vorgesetzte eine Beurteilung, aus der sich ergibt, dass er den beurteilten Soldaten für die Verwendung auf dem Dienstposten (hier: im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung) für ungeeignet hält, so ergeben sich Zweifel an der Unbefangenheit des beurteilenden Vorgesetzten nicht allein daraus, dass er den Soldaten wegen dessen mangelnder Eignung nicht von seinem Dienstposten abgelöst und die Verwendung vorzeitig beendet hat.

2. Die Entscheidung, trotz Zweifeln an der Eignung des Soldaten dessen Verwendung auf dem Dienstposten nicht vorzeitig zu beenden, sondern bis zum vorgesehenen Ende fortzusetzen, liegt außerhalb der dienstlichen Beurteilung und kann schon deshalb keinen Verstoß gegen den allgemeinen Beurteilungsgrundsatz der Widerspruchsfreiheit der Beurteilung begründen.

- **BVerwG, Urteil, 23.04.1998, - 2 C 16.97 -**

in: DVBl. 1998, 1076 = NVwZ 1998, 1302 = ZBR 2000, 417 = BVerwGE 106, 318

Voreingenommenheit

...Tatsächliche Voreingenommenheit liegt vor, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen. Dabei hat das Tatsachengericht die von ihm getroffenen tatsächlichen Feststellungen im Zusammenhang unter Berücksichtigung der Besonderheiten dienstlicher Beurteilungen zu würdigen. Dienstliche Beurteilungen werden nach ihrem Sinn und Zweck anders als Entscheidungen im Verwaltungsverfahren und im Verwaltungsprozess grundsätzlich durch Vorgesetzte und/oder Dienstvorgesetzte des Beamten erstellt, mithin in aller Regel aufgrund unmittelbarer dienstlicher Zusammenarbeit. Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten nur sachgerecht vorgehen. Er muss den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Fach- und Dienstaufsicht beachten.

Kritische
Einschätzung
und
Spannungen
sind keine
Voreinge-
nommenheit

Ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben eines Vorgesetzten bringen naturgemäß auch die Möglichkeit von Konflikten mit sich. Entsprechend können grundsätzlich weder eine kritische Einschätzung der Arbeitsweise und des sonstigen dienstlichen Verhaltens des beurteilten Beamten durch den beurteilenden Vorgesetzten noch das Bestehen dienstlich veranlasster Spannungen bereits Anlass geben, eine Voreingenommenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Dadurch und auch durch gelegentlich erregte oder sonst emotional gefärbte Reaktionen wird grundsätzlich noch nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte wolle und könne seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen. Dies gilt auch für einzelne unangemessene, saloppe, ungeschickte oder missglückte Formulierungen in der streitigen Beurteilung.

- **BVerwG, Urteil, 13.11.1997, - 2 A 1.97 -**

in: DVBl 1998, 638

Der Kläger dringt nicht mit dem Vorbringen durch, der Erstbeurteiler sei ihm gegenüber voreingenommen gewesen. Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist nicht schon wegen einer aus der subjektiven Sicht des Beurteilten begründeten Besorgnis der Befangenheit des Beurteilers rechtswidrig, sondern nur im Fall dessen tatsächlicher Befangenheit.

Nur
tatsächliche
Befangenheit
führt zur
Rechtswid-
rigkeit

Bei der rechtlichen Prüfung unter diesem Gesichtspunkt ist davon auszugehen, dass grundsätzlich weder eine kritische Einschätzung der Arbeitsweise und des sonstigen dienstlichen Verhaltens des beurteilten Beamten durch den beurteilenden Vorgesetzten noch das Bestehen dienstlich veranlasster Spannungen Anlass geben können, eine Befangenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Vielmehr bringen die ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben des Vorgesetzten naturgemäß die Möglichkeit von Konflikten mit sich; dadurch wird grundsätzlich noch nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte wolle und könne seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen. Konkrete Anhaltspunkte für eine nach diesen Grundsätzen gleichwohl anzunehmende tatsächliche Befangenheit des Erstbeurteilers gegenüber dem Kläger sind dessen Vorbringen nicht zu entnehmen und auch sonst nicht ersichtlich.

- **BVerwG, Urteil, 12.03.1987, - 2 C 36.86 -**

in: DVBl. 1987, 1159 = DöD 1987, 187 = ZBR 1988, 63

LS: Die aus der subjektiven Sicht des Beurteilten begründete Besorgnis der Befangenheit des Beurteilers führt noch nicht zur Rechtswidrigkeit einer dienstlichen Beurteilung.

Bloße
Besorgnis der
Befangenheit
unerheblich

Bei dieser Prüfung ist davon auszugehen, dass es die selbstverständliche Pflicht des Dienstherrn ist, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen. Die Forderung sachgemäßen unparteiischen und unvoreingenommenen Verwaltungshandelns gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (BVerfGE 9, 268, 186; vgl. auch §§ 52 Abs. 1, 54 BGB). Wird hiergegen verstoßen, so ist eine dienstliche Beurteilung aufzuheben. Ein solcher Verstoß liegt aber nicht schon vor, wenn gegen den Beurteiler die Besorgnis der Befangenheit besteht, wie die Vorinstanzen meinen, sondern erst, wenn er tatsächlich befangen ist.

Ein allgemeines (subjektives) Verfahrensrecht, einen mit der Sache befassten Amtsträger einer Behörde - wie einen Richter (§ 54 Abs. 1 VwGO, § 42 ZPO) - nicht nur bei tatsächlicher Befangenheit, sondern schon wegen Besorgnis der Befangenheit abzulehnen, besteht nicht.

- ebenso zum Erfordernis tatsächlicher Befangenheit, nicht bloßer subjektiver Besorgnis: OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 31.07.2000 - 3 M 16/00 - in: NVwZ-RR 2002, 289; VG Trier, Urteil vom 12.05.2009 - 1 K 117/09.TR -; Nds. OVG, Beschluss vom 10.10.2012 - 5 ME 235/12 - in: DöD 2013, 9; OVG NRW, Beschluss vom 19.04.2011 - 6 B 35/11 - in: ZBR 2011, 355; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - in: DVBl 2011, 55 (LS) = NVwZ-RR 2011, 73 (LS) = DöV 2011, 119 (LS) = ZBR 2011, 430 (LS)

- **OVG R.-P., Beschluss, 25.09.2007, - 2 B 10693/07.OVG -**

LS: 1. § 21 VwVfG, nach dem im Verwaltungsverfahren bereits die Besorgnis der Befangenheit ausreicht, einen Amtsträger von der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu entbinden, ist auf dienstliche Beurteilungen nicht anwendbar, weil diese keine Verwaltungsakte sind.

2. Die für den Anspruch auf erneute dienstliche Beurteilung erforderliche Voreingenommenheit liegt tatsächlich vor, wenn der Beurteiler nicht Willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat ein Beamter einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr ihn gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv beurteilt (vgl. BVerwGE 106, 318 [319]). Ist eine dienstliche Beurteilung bereits erstellt, lässt sich im Einklang mit Art. 19 Abs. 4 GG allerdings in sinnvoller Weise nur prüfen und feststellen, ob der Beurteiler tatsächlich voreingenommen war und die dienstliche Beurteilung durch diese Voreingenommenheit beeinflusst ist.

§ 21 Verwaltungsverfahrensgesetz, nach dem im Verwaltungsverfahren bereits die Besorgnis der Befangenheit ausreicht, einen Amtsträger von der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu entbinden, ist auf dienstliche Beurteilungen nicht anwendbar, weil diese keine Verwaltungsakte sind. Die für den Anspruch auf erneute dienstliche Beurteilung erforderliche Voreingenommenheit liegt tatsächlich vor, wenn der Beurteiler nicht Willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen. Voreingenommenheit des Beurteilers unterscheidet sich von der Besorgnis seiner Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu Beurteilenden nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern aus der Perspektive eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Voreingenommenheit eines Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem sonstigen Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergeben.

Tatsächliche
Voreingenommenheit

- **OVG R.-P., Urteil, 15.05.1991, - 2 A 12615/90.OVG -**

Im Übrigen liegt eine Voreingenommenheit nicht bereits dann vor, wenn die Arbeitsweise des beurteilten Beamten oder sein sonstiges dienstliches Verhalten durch den beurteilenden Vorgesetzten kritisch eingeschätzt werden oder wenn dienstlich veranlasste Spannungen bestehen. Vielmehr bringen die ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben des Vorgesetzten naturgemäß die Möglichkeit von Konflikten mit sich; dadurch und selbst durch gelegentliche erregte oder sonst emotional gefärbte Reaktionen des Vorgesetzten wird grundsätzlich noch nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte könne und werde seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen (BVerwG, NVwZ 1988, 66).

Kritische Einschätzungen
Spannungen

- **ebenso verneint Voreingenommenheit bei kritischen Einschätzungen durch Vorgesetzte: OVG R.-P., Beschluss vom 09.10.1998 - 10 A 11390/98.OVG -; VG Neustadt a.d.W., Urteil vom 06.06.1995 - 6 K 5135/94.NW -**

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16.KO -**

Voreingenommenheit

Eine Voreingenommenheit der Beurteilerin ist nicht erkennbar. Der Begriff der tatsächlichen Voreingenommenheit eines Beurteilers unterscheidet sich von dem der Besorgnis seiner Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und (mangelnde) Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu beurteilenden Beamten nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben. In besonders gelagerten Einzelfällen können auch Vorgänge aus der Zeit vor dem jeweils streitigen Beurteilungszeitraum eine derartige Feststellung stützen.

Der in diesem Sinne entscheidungserhebliche Zeitraum endet mit der Schlusszeichnung durch den Leiter der Zentralabteilung des Ministeriums der Finanzen. Bis dahin erhält der Beamte Gelegenheit, Gegenvorstellungen zu erheben. Nach diesem Zeitpunkt ist das Beurteilungsverfahren im engeren Sinne abgeschlossen (vgl. auch Ziff. 6.6.1 Satz 1 Beurteilungs-VV). Bis dahin kann sich eine tatsächliche Befangenheit eines Beurteilers unmittelbar auf die streitige Beurteilung auswirken.

Auf ein späteres Verhalten eines Beurteilers kann es nur ankommen, soweit daraus Rückschlüsse auf diesen Zeitraum gezogen werden können (vgl. hierzu auch BVerwG, Urteil vom 23. April 1998 - 2 C 16/97 -, BVerwGE 106, 318).

Objektive Sicht des Dritten

Aus objektiver Sicht eines Dritten - hier der erkennenden Kammer - ist weder eine mangelnde Objektivität der Beurteilerin noch eine Voreingenommenheit derselben gegenüber der Klägerin feststellbar.

- **VG Koblenz, Urteil, 16.12.2008, - 6 K 53/08.KO -**

Kritische Auseinandersetzung mit Leistungen

Die Kammer sieht keine Anhaltspunkte dafür, dass der Beurteiler die Erkenntnisse der Sachgebietsleiterin deshalb nicht hätte verwerten dürfen, weil - wie die Klägerin behauptet hat - zwischen ihr und der Sachgebietsleiterin ein Zerwürfnis bestanden haben soll. Richtig ist, dass die Klägerin und die Sachgebietsleiterin vor über dreißig Jahren zeitweilig im gleichen Ausbildungslehrgang gewesen sind. Nicht fernliegend ist weiter, dass eine ständige dienstliche Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Untergebenen naturgemäß zu dienstbezogenen Meinungsverschiedenheiten führen kann, wenn der Vorgesetzte - was seine Aufgabe ist - sich mit dem dienstlichen Verhalten und der Leistung des Untergebenen kritisch auseinandersetzt.

Wissen des Beurteilers um Spannungen

Problematisch wäre es zum einen erst dann, wenn der Vorgesetzte seine Funktion nicht sachbezogen, d.h. nicht frei von rein persönlichen Spannungen wahrgenommen hätte. Zum anderen müsste auf die Person des Beurteilers bezogen hinzukommen, dass dieser um solche Spannungen wissen müsste, weil er - der Beurteiler - die Aussagen des Vorgesetzten dann entsprechend zu würdigen hätte (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.03.2007 - BVerwG 2 C 2.06). Schon die erste Voraussetzung liegt indes nicht vor. Die von der Sachgebietsleiterin verfassten Vermerke über die Besprechungen mit der Klägerin sind streng auf deren Arbeitsverhalten und auf den Zustand deren Arbeitsbereichs im Beurteilungszeitraum bezogen. Gegenteiliges hat die Klägerin auch nicht konkret vorgetragen.

- **VG Trier, Urteil, 18.11.2014, - 1 K 1522/14.TR -**

Tatsächliche
Befangenheit
erforderlich

Für die Frage der Befangenheit genügt die Besorgnis der Befangenheit aus der subjektiven Sicht des zu beurteilenden Beamten nicht, vielmehr ist die tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben (vgl. BVerfG, Beschluss vom 6. August 2002 - 2 VR 2357/00 -; BVerwG, Urteil vom 12. März 198 - 2 C 36/86 -).

- **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 329/95.TR -**

Befangenheit ist nur dann anzunehmen, wenn aufgrund objektiver Tatsachen vernünftigerweise angenommen werden kann, der Vorgesetzte habe den Beamten nicht unvoreingenommen beurteilt

- **BayVGH, Beschluss, 18.02.2008, - 3 CE 07.2937 -**

in: ZBR 2008, 430 (LS) = DVBI 2009, 532 (LS)

Widerspruch
von
Beurteilung
und
Besetzungs-
vermerk

LS: Das Verhalten eines Dienstvorgesetzten, der einerseits einem Richter in dessen dienstlicher Anlassbeurteilung die Eignung zum Vorsitzenden Richter zuerkennt, sich aber andererseits im Rahmen eines in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahrens im Vorlageschreiben an die für die Auswahlentscheidung zuständige Stelle massiv von dem Gedanken distanziert, dem Beurteilten könne es realistisch gesehen möglich sein, das Amt eines Vorsitzenden Richters tatsächlich auszuüben, führt aus der - insofern maßgeblichen - Sicht eines objektiven Dritten zur Feststellung der Befangenheit des Beurteilenden (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 23.04.1998, Az. 2 C 16/97, BVerwGE 106, 318).

- **Nds. OVG, Beschluss, 13.04.2010, - 5 ME 328/09 -**

in: DöV 2010, 568 (LS) = RiA 2010, 219 = ZBR 2011, 50

LS: Die Möglichkeit, dass ein beurteilter Beamter in einem zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren in Konkurrenz zu der Ehefrau seines Erstbeurteilers treten könnte, reicht allein für die Annahme einer Voreingenommenheit des Erstbeurteilers und damit einer Rechtswidrigkeit der der Auswahlentscheidung zugrunde liegenden Regelbeurteilung nicht aus.

- **Nds. OVG, Beschluss, 18.06.2007, - 5 ME 117/07 -**

in: IöD 2007, 194

LS: Eine tatsächliche Voreingenommenheit des Beurteilers wegen unsachlicher oder ehrverletzender Äußerungen im Beurteilungsverfahren lässt sich nur dann feststellen, wenn die Umstände, innerhalb derer die Äußerung gefallen ist, darauf schließen lassen, dass der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen. Gelegentlich erregte oder sonst emotional gefärbte Reaktionen des Beurteilers reichen hierfür nicht aus.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.12.2003, - 1 B 2117/03 -**

in: IöD 2004, 88 = NVwZ-RR 2004, 236 = ZBR 2004, 277

Befangenheit
bei Nahele-
gen der
Rücknahme
der Bewer-
bung

Nicht zuletzt durfte der Auswahlentscheidung aber die Anlassbeurteilung vom 6. Juni 2003 deswegen nicht zugrunde gelegt werden, weil der Staatssekretär, der sie als insoweit zuständiger Vertreter des Dienstherrn abgefasst hat, zu ihrer Erteilung aus Gründen der Befangenheit nicht befugt gewesen ist. Der Antragsteller hat insoweit einen Sachverhalt substantiiert, der vom Antragsgegner seinerseits nicht substantiiert in Frage gestellt worden ist. Danach hat der Staatssekretär dem Antragsteller die Rücknahme seiner Bewerbung zur Vermeidung einer ihm, dem Antragsteller, nachteiligen Beurteilung nahegelegt. Da dem Staatssekretär zu diesem Zeitpunkt (wie auch später nicht) ein nachvollziehbarer Leistungsbericht des Leiters der Abteilung X nicht zur Verfügung stand, der eine innerhalb dieses Auswahlverfahrens entscheidende Herabsetzung der Leistung und Eignung des Antragstellers aus sachlich nachvollziehbaren Gründen hätte rechtfertigen können, wie sie hier vollzogen worden ist, und der Staatssekretär andererseits aber wusste, dass der Antragsteller über sehr viele Jahre und bezogen auf unterschiedliche Funktionen wiederholt mit „hervorragend“ sowohl im Eignungs- als auch im Leistungsbereich beurteilt worden war, liegt vor diesem Hintergrund der vom Antragsteller glaubhaft gemachte Schluss nahe, dass die anstehende Anlassbeurteilung nur deswegen schlechter ausfallen sollte, um die unbotmäßige Aufrechterhaltung einer Bewerbung abzustrafen.

Beurteilung
als
Abstrafung

Damit ist zugleich glaubhaft gemacht, dass der Staatssekretär den Antragsteller nicht mehr beurteilen durfte. Ihm fehlte insoweit die notwendige Distanz zur Sache. Letzteres ist u.a. immer dann der Fall, wenn wie hier dem zu Beurteilenden durch den Beurteiler eine Beurteilung angekündigt wird, deren Ergebnis offensichtlich maßgeblich durch Überlegungen geprägt sein wird - hier: Abstrafung unbotmäßiger Aufrechterhaltung einer Bewerbung -, die mit rechtmäßigen Beurteilungskriterien nichts gemein haben. Dass dem Staatssekretär der wie dargelegt offensichtlich defizitäre Beurteilungsbeitrag des Leiters der Abteilung X zur Abgabe der den Antragsteller - entgegen herkömmlicher Übung - regelrecht herabsetzenden Anlassbeurteilung ausreichte, stützt die Annahme, dass dem Staatssekretär die rechtlich geforderte Distanz zur Sache, eventuell auch zur Person des Antragstellers fehlte. Dass namentlich das Eignungsurteil über den Antragsteller angeblich auf eigenen Wahrnehmungen des Staatssekretärs beruht, ist schon wegen der damaligen nur kurzen Zeitspanne der Amtsinhaberschaft nicht nachvollziehbar.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.10.2010, - 1 M 125/10 -**

in: DVBl 2011, 55 = NVwZ-RR 2011, 73 = DöV 2011, 119 = ZBR 2011, 430

LS: 19. Zur Geltendmachung der Voreingenommenheit von Erst- und Zweitbeurteiler.

gerechte
unvoreingenommene
objektive
Beurteilung

Eine dienstliche Beurteilung unterliegt ihrer Aufhebung, wenn der Dienstherr gegen seine selbstverständliche Pflicht verstoßen hat, den zu Beurteilenden gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen (siehe etwa: BVerwG, Urteil vom 23. April 1998 - Az.: 2 C 16.97 -, BVerwGE 106, 318). Eine aufzuhebende dienstliche Beurteilung kann daher - wie bereits eingangs ausgeführt - nicht Grundlage einer auf dieser beruhenden Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG sein.

Voreingenommenheit
aus Sicht
eines Dritten

Ist eine dienstliche Beurteilung - wie hier - bereits erstellt, lässt sich in sinnvoller Weise nur prüfen und feststellen, ob der Beurteiler „tatsächlich“ voreingenommen war und die dienstliche Beurteilung durch diese Voreingenommenheit beeinflusst ist. Die für den Anspruch auf erneute dienstliche Beurteilung erforderliche Voreingenommenheit liegt dabei tatsächlich vor, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen. Voreingenommenheit des Beurteilers unterscheidet sich von der Besorgnis seiner Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu Beurteilenden nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern aus der Perspektive eines objektiven Dritten festzustellen ist.

Die Voreingenommenheit eines Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem sonstigen Verhalten des Beurteilers in Angelegenheit des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergeben. In besonders gelagerten Einzelfällen können auch Vorgänge aus der Zeit vor dem Beurteilungszeitraum Voreingenommenheit - noch - bei der Beurteilung offenbaren (siehe zum Vorstehenden etwa: BVerwG, Urteil vom 23. September 2004 - Az.: 2 A 8.03 -)

- **VG Regensburg, Urteil, 12.03.1986, - RO 1 K 85 A.1628 -**

Voreingenommenheit
nach
objektiven
Kriterien

Anders als im Prozessrecht, wo bereits die Besorgnis der Befangenheit die Ablehnung des Richters zu begründen vermag, kann jedoch im Beurteilungs- ebenso wie im Prüfungsrecht die Voreingenommenheit eines Beurteilenden bzw. Prüfers nicht vom subjektiven Standpunkt des Beurteilten bzw. Prüflings aus beurteilt, sondern nur anhand objektiver Kriterien festgestellt werden (vgl. BVerwGE 29, 70, BayVG, Beschluss vom 20.12.1985, Nr. 3 B 83, A.1536).

Fazit zu B 6: Befangenheit des Beurteilers

... Die Voreingenommenheit eines Beurteilers unterliegt der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung. Die Beurteilung durch einen voreingenommenen Vorgesetzten stellt einen Verfahrensfehler dar. Eine dienstliche Beurteilung ist aufzuheben, wenn der Dienstherr gegen seine selbstverständliche Pflicht verstoßen hat, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen.

Die Besorgnis der Befangenheit aus der subjektiven Sicht des zu beurteilenden Beamten genügt insoweit allerdings nicht, vielmehr ist die tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben.

- Beurteilung durch möglichen Konkurrenten

- **BVerwG, Urteil, 21.03.2007, - 2 C 2.06 -**

in: IöD 2007, 206 = RiA 2007, 275 = PersV 2007, 27

LS: An der dienstlichen Beurteilung eines Beamten kann als Informant des Beurteilers auch ein Beamter mitwirken, der dasselbe Statusamt wie der Beurteilte bekleidet. Der Beurteiler hat jedoch die Angaben eines solchen Informanten auch unter dem Gesichtspunkt eines möglichen Konkurrenzverhältnisses zu würdigen.

Faires
Verfahren

Das aus Art. 3 Abs. 1, Art. 20 Abs. 3 GG herzuleitende (BVerfGE 52, 131 <144 ff.>) Prinzip des fairen Verfahrens (BVerwG, NJW 2006, 2058) hinderte die Mitwirkung Dr. J.'s (möglicher Konkurrent des Klägers - beide Besoldungsgruppe A 15) bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung über den Kläger nicht. Das Urteil über Leistung, Befähigung und Eignung eines Beamten darf nicht auf eine nur partiell oder bruchstückhaft vorhandene Tatsachenkenntnis gestützt werden. Dies erfordert es häufig, dass sich der Beurteiler die notwendigen Kenntnisse durch Befragung dritter Personen beschafft (vgl. BVerwGE 107, 360). Es gibt keinen allgemeinen Grundsatz, wonach der zur Entscheidung berufene Amtsträger bei der Ermittlung des maßgeblichen Tatsachenstoffs bestimmte mögliche Auskunftspersonen von vornherein nicht heranziehen darf, weil diese einen Grund haben, unrichtige Angaben zu machen. Vielmehr muss auch die Ermittlung des Sachverhalts, auf den ein höchstpersönliches Werturteil gestützt werden soll, umfassend angelegt sein und darf zugängliche und greifbare Erkenntnisquellen nicht von vornherein aussparen und auf das Wissen mit dem Sachverhalt vertrauter Auskunftspersonen verzichten.

Würdigung
der
Information

Diese Auffassung liegt auch dem Beschluss des Senats vom 24.06.1996 (ZfPR 1997, 122) zugrunde, wonach die Frage, ob in der Beteiligung von Konkurrenten am Beurteilungsverfahren eine Verletzung des Grundsatzes des fairen Verfahrens liegt, zu verneinen ist. Jedoch hat der Beurteiler den Auswirkungen, die ein Konkurrenzverhältnis zwischen dem beurteilten Beamten und dem Informanten auf dessen Angaben haben kann, bei der Würdigung und Verwertung dieser Informationen Rechnung zu tragen. Der Beurteiler muss sich bewusst sein, dass die Angaben von einem Konkurrenten stammen, und er muss sie vor diesem Hintergrund würdigen.

- **OVG R.-P., Urteil, 25.02.2005, - 10 A 11656/04.OVG -**

in: IöD 2005, 174

Beurteilung
in derselben
Besoldungs-
gruppe

Das Verwaltungsgericht hat allerdings zu Recht erkannt, dass die dienstliche Beurteilung in verfahrensrechtlicher und formeller Hinsicht von Rechts wegen nicht zu beanstanden ist. Vor allem war der damalige Leiter des Referats ..., Baudirektor C., zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung zuständig. Dies ergibt sich - wie schon die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat - aus Ziffer 13 Abs. 1 der hier maßgeblichen Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (Beurteilungsbestimmungen). Danach war es unschädlich, dass Baudirektor C. derselben Besoldungsgruppe angehört hat wie der Kläger, denn jener war - was seine Tätigkeit als Erstbeurteiler ausgeschlossen hätte - nicht für denselben Zeitraum wie der Kläger zu beurteilen.

Nach dem Urteil des OVG R.-P. vom 25.02.2005 ist ein Beamter, der derselben Besoldungsgruppe angehört wie der zu Beurteilende, als Beurteiler ausgeschlossen, wenn er selbst ebenfalls für denselben Beurteilungszeitraum zu beurteilen ist.

● **OVG NRW, Urteil, 29.09.2005, - 1 A 4240/03 -**

in: IöD 2006, 39 = RiA 2006, 79 = PersV 2006, 301

LS: 1. Beamte, die derselben oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe angehören als der beurteilte Beamte, sind nicht grundsätzlich von der Mitwirkung am Beurteilungsverfahren ausgeschlossen. Ob die Mitwirkung eines solchen Beamten rechtswidrig ist, ist aufgrund der Umstände des jeweiligen Einzelfalls, vor allem nach der jeweiligen Mitwirkungshandlung, zu beurteilen.

2. Für die Würdigung der Zeugenaussage des Beurteilers oder einer anderen am Beurteilungsverfahren beteiligten Person gelten die allgemeinen Grundsätze. Insbesondere sind weder die Glaubwürdigkeit dieser Personen noch die Glaubhaftigkeit ihrer Angaben per se eingeschränkt.

1. Der Kläger beehrte die Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung. Er hatte u.a. gerügt, dass ein ihm ranggleicher Beamter, der als Gruppenleiter sein direkter Vorgesetzter war, an der Gremiumsbesprechung zur Vorbereitung der Beurteilungsrunde teilgenommen hatte.

2. Die Teilnahme des Beamten X. an der der Erstellung der Beurteilung vorausgegangenen Gremiumsbesprechung stellt keinen Rechtsverstoß dar. Allerdings ist es die selbstverständliche Pflicht des Dienstherrn, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen (vgl. BVerwG, ZBR 1988, 63). Dies ergibt sich sowohl aus dem Gebot der Chancengleichheit als auch aus dem Gebot eines „fairen Verwaltungsverfahrens“. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze liegt jedenfalls dann vor, wenn die Beurteilung von einem Beamten erstellt wird, der - in Bezug auf den beurteilten Beamten - der gleichen oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe angehört (im Folgenden: ranggleicher Beamter - vgl. OVG NRW, RiA 1997, 45; BayVGh, ZBR 1991, 275).

Beurteilung durch ranggleichen Beamten

Jedoch hat nicht der Beamte X., sondern der nach den Beurteilungsrichtlinien zuständige Beurteiler die Beurteilung des Klägers erstellt. Dieser hat den Beamten X. in der Gremiumsbesprechung lediglich zu den Letzterem in dessen Funktion als Gruppenleiter unmittelbar unterstellten Beamten - dazu gehörte auch der Kläger - befragt, ihn also der Sache nach lediglich um beurteilungsrelevante Informationen gebeten. Entgegen der Ansicht des Klägers gelten für die Würdigung dieser Zeugenaussage - ebenso wie für die Würdigung der Aussagen anderer am Beurteilungsverfahren beteiligter Personen - keine Besonderheiten. Insbesondere ist die Glaubwürdigkeit dieser Personen bzw. die Glaubhaftigkeit ihrer Angaben nicht von vornherein und aus sich heraus eingeschränkt.

Informationen durch ranggleiche Beamte

Eigene Interessen von Zeugen

Dass Zeugen u. U. mit einer Aussage eigene Interessen - im vorliegenden Fall nach Ansicht des Klägers: nachträgliches „Schlüssigmachen“ der vom Zeugen erstellten Beurteilung - verfolgen, ist ein allgemeines Problem, das sich nicht auf Erklärungen der an einem Beurteilungsverfahren beteiligten Personen beschränkt. Ein Richter muss sich bei der Verwertung einer jeden Zeugenaussage fragen, ob die Aussage des Zeugen von solchen Interessen beeinflusst sein könnte und wie dies ggf. zu würdigen ist. Im vorliegenden Fall hat der Senat keine Zweifel daran, dass der Beurteiler in der Gremiumsbesprechung den Beamten X. tatsächlich nur zu den letzterem unterstellten Beamten befragt hat und der Beamte X. keinen weiteren Einfluss auf den Inhalt der Beurteilung gewonnen hat.

Ergebnis

Hat der Beamte X. mithin lediglich mündlich vorgetragene Informationen zu der Beurteilung des Klägers beigesteuert, so verstößt dies weder gegen höherrangiges Recht noch gegen die Beurteilungsrichtlinien.

a. A. BayVGh

Dem Beurteiler ist es grundsätzlich nicht verwehrt, einen Vorgesetzten, der mit dem beurteilten Beamten ranggleich ist, zu beurteilungsrelevanten Gesichtspunkten zu befragen und diese Informationen - seien sie ihm mündlich oder schriftlich vorgetragen - für die Beurteilung zu verwerten. Allerdings vertritt der BayVGh die Auffassung, dass eine dienstliche Beurteilung bereits dann rechtswidrig ist, wenn ein ranggleicher Beamter einen den Beurteiler nicht bindenden schriftlichen Beurteilungsbeitrag zu dieser Beurteilung abgegeben hat.

Dem folgt der Senat nicht. Allerdings verstößt es - wie schon gesagt - auch nach Auffassung des Senats gegen die Grundsätze eines fairen Verfahrens, wenn die dienstliche Beurteilung selbst von einem ranggleichen Beamten erstellt wird, der aufgrund seiner Ranggleichheit mit dem beurteilten Beamten um Beförderungsämter konkurriert.

Befragt der Beurteiler einen Vorgesetzten des beurteilten Beamten, der mit diesem bezogen auf das Statusamt ranggleich ist, zu beurteilungsrelevanten Gesichtspunkten, so ist dies nicht von vornherein rechtlich zu beanstanden. Denn der Beurteiler bezieht damit den Befragten nicht im formellen Sinne in das Beurteilungsverfahren ein. Er schöpft vielmehr lediglich eine - sich je nach Nähe der Zusammenarbeit des betroffenen Vorgesetzten mit dem zu Beurteilenden ggf. sogar aufdrängende - Informationsquelle aus, um sich auf dieser Grundlage sodann ein eigenes Werturteil bilden zu können. Auf das Beurteilungsergebnis wirkt sich dies nicht unmittelbar aus.

Voreingenommener Vorgesetzter

Die Situation ähnelt in gewisser Weise derjenigen bei Befragung eines gegenüber dem beurteilten Beamten voreingenommenen Vorgesetzten. Die Voreingenommenheit eines Vorgesetzten, der vorbereitend an der Erstellung einer Beurteilung mitgewirkt hat, zieht jedoch (ebenfalls) nicht automatisch die Rechtswidrigkeit dieser Beurteilung nach sich. Vielmehr ist die Beurteilung in einem solchen Fall nur dann rechtswidrig, wenn der Beurteiler die von dem voreingenommenen Vorgesetzten erlangten Informationen seiner Beurteilung ungeprüft zugrunde legt. Ist dagegen der Beurteiler selbst voreingenommen, so schlägt dies unmittelbar auf die Beurteilung durch.

- **anderer Ansicht noch zum „Konkurrent am Beurteilungstisch“: OVG NRW, Urteil vom 15.05.1995 - 1 A 2881/91 - in: IöD 1995, 268 = RiA 1997, 45 = DöD 97, 43**

LS: 2. Zur Frage der Erstellung einer Beurteilung durch einen (Beurteilungs- bzw. Bewerbungs-)Konkurrenten.

Das dienstliche Beurteilungsverfahren ist ebenso wie etwa das Prüfungsverfahren „fair“ zu gestalten. Dies gebieten der Grundsatz der Chancengleichheit (Art. 3 Abs. 1 GG) und das Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG). Das Gebot des „fairen Verwaltungsverfahrens“ und die dem Dienstherrn auferlegte Fürsorgepflicht verpflichten ihn, darauf Bedacht zu nehmen, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei, insbesondere in unparteiischer Weise durchgeführt wird. Die hiernach gebotene Unparteilichkeit wird missachtet, wenn ein (Beurteilungs- oder Bewerbungs-) „Konkurrent am Beurteilungstisch“ sitzt, vgl. BayVGH, Urteil vom 23.05.1990 - 3 B 89.03631 -, ZBR 1991, 275 unter Bezugnahme auf BVerwG, Urteil vom 05.12.1986 - 4 C 13.85 - zumal dienstliche Beurteilungen die zweckmäßigste Verwendung und den Rechtsanspruch des Beamten, im Rahmen der Auslese, aufzusteigen, sichern sollen. Dabei genügt für den Ausschluss von einer Mitwirkung am Beurteilungsverfahren allein „der böse Schein“ oder mit anderen Worten die Tatsache des (abstrakten) Bestehens eines Konkurrenzverhältnisses. Auf eine tatsächliche Befangenheit des Beurteilers oder eine vom Beurteilten auch nur subjektiv so empfundene kommt es hingegen nicht an.

Konkurrent am Beurteilungstisch

- **OVG Saarland, Beschluss, 23.08.2017, - 1 B 454/17 -**

in: IöD 2017, 228 (LS)

LS: Ein Beamter in einem niedrigeren Statusamt darf grundsätzlich nicht einen Beamten in einem höheren Statusamt dienstlich beurteilen.

- **LAG Niedersachsen, Urteil, 20.01.2003, - 5 Sa 683/02 -**

in: PersV 2003, 303

LS: 1. Der öffentliche Arbeitgeber ist verpflichtet, Angestellte in dienstrechtlichen Beurteilungen gerecht und unvoreingenommen zu beurteilen (im Anschluss an die Rechtsprechung des BVerwG für Beamte, 23.04.1998 - 2 C 16/97 - NVwZ 1998, 1302). Das Ziel einer gerechten und unvoreingenommenen Beurteilung wird nicht nur bei einer Voreingenommenheit des Beurteilenden verfehlt, sondern auch dann, wenn die Beurteilung auf Grundlage voreingenommener Beurteilungsbeiträge zu Stande kommt.

2. Die dienstliche Beurteilung eines Angestellten aus Anlass der Bewerbung um eine Beförderungsstelle ist rechtswidrig, wenn daran ein weiterer Bewerber mitgewirkt hat. Ein unmittelbar eigenes Interesse ist mit der Distanz und Neutralität nicht vereinbar, die für eine sachgerechte, möglichst objektive Beurteilung von Angestellten im öffentlichen Dienst erforderlich ist.

Beurteilungsbeiträge des Konkurrenten

Der öffentliche Arbeitgeber ist verpflichtet, Angestellte in dienstlichen Beurteilungen gerecht und unvoreingenommen zu beurteilen. Dieses Ziel sachlicher und gerechter Beurteilung wird aber nicht nur bei einer Voreingenommenheit des Beurteilenden verfehlt. Es wird auch dann nicht erreicht, wenn die Beurteilung auf der Grundlage voreingenommener Beurteilungsbeiträge zustande kommt. Anderenfalls würde eine Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht garantiert.

Interessenkonflikt

Konkurriert ein nach der Dienstvereinbarung vorgesehener Beurteiler selbst um das Beförderungssamt, liegt ein Interessenkonflikt vor, der ihn von vornherein von der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben im Zusammenhang mit der Beurteilung anderer Stellenbewerber ausschließt. Ein unmittelbares eigenes Interesse ist mit der Distanz und Neutralität nicht vereinbar, die für eine sachgerechte Beurteilung für Angestellte im öffentlichen Dienst erforderlich ist.

- **VG Berlin, Beschluss, 30.11.2012, - 28 L 405.12 -**

LS: Das Gebot des „fairen Verwaltungsverfahrens“ und die Fürsorgepflicht verpflichten den Dienstherrn darauf zu achten, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei, insbesondere in unparteiischer Weise durchgeführt wird. Missachtet wird die gebotene Unparteilichkeit, wenn ein Konkurrent unmittelbar am Beurteilungsverfahren beteiligt ist.

Da beide Konkurrenten sich zum Erstellungszeitpunkt bereits um die ausgeschriebene Stelle beworben hatten, hätte der Beigeladene nicht tätig werden dürfen, weil er wegen der offenkundigen Möglichkeit eines Vorteils aus dem Ergebnis dieser Beurteilung (vgl. § 20 Abs. 1 Satz 2 VwVfG) nicht mehr in der Lage war, sein Beurteileramt unbefangen auszuüben und die Tätigkeit für ihn selbst unmittelbar vor- oder nachteilhaft war (vgl. VG Berlin, B. v. 27. Januar 2012 - VG 7 L 468.11 -, bestätigt durch OVG Berlin-Brandenburg, B. v. 24. Mai 2012 - OVG 4 S 12.12 -).

Etwas anderes folgt auch nicht aus der von der Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang herangezogenen Rechtsprechung des BVerwG (Urt. v. 21. März 2007 - 2 C 2/06 -). Dort ging es nämlich allein um die Frage, ob sich der - seinerseits nicht in einem Konkurrenzverhältnis stehende - Erstbeurteiler auch solcher Informationen bedienen darf, die von einem möglichen Konkurrenten des Beurteilten stammen. Die für diese Konstellation vom BVerwG getroffene Aussage, der Beurteiler müsse sich bewusst sein, dass die Angaben von einem Konkurrenten stammen und sie entsprechend würdigen, ist auf den vorliegenden Fall, in dem der Konkurrent Informationsquelle und Erstbeurteiler zugleich ist, nicht übertragbar, da eine „Filterung“ des Beurteilungsbeitrags durch einen unbefangenen Beurteiler (vgl. hierzu OVG NRW, Urt. v. 29. September 2005 - 1 A 4240/93) hier gerade nicht stattfindet.

Fazit Beurteilung durch möglichen Konkurrenten

1. Nach dem BVerwG vom 21.03.2007 und OVG NRW vom 29.09.2005 kann ein Angehöriger der gleichen oder niedrigeren Besoldungsgruppe Beurteilungsbeiträge liefern, solange er nicht selbst Beurteiler ist.
2. Die Rspr. des LAG Niedersachsen und des OVG NRW vom 15.05.1995 zum „Konkurrenten am Beurteilungstisch“ besagt dagegen, dass z.B. ein Regierungsrat als Vorgesetzter nicht durch Besprechungen oder Beiträge am Beurteilungsverfahren der übrigen Regierungsräte teilnehmen darf.
3. Nach dem Urteil des OVG R.-P. vom 25.02.2005 ist ein Beamter, der derselben Besoldungsgruppe angehört wie der zu Beurteilende, als Beurteiler ausgeschlossen, wenn er selbst ebenfalls für denselben Beurteilungszeitraum zu beurteilen ist.

- **Änderung der Beurteilung durch Beurteiler im gerichtlichen Verfahren / im Widerspruchsverfahren / nach Bekanntgabe**
- **Verwirkung des Abänderungsrechts**

- **BVerwG, Urteil, 17.03.2016, - 2 A 4/15 -**

in: IöD 2016, 170 = NVwZ 2016, 1648 = ZBR 2016, 417

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung vermittelt dem Beamten im Hinblick auf Auswahl- und Beförderungentscheidungen eine nach Art. 33 Abs. 2 GG schutzwürdige Position. Deshalb ist die nachträgliche Aufhebung einer bereits eröffneten dienstlichen Beurteilung von Amts wegen nur analog § 48 VwVfG unter den dort geregelten Voraussetzungen zulässig.

Hebt der Dienstherr eine dienstliche Beurteilung nachträglich von Amts wegen auf, greift er durch schlichtes Verwaltungshandeln in eine grundrechtlich nach Art. 33 Abs. 2 GG geschützte Rechtsposition ein. Dafür bedarf es einer Rechtsgrundlage. Weil eine dienstliche Beurteilung als solche kein Verwaltungsakt und deshalb auch nicht der Bestandskraft fähig ist, ist die unmittelbare Anwendung von § 48 VwVfG zur Rücknahme rechtswidriger dienstlicher Beurteilungen ausgeschlossen.

§ 48 VwVfG
analog

Da eine dienstliche Beurteilung dem Beamten aber gleichwohl im Hinblick auf Auswahl- und Beförderungentscheidungen eine schutzwürdige Position vermittelt, ist ihre nachträgliche Aufhebung von Amts wegen nur analog § 48 VwVfG unter den dort geregelten Voraussetzungen zulässig. Denn das Maß und die Wirksamkeit der Rechtsschutzgewährung richtet sich nicht nach der von der Behörde gewählten Handlungsform, sondern nach der Intensität und der Dauer des staatlichen Rechtseingriffs.

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200

Änderung
nach
landesweitem
Vergleich

Der Erstbeurteiler (Hinweis des Verfassers: entspricht in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz dem Vorsteher) durfte von seinem im Vorfeld der Besprechung mit den anderen Beurteilern zunächst vorgeschlagenen Gesamturteil „hat sich besonders bewährt“ abrücken, nachdem im Gremium ein landesweiter Leistungsvergleich durchgeführt worden war. Ein Beurteilungsvorschlag kann im Verlaufe des Verfahrens jederzeit geändert werden. ... Die Erstbeurteilung und deren Überprüfung durch den Zweitbeurteiler bilden eine Einheit. ...

- **OVG R.-P., Beschluss, 08.06.2011, - 2 A 11330/10.OVG -**

LS: Die Beurteiler eines Beamten sind berechtigt und ggf. verpflichtet, eine nach ihrer Erstellung als unrichtig erkannte dienstliche Beurteilung dem geänderten Erkenntnisstand anzupassen; die Fristbestimmung des § 48 Abs. 4 VwVfG gilt hierfür nicht.

(4) Erhält die Behörde von Tatsachen Kenntnis, welche die Rücknahme eines rechtswidrigen Verwaltungsaktes rechtfertigen, so ist die Rücknahme nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme zulässig. Dies gilt nicht im Falle des Absatzes 2 Satz 3 Nr. 1.

- **OVG R.-P., Urteil, 31.01.1997, - 2 A 13593/95.OVG -**

...Letztlich kommt es auch nicht darauf an, wann der zuständige Beurteiler die Streichung des Verwendungsvorschlages vorgenommen hat.

Änderung vor
Beratungs-
gremium
möglich

Es spricht nach den abgegebenen dienstlichen Äußerungen allerdings nahezu alles dafür, dass dies nach entsprechenden Einwänden im Beratungsgremium erfolgt ist. Soweit der Kläger im Berufungsvorbringen aus der Billigung des Entwurfs durch das Beratungsgremium schließt, der Verwendungsvorschlag sei vorher abgeändert worden, ist dies schon keineswegs zwingend. Die kommentarlose Billigung kann sich vielmehr auf die Fassung der Beurteilung beziehen, die nach Erörterung im Beratungsgremium und nach der dort erfolgten Streichung zur Beschlussfassung anstand.

Dies kann aber deshalb dahinstehen, weil der zuständige Beurteiler auch vor Einschaltung des Beratungsgremiums eine Änderung vornehmen kann; ein damit evtl. verbundener Anhörungsmangel wäre jedenfalls durch die spätere Bekanntgabe der Beurteilung geheilt, ohne dass dem Kläger die von ihm hier auch wahrgenommene Möglichkeit abgeschnitten wäre, Einwände gegen die Beurteilung zu erheben. ...

- **OVG R.-P., Urteil, 15.07.1992, - 2 A 10312/92.OVG -**

Änderung
bis zur
gerichtlichen
Entscheidung
möglich

... Hiervon zu unterscheiden ... ist der Grundsatz, dass die dienstliche Beurteilung selbst noch bis zum Abschluss der letzten gerichtlichen Tatsacheninstanz abgeändert werden kann. Jene (die dienstliche Beurteilung) stellt nämlich im Gegensatz zu dem hier umstrittenen Bescheid über einen auf eine dienstliche Beurteilung bezogenen Abänderungsantrag des Beamten keinen Verwaltungsakt dar (dazu BVerwG, Urteil vom 09.11.1967, in: BVerwGE 28, 191 und BVerwGE 49, 351).

- **VG Berlin, Beschluss, 06.06.2007, - 4 S 15/07 -**

in: NVwZ-RR 2007, 698

LS: Mängel einer dienstlichen Beurteilung können im Widerspruchsverfahren durch Erstellung einer Neubeurteilung geheilt werden.

- **Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2008, - 5 ME 108/08 -**

in: RiA 2009, 26; DöD 2008, 261 = ZBR 2009, 173

LS: Die nachträgliche Änderung einer einmal bekannt gegebenen Beurteilung ist nur zur Behebung objektiver Mängel möglich.

Zwar wird in der Rechtsprechung eine nachträgliche Änderung bereits bekannt gegebener Beurteilungen für grundsätzlich zulässig gehalten (OVG LSA, Beschl. v. 04.07.2007 - 1 L 107/07 -, DVBl. 2007, 1120). Der Senat ist aber der Auffassung, dass nachteilige Änderungen einer einmal bekannt gegebenen Beurteilung, die außerhalb eines Verfahrens zu deren Überprüfung durch die vorgesetzte Dienstbehörde (vgl. hierzu: Nds. OVG, Beschl. v. 23.05.1995 - 5 L 3277/94) erfolgen - jedenfalls wenn sie ohne Einwilligung der ursprünglichen Beurteiler vorgenommen werden -, nur insoweit statthaft sind, als sie der Behebung eines objektiven Mangels

der Beurteilung dienen, hinsichtlich dessen Bejahung kein Raum für die Annahme eines Beurteilungsspielraums bleibt (vgl. zu allerdings etwas anderen Fallgestaltungen: BVerwG, Beschl. v. 27.08.1998 - 1 WB 15.98 -, BVerwGE, 113, 255 und Beschl. v. 18.02.1986 - 1 WB 90.83 -, BVerwGE 80, 113 [118 f.]).

Wäre dies nämlich anders, so stünde es im Belieben einer personalführenden Stelle, die zugleich Zuständigkeiten im Bereich des Beurteilungswesens besitzt, aus Anlass von Besetzungsverfahren, in denen keine Anlassbeurteilungen zu erstellen sind, bereits seit langem vorliegende Regelbeurteilungen nach Belieben zu korrigieren, bis diese ihren - etwa durch einen Wechsel der Amtswalter bedingten - veränderten nunmehrigen Vorstellungen entsprechen. Das wiederum würde dem Sinn des Systems der Regelbeurteilung und der Trennung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren zuwider laufen.

- **Nds. OVG, Beschluss, 30.01.2008, - 5 ME 235/07 -**

in: RiA 2008, 234

LS: Der Beurteilungszeitraum einer Regelbeurteilung darf nicht den Beurteilungszeitraum einer vorangegangenen Regelbeurteilung erfassen.

Unzulässige
Änderung
durch Über-
schneidung
der Beurtei-
lungs-
zeiträume

Da die Regelbeurteilung abschließend am Maßstab von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Beamten im Beurteilungszeitraum bewertet, ist davon auszugehen, dass diese Bewertung einer Neubewertung durch den Dienstherrn im Rahmen einer zeitlich nachfolgenden Regelbeurteilung, deren Beurteilungszeitraum sich aber auch auf den Zeitraum der vorangegangenen Regelbeurteilung erstrecken soll, nicht zugänglich ist. Vielmehr dürfte der Beurteilungszeitraum mit Eröffnung der Regelbeurteilung für nachfolgende Regelbeurteilungen „verbraucht“ sein.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -**

in: DVBl 2007, 1120 (LS)

LS: Zu der (hier bejahten) Befugnis des Beurteilers, die dienstliche Beurteilung eines Beamten nach deren Eröffnung zu ändern bzw. zu ergänzen.

Änderungs-
befugnis

Der Dienstherr hat in seinen BeurtRL 2005 keine generellen Bestimmungen darüber getroffen, ob eine einmal eröffnete dienstliche Beurteilung zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt werden darf oder dies zu unterlassen ist.

Keine
Bestandskraft
für Beur-
teilungen

Fehlt aber damit eine - auch konkludente Regelung über die Befugnis zu einer nachträglichen Änderung bzw. Ergänzung von dienstlichen Beurteilungen, ist die Änderungsbefugnis grundsätzlich zu bejahen (siehe auch: Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und Richter, 3. Auflage, vgl. für den Fall einer ausdrücklich entgegenstehenden Regelung: BVerwG, Beschluss vom 27. August 1998 - Az.: 1 WB 15.98 -, BVerwGE 113, 255).

Einer dahingehenden Befugnis begegnen auch nicht die vom Kläger aufgeworfenen Bedenken. Insoweit weist er selbst darauf hin, dass dienstliche Beurteilungen keinen Verwaltungsakt darstellen und insofern nicht in Bestandskraft erwachsen können. Da im Übrigen selbst Verwaltungsakte, auch wenn sie zwischenzeitlich unanfechtbar geworden sind, gemäß §§ 48, 49 VwVfG, 45 ff. SGB X, 1 VwVfG LSA geändert werden können, besteht kein Anlass, eine nachgehende Änderungsbefugnis bezogen auf dienstliche Beurteilungen prinzipiell zu negieren, es sei denn, formelles oder materielles Recht oder die Beurteilungsrichtlinien ihrerseits bestimmten etwas Anderes.

Rechtsschutz
gegen
Änderung der
Beurteilung

Es ist im Übrigen weder zu ersehen, noch wird dies seitens des Klägers dargelegt, warum dienstliche Beurteilungen, insbesondere wenn sie unvollständig oder rechtsfehlerhaft sind oder gar durch Täuschung erwirkt wurden, prinzipiell keiner späteren Änderung zugänglich sein sollten. Dem Beamten bleibt jedenfalls auch im Falle einer nachträglichen Ergänzung bzw. Änderung seiner dienstlichen Beurteilung die Möglichkeit offen, gegen die geänderte dienstliche Beurteilung bzw. gegen die gesondert erfolgte Ergänzung (siehe gerade hierzu: BVerwG, a.a.O.) im Wege des Widerspruches und gegebenenfalls im Wege gerichtlichen Rechtsschutzes vorzugehen und diese einer rechtlichen Überprüfung zu unterziehen. Damit ist dem berechtigten Interesse des Beamten Genüge getan.

Leistungen
im Beurteilungszeitraum

Fehl geht in diesem Zusammenhang der Einwand des Klägers, soweit er auf den „Beurteilungszeitpunkt“ abstellt. Dienstliche Beurteilungen erstrecken sich vielmehr auf einen bestimmten und hiernach regelmäßig auch nicht abgeänderten bzw. abänderbaren, stets anzugebenden Beurteilungszeitraum. Hieran vermag auch ein - gegebenenfalls sehr viel - später liegender Zeitpunkt der Beurteilungserstellung oder -eröffnung nichts zu ändern. Dementsprechend kann bei einer Änderung oder Ergänzung einer dienstlichen Beurteilung auch nur die in dem maßgeblichen Beurteilungszeitraum erbrachte Leistung des Beamten Berücksichtigung finden.

- **VG Leipzig, Beschluss, 19.09.2006, - 3 K 365/06 -**

in: ZBR 2007, 138

LS: 1. Das Beurteilungsverfahren von Richtern im Freistaat Sachsen ist mit der Erstellung eines Prüfvermerks und der Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte beendet. Dies gilt auch dann, wenn das Sächsische Staatsministerium der Justiz unter Verstoß gegen die Verpflichtung, einen Prüfvermerk zu erstellen, die Beurteilung lediglich zur Kenntnis genommen hat.

2. Soweit der Beurteilerin eigene Erkenntnisse über den Beurteilungszeitraum nicht vorliegen, darf sie das vom zuständigen Beurteiler vergebene Gesamturteil nicht durch ein von ihr als sachgerecht empfundenes Gesamturteil ersetzen.

Die Abänderung der Regelbeurteilung des Antragstellers vom 22. August 2005 kann jedenfalls deshalb nicht auf die Regelungen der o.g. VwV gestützt werden, weil die Änderung erst nach Abschluss des nach Ziffer VIII. VwV geregelten Prüfungsverfahrens erfolgt ist.

Ein Verstoß gegen die in der VwV von dem Dienstherrn selbst aufgestellten Verfahrensregelungen und ein Abweichen in Einzelfällen vom allgemein in Richtlinien vorgeschriebenen Verfahren der dienstlichen Beurteilung stellt eine den Zweck der dienstlichen Beurteilung beeinträchtigende und den einzelnen Beamten belastende Ungleichbehandlung gegenüber anderen vergleichbaren Beamten dar.

Mit der Erstellung des o.g. Vermerks und Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte des Antragstellers war das Beurteilungsverfahren für den maßgeblichen Beurteilungszeitraum abgeschlossen und eine Änderung auf Grundlage der vorgenannten Regelung der VwV durch die in Satz 2 genannten Stellen nicht mehr möglich.

- Abänderungsrecht des Zweitbeurteilers

- **BVerfG, Beschluss, 17.02.2017, - 2 BvR 1558/16 -**

in: IöD 2017, 86

LS: 1b. Auch nach der Rspr. des BVerwG ist die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfülle, einen Vergleich der Bewerber untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen (vgl. BVerwG, 16.04.2013, 2 B 134/11). Wie die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes sicher zu stellen ist, liegt im Organisationsermessen des Dienstherrn. Denkbar sind etwa Vorgaben in Beurteilungsrichtlinien.

1c. Die vorliegend relevante Befugnis des Präsidenten des OVG, die durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten abgegebene Beurteilung zu ergänzen (Nr. 4.1 der Verwaltungsvorschrift „Dienstliche Beurteilung“ für Richterinnen und Richter in Rheinland-Pfalz), ist geeignet, die Einheitlichkeit der Beurteilungsspielräume zu wahren.

Einheitlicher
Maßstab

Die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen sei durch einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab und durch einen annähernd gemeinsamen Stichtag und - wenn möglich - gleichen Beurteilungszeitraum zu erreichen (vgl. BVerwG, a.a.O.). Bezogen auf den Beurteilungsmaßstab liege es im Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er dessen Einheitlichkeit sicherstelle; Vorgaben in etwaigen Beurteilungsrichtlinien seien eine denkbare Möglichkeit (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. April 2013 - 2 B 134.11 -).

Änderungs-
recht des
höheren
Vorgesetzten

Die - nach Ziff. 4.1 der einschlägigen Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz vom 4. Juni 2007 zur Dienstlichen Beurteilung (Beurteilungs-VV) auch hier vorgesehene - Befugnis des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts, als höherer Dienstvorgesetzter die durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten abgegebene dienstliche Beurteilung zu ergänzen, zu ändern oder aufzuheben, ist geeignet, die Einheitlichkeit der Beurteilungsmaßstäbe zu wahren (vgl. schon BVerwG, Urteil vom 19. Dezember 2002 - 2 C 31.01 -).

- **BVerwG, Beschluss, 25.10.2011, - 1 WB 20/11 -**

in: ZBR 2012, 286 (LS)

LS: 1. Die Anordnung der Personal bearbeitenden Stelle, eine Neufassung der im Wege der Dienstaufsicht aufgehobenen regelmäßigen dienstlichen Beurteilung zu erstellen, ist keine gerichtlich anfechtbare Maßnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 WBO.

2. Das gleiche gilt für die Ablehnung eines Antrages des Soldaten, von einer Neufassung der Beurteilung abzusehen.

- **BVerwG, Beschluss, 16.09.2004, - 1 WB 21.04 -**

in: ZBR 2005, 255

LS: Die Änderung von Einzelmerkmals- und Eignungswertungen ist nur dann ausreichend begründet, wenn der Stellung nehmende Vorgesetzte plausibel und nachvollziehbar die Wertung des Erstbeurteilers, insbesondere den von diesem angelegten Beurteilungsmaßstab, und gegebenenfalls dessen Eignungs- und Leistungsvergleich würdigt und zumindest in knapper Form zum Ausdruck bringt, ob, in welchem Umfang und aus welchem Grund er in seinem eigenen Eignungs- und Leistungsvergleich die Wertungen des Erstbeurteilers als nicht sachgerecht oder als zu positiv oder zu kritisch bewertet.

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200 = ZBR 2003, 359 = NVwZ 2003, 1398 = DVBI 2003, 1545 = ZTR 2003, 419

Zweit-
beurteiler
Erkenntnis-
quellen

...Der Zweitbeurteiler (Hinweis des Verfassers: entspricht in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz dem schlusszeichnenden Oberfinanzpräsidenten) braucht keinen unmittelbaren Eindruck von der Eignung des Beurteilten zu haben (stRSpr; vgl. z.B. Urteil vom 07.06.1984 - BVerwG 2 C 54.82). Seine Mitwirkung an der Beurteilung kann darauf beruhen, dass er andere Erkenntnismöglichkeiten als die eigene unmittelbare Beobachtung des Beamten nutzt; seine Aufgabe kann im Wesentlichen auch darin bestehen, die Einheitlichkeit der Beurteilungsmaßstäbe zu wahren. ...

Erstbeurteiler

Der Erstbeurteiler (Hinweis des Verfassers: entspricht in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz dem Vorsteher) durfte von seinem im Vorfeld der Besprechung mit den Beurteilern zunächst vorgeschlagenen Gesamturteil „hat sich besonders bewährt“ abrücken, nachdem im Gremium ein landesweiter Leistungsvergleich durchgeführt worden war. Ein Beurteilungsvorschlag kann im Verlaufe des Verfahrens jederzeit geändert werden. ... Die Erstbeurteilung und deren Überprüfung durch den Zweitbeurteiler bilden eine Einheit. ...

- **BVerwG, Urteil, 16.05.1991, - 2 A 2/90 -**

LS: Zur Herabsetzung der für eine dienstliche Beurteilung (Regelbeurteilung) einer Beamtin des Bundesnachrichtendienstes zunächst vom Erstbeurteiler vorgeschlagenen Gesamtnote aus Gründen eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes.

Herabstufung
zur Aufrecht-
erhaltung
eines
einheitlichen
Maßstabs

Der Zweitbeurteiler hat den in der angegriffenen Beurteilung zur Begründung seiner Abweichung gegebenen Hinweis, er sehe sich „zur Aufrechterhaltung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes in der Unterabteilung“ zu der Herabsetzung gezwungen, in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat näher erläutert. Er hat insbesondere nachvollziehbar dargelegt, durch die Gesamtnote 6 wäre die Klägerin als die herausragende Kraft ihrer Besoldungsgruppe in der Unterabteilung ausgewiesen worden, was er vergleichsweise nicht für begründet gehalten habe. Dem Vorschlag des Erstbeurteilers habe vor allem der in allen vier Einzelnoten auf „6“ lautende zeitlich letzte Beurteilungsbeitrag zugrunde gelegen, der seinerseits auch nach dem in der Beurteilungskonferenz gewonnenen Gesamtbild als aus dem Rahmen fallend erschienen sei.

Aufgabe
des Zweit-
beurteilers

Eigene
Kenntnis
nicht
erforderlich

Dieses Werturteil des Zweitbeurteilers ist in sich schlüssig, plausibel und nachvollziehbar. Es trägt die Herabsetzung der vom Erstbeurteiler vorgeschlagenen Gesamtnote und des Gesamtbildes der Einzelnoten. Der Zweitbeurteiler hat damit gerade seine Aufgabe wahrgenommen, für die Einhaltung möglichst gleichmäßiger Maßstäbe zu sorgen. Die Abfassung des angegriffenen Teils der dienstlichen Beurteilung setzte auch nicht voraus, dass der Zweitbeurteiler die Eignung und Leistung der Klägerin aus eigener Anschauung während des gesamten Beurteilungszeitraums kannte. Es entspricht vielmehr der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats, dass sich der Beurteiler die notwendigen Kenntnisse verschaffen und sich u.a. auf Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftliche Arbeiten des Beamten und vor allem auch auf Berichte von dritter Seite stützen kann (u.a. Urteile vom 27.05.1982 - BVerwG 2 A 1.81 - RiA 1983, 20, 31; vom 07.06.1984 - BVerwG 2 C 52.82 - <NJW 1985, 1095> und vom 27.10.1988 - BVerwG 2 A 2.87 -) ...

- **ebenso: eigene Kenntnis des Zweitbeurteilers von Leistung und Person des zu Beurteilenden nicht erforderlich: OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2017 - 2 A 10761/17.OVG - juris; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - in: DVBI 2011, 55**

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017, - 2 A 10761/17.OVG -**

LS: 1. Die Aufhebung einer vom Dienstherrn als rechtswidrig angesehenen dienstlichen Beurteilung eines Beamten kann in entsprechender Anwendung nach § 48 VwVfG erfolgen (BVerwG, Urteil vom 17.03.2016 - 2 A 4.15 - juris).

...

5. Die Einhaltung eines differenzierten Beurteilungsmaßstabes hat der nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu gewährleisten. Hierzu kann er sich während des Beurteilungszeitraumes auch eigene Einblicke vom zu Beurteilenden verschaffen, bei Lehrkräften an staatlichen Schulen können hierzu auch Unterrichtsbesuche durchgeführt werden.

Prüfung des
falschen
Maßstabs
im Einzelfall

Die - vom Beklagten selbst eingeräumte und im Übrigen offenkundige - Tatsache, dass der Beurteilungsmaßstab bei den zur Beförderung anstehenden Studienräten an staatlichen Schulen landesweit nicht eingehalten worden ist, sagt für sich genommen noch nichts über die Nichteinhaltung dieses Maßstabs gerade bei der Beurteilung eines Studienrats aus. Vielmehr muss bei jeder einzelnen dienstlichen Beurteilung festgestellt werden, dass ihr konkretes Ergebnis unter Missachtung der allgemein geltenden Bewertungsmaßstäbe im Bereich der Studienräte an staatlichen Schulen in Rheinland-Pfalz erzielt worden ist.

Soweit die uneinheitlichen Beurteilungsmaßstäbe in den von einzelnen Schulleitern erstellten Vdienstlichen Beurteilungen betroffen sind, so hat der Beklagte diesen Mangel zwar, wie vorstehend dargelegt, erkannt. Er hat hierzu jedoch in unzulässiger Weise von der Häufung besonders guter Beurteilungen in einzelnen Schulen (mit der Folge signifikant erhöhter Zuweisungen von Beförderungsstellen) auf die Fehlerhaftigkeit gerade der dienstlichen Beurteilung des Klägers geschlossen.

Präventiv-
überprüfung

Einer nachträglichen Kontrolle bedarf es allerdings auch gar nicht, um einheitliche Beurteilungsmaßstäbe zu gewährleisten. In der Verwaltungspraxis haben sich nämlich eine ganze Reihe von Möglichkeiten bewährt, mit denen sich die erforderliche Einhaltung von Beurteilungsmaßstäben präventiv gewährleisten lässt und die - bei sachgerechter Anwendung - sämtlich einer verwaltungsgerichtlichen Überprüfung standhalten.

Zweit- oder
Überbeurteilungssystem

So wird in vielen Verwaltungsbereichen die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung, vor allem wenn diese für die Auswahl um eine höherwertigere Stelle dienen sollen, nicht nur einer einzigen Person anvertraut. Das bei derartigen Beurteilungen erfahrungsgemäß auftretende Spannungsverhältnis von zu großer „Beurteilernähe“ und der - ebenso anerkannten - Zielsetzung, die dienstlichen Leistungen der Beamten von denjenigen Personen bewerten zu lassen, die

diese Leistungen aus eigener Anschauung kennen, wird in den verschiedenen Beurteilungssystemen üblicherweise durch ein Zweit- oder Überbeurteilungssystem gelöst. Danach ist der nächsthöhere Dienstvorgesetzte (Zweit- oder Endbeurteiler) insbesondere für die Einhaltung gleicher Beurteilungsmaßstäbe verantwortlich.

Diese Systeme, die in unterschiedlicher Ausgestaltung in Bund, Ländern und Kommunen praktiziert werden, vermeiden durch die Abhängigkeit der Bewertung von einer Zustimmung durch den Zweit- oder Endbeurteiler gerade die vorliegend zur Stattgabe der Anfechtungsklage des Klägers führende Verfahrenssituation, eine dienstliche Beurteilung erst zu einem Zeitpunkt korrigieren zu müssen, in dem sie bereits rechtsgültig erstellt und damit eine subjektiv-rechtlich geschützte Rechtsposition des Beurteilten entstanden ist (vgl. zu dem letztgenannten Gesichtspunkt das bereits zitierte Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. März 2016 - 2 A 4.15 -).

Dass - wie der Vertreter des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 28. November 2017 gegenüber dem Senat zu bedenken gegeben hat - ein Zweit- oder Endbeurteiler, der nach den Besonderheiten in der Behördenhierarchie der Schulverwaltung notwendigerweise von der Schulaufsicht bei der ADD zu stellen wäre, regelmäßig keine persönliche Kenntnis von den Leistungen der zu beurteilenden Lehrkräfte an staatlichen Schulen hat, steht einer präventiven Beurteilungskontrolle zur Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe nicht entgegen. Es entspricht vielmehr ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung, dass für den als „Maßstabshalter“ fungierenden Zweit- oder Endbeurteiler eine persönliche Kenntnis von den im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen eines Beamten nicht erforderlich ist (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 11. Dezember 2008 - 2 A 7.07 -). Für die Gewährleistung gleicher Beurteilungsmaßstäbe ist - im Gegenteil - der Überblick über die (ggf. landesweit) einzuhaltenden Maßstäbe das entscheidende Kriterium. Hierfür bieten sich die Schulaufsichtsbeamten der ADD mit ihrer langjährigen Erfahrung und den dabei gewonnenen Erkenntnissen über eine Vielzahl von Lehrkräften als profunde Kenner der allgemein von Lehrkräften an staatlichen Schulen zu erbringenden Leistungen geradezu an.

Ob dies, wie der Vertreter des Beklagten in der mündlichen Verhandlung gegenüber dem Senat weiterhin äußerte, mit dem vorhandenen Personal in der Schulaufsicht „nicht zu leisten“ ist, kann offen bleiben. Denn die praktische Umsetzung von sich aus gesetzlichen Vorgaben ergebenden Anforderungen ist für die rechtliche Bewertung eines Lebenssachverhaltes nicht von Bedeutung.

Abgesehen davon können derartige Sicherungssysteme bei dienstlichen Beurteilungen von Beamten in Bund und Ländern mittlerweile als Standard angesehen werden. Im Übrigen ist es Sache der Aufsichtsbehörde, ob sie flächendeckend alle oder anlassbezogen einzelne Studienräte einer vorherigen Überprüfung unterzieht. Entscheidend ist nur, dass der damit jeweils betraute Schulaufsichtsbeamte seine Erkenntnisse innerhalb des jeweiligen Beurteilungszeitraumes gewinnt und eine unterschiedliche Überprüfungspraxis bei den staatlichen Schulen auf sachliche Gründe gestützt ist.

Zu derart sachlichen Gründen zählen aber signifikante Häufungen von Spitzennoten, die in den vorhergehenden Beurteilungs- und Beförderungskampagnen durch einzelne Beurteiler vergeben worden sind. Im Rahmen des den nächsthöheren Dienstvorgesetzten insoweit zustehenden Entscheidungsermessens ist es deshalb nicht fehlerhaft, schulaufsichtliche Überprüfungen in erster Linie auf bestimmte Schulen zu beschränken und dabei Erkenntnisse über die dort in der Vergangenheit mit Spitzennoten beurteilten Lehrkräften auch durch Unterrichtshospitationen zu gewinnen.

Obwohl danach, wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, die dienstliche Beurteilung, die Oberstudiendirektor über den Kläger am 24. November 2014 erstellt hat, wegen der das Gesamtergebnis nicht plausibel machenden Beurteilungsgrundlagen grundsätzlich hätte aufgehoben werden können, hat das Verwaltungsgericht der gegen die Bescheide vom 12. August 2015 und 15. Januar 2016 erhobene Klage dennoch zu Recht stattgegeben. Denn den vorstehenden dargestellten Mangel hat der Beklagte in den angefochtenen Bescheiden als Begründung für seine Aufhebung der Beurteilung des Klägers überhaupt nicht herangezogen, so dass dieser - vom Beklagten auch in der Berufungsinstanz nicht geltend gemachte - Fehler die Aufhebung nicht als rechtmäßig erscheinen lassen kann. Eine Auswechslung der Begründung für die Aufhebungsbescheide ist nicht zulässig.

persönliche
Kenntnis

Schulauf-
sichtsbehörde

Personal-
ressourcen

Erkenntnisse
innerhalb
Beurteilungs-
zeitraum

Beschrän-
kung von
Überprüfun-
gen

Unterrichts-
hospitation

Begründung
für Aufhe-
bung der
Beurteilung

kein Aus-
wechsell
der
Aufhebungs-
gründe

Obschon danach der Beklagte aufgrund des aufgezeigten Fehlers grundsätzlich berechtigt gewesen wäre, die dienstliche Beurteilung des Klägers aus sich heraus, das heißt auch ohne einen Unterrichtsbesuch, in einem förmlichen Überprüfungsverfahren aufzuheben, hat die gegen die konkrete Aufhebungsentscheidung des Beklagten gerichtete Klage Erfolg. Da es sich bei der Aufhebung einer Beurteilung in entsprechender Anwendung von § 48 VwVfG um eine Ermessensmaßnahme handelt, ist dem Senat eine Auswechslung der Begründung nicht gestattet. Daher verbleibt es bei der vom Verwaltungsgericht ausgeurteilten Aufhebung der mit der Klage angefochtenen Bescheide.

● **OVG R.-P., Beschluss, 15.09.2014, - 4 L 600/14.MZ -**

LS: Zu den Begründungserfordernissen bei der Absenkung einer dienstlichen Beurteilung durch den Zweitbeurteiler.

Abweichung
Zweit-
beurteiler
vom Erst-
beurteiler

Gemäß Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 2 Beurteilungs-VV der Polizei ist der Zweitbeurteiler zudem berechtigt (und verpflichtet) vom Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers abzuweichen, wenn er dies etwa zur Gewährleistung gleicher Beurteilungsmaßstäbe unter Beachtung der Richtwerte oder aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungs- und Befähigungspotenzial des zu Beurteilenden für angezeigt hält. Zuvor sind die beabsichtigten Abweichungen mit dem Erstbeurteiler nach Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 3 Beurteilungs-VV zu erörtern. Im Übrigen verlangt Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 4 Beurteilungs-VV vom Zweitbeurteiler, Abweichungen von den Bewertungen des Erstbeurteilers zu begründen. Schließlich gehen die Bewertungen des Zweitbeurteilers gemäß Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 Beurteilungs-VV denen des Erstbeurteilers vor.

Die inhaltlichen Anforderungen an die Begründung der Zweitbeurteilung orientieren sich an der sich aus Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 1 Beurteilungs-VV ergebenden Verantwortlichkeit des Zweitbeurteilers für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe. Demnach muss die Begründung deutlich machen, dass die Zweitbeurteilung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen.

Anwendung
einheitlicher
Maßstab

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, ist die Begründung der Zweitbeurteilung des Antragstellers nicht zu beanstanden. Danach hat sich der Zweitbeurteiler bei seiner Bewertung auf eigene Erkenntnisse zum Leistungs- und Befähigungspotential sowie zur „Schwierigkeit“ des vom Antragsteller wahrgenommenen Dienstpostens gestützt. Auf dieser Grundlage hat er einen einheitlichen Maßstab auf die zur Beurteilung anstehenden Bewerber für die Beförderungsstelle in der Zentralstelle für Polizeitechnik angewandt. Damit kann der Antragsteller die Begründung des Zweitbeurteilers hinreichend nachvollziehen, zumal der Antragsgegner bei einer etwaigen gerichtlichen Überprüfung der Beurteilung auf inhaltliche Einwände des Antragstellers mit ergänzenden Erläuterungen reagieren kann. In einem solchen Beurteilungsrechtsstreit kann dann ggfs. der Frage nachgegangen werden, ob und in welchem Umfang die verbalen Erläuterungen des Erstbeurteilers, die dieser zur Begründung seiner „Spitzennoten“ für einzelne Leistungs- und Befähigungsmerkmale („A“ bzw. „I“) gegeben hat, aus Sicht des Zweitbeurteilers Bestand haben können. Offensichtlich fehlerhaft im Sinne der oben dargestellten Grundsätze ist die - wie dargelegt im Rahmen des vorliegenden Eilverfahrens nur inzident zu überprüfende - dienstliche Beurteilung deswegen nicht.

Änderung zur
Einhaltung
eines
einheitlichen
Maßstabs

Die zu diesen Änderungen vom Zweitbeurteiler in der ursprünglichen Beurteilung vom 19. März 2014 gegebene Begründung, dies geschehe „zur Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs“, ist bereits für sich gesehen tragfähig. Sie genügt den Plausibilisierungserfordernissen, die bei der Herabsetzung von Einzelnoten vom Zweitbeurteiler in aller Regel die Leistungen der zu beurteilenden Beamten über einen längeren Zeitraum während des Beurteilungszeitraums nicht aus eigener Anschauung kennt. Eine derartige persönliche Kenntnis kann allenfalls im Einzelfall und nur dann gegeben sein, wenn der zu beurteilende Beamte zufälligerweise in der Organisationseinheit des Zweitbeurteilers (etwa im Leitungsbereich einer Polizeidirektion) tätig ist. Die Regel ist das jedoch nicht. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle verrichten Polizeibeamte ihren Dienst vielmehr in nachgeordneten Organisationseinheiten (vornehmlich in Polizei- und Kriminalinspektionen). Da die Ebene des Zweitbeurteilers aber auf der Direktionsebene

Persönliche
Kenntnis
des Zweitbe-
urteilers nicht
erforderlich

angesiedelt ist (vgl. Nr. 4.3 Beurteilungs-VV), ist es regelmäßig nicht gewährleistet, dass der dortige höhere Dienstvorgesetzte die Leistung eines in einer Dienstgruppe innerhalb einer Polizeiinspektion eingesetzten Beamten aus persönlicher Anschauung in einem tragfähigen Umfang kennt. Würde der Zweitbeurteiler seine vom Votum des Erstbeurteilers abweichenden Bewertungen in gleichem Maße mit tatsächlichen Vorkommnissen und eigenen Erkenntnissen begründen müssen, liefe seine Abänderungsbefugnis im Ergebnis leer.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.02.2012, - 2 A 11273/11 -**

LS: 1. Die im Rahmen von regelmäßigen Beförderungsterminen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz stattfindenden Abstimmungsgespräche von Erst- und Zweitbeurteilern und eine dabei festgelegte Rangfolge der Bewerber stehen sowohl mit dem Grundsatz der Weisungsfreiheit von Beurteilern als auch sonst mit übergeordnetem Recht in Einklang, sofern sie nicht zu verbindlichen Vorgaben an die Erstbeurteiler führen (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung, vgl. Urteil vom 15. Dezember 2006 - 2 A 11032/06 -).

2. Mit den Grundsätzen eines gestuften Beurteilungsverfahrens ist es nicht vereinbar, wenn der Zweitbeurteiler die beabsichtigten Bewertungen (Einzelnoten) der Leistungs- und Befähigungsmerkmale bei den Erstbeurteilern abfragt und dadurch den Inhalt der dienstlichen Beurteilung faktisch vorsteuert.

- **OVG R.-P., Urteil, 19.11.2010, - 2 A 10983/10.OVG -**

in: lÖD 2011, 26 = DöD 2011, 91 = DöV 2011, 243 (LS) = ZBR 2010, 211

LS: Mit den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie für den Polizeibereich in Rheinland-Pfalz ist nicht vereinbar, wenn eine zielgenaue Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse durch die Festlegung von „Punktekorridentoren“ auf Zweitbeurteilerebene und deren Weitergabe an die Erstbeurteiler erfolgt. Das eigentlich vorgesehene Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ wird dadurch auf den Kopf gestellt. Das praktizierte Verfahren steht zudem in Widerspruch zum Grundsatz der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Erstbeurteiler.

Die Beurteilungsrichtlinien sehen ein gestuftes Beurteilungsverfahren mit Erst- und Zweitbeurteiler vor.

Abstimmungs-
gespräche
und
Reihungen

Abstimmungsgespräche zwischen den Beurteilern und statusamtsbezogene Leistungsreihungen, wie sie im vorliegenden Fall auf Zweitbeurteilerebene erstellt wurden, begegnen keinen grundsätzlichen Bedenken (vgl. hierzu schon OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15. Dezember 2006 - 2 A 11167/06.OVG -). Derartige Maßnahmen, die letztlich der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen, stellen sich als folgerichtige Weiterentwicklung des in den Richtlinien geregelten Verfahrens dar. Erörterungsgespräche zwischen den am Beurteilungsvorgang beteiligten Personen sind ausdrücklich vorgeschrieben. Auch statusamtsbezogene Leistungsreihungen kennt die Beurteilungsrichtlinie, wenn auch nur auf Ebene des Beratungsteams.

Mit den Vorgaben der Richtlinie nicht vereinbar ist hingegen die - hier in Rede stehende - zielgenaue Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse durch die Festlegung von „Punktekorridentoren“ auf Zweitbeurteilerebene und deren Weitergabe an die Erstbeurteiler. Das in den Beurteilungsrichtlinien vorgesehene Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ wird hierdurch gleichsam „auf den Kopf gestellt“. Für die betroffenen Beamten entsteht der Eindruck, nicht mehr die dienstliche Beurteilung sei Grundlage der Beförderungsentscheidung, sondern - im

Weisungs-
freiheit der
Erstbeurteiler

Gegenteil - eine von den Zweitbeurteilern vorab getroffene Beförderungsentscheidung sei ausschlaggebend für die dienstliche Beurteilung.

Die zielgenaue Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse durch die Festlegung von „Punktekorridentoren“ auf Zweitbeurteilerebene und deren Weitergabe an die Erstbeurteiler steht zudem in Widerspruch zum Grundsatz der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Erstbeurteiler. Dabei kann offen bleiben, ob den Erstbeurteilern die „Punktekorridentoren“ ausdrücklich als verbindlich vorgegeben wurden. Denn jedenfalls tatsächlich war die beschriebene Vorgehensweise geeignet, die Erstbeurteiler in ihrem Urteil zu binden. Diesen war bekannt, dass die Korridore unter den Zweitbeurteilern (fest) vereinbart worden waren. Eine Abweichung hiervon musste daher - angesichts der Abänderungskompetenz der Zweitbeurteiler - von vornherein als wenig sinnvoll erscheinen.

- **ebenso zur Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit des Erstbeurteilers: OVG NRW, Beschluss vom 18.11.2010 - 6 B 775/10 - in IöD 2011, 29**

- **OVG R.-P., Beschluss, 07.09.2010, - 2 B 10817/10.OVG -**

Abwei-
chungs-
begründung

Bei einer abweichenden Beurteilung durch den Zweitbeurteiler aus Gründen der Maßstabsgerechtigkeit muss die Begründung deutlich machen, dass die Abweichung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen (vgl. OVG R.-P., Beschluss vom 02.11.2009 - 2 B 10863/09.OVG).

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.11.2009, - 2 B 10863/09.OVG -**

Nach Nr. 5.2.3 Abs. 1 Satz 1 Beurteilungs-VV des Ministeriums des Innern und für Sport über Beurteilungen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz vom 15.10.2005 ist der Zweitbeurteiler verpflichtet, vor Erstellung der Beurteilungen gemeinsam mit den Erstbeurteilern allgemeine Beurteilungsfragen zu erörtern. Ziel dieses Gespräches ist es, den Erstbeurteilenden den für die Beurteilungen vorgegebenen Maßstab zu verdeutlichen und auf eine einheitliche Anwendung hinzuwirken. Gemäß Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 2 Beurteilungs-VV ist der Zweitbeurteiler zudem berechtigt (und verpflichtet) vom Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers abzuweichen, wenn er dies etwa zur Gewährleistung gleicher Beurteilungsmaßstäbe unter Beachtung der Richtwerte oder aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungs- und Befähigungspotenzial des zu Beurteilenden für angezeigt hält. Zuvor sind die beabsichtigten Abweichungen mit dem Erstbeurteiler nach Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 3 Beurteilungs-VV zu erörtern. Im Übrigen verlangt Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 4 Beurteilungs-VV vom Zweitbeurteiler, Abweichungen von den Bewertungen des Erstbeurteilers zu begründen. Schließlich gehen die Bewertungen des Zweitbeurteilers gemäß Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 Beurteilungs-VV denen des Erstbeurteilers vor.

Rechte und
Pflichten des
Zweitbeurtei-
lers

Den vorgenannten Anforderungen der Beurteilungs-VV wird die über den Antragsteller erstellte Zweitbeurteilung gerecht. Insbesondere hat der Zweitbeurteiler seine gegenüber dem Votum des Erstbeurteilers sowohl in der Gesamtbewertung als auch in Einzelmerkmalen abweichende Einschätzung der dienstlichen Leistungen des Antragstellers ausweislich der Stellungnahme vom Juni 2009 mit dem Erstbeurteiler erörtert und sie hinreichend plausibel begründet. Die inhaltlichen Anforderungen an die Begründung der Zweitbeurteilung orientieren sich an der sich aus Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 1 Beurteilungs-VV ergebenden Verantwortlichkeit des Zweitbeurteilers für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe. Demnach muss die Begründung deutlich machen, dass die Zweitbeurteilung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen.

Eigene
Erkenntnisse

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, ist die Begründung der Zweitbeurteilung des Antragstellers nicht zu beanstanden. Danach hat sich der Zweitbeurteiler bei seiner Bewertung auf eigene Erkenntnisse zum Leistungs- und Befähigungspotential sowie zur Schwierigkeit des vom Antragsteller wahrgenommenen Dienstpostens gestützt. Auf dieser Grundlage hat er einen einheitlichen Maßstab auf die zur Beurteilung anstehenden Bewerber angewandt. Damit kann der Antragsteller die Begründung des Zweitbeurteilers hinreichend nachvollziehen, zumal der Antragsgegner bei der etwaigen gerichtlichen Überprüfung der Beurteilung auf inhaltliche Einwände des Antragstellers mit - ergänzenden - Erläuterungen reagieren kann.

Schwierigkeit
des Dienst-
postens und
Querver-
gleich

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2008, - 2 A 11028/08.OVG -**

Absenkung
durch
Zweit-
beurteiler

Ausweislich der vorgelegten Beförderungsreihung wurden 12,5 % der Bewerber die höchste und 75 % der Kriminalbeamten (darunter der Kläger) die zweithöchste Bewertungsstufe zuerkannt. Maßstabsverschiebende Änderungen der Beurteilungsgrundlagen sind somit durch die Ausrichtung der Leistungsbenotungen vor allem im Bereich der zweithöchsten Bewertungsstufe („B“) verbunden. Hierdurch wird aber die angefochtene Beurteilung des Klägers nicht rechtsfehlerhaft. Im Gegenteil zeigt der erheblich über dem maßgeblichen Richtwert liegende prozentuale Anteil von Beurteilungen mit der zweithöchsten Bewertungsstufe, dass ein Korrekturbedarf vorhanden war. Diesem Erfordernis entsprechend war der Zweitbeurteiler nicht nur berechtigt, sondern - unter gleichzeitiger Wahrung der für beide Beurteiler geltenden Weisungsungebundenheit - sogar dazu berufen, die Benotungsvorschläge des Erstbeurteilers herabzusetzen. Denn dies entspricht nach Nr. 3.1.5.2 Beurteilungs-VV gerade dem Sinn und Zweck einer derartigen „Überbeurteilung“. Seine danach zulässigerweise vorgenommenen Änderungen hat der Zweitbeurteiler in seiner Stellungnahme vom 23. Mai 2007 sowie in der mündlichen Verhandlung vom 28. November 2008 hinreichend plausibilisiert.

Sinn und
Zweck der
Zweit-
beurteilung

Aufgabe
des Zweit-
beurteilers

Im Gegensatz zum Erstbeurteiler, der den Kläger nur im Vergleich zu den übrigen Kriminalbeamten in der Kriminalinspektion Idar-Oberstein beurteilt hat, legt der Zweitbeurteiler einen Beurteilungsmaßstab an, der sowohl einen Quervergleich auf der - allein maßgeblichen - Ebene des Polizeipräsidiums ermöglicht als auch den Richtwertvorgaben der Beurteilungsvorschriften entspricht. Denn die erhebliche Überschreitung des Orientierungsrahmens im Bereich der zweithöchsten Stufe der Leistungsbewertungen ist, wie dargestellt, offensichtlich. Wenn der Zweitbeurteiler dem durch eine zutreffende Benennung der Anforderungen für die Vergabe einer „Spitzenbewertung“, der wertenden Betrachtung von unmittelbar vor und hinter dem Kläger positionierten „Vergleichsbeamten“ sowie der Berücksichtigung der individuellen Leistung des Klägers Rechnung trägt, kann von einer fehlerhaften Wahrnehmung der Beurteilerkompetenz unter keinem denkbaren Gesichtspunkt gesprochen werden. Diese Vorgehensweise entspricht vielmehr in ganz besonderem Maße den Aufgaben des Zweitbeurteilers, der für die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes verantwortlich ist.

- **OVG R.-P., Urteil, 14.02.1997, - 2 A 13682/95.OVG -**

Die Oberfinanzdirektion war für die Entscheidung über den Abänderungsantrag zuständig. Freilich gilt die Zuständigkeitsbestimmung, die der Dienstherr im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit für die dienstliche Beurteilung selbst trifft, regelmäßig auch für das Verfahren, das sich an einen Antrag des Beamten auf Abänderung einer ihm bereits eröffneten Beurteilung anschließt. Denn dabei handelt es sich rechtlich nur um einen unselbständigen Annex zu dem eigentlichen Beurteilungsverfahren, der in den einschlägigen Richtlinien in aller Regel - so auch hier - nicht besonders geregelt ist.

Zuständigkeit
für Abänderungsantrag
bei Oberfinanzpräsident

Eine eigene Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde für die Entscheidung über den Abänderungsantrag eines Beamten besteht daher nur, wenn entweder deren Befugnis sich aus den Richtlinien ableiten lässt oder aber eine entsprechende, vom Vorschriftengeber gebilligte oder doch geduldete, gefestigte Verwaltungspraxis im Land besteht (OVG R.-P., Urteil vom 16.12.1992 - 2 A 10854/92.OVG -). Der Kläger verkennt aber, dass diese Voraussetzungen hier ohne weiteres erfüllt sind. Nach Nr. 1.9 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung vom 18.01.89 (MBI. S. 59) ist der Oberfinanzpräsident allgemein berechtigt, Beurteilungen nachgeordneter Behördenleiter zu ändern. Wie der Beklagte im Berufungsverfahren nochmals ausdrücklich bekräftigt hat, ist deshalb auch die Zuständigkeit, über nachträgliche Abänderungsanträge der beurteilten Beamten zu entscheiden, bei der Oberfinanzdirektion angesiedelt: Seit jeher sei dies die ständige Praxis in der Steuerverwaltung des Landes. Soweit der Kläger dies mit Nichtwissen bestreitet, kann er damit die Überzeugung des Gerichts, dass der Beklagte einheitlich in der beschriebenen Weise verfährt, nicht erschüttern. ..

Hinweis:

Der Nr. 1.9 der ehemaligen VV vom 18.01.1989 entspricht jetzt Nr. 2.11.1 der Beurteilungs-VV vom 10. März 2003 in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz.

- **OVG R.-P., Urteil, 15.01.1992, - 2 A 11889/91.OVG -**

Abänderung
durch
Oberfinanzpräsident -
Zweitbeurteiler
zulässig

Ferner kann ein Verfahrensverstoß auch darin nicht gesehen werden, dass der Oberfinanzpräsident sich generell für befugt gehalten hat, den letzten Satz des Gesamturteils zu streichen und die Gesamtbewertung in der von dem Vorsteher des Finanzamts erstellten Beurteilung abzuändern. Da das Landesbeamtengesetz und die Laufbahnordnung keine Einzelheiten über das bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung einzuhaltende Verfahren regeln, kann der Dienstherr im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit selbst bestimmen, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Beamten wahrnimmt (st. Rspr.: vgl. grundlegend Urteil des BVerwG vom 17. April 1986, RiA 1986, 214 = NVwZ 1987, 136). Dabei ist er insbesondere auch befugt vorzusehen, dass die vorgesetzte Dienstbehörde die Beurteilung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten abändern darf (st. Rspr. des Senats: vgl. insbesondere Urteile vom 03. Juli 1985 - 2 A 116/84 -, DöV 1985, 931 = DöD 1985, 293; vom 04. Juni 1986 - 2 A 129/85 -, DöD 1986, 253 und vom 21. September 1988 - 2 A 25/88 -).

Beurteilung
in Form der
Abänderung
durch
Zweitbeurteiler

Die Überprüfungscompetenz der vorgesetzten Dienstbehörde kann hierbei insbesondere auch in der Weise ausgestaltet sein, dass diese in Wahrnehmung einer umfassenden Beurteilungsermächtigung ein eigenständiges Urteil darüber abgibt, welche Gesamtbewertung für den Beamten bei Würdigung der auch hier in Rede stehenden Relation zwischen den in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Einzelbewertungen und der Gesamtbewertung angemessen ist (BVerwG, Urteil vom 07.06.1984, NJW 1985, 1095 = DVBl 1984, 1221). In diesem Falle ist das Verfahren zur Beurteilung des Beamten erst mit der Entscheidung über die Abänderung der Gesamtbewertung durch die vorgesetzte Dienstbehörde abgeschlossen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die ursprüngliche, durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten erstellte Beurteilung nur insoweit Bestandteil der endgültigen dienstlichen Beurteilung bleibt, als sie nicht durch die später getroffene Entscheidung des weiteren Dienstvorgesetzten eingeschränkt oder in anderer Weise abgeändert worden ist. Somit ergeben die (Erst-) Beurteilung und die Überprüfungsentscheidung zusammen die dienstliche Beurteilung im Rechtssinne (vgl. das o.a. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 07. Juni 1984 m.w.N.).

- **ebenso zum Abänderungsrecht des Oberfinanzpräsidenten: OVG R.-P., Urteil vom 31.01.1997 - 2 A 13593/95.OVG -**

- **OVG R.-P., Urteil, 09.12.1986, - 2 A 50/86 -**

in: AS RP-SL 21, 97

LS: 1. Beurteilungsrichtlinien können regeln, dass die vorgesetzte Behörde bei Überprüfung der dienstlichen Beurteilung ein eigenständiges Urteil darüber abgibt, welches Gesamturteil für den Beamten auf Grund der Einzelbewertungen angemessen ist.

2. Tragen die eindeutig begründeten Einzelbewertungen das Gesamturteil nicht, kann die vorgesetzte Behörde es unmittelbar selbst entsprechend ändern.

Abänderung
mangels
Schlüssigkeit

In der Rspr. ist seit langem anerkannt, dass die vorgesetzte Dienstbehörde, die den größeren Überblick hat und auf größtmögliche Gleichbewertung bedacht sein muss, die Beurteilung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten gerade auch dann soll abändern dürfen, wenn der unmittelbare Dienstvorgesetzte den gebotenen einheitlichen Beurteilungsmaßstab nicht einhält, indem er ein Gesamturteil erteilt, das bei der gebotenen objektiven Würdigung von seinen eigenen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung nicht getragen wird.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.07.1985, - 2 A 116/84 -**

in: DöD 85, 283 = DöV 85, 931

LS: Tragen die eindeutig begründeten Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung das auf ihnen fußende Gesamturteil nicht, so kann die vorgesetzte Behörde das Gesamturteil [die Note] unmittelbar selbst abändern. Sie ist grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Erstbeurteiler zuvor Gelegenheit zu geben, seine Einzelbewertungen nochmals zu überprüfen.

- **VG Koblenz, Urteil, 29.07.2016, - 5 K 149/16 -**

LS: 1. Die Schulbehörde kann die rechtswidrige dienstliche Beurteilung einer Lehrkraft im Wege der Schulaufsicht aufheben und abändern.

2. Bezugspunkt der Leistungsbewertung in einer dienstlichen Beurteilung ist regelmäßig der jeweilige Beurteilungszeitraum. Für die Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung als *actus contrarius* gilt dasselbe.

3. Die Aufhebung oder Abänderung einer dienstlichen Beurteilung kann regelmäßig nicht mit außerhalb des Beurteilungsraums gezeigten Leistungen des Beamten begründet werden.

Abänderungs-
befugnis
der Schul-
behörde

1. Der Beklagte geht zunächst zutreffend davon aus, dass ihm im Falle einer rechtswidrigen dienstlichen Beurteilung eine Abänderungsbefugnis zukommt. Dabei kann offen bleiben, ob eine solche Befugnis aus den Regelungen über die Schulaufsicht (§ 96 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 Nr. 6, § 97 Schulgesetz [SchulG]) in Verbindung mit Ziff. 2.6.4 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend und das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur vom 8. März 2002 (GAmtsbl. 2002, S. 247) über die Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren (Beurteilungs-VV) folgt oder ob als Rechtsgrundlage für eine Aufhebung als „*actus contrarius*“ zur Beurteilung die Vorschriften der §§ 48, 49 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG i.V.m. § 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz [LVwVfG]) in entsprechender Anwendung heranzuziehen sind (vgl. dazu jüngst BVerwG, Urt. v. 17.03.2016 - 2 A 4.15 -, juris, Rn. 16)

In der Rechtsprechung ist jedenfalls anerkannt dass die Schulaufsicht dazu berufen ist, eine als rechtswidrig erkannte Beurteilung abzuändern und damit zugleich die ursprünglich erstellte Beurteilung aufzuheben (im Ergebnis auch VG Mainz, Urt. v. 26.11.2003 - 7 K 1377/02.MZ -; VG Trier, Urt. v. 13.07.2006 - 1 K 159/06.TR).

Der Beklagte hat seine Entscheidung, wonach die Beurteilung des Klägers wegen eines unzutreffenden Bewertungsmaßstabs rechtswidrig sei, aber auf eine nicht hinreichend tragfähige Entscheidungsgrundlage gestützt.

Der Beklagte hat seine Aufhebungsentscheidung daher maßgeblich auf den am 11. Juni 2015 durchgeführten Unterrichtsbesuch bei dem Kläger gestützt. Dieser Unterrichtsbesuch war aber nicht geeignet, dem Beklagten Erkenntnisse über die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung vom 24. November 2014 zu verschaffen, da er außerhalb des Beurteilungszeitraums erfolgte. Zur Beantwortung der Frage, welche Leistungen der Kläger innerhalb des Beurteilungszeitraums (November 2012 bis November 2014) erbracht hat, gibt daher der Unterrichtsbesuch, der über ein halbes Jahr nach der Erstellung der Beurteilung und etwa einen Monat nach dem Beförderungstermin (18. Mai 2015) lag, nichts her.

Darüber hinaus stellt ein einmaliger Unterrichtsbesuch auch keine hinreichende Tatsachengrundlage für eine Aufhebung der Beurteilung vom 24. November 2014 dar. Nach Ziffer 1.3.2 Beurteilungs-VV muss sich die Beurteilung aus dem Gesamteindruck ergeben, den die oder der Beurteilende durch eingehende Kenntnis von der zu beurteilenden Lehrkraft erworben hat; einzelne Kontakte oder punktuelle Einblicke in die Arbeit der Lehrkraft reichen dagegen nicht aus. Aus diesem Grund führt der Beurteilende für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der Regel mehrere Unterrichtsbesuche durch. Ohne Erfolg macht der Beklagte in diesem Zusammenhang geltend, solange „nur“ die Aufhebung einer Beurteilung im Raum stehe, genüge ein Unterrichtsbesuch, wohingegen im Rahmen der Neubeurteilung ein zweiter Besuch durchgeführt werde.

- **VG Mainz, Urteil, 22.03.1995, - 7 K 1277/94.MZ -**

Abänderungsrecht des Zweitbeurteilers

Ohne Erfolg rügt der Kläger vorliegend, sowohl das Beratungsgremium als auch die Oberfinanzdirektion hätten ihre Kompetenzen überschritten, indem sie den ersten bzw. zweiten Beurteilungsentwurf des unmittelbaren Dienstvorgesetzten beanstandet hätten und diesen zur Überarbeitung der Grundlagen der Beurteilung und des Gesamturteils veranlasst hätten. Entgegen der Auffassung des Klägers waren sowohl das Beratungsgremium als auch der Oberfinanzpräsident bzw. der von ihm beauftragte Beamte zu den diesbezüglichen Beanstandungen befugt. ...

Sowohl das Beratungsgremium als auch der vom Oberfinanzpräsidenten beauftragte Beamte haben vorliegend rechtsfehlerfrei den unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Klägers darauf hingewiesen, dass er einen strengeren Maßstab sowohl bei den Grundlagen der Beurteilung als auch beim Gesamturteil und bei der Gesamtbewertung zugrunde legen müsse. ...

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 18.06.2015, - 1 L 417/15.NW -**

LS: 2. Der Dienstherr muss die dienstliche Beurteilung eines Bewerbers so, wie sie dem Beamten eröffnet wurde, seinen Personalentscheidungen zugrunde legen, solange sie nicht von den hierfür zuständigen Vorgesetzten abgeändert ist.

- **VG Trier, Urteil, 18.11.2014, - 1 K 1522/14.TR -**

LS: 1. Bei einer abweichenden Beurteilung durch den Zweitbeurteiler aus Gründen der Maßstabsgerechtigkeit, muss die Begründung deutlich machen, dass ein Quervergleich gezogen wurde und die Abweichung hierauf beruht.

Es unterliegt damit grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die dienstlichen Beurteilungen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Urteil über einen Beamten stützen will. Diese allgemeinen Begründungserfordernisse erfahren im vorliegenden Fall eine Konkretisierung durch die Bestimmung der Nr. 5.2.2.3 der Verwaltungsvorschrift „Beurteilungen bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und den Struktur- und Genehmigungsdirektionen des Landes Rheinland-Pfalz“ vom 8. Februar 2001 - Beurteilungs-VV - (MinBl., S. 186). Danach gilt:

Zweit-
beurteiler

Der Zweitbeurteiler ist insbesondere für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe unter Beachtung der Richtwerte verantwortlich. Er kann von dem Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers abweichen, wenn er dies zur Gewährleistung gleicher Beurteilungsmaßstäbe unter Beachtung der Richtwerte oder aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungs- oder Befähigungspotential für angezeigt hält. Beabsichtigte Abweichungen sind mit dem Erstbeurteiler zu erörtern. Eine zu den Einzelbewertungen der Leistungsmerkmale, zur Gesamtbewertung der Leistungen und zur Bewertung der Fähigkeiten abweichende Beurteilung ist zu begründen.

Begründung
für
Abweichung

Sie schreibt damit ausdrücklich vor, dass der Zweitbeurteiler eine vom Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers abweichende Beurteilung zu begründen hat. Die inhaltlichen Anforderungen an eine solche Abweichungsbegründung richten sich nach den Aufgaben des Zweitbeurteilers, der insbesondere für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe zu sorgen hat. Bei einer abweichenden Beurteilung durch den Zweitbeurteiler aus Gründen der Maßstabsgerechtigkeit muss die Begründung deutlich machen, dass die Abweichung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 2. November 2009 - 2 B 10863/09.OVG -; 2 B 10817/10.OVG).

Im Rahmen der Überprüfung ist zu beachten, dass die Wahrung des Beurteilungsmaßstabs - mit welchem der Zweitbeurteiler die von ihm vorgenommene Absenkung in der dienstlichen Beurteilung begründet hat - keine eigenständige Beurteilungskategorie bildet. Die Begründung einer dienstlichen Beurteilung muss vielmehr stets einzelfallbezogen sein. Auch in diesem Fall geht es allein um die Leistung, Eignung und Befähigung des betroffenen Beamten, die an dem einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu messen sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 19. August 2004 - 2 B 44.04 -; OVG Koblenz, Beschluss vom 15. September 2014 - 2 B 10647/14 -, Rn. 24).

Quer-
vergleich

Die Zweitbeurteilung wird den vorgenannten Anforderungen der Beurteilungs-VV gerecht. Insbesondere hat der Zweitbeurteiler seine gegenüber dem Votum des Erstbeurteilers abweichende Einschätzung der dienstlichen Leistungen des Klägers nicht formularmäßig (1.) sowie hinreichend plausibel begründet und den erforderlichen Quervergleich gezogen (2.).

- **VG Trier, Urteil, 02.03.2010, - 1 K 692/09.TR -**

Plausibilisie-
rung von
Änderungen
durch Zweit-
beurteiler

Die inhaltlichen Anforderungen an die Begründung der Zweitbeurteilung sind ebenfalls gewahrt. Sie orientieren sich an der sich aus Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 1 Beurteilungs-VV ergebenden Verantwortlichkeit des Zweitbeurteilers für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe. Demnach muss die Begründung deutlich machen, dass die Zweitbeurteilung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen.

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, ist die Wertung der Zweitbeurteilung rechtlich nicht zu beanstanden. Der Zweitbeurteiler hat seiner Bewertung wie oben ausgeführt die in rechtlich nicht zu beanstandender Weise gewonnenen Erkenntnisse des Erstbeurteilers zum Leistungs- und Befähigungspotential der Klägerin und damit die Wertungen des

Einheitlicher Maßstab

Beurteilungsbeitrags der Polizeiinspektion *** zunächst uneingeschränkt zugrunde gelegt. Ferner hat er den Dienstposten der Klägerin beanstandungsfrei unter Berücksichtigung von von der Klägerin nicht angegriffenen Erkenntnisse der AG Personalzumessung in den Blick genommen. Damit war ihm eine Einschätzung der Leistung und Eignung der Klägerin im Vergleich möglich. Auf dieser Grundlage hat er einen einheitlichen Maßstab auf die zur Beurteilung anstehenden Bewerber angewandt.

Einfluss von Richtwerten

Er hat in seinen Stellungnahmen sowie nochmals im Termin zur mündlichen Verhandlung hierzu nachvollziehbar dargelegt, dass die Richtwertvorgaben heruntergebrochen auf die Ebene der PI S** überschritten worden seien. Dies habe zur Folge gehabt, dass im Quervergleich ab Rang 5 der insgesamt 6 mit der Gesamtbewertung B beurteilten Beamten der PI S**, wobei die Klägerin mit ihrem vom Erstbeurteiler erstellten Beurteilungsentwurf unter uneingeschränkter Übernahme der Leistungs- und Befähigungsbewertung der Dienstvorgesetzten der PI *** den Rang 6 eingenommen habe, eine Abwertung auf C, somit auch hinsichtlich der Gesamtbewertung der Leistung und Befähigung der Klägerin, habe erfolgen müssen. Der Zweitbeurteiler bekräftigte im Termin zur mündlichen Verhandlung, dass der Beurteilungsbeitrag der Polizeiinspektion *** ohne Berücksichtigung eines erforderlichen Quervergleichs erstellt worden sei. Damit ist die Begründung des Zweitbeurteilers hinreichend nachvollziehbar und die vorgenommenen Änderungen finden ihre Rechtfertigung in dem erforderlichen Quervergleich (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 06. August 2009).

Quer-
vergleich

- **Nds. OVG, Urteil, 23.05.1995, - 5 L 3277/94 -**

in: ZBR 95, 383 (LS) = Nds. RpfL. 95, 402

LS: Der höhere Dienstvorgesetzte ist im Rahmen seiner Dienstaufsicht befugt, auf die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes hinzuwirken und dienstliche Beurteilungen von Polizeibeamten an die Beurteiler zur Überprüfung zurückzugeben, wenn sie von bestimmten Richtwerten abweichen. Eine bereits eröffnete dienstliche Beurteilung kann noch geändert werden, wenn die Beurteilungsrichtlinien eine Überprüfung durch die vorgesetzte Dienstbehörde vorsehen.

- **OVG NRW, Beschluss, 19.04.2011, - 6 B 35/11 -**

in: ZBR 2011, 355

LS: Auch wenn die Absenkung der dienstlichen Beurteilung eines Polizeibeamten durch den Endbeurteiler auf einen Quervergleich gestützt wird, muss sie nicht „linear“ erfolgen, also weder in Bezug auf alle Haupt- und Submerkmale noch in Bezug auf alle einem Hauptmerkmal zugeordneten Submerkmale gleichmäßig.

Abwe-
chungs-
begründung

Der mögliche Inhalt der Abweichungsbegründung wird zwar nicht ausschließlich, jedoch ausschlaggebend von dem Grund bestimmt, der den Endbeurteiler zu einer abweichenden Beurteilung veranlasst. Liegt dieser in einer anders lautenden Bewertung allein des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils des beurteilten Beamten, z.B. in Bezug auf Äußerungen zu einzelnen Submerkmalen, so muss dies der Wahrheit gemäß in der Abweichungsbegründung deutlich werden. Die Abweichungsbegründung wird sich in diesem Fall auf die individuellen Besonderheiten des Einzelfalles beziehen, also insoweit konkret und singulär sein.

Einzelfall-
übergreifende
Über-
legungen

Liegt der Grund für die Abweichung hingegen vorrangig in einzelfallübergreifenden Erwägungen, so muss die Abweichungsbegründung diesen Aspekt in den Mittelpunkt stellen. Allgemeine Erwägungen führen zwangsläufig zu einer Abstrahierung vom Einzelfall und finden sich wegen ihrer fallübergreifenden Relevanz ebenso zwangsläufig in ähnlicher oder gleicher Wortwahl auch in den Beurteilungen anderer Beamter wieder. Trotz des formelhaften Eindrucks,

den eine solche Abweichungsbegründung hinterlassen kann, folgt daraus kein rechtlich relevantes Begründungsdefizit.

Datenschutz,
Benennung
von Ver-
gleichsfällen

In welchem Umfang der Endbeurteiler seine allgemeinen Erwägungen darzulegen hat, hängt unter anderem davon ab, inwieweit dies ohne Verletzung der rechtlichen Interessen Dritter zu bewerkstelligen ist. Es wäre unzulässig, konkrete Angaben zu bestimmten vergleichbaren Beamten in die Begründung aufzunehmen; hierin läge eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu Lasten dieser Beamten und auch des in Nr. 11 BRL normierten Gebots der vertraulichen Behandlung dienstlicher Beurteilungen (OVG NRW, Beschlüsse v. 13.12.1999 - 6 A 3593/98 -, DöD 2000, 266 und vom 10.06.2010 - 6 A 534/08).

Keine lineare
Absenkung
aller
Merkmale

Aus alledem ist entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht zu schließen, dass die ausweislich der beigelegten Begründung auf einen Quervergleich gestützte Absenkung der dienstlichen Beurteilung durch den Endbeurteiler in Bezug auf alle Haupt- und Submerkmale oder alle einem Hauptmerkmal zugeordneten Submerkmale gleichmäßig erfolgen müsste, und zwar weder in der Weise, dass die Absenkung stets um den gleichen Wert (OVG NRW, Urteil vom 16.12.2009 - 6 A 1369/07), noch in der Weise, dass sie stets auf den gleichen Wert erfolgen müsste.

• **OVG NRW, Urteil, 18.08.2008, - 6 A 395/06 -**

in: IöD 2009, 98 = DVBI 2009, 61 = ZBR 2009, 133 = RiA 2009, 84 (LS) = DöV 2009, 211 (LS)

LS: 1. Es ist maßstabswidrig, wenn der Endbeurteiler die Herabstufung einer Beurteilung darauf stützt, dass die Anforderungen der im Bezirksdienst der Polizei zu bewältigenden Regelaufgaben eine überdurchschnittliche Beurteilung regelmäßig nicht zulassen.

2. Ist das Kriterium „Mitarbeiterführung“ nicht Gegenstand der Beurteilung, ist es systemwidrig, die Herabstufung der Beurteilung auf die fehlende Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum zu stützen.

Notenabsen-
kung durch
Endbeurteiler

Es ist im Grundsatz zwar unbedenklich, wenn der Endbeurteiler - wie hier - mit Blick auf die Einhaltung der in Ziffer 8.2.2 der Beurteilungsrichtlinien im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen vorgesehenen Richtsätze für Spitzennoten im Bereich von 4 und 5 Punkten Notenabsenkungen vornimmt. Der Endbeurteiler allein hat den erforderlichen Überblick über die gesamte Vergleichsgruppe, der die Anwendung gleicher Maßstäbe sicherstellt und die Einhaltung der Richtsätze gewährleistet.

Die hier vom Endbeurteiler im Rahmen des Quervergleichs angestellten Erwägungen tragen die Herabstufung der Beurteilung des Klägers jedoch nicht.

Der Endbeurteiler hat die Herabstufung unter anderem auf die geringe Verantwortungs-/Entscheidungskompetenz gestützt. Im gerichtlichen Verfahren hat er näher erläutert, dass Bezirksdienstbeamte wie der Kläger zwangsläufig über weniger Verantwortungs- und Entscheidungskompetenz verfügten als andere Angehörige der Vergleichsgruppe. Die darin zum Ausdruck kommende Vorstellung, dass die im Bezirksdienst regelmäßig zu bewältigenden Aufgaben einer Beurteilung im Spitzenbereich entgegenstehen und damit schon für sich gesehen eine Herabsetzung der Beurteilung rechtfertigen, ist maßstabswidrig. Der bei der Beurteilung zugrunde zu legende abstrakte Maßstab muss sich im Ausgangspunkt am Statusamt und den daraus abgeleiteten Anforderungen und nicht an der Funktion, das heißt an dem Tätigkeitsbereich beziehungsweise dem Dienstposten des Beamten orientieren. Anderenfalls wären die Beurteilungen als Mittel der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) ungeeignet.

Maßstab
Statusamt
statt
Funktion

Ausschluss
von
Spitzennoten
für einzelne
Dienstposten

Dabei ist aber eine konkrete Bewertung geboten und ein pauschales Vorgehen zu vermeiden. So ist es nicht mehr sachgerecht, wenn ein bestimmter Kreis von Dienstposten, obwohl er besoldungsrechtlich ebenso bewertet ist wie die anderen Dienstposten der Vergleichsgruppe, von vornherein als von der Vergabe der Spitzennoten ausgeschlossen angesehen wird.

Damit einher geht es, dass die Herabstufung systemwidrig darauf gestützt wurde, der Kläger habe im Beurteilungszeitraum keine Führungsverantwortung inne gehabt. Nach Ziffern 6.1 und 6.2 BRL Pol NRW sind bei der Beurteilung die Hauptmerkmale „Leistungsverhalten“, „Leistungsergebnis“, „Sozialverhalten“ und „Mitarbeiterführung“ zu beurteilen. Eine Beurteilung des Merkmals „Mitarbeiterführung“ ist folgerichtig nur für den Fall vorgesehen, dass der Beamte im Beurteilungszeitraum tatsächlich eine Vorgesetztenfunktion ausgeübt hat. Fehlt es daran, kann eine Herabstufung durch den Endbeurteiler im Wege des Quervergleichs nicht darauf gestützt werden; denn ein Quervergleich, der vergleichbare andere Beamte in den Blick nimmt, kann sich nur auf solche Leistungen beziehen, die überhaupt Gegenstand der Beurteilung sind.

Absenkung
mangels
Führungs-
verant-
wortung

Der Kläger hat keine Führungsfunktion wahrgenommen; folgerichtig ist in seiner Beurteilung das Hauptmerkmal „Mitarbeiterführung“ nicht bewertet worden. Die Herabstufung der Beurteilung durfte deshalb nicht darauf gestützt werden, dass er im Gegensatz zu anderen Beamten in der Vergleichsgruppe keine Führungsverantwortung inne gehabt habe. Dass der Kläger im Beurteilungszeitraum überhaupt nicht versucht haben soll, eine Führungsfunktion zu übernehmen, kann die Herabstufung nicht rechtfertigen. Lässt sich ein Bemühen um Führungsverantwortung nicht feststellen, darf dies jedenfalls nicht - wie hier faktisch geschehen - als unüberwindliches Hindernis für eine überdurchschnittliche Beurteilung behandelt werden.

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2008, - 6 A 1430/07 -**

in: IöD 2008, 172 = ZBR 2008, 323 (LS)

LS: Der mit dem Quervergleich in der Vergleichsgruppe begründeten Absenkung eines Gesamturteils durch den Endbeurteiler muss - was sich bereits aus dem Begriff des Quervergleichs zwingend ergibt - eine vergleichende Betrachtung der Leistung und/oder Befähigung der der Vergleichsgruppe angehörenden Beamten zu Grunde liegen.

Absenkung
der Note
ohne Ände-
rung der Ein-
zelmerkmale

Der Kläger begehrt die Aufhebung einer ihm in einem zweistufigen Verfahren erteilten dienstlichen Beurteilung und eine erneute Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Der Endbeurteiler hatte das Gesamturteil der angefochtenen Beurteilung unter Verweis auf einen Quervergleich innerhalb der maßgeblichen Vergleichsgruppe gegenüber dem Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers um eine Note herabgesetzt, ohne die diesem Beurteilungsvorschlag zu Grunde liegenden Bewertungen der Einzelmerkmale zu ändern. Das VG gab der Klage statt, weil die Beurteilung in sich widersprüchlich und daher rechtswidrig sei.

Widerspruch
Gesamturteil
Einzelmerk-
male

Das VG stützt seine Annahme auf einen unlösbaren Widerspruch zwischen dem Gesamturteil und den Bewertungen der Einzelmerkmale, denn die Gesamtnote für die Leistungsbeurteilung laute auf 4 Punkte, obwohl die neun ihr zu Grunde liegenden Einzelmerkmale siebenmal mit dem Spitzenprädikat 5 Punkte und zweimal mit 4 Punkten bewertet worden seien. Überdies habe der Kläger die bestmögliche Befähigungsbeurteilung erhalten, die nur mit der Gesamtnote 5 Punkte bei der Leistungsbeurteilung korrespondiere. Die Absenkung der Leistungsbeurteilung bei gleichzeitiger Beibehaltung der Befähigungsbeurteilung sei daher in sich widersprüchlich.

Bei den hier in Rede stehenden Einzelbewertungen lässt sich die Absenkung des Gesamturteils auf 4 Punkte nicht erklären.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.02.2007, - 1 A 3345/06 -**

in: IöD 2007, 158 = ZBR 2008, 57

LS: Einzelfall einer durch Überbeurteilung erfolgten Herabsetzung eines Leistungsurteils um zwei Notenstufen (Zusammenfassung der einschlägigen Senatsrechtsprechung).

Einheitliche
Maßstäbe

Auch im Übrigen hat die Klägerin keine Gründe dargelegt, die es dem Präsidenten des Landgerichts L. als höherem Dienstvorgesetzten verwehren würden, im Rahmen der Überbeurteilung von der in der Ausgangsbeurteilung vergebenen Gesamtnote abzuweichen (wird ausgeführt). Hat der höhere Dienstvorgesetzte - wie hier - eine rechtlich verselbständigte Überbeurteilung zu erstellen, so darf er von der Beurteilung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten abweichen, wenn er dies im Interesse der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe für seinen gesamten Dienstbereich als geboten erachtet oder wenn er aufgrund eigener Wahrnehmungen und Eindrücke oder indirekter Erkenntnisquellen im Einzelfall selbst zu einer anderen Einschätzung des Beamten in der Lage ist. Dabei hat er seine Entscheidung plausibel zu machen.

Plausibili-
sierung

Insoweit hat der Senat im Urteil vom 11.02.2004 - 1 A 2138/01 - ausgeführt, dass der abschließende Beurteiler zur Plausibilisierung seines Werturteils in einer Weise verpflichtet ist, die über eine formelhafte Behauptung hinausgeht und die Gründe und Argumente des Dienstherrn für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar macht. Die inhaltlichen Anforderungen an diese Plausibilisierung müssen sich dabei - jedenfalls im Ausgangspunkt - an den Gründen orientieren, die den abschließenden Beurteiler zu einer abweichenden Beurteilung veranlassen haben. Liegt der maßgebliche Grund in einer anders lautenden Bewertung des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils des Beamten, so muss der Dienstherr die entsprechenden Wertungen - wie bei einer im einstufigen Beurteilungsverfahren erstellten Beurteilung auch - durch Angabe von Tatsachen oder zumindest von weiteren (Teil-) Werturteilen plausibel machen, die sich auf die individuellen Besonderheiten des Einzelfalles beziehen. Erfolgt die abweichende Bewertung indes aus einzelfallübergreifenden Erwägungen - wie es hier geschehen ist -, so muss die Plausibilisierung mit Blick auf diesen Aspekt erfolgen.

• **OVG NRW, Beschluss, 10.07.2006, - 1 B 523/06 -**

in: IöD 2007, 90

LS: Zum notwendigen Begründungsumfang von Beurteilungen bei einem Quervergleich im einstufigen Beurteilungsverfahren. (Im Anschluss an OVG NRW, Urteil vom 11.02.2004 - 1 A 2138/01 -, und Beschlüsse vom 25.05.2004 - 1 A 1732/93 - sowie vom 05.05.2006 - 1 B 41/06 -).

Die Beurteilung leidet an dem Mangel der fehlenden Nachvollziehbarkeit ihrer Begründung. Dieser Mangel ergibt sich allerdings nicht schon allein daraus, dass der Beurteiler sowohl von dem Notenvorschlag des Beurteilungsbeitrags als auch von dem Beurteilungsentwurf des Berichterstatters zu Lasten des Ast. abgewichen ist.

Abweichung
von
Vorschlägen

Er kann bei dieser Würdigung - insbesondere unter Berücksichtigung der Leistungen anderer Beamter der Vergleichsgruppe im Rahmen eines sogenannten Quervergleichs - von diesen Vorschlägen abweichen. Aufgrund der Ausgestaltung des Beurteilungssystems ist nach der Abteilungsleiterbesprechung gerade dem Abteilungsleiter als Beurteiler und nicht dem Referatsleiter als Berichterstatter ein vergleichender Überblick über die Tätigkeiten und Leistungen der Beamten der Vergleichsgruppe - nicht nur in seiner eigenen, sondern auch in den anderen Abteilungen - möglich.

Abweichung
ohne
Begründung

Die Frage, welchen Inhalt der von dem seinerzeitigen Referatsleiter erstellte Beurteilungsbeitrag gehabt hat, ist daher nur insoweit von Bedeutung, als die Leistungsbewertung des Beurteilers auf einer unzutreffenden Tatsachengrundlage beruhen könnte, wenn er ohne nachvollziehbare sachliche Gründe von einem anderen Leistungsstand des Ast. ausgegangen ist. Eine derartige "Abweichung" des Beurteilers von den Vorschlägen bzw. Beurteilungsbeiträgen bedarf in der Regel keiner besonderen Begründung. In der Rechtsprechung ist geklärt, dass sich Umfang und Intensität einer Begründung im Beurteilungsverfahren daran ausrichten haben, was angesichts des vorgesehenen Beurteilungsverfahrens überhaupt möglich und zulässig ist (vgl. OVG NRW, DöD 2000, 266).

In dem von der Ag. geschaffenen Beurteilungssystem sind besondere Begründungspflichten, insbesondere für die Abweichung von dem Berichterstattervorschlag, nicht vorgesehen. Dies entbindet den Beurteiler jedoch nicht davon, seine Beurteilung gegebenenfalls im weiteren

(Gerichts)Verfahren - auf substantiierte Einwände des Betroffenen hin - den in der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen entsprechend zu plausibilisieren.

Der Umfang der im Einzelfall gebotenen (nachgeschobenen) Begründung ist dabei von dem Umfang und der Substanz der gegen die Beurteilung erhobenen Einwendungen abhängig. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass das Werturteil des Beurteilers keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Urteil geführt hat, sichtbar wird (vgl. BVerwG, ZBR 2000, 269).

Quer-
vergleich

Die hier von der Ag. abgegebene Begründung, die Endnote beruhe auf dem Quervergleich in der Vergleichsgruppe und der Beurteilungsmaßstab sei für alle Mitarbeiter des M gleich, genügt diesen Anforderungen nicht (wird ausgeführt). Die inhaltlichen Anforderungen an eine Plausibilisierung müssen sich dabei - jedenfalls im Ausgangspunkt - an den Gründen orientieren, die den Beurteiler zu einer abweichenden Beurteilung veranlasst haben. Liegt der maßgebliche Grund in der Bewertung des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils des Beamten, so müssen die entsprechenden Wertungen durch Angabe von Tatsachen oder zumindest von weiteren (Teil-) Werturteilen plausibel gemacht werden, die sich auf die individuellen Besonderheiten des Einzelfalles beziehen. Erfolgt die Bewertung indes aus einzelfallübergreifenden Erwägungen, wie es hier geschehen ist, so muss die Plausibilisierung mit Blick auf diesen Aspekt, z.B. durch die Angabe der Maßstab bildenden Kriterien, erfolgen. Das oben dargestellte, aus den konkreten Einwendungen des Ast. folgende Begründungserfordernis, ist für die - aufgrund des dem Dienstherrn einzuräumenden Beurteilungsspielraums inhaltlich beschränkte - gerichtliche Überprüfung der Beurteilung unerlässlich.

- **OVG NRW, Beschluss, 28.06.2006, - 6 B 618/06 -**

in: 2007, 76

LS : Zu den Plausibilisierungsanforderungen bei einer Abweichung der Endbeurteilung vom Beurteilungsvorschlag des Erstbeurteilers (im Anschluss an OVG NRW, Beschluss vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98 - sowie Urteile vom 29.08.2001 - 6 A 2067/00 - und vom 23.06.2006 - 6 A 1216/04 -).

Abänderung
der Haupt-
und Sub-
merkmale

Der Endbeurteiler verantwortet die dienstliche Beurteilung insgesamt und hat es in der Hand, bei einer Herabsetzung der Bewertung der Hauptmerkmale auch die Bewertung der zugehörigen Submerkmale ausdrücklich zu ändern. Unterlässt er dies und ändert nur die Bewertung der Hauptmerkmale, so muss er den hierdurch entstehenden Widerspruch zur Bewertung der Submerkmale in anderer Weise auflösen. Der Senat hat dies in seinem Urteil vom 23.06.2006 - 6 A 1216/04 - nochmals wie folgt bekräftigt: „Im Ergebnis ist im Interesse der Plausibilität und Vollständigkeit der Beurteilung zu fordern, dass sich der Endbeurteiler, der die Erstbeurteilung hinsichtlich des Gesamturteils abändert, auch zu den Benotungen der nachgeordneten Einzelmerkmale äußert. Ob er dabei die Bewertung dieser Merkmale im Einzelnen dem von ihm vergebenden Gesamturteil anpasst oder die erforderliche Anpassung in einer sonstigen geeigneten Weise - etwa durch entsprechende allgemeine Aussagen zu den Benotungen der Einzelmerkmale in der Abweichungsbegründung - herbeiführt, bleibt ihm überlassen.“

Änderung
von
Gesamt-
urteil und
Einzelmerk-
male

Quer-
vergleich

Im vorliegenden Fall hat der Endbeurteiler eine solche - sich auch auf die Bewertung der Submerkmale erstreckende - Abweichungsbegründung nicht abgegeben. Vielmehr verweist er in seiner Abweichungsbegründung lediglich auf einen von ihm vorgenommenen „Quervergleich mit den Beamten im gleichen statusrechtlichen Amt“. Dies reicht jedoch nicht aus.

Abwei-
chungs-
begründung

In der Rspr. des Senats ist geklärt, dass sich Umfang und Intensität der so genannten Abweichungsbegründung daran auszurichten haben, was insoweit angesichts des vorgesehenen Beurteilungsverfahrens überhaupt möglich und zulässig ist. Beruht die Endbeurteilung nicht auf einer abweichenden Bewertung des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils, sondern auf einzelfallübergreifenden Erwägungen, etwa der Korrektur einer zu wohlwollenden oder zu strengen, vom allgemeinen Beurteilungsmaßstab abweichenden Grundhaltung des

Erstbeurteilers und/oder auf einem allgemeinen Quervergleich mit den Beurteilungen der weiteren zur Vergleichsgruppe gehörenden Personen unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Richtsätze, muss die Abweichungsbegründung diese Gesichtspunkte in den Mittelpunkt stellen.

- **OVG Saarland, Beschluss, 29.08.1994, - 1 W 30/94 -**

in: DöD 95, 116 = ZBR 95, 88

LS: 3. Der weitere Dienstvorgesetzte kann seine im Rahmen des Überprüfungsverfahrens das Gesamturteil (die Note) des unmittelbaren Dienstvorgesetzten abändernde dienstliche Beurteilung mit dem Hinweis auf die gebotene Aufrechterhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes rechtfertigen.

- **OVG Sachsen, Urteil, 05.04.2005, - 3 B 277/03 -**

in: NVwZ 2006, 222

LS: 3. Die in den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums der Justiz im Rahmen der Überprüfung von dienstlichen Beurteilungen vorgesehene Abänderungsbefugnis des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts ist mit höherrangigem Recht vereinbar und verstößt insbesondere nicht gegen § 38 VwGO.

4. Die Beurteilung des Präsidenten des Verwaltungsgerichts und der hierzu vorgenommene Prüfungsvermerk des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts sind in Sachsen nicht als rechtlich zu trennende Stellungnahmen zu betrachten, sondern bilden erst zusammen die dienstliche Beurteilung im Rechtssinn.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.08.2009, - 1 M 52/09 -**

in: DVBl 2009, 1326 (LS)

LS: Der Zweitbeurteiler ist nach den Beurteilungsrichtlinien des Ministeriums der Justiz des Landes Sachsen-Anhalt vom 23.01.2007 (JMBl. LSA S. 31) befugt, nicht nur das Gesamturteil zu bestätigen oder zu ändern, sondern auch die Bewertung der jeweiligen Einzelmerkmale (Beurteilungsmerkmale).

- Einflussnahme von Vorgesetzten oder Endbeurteiler auf Erstbeurteiler

- **OVG R.-P., Urteil, 19.09.2003, - 2 A 10795/03.OVG -**

Verhältnis
Erst-
beurteiler -
Zweit-
beurteiler

3. Als nicht zutreffend hat sich im Verlauf des Berufungsverfahrens die Annahme des Klägers erwiesen, seine Beurteilung sei verfahrensfehlerhaft zustande gekommen. Der Zweitbeurteiler hat insbesondere keinen unzulässigen Einfluss auf die Abfassung des Beurteilungsvorschlages des Erstbeurteilers genommen. Die Aussage des Zweitbeurteilers vor dem Verwaltungsgericht, er habe sich zunächst informelle Beurteilungsvorschläge der Erstbeurteiler übergeben lassen und diese überprüft, trägt eine dahingehende Schlussfolgerung nicht. Die informatorische Befragung des Erstbeurteilers vor dem Senat hat vielmehr deutlich gemacht, dass dieser vom Zweitbeurteiler lediglich auf die bei Bewerbungen um ein Beförderungsamts zu beachtenden strengeren Maßstäbe hingewiesen worden ist. Hiernach hat der Erstbeurteiler seine ursprünglich in den Blick genommene Bewertung nochmals überdacht und ist dementsprechend in seinem Werturteil zu einem von der früheren Beurteilung des Klägers abweichenden Ergebnis gelangt. Nach den weiteren Bekundungen des Erstbeurteilers sind diese Korrekturen im Lichte des strengeren Beurteilungsmaßstabes insbesondere bei den höchsten Beurteilungsmerkmalen angezeigt gewesen, weil gerade hier ein Restzweifel an der Angemessenheit dieser Bewertung nicht habe unterdrückt werden können (vgl. im Einzelnen: Sitzungsniederschrift vom 19. September 2003, S. 3). Diese Ausführungen zeigen - ebenso wie die Erläuterungen, weswegen es trotz der Herabsetzung von insgesamt acht Teilmerkmalen bei dem Gesamtergebnis geblieben ist -, dass der Erstbeurteiler von einem zutreffenden Verständnis des anzuwendenden Bewertungsverfahrens ausgegangen ist. Zugleich verdeutlichen sie, dass von einer starren und allzu schematischen Anwendung der Begrifflichkeiten der Beurteilungsrichtlinien nicht die Rede sein kann.

- **OVG NRW, Beschluss, 24.11.2006, - 6 B 2124/06 -**

in: IöD 2007, 139

LS: Einzelfall einer unzulässigen Einflussnahme von Vorgesetzten im zweistufigen Beurteilungsverfahren auf den Erstbeurteiler mit der Folge, dass dessen Beurteilungsvorschlag nicht mehr unabhängig und weisungsfrei erfolgt ist.

Die Beurteilung des Ast. widerspricht Nr. 9.1 Abs. 3 Satz 1 BRL, wonach der Erstbeurteiler unabhängig zu beurteilen hat und nicht an Weisungen gebunden ist. Nach Nr. 9.1 Abs. 4 Satz 1 BRL muss er zudem nach eigenen Kenntnissen und Erfahrungen beurteilen, was im vorliegenden Fall nicht geschehen ist.

Der Erstbeurteiler hatte laut seiner Stellungnahme von 20.06.2006 zunächst die Absicht, eine Beurteilung des Ast. mit vier Punkten vorzuschlagen. Bevor er seinen Beurteilungsvorschlag erstellte, fand eine Besprechung zwischen den Führungskräften der Polizeiinspektion N. statt, an der auch der Vorgesetzte des Erstbeurteilers beteiligt war. Die Erstbeurteiler nahmen an dieser Besprechung nicht teil. Im Rahmen der Besprechung wurde unter anderem erörtert, wie die Rangfolge der hier maßgeblichen Vergleichsgruppe angehörenden Beamten der Polizeiinspektion N. zu bilden sei und welches Gesamturteil für den einzelnen Beamten jeweils angemessen erscheine.

Festlegungen
in Vor-
gesprächen

Dem Erstbeurteiler wurde später mitgeteilt, dass der Ast. nach dem Ergebnis dieser Besprechung nur drei Punkte bekommen solle. Der Erstbeurteiler erstellte daraufhin den Beurteilungsvorschlag mit einem Gesamturteil von drei Punkten. In der oben erwähnten Stellungnahme vom 20.06.2006 führt er dazu aus: „Als Erstbeurteiler bin ich gemäß der Beurteilungsrichtlinien zwar in meiner Entscheidung frei. Als Führungskraft fühle ich mich jedoch verpflichtet, dem

Loyalität
gegenüber
Beurteilungs-
konferenz

Urteil der Beurteilerkonferenz zu folgen. Aus diesem Grund wurde er - der Ast. - von mir mit der Punktzahl drei beurteilt“.

Der Senat bewertet diesen Sachverhalt - anders als das VG - dahingehend, dass der Erstbeurteiler, nachdem ihm das Ergebnis der oben beschriebenen Besprechung mitgeteilt worden war, den Ast. nicht mehr unabhängig und weisungsfrei beurteilt hat. Die Weisungsgebundenheit oder -freiheit des Erstbeurteilers ist nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern nach den objektiv gegebenen Umständen zu beurteilen (OVG NRW DöD 2000, 161).

Einfluss-
nahme

Die Mitteilung an den Erstbeurteiler, der Ast. solle nur drei Punkte erhalten, stellt sich objektiv als eine Einflussnahme dar, die, selbst wenn sie nicht die Intensität einer Weisung angenommen haben sollte, jedenfalls die Unabhängigkeit des Erstbeurteilers wesentlich tangiert hat und bei diesem den Eindruck entstehen lassen musste, die Endbeurteilung stehe letztlich fest. Dementsprechend hat sich der Erstbeurteiler „verpflichtet“ gefühlt, dem ihm mitgeteilten Urteil zu folgen und dem Teilnehmerkreis der besagten Besprechung als „Beurteilerkonferenz“ eine Autorität zugemessen, die ihm nicht zukam.

Soweit das VG angenommen hat, der Erstbeurteiler habe mit seiner Stellungnahme zum Ausdruck bringen wollen, dass er sich den auf einer breiteren Grundlage gewonnenen Erkenntnissen der Führungsebene der Polizeiinspektion N. nicht verschlossen habe, sondern bereit gewesen sei, den von ihm angelegten Maßstab im Interesse der Gleichbehandlung der Beamten der Vergleichsgruppe zu revidieren, gibt es für diese Annahme keinerlei tatsächliche Anhaltspunkte. In der Stellungnahme ist die Frage des anzulegenden Maßstabes gar nicht angesprochen. Es spricht vielmehr alles dafür, dass der Erstbeurteiler seine eigenen Kenntnisse und Erfahrungen zurückgestellt und das von der Führungsebene der Polizeiinspektion N. als angemessen angesehene Gesamturteil im Falle des Ast. schlicht übernommen hat.

Einfluss
durch
Endbeurteiler
oder andere
Vorgesetzte

Dass die Einflussnahme auf den Erstbeurteiler hier von Vorgesetzten ausgegangen ist, die nicht zugleich Endbeurteiler sind, ist für die Unzulässigkeit der Einflussnahme und die daraus abzuleitende Rechtsfolge ohne Belang. Zwar soll die Bestimmung über die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit des Erstbeurteilers in erster Linie Beeinflussungen durch den Endbeurteiler entgegenwirken (vgl. OVG NRW, ZBR 2001, 338), doch kann auch von einem Vorgesetzten, der nicht Endbeurteiler ist, in unzulässiger Weise Einfluss auf die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit des Erstbeurteilers genommen werden. Verdeutlicht ein Vorgesetzter eine bestimmte Erwartungshaltung, kann dies nach dem objektiven Erklärungsgehalt seiner Äußerungen und in Abhängigkeit von den weiteren Fallumständen auf eine Einflussnahme hinauslaufen, die einer Weisung gleichkommt.

- **OVG NRW, Beschluss, 27.04.2001, - 6 A 4754/00 -**

in: RiA 2001, 249 = NVwZ-RR 2002, 58

LS: 2. Zur Bedeutung der Erstbeurteilung und zur Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit des Erstbeurteilers in einem zweistufigen Beurteilungsverfahren (im Anschluss an die Beschlüsse des Senats vom 13.12.1999 - 6 A 3599/98 -, DöD 2000, 161, und - 6 A 3593/98 -, DöD 2000, 266).

3. Vorgespräche zwischen dem Erst- und dem Endbeurteiler vor Erstellung des Beurteilungsvorschlages dürfen nur dem Ziel dienen, die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe sicherzustellen. In diesem Verfahrensstadium sind sowohl eine Verständigung auf bestimmte Beurteilungen der einzelnen Beamten als auch die Festlegung des Endbeurteilers auf einseitig vorgegebene Beurteilungsergebnisse gleichermaßen rechtswidrig.

4. Die abschließende Beurteilerbesprechung darf nicht durch so genannte Spiegelungskonferenzen von Erstbeurteilern und Behördenleitung vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge unterlaufen werden.

Objektive
Umstände
für Beein-
flussung

Gemäß Nr. 11.2.1 Abs. 5 Satz 1 BRL für den Geschäftsbereich des Innenministeriums in NRW beurteilt der Erstbeurteiler unabhängig; er ist an Weisungen nicht gebunden. Ob seine Entscheidungsfreiheit in einer hiermit nicht zu vereinbarenden Weise eingeschränkt war, richtet sich nicht nach der subjektiven Sicht des Erstbeurteilers, sondern nach den objektiv gegebenen Umständen. Daher führt es entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht schon für sich betrachtet zu einem Rechtsfehler, dass der Erstbeurteiler subjektiv von einer bestimmten Erwartungshaltung der Endbeurteilerin ausgegangen ist und sich davon bei der Erstellung seines Beurteilungsvorschlages hat bestimmen lassen.

Weisung

Bei der von Amts wegen vorzunehmenden Würdigung des Akteninhaltes, auch der vom VG durchgeführten Beweisaufnahme, ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Unabhängigkeit des Erstbeurteilers auch in anderer Form als durch eine Weisung beeinträchtigt werden kann. Dementsprechend hat der Senat entschieden, dass dem Endbeurteiler eine Einflussnahme auf den Erstbeurteiler verwehrt ist, „soweit sie die Intensität einer Weisung annimmt oder sonst dessen Unabhängigkeit tangiert“. (Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98 -, DöD 2000, 161). Verdeutlicht ein Vorgesetzter eine bestimmte Erwartungshaltung, kann dies nach dem objektiven Erklärungsgehalt seiner Äußerungen und in Abhängigkeit von den weiteren Fallumständen auf eine Einflussnahme hinauslaufen, die einer Weisung gleichkommt.

Zur Bedeutung der sinngemäß im Wesentlichen gleich lautenden Bestimmungen in den Beurteilungsrichtlinien im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen vom 25.01.1996 hat der Senat in seinem Beschluss vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98 - a.a.O., ausgeführt:

„Die Wahl eines zweistufigen Verfahrens mit einem nur zu einem Beurteilungsvorschlag berufenen Erstbeurteiler, der den zu Beurteilenden aus eigener Anschauung kennt, und einem Endbeurteiler, der auf die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe und die Einhaltung der Richtsätze besonders verpflichtet ist und als Schlusszeichnender den Ausschlag gibt, soll zwei Prinzipien harmonisieren und möglichst wirkungsvoll zur Geltung bringen: Das Prinzip vollständiger und richtiger Tatsachengrundlage einerseits und dasjenige der durchgängigen Einhaltung gleicher Beurteilungsstandards andererseits. Hieraus leitet sich die Zielrichtung der Bestimmung über die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit des Erstbeurteilers ab. Ihr Adressat ist in erster Linie der Behördenleiter bzw. - sofern insoweit keine Identität besteht - der nächsthöhere Dienstvorgesetzte in seiner jeweiligen Funktion als Endbeurteiler. Ihm soll eine Einflussnahme auf den Erstbeurteiler, jedenfalls soweit sie die Intensität einer Weisung annimmt oder sonst dessen Unabhängigkeit tangiert, verwehrt sein, weil anderenfalls die mit der Zweistufigkeit des Verfahrens bezweckten Ziele gefährdet oder beeinträchtigt werden könnten.“

Unabhängig-
keit des
Erstbeurtei-
lers

Vorgespräche

Vorgespräche zwischen Erstbeurteilern und den ihnen übergeordneten Vorgesetzten, an denen sich - wie im vorliegenden Fall zwangsläufig - auch der Endbeurteiler beteiligen kann, dürfen dem Sinn der ersten Stufe des Beurteilungsverfahrens, dem Endbeurteiler die unverfälschte eigenständige Einschätzung des zu beurteilenden Beamten durch den Erstbeurteiler zu unterbreiten, nicht zuwider laufen. Anderenfalls verfehlt die Erstbeurteilung ihren eigentlichen Zweck. In der ersten Stufe des Beurteilungsverfahrens geht es um die Schaffung einer zutreffenden tatsächlichen Entscheidungsgrundlage durch den Erstbeurteiler. Dem entspricht seine Verpflichtung, zu Beginn des Verfahrens ein Gespräch mit dem zu beurteilenden Beamten zu führen (Nr. 11.1 BRL). In ihm soll das Bild, das der Erstbeurteiler gewonnen hat, mit der Selbsteinschätzung des Beamten abgeglichen werden. Dieser soll außerdem die Möglichkeit haben, die für die Beurteilung wichtigen Punkte darzulegen (vgl. Nr. 11.1 Abs. 1 Satz 2 BRL).

Verständi-
gung vor
Beurteilung

Diese Verfahrensregeln verlieren ihren Sinn, wenn sich End- und Erstbeurteiler bereits vor diesem Gespräch oder sonst vor Erstellung der Erstbeurteilung personenbezogen auf bestimmte Beurteilungen verständigt haben.

Nichts anderes gilt, wenn der Endbeurteiler dem Erstbeurteiler in einem Vorgespräch einseitig seine bereits feststehende Entscheidung mitgeteilt hat. In beiden Fällen wird zudem die Gewährung rechtlichen Gehörs, der das Gespräch des Erstbeurteilers mit dem zu beurteilenden Beamten u.a. dient, zu einer Formalität entwertet. Eine schon feststehende oder bereits weitgehend abgeschlossene Meinungsbildung des Endbeurteilers wird der Beamte bei realistischer Einschätzung nämlich kaum noch beeinflussen können.

Beide Regelungen dienen ersichtlich der Transparenz des Beurteilungsverfahrens und dem weiteren Ziel, die Akzeptanz der (End)beurteilung zu erhöhen.

Beurteiler-
besprechung

Erst die Beurteilerbesprechung nach Nr. 11.2.2 Abs. 4 BRL hat demgegenüber die Aufgabe, den Endbeurteiler (nicht: die Erstbeurteiler) bei der Anwendung einheitlicher Vergleichsmaßstäbe zu unterstützen und leistungsgerecht abgestufte Beurteilungen zu erreichen. Dem widerspricht es, wenn in der Vorbekanntmachung vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge die Beurteilungsabsichten der Erstbeurteiler personenbezogen abgefragt werden und der Endbeurteiler seine Vorstellungen hierzu in einer Weise deutlich macht, die den Erstbeurteilern bereits in diesem frühen Verfahrensstadium den Eindruck vermittelt, die Meinungsbildung des Endbeurteilers sei bereits abgeschlossen, eine abweichende Erstbeurteilung demzufolge zwecklos.

Zu Unrecht beruft sich der Beklagte zur Stützung seiner Auffassung, in den Vorgesprächen dürfe die Beurteilung zwischen Erst- und Endbeurteiler „personenscharf“ abgestimmt werden, auf den Beschluss des Senats vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98.

In jenem Fall hatte nicht der Endbeurteiler, sondern ein ihm nachgeordneter Vorgesetzter der Erstbeurteiler an den Vorgesprächen teilgenommen. In dieser Entscheidung hat das Gericht ausgeführt, dass freiwillige Absprachen zwischen den Erstbeurteilern über eine Rangfolge unter den Beurteilenden zulässig sind, dass der Endbeurteiler hierdurch aber nicht gebunden wird. Weiter heißt es in jener Entscheidung, sollte die Berücksichtigung der Richtsätze bei den Beurteilungsvorschlägen und die Herstellung der Rangfolge auf eine entsprechende Weisung der den Erstbeurteilern übergeordneten Vorgesetzten bzw. der Behördenleitung zurückgehen, sei dies rechtswidrig. An dieser Auffassung ist festzuhalten.

Rangfolge als
Weisung an
Erstbeurteiler

Zu Beginn der Besprechung, die vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge durchgeführt worden war, haben die Regierungspräsidentin als Endbeurteilerin und der Regierungsvizepräsident deutlich gemacht, dass sie bereits in diesem Verfahrensstadium nicht nur auf die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe hinwirken, sondern darüber hinaus Unterschiede zwischen Erst- und Endbeurteilungen möglichst vermeiden wollten. Mit dieser Zielrichtung wurden die für die einzelnen Beamten vorgesehenen Beurteilungen, unter anderem diejenige des Klägers, konkret erörtert. Dabei schlug Abteilungsleiter B., der für den Kläger zuständige Erstbeurteiler, vor, ihm eine Gesamtnote von 4 Punkten zu geben, worauf die Regierungspräsidentin erwiderte, dies nicht mittragen zu können. Weitere argumentative Versuche des Erstbeurteilers, ihre Einstellung zu ändern, hatten keinen Erfolg. Daraufhin hat der Erstbeurteiler keine andere Möglichkeit gesehen, als seinen Beurteilungsvorschlag an die Erwartung der Endbeurteilerin anzupassen. In der nach Vorlage der Erstbeurteilungen durchgeführten Beurteilerbesprechung hat es Diskussionen über die Beurteilungen einzelner Beamter des höheren Dienstes nicht mehr gegeben. Diese Besprechung hat sich auf die Feststellung beschränkt, dass Erst- und Endbeurteilungen übereinstimmen.

Anpassung
der Erst-
beurteilung

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme kann allerdings keine Rede davon sein, dass es sich insoweit - was der Beklagte geltend macht - um eine ergebnisoffene Diskussion gehandelt hat. Mit diesem Verfahren hat die Bezirksregierung den zulässigen Inhalt von Vorgesprächen vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge gemäß Nr. 11.2.1 Abs. 5 und den Gegenstand der ihnen nachfolgenden Beurteilerbesprechung nach Nr. 11.2.2 Abs. 4 BRL rechtswidrig miteinander vermengt.

- **VG Frankfurt, Urteil, 17.12.2012, - 9 K 2941/12.F -**

in: IöD 2013, 67

LS: 3. Werden in einem Beurteilungsverfahren zunächst die Gesamturteile festgelegt, um sie von einer vorgesetzten Behörde prüfen und billigen zu lassen, so kann die nachfolgende Beurteilung der Einzelmerkmale den Anforderungen des § 49 BLV (Inhalt der dienstlichen Beurteilung) nicht mehr entsprechen, da die gesetzlich vorgegebene Reihenfolge genau umgekehrt ist.

7. Beurteilerkonferenzen/Beratungsgremien

- Zulässigkeit
 - Vertraulichkeit
 - Begründung von Empfehlungen
 - Verhältnis Beratungsgremium zum Beurteiler
 - Datenschutz: Personalaktendaten und Sachgebietsleiterkonferenz
-

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200

Beurteiler-
besprechung

Der Erstbeurteiler (Hinweis des Verfassers: entspricht in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz dem Vorsteher) durfte von seinem im Vorfeld der Besprechung mit den Beurteilern zunächst vorgeschlagenen Gesamturteil „hat sich besonders bewährt“ abrücken, nachdem im Gremium ein landesweiter Leistungsvergleich durchgeführt worden war. Ein Beurteilungsvorschlag kann im Verlaufe des Verfahrens jederzeit geändert werden. ... Die Erstbeurteilung und deren Überprüfung durch den Zweitbeurteiler bilden eine Einheit. ...

- **OVG R.-P., Urteil, 17.03.2015, - 2 A 10578/14.OVG -**

in: DöD 2015, 194

LS: Die im Rahmen von regelmäßigen Beförderungsterminen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz stattfindenden Abstimmungsgespräche von Erst- und Zweitbeurteilern und eine dabei festgelegte Rangfolge der Bewerber stehen sowohl mit dem Grundsatz der Weisungsfreiheit von Beurteilern als auch sonst mit übergeordnetem Recht in Einklang, sofern sie nicht zu verbindlichen Vorgaben an die Erstbeurteiler führen (Festhalten an der bisherigen Senatsrechtsprechung).

- **OVG R.-P., Urteil, 13.05.2014, - 2 A 10637/13.OVG -**

in: NVwZ-R 2014, 813 = ZBR 2015, 102 = DöD 2014, 251

Abstimmungs-
gespräche
+
Leistungs-
reihungen

LS: 1. Zur Zulässigkeit von Abstimmungsgesprächen und Beurteilerkonferenzen im Vorfeld einer Beurteilung.

2. Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilern und dabei festgelegte statusamtsbezogene Leistungsreihungen, die der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen, begegnen im Hinblick auf die Weisungsfreiheit eines Beurteilers grundsätzlich keinen Bedenken. Anderes gilt nur dann, wenn diese Vorgehensweise zur Festlegung der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamten führt. Unzulässig ist daher insbesondere eine inhaltlich bis ins Einzelne gehende Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse (vgl. OVG Koblenz, Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11 sowie Urteil vom 19. November 2010 - 2 A 10983/10 -, ZBR 2011, 211; OVG Lüneberg, Beschluss vom 6. Januar 2010 - 5 LA 223/08 -).

1. Nach der Rechtsprechung des Senats begegnen Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilern und dabei festgelegte statusamtsbezogene Leistungsreihungen, die der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen, im Hinblick auf die Weisungsfreiheit eines Beurteilers grundsätzlich keinen Bedenken. Anderes gilt nur dann, wenn diese Vorgehensweise zur Festlegung der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamten führt.

subjektive
Sicht des
Beurteilers

Ob die Entscheidungsfreiheit des Beurteilers dergestalt in einer Weise eingeschränkt wird, richtet sich nicht allein nach der subjektiven Sicht des Beurteilers, sondern auch nach den objektiv gegebenen Umständen. Es führt daher nicht schon für sich gesehen zu einem Rechtsfehler, wenn der Beurteiler subjektiv von einer bestimmten Erwartungshaltung ausgeht und sich davon bei der Erstellung seines Beurteilungsvorschlages bestimmen lässt (OVG R.-P., Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11.OVG; OVG NRW, Beschluss vom 27. April 2001 - 6 A 5754/00; OVG Nds., Beschluss vom 6. Januar 2010 - 5 LA 223/08 -).

An diesen Maßstäben gemessen bestehen hier weder durchgreifende rechtliche Bedenken gegen die der angegriffenen Beurteilung zugrunde liegende Beurteilungs-VV noch gegen ihre Anwendung im konkreten Fall.

Besprechung
der Sachge-
bietsleiter im
Finanzamt

a) Eine unzulässige Einflussnahme auf den Beurteiler ist nicht schon darin zu sehen, dass nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV der Beurteiler zur Vorbereitung der Beurteilung eine gemeinsame Besprechung mit den Sachgebietsleitern abzuhalten hat. Diese Besprechung dient vielmehr erkennbar dazu, dem Beurteiler eine breite Informations- und Erkenntnisgrundlage für die anstehenden Beurteilungen zu verschaffen. Denn als Fachvorgesetzte der zu beurteilenden Beamten sind die Sachgebietsleiter besonders geeignet, dem Beurteiler, d.h. dem Finanzamtsvorsteher (vgl. Nr. 2.6.1 Beurteilungs-VV), Aufschluss über die Leistung und Befähigung der Beamten, auch im Vergleich untereinander, geben zu können. Durch eine solche Besprechung wird dem Ziel einer gleichmäßigen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs (vgl. Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV) Rechnung getragen.

Beurteilungsplan,
Ranking

Eine andere Bewertung ist auch nicht vor dem Hintergrund geboten, dass im Anschluss an die Besprechung ein Beurteilungsplan aufgestellt wird, der eine Gesamtbewertung, die Verwendungsvorschläge sowie die wichtigsten Angaben zur Person und zum Aufgabengebiet der Beamten enthält (N 2.7.3 Beurteilungs-VV). Daraus lässt sich nicht ableiten, dass der Beurteiler an die Einschätzungen der Sachgebietsleiter gebunden ist.

Eigenver-
antwortung
Beurteiler

Wie die Vertreterinnen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nachvollziehbar dargelegt haben, hat der Beurteiler zwar den Inhalt der Besprechung und die dort gewonnenen Erkenntnisse bei der Erstellung des Beurteilungsplans zu berücksichtigen. Er stellt den Beurteilungsplan letztendlich aber in eigener Verantwortung auf.

Vorsteher-
konferenz
in Regionen

Schließlich wird auch durch die Vorsteher-Konferenzen nach Nr. 2.8 Beurteilungs-VV, bei denen es sich um Besprechungen der Dienstvorgesetzten, d.h. der Beurteiler (vgl. Nr. 2.6.1 Beurteilungs-VV), zur Vorbereitung regelmäßiger Beurteilungen handelt, nicht unzulässig in die Beurteilungsfreiheit des Beurteilers eingegriffen. Der Beklagte hat vorgetragen, dass in diesen Konferenzen keine landesweite Leistungsreihung erfolge. Dies ist bereits schon deswegen ohne weiteres nachvollziehbar, weil in den Vorsteher-Konferenzen die Finanzämter in der Regel nach Regionen zusammengefasst werden.

Abstimmungs-
gespräche
zwischen
Beurteilern

Derartige Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilern, die ersichtlich von dem Bemühen getragen sind, auf untereinander vergleichbare, leistungsgerecht abgestufte und somit aussagekräftige Beurteilungen hinzuwirken, erweisen sich als sachgerecht. Dies gilt um so mehr, wenn - wie hier mit landesweit rund 600 Steuerobersekretären -, eine Vielzahl von Beamten eines Statusamtes von unterschiedlichen Beurteilern zu beurteilen ist. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung nämlich erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 2000 - 2 C 9/99).

Der Senat vermag auch nicht zu erkennen, dass die Vorsteher-Konferenzen darauf abzielen, den Beurteiler in seiner Beurteilungskompetenz einzuschränken oder gar die Beurteilung für die einzelnen Beamten verbindlich oder faktisch vorzugeben, bevor der Beurteiler seinen Beurteilungsentwurf erstellt hat. Zwar heißt es in der Nr. 11 der Rundverfügung der OFD zu den regionalen Vorsteher-Konferenzen, es sei gemeinsames Ziel, die vorgesehenen Gesamtbewertungen und Verwendungsvorschläge abschließend und einvernehmlich zu besprechen.

Die Vertreterinnen in der mündlichen Verhandlung haben jedoch eindrücklich ausgeführt, dass die Beurteiler an in der Konferenz besprochene Gesamtbewertungen nicht gebunden seien.

Keine Bindung der Beurteiler

Dies überzeugt vor allem deshalb, weil es sich bei den Besprechungen - wenn sie auch von dem zuständigen Personalreferenten oder einem für das Personalwesen zuständigen ranghöheren Beamten der Besitz- und Verkehrssteuerabteilung geleitet werden - um Besprechungen unter „gleichrangigen“ Beurteilern handelt und daher ersichtlich auf einen Informationsaustausch und die Sicherung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und nicht auf die Festlegung einer Gesamtbewertung ausgerichtet sind. Von einem Beurteilungsverfahren von „oben nach unten“ (vgl. hierzu OVG RP, Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11.OVG kann insofern keine Rede sein.

Beratungsgremium bei OFD

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass nach den Angaben der Vertreterinnen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung Beurteilungsentwürfe, die von denen in der Vorsteher-Konferenz besprochenen Gesamtbewertungen abweichen, dem Beratungsgremium nach Nr. 2.10.1 Beurteilungs-VV vorgelegt werden.

Keine unzulässige Steuerung

Der Senat verkennt nicht, dass dies in Einzelfällen aus Sicht eines Beurteilers zu einer subjektiv empfundenen Bindung an die Besprechungen der Vorsteher-Konferenz führen kann. Dies reicht jedoch für die Annahme einer unzulässigen Vorsteuerung des Beurteilers nicht aus (siehe hierzu OVG RP, Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11.OVG -). Denn auf eine derartige Einflussnahme ist die Beurteilungs-VV nicht angelegt (a.A. Bowitz, ZBR 2014, 145). Die Überprüfung der Beurteilung durch das Beurteilungsgremium, das nur empfehlend tätig wird, dient lediglich der Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe vor der Schlusszeichnung durch den hierfür zuständigen Beamten der OFD (vgl. Nr. 2.10.5, 2.11.1 Beurteilungs-VV).

Das Beurteilungsverfahren, wie es in der Beurteilungs-VV vorgesehen ist, führt nach der Verwaltungspraxis des Beklagten nach alledem nicht zu einer unzulässigen Steuerung des Beurteilers.

- **OVG R.-P., Beschluss, 16.11.2007, - 10 A 10895/07.OVG -**

LS: Wird eine nach den „Richtlinien für die Beurteilung der Beamten und Beamtinnen der Zollverwaltung, der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein, des Zollkriminalamtes und der Bundesvermögensverwaltung (BRZV)“ erstellte Regelbeurteilung im Rechtsbehelfsverfahren aufgehoben, so muss für die erneut zu erstellende Beurteilung nicht wiederum eine Gremiumsbesprechung durchgeführt werden.

- **ebenso zur Zulässigkeit von Beratungskommissionen und vorherigen Beurteilerkonferenzen: OVG R.-P., Urteil vom 13.03.1998 - 2 A 11193/97.OVG -; OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017 - 2 A 10761/17öOVG juris**

- **OVG R.-P., Urteil, 27.02.1997, - 2 A 10456/96.OVG -**

Persönliche Eindrücke Beratungsgremium OFPräs

Deshalb ist auch in den Beurteilungsrichtlinien zur Wahrung gleichmäßiger Maßstäbe die Einschaltung eines Beratungsgremiums und ein Abänderungsrecht des Oberfinanzpräsidenten vorgesehen, ohne dass die betreffenden Entscheidungsträger jeden Beamten aus persönlichen Eindrücken kennen müssten.

- **VG Koblenz, Urteil, 19.10.1995, - 6 K 4675/94.KO -**

Empfehlung
des
Beratungs-
gremiums

Zunächst macht der Kläger zu Unrecht geltend, die Empfehlung des Beratungsgremiums enthalte entgegen Ziffer 1.8 Abs. 5 Satz 2 der für die Beurteilungen von Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung erlassenen Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen vom 18.01.1989 (MinBl. 1989, S. 59) - im Folgenden: BeurRFV - keine ausreichende Begründung. Dabei konnte vorliegend die Frage unerörtert bleiben, ob und gegebenenfalls welche Folgen sich aus einer mangelhaften Begründung der Empfehlung des Beratungsgremiums ergeben. Denn die Stellungnahme des Beratungsgremiums weist eine ausreichende Begründung auf. Diese macht die Einschätzung des Beratungsgremiums deutlich, dass die Leistung und Befähigung des Klägers insgesamt im Vergleich zu allen übrigen Beamten der Besoldungsgruppe A 12 eine Beurteilung mit der Gesamtbewertung „tritt hervor“ noch nicht rechtfertige.

Vergleichs-
fälle

Eine darüber hinausgehende Angabe von Vergleichsfällen bzw. die vom Kläger vermisste Mitteilung, welche der konkreten Beurteilungsgrundlagen die vom Dienstvorgesetzten vorgenommene vorläufige Gesamtbeurteilung nicht tragen würden bzw. welche notwendig seien, um eine für ihn günstigere Gesamtbewertung zu vergeben, ist insoweit nicht erforderlich (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.01.1992 - 2 A 11889/91.OVG).

Hinweis:

Die streitige Empfehlung des Beratungsgremiums lautete:

„Das Beratungsgremium ist nach eingehender Beratung der Auffassung, dass die Leistung und Befähigung des Beamten insgesamt im Vergleich zu allen übrigen Beamten der Besoldungsgruppe A 12 eine Beurteilung mit der Gesamtbewertung „tritt hervor“ noch nicht rechtfertigt. Es empfiehlt daher die Gesamtbewertung „übertrifft die Anforderungen“ und eine entsprechende Neuvorlage der Beurteilung.“

- **VG Mainz, Urteil, 22.03.1995, - 7 K 1277/94.MZ -**

Empfehlun-
gen durch
Zweit-
beurteiler und
Gremium

Ohne Erfolg rügt der Kläger vorliegend, sowohl das Beratungsgremium als auch die Oberfinanzdirektion hätten ihre Kompetenzen überschritten, indem sie den ersten bzw. zweiten Beurteilungsentwurf des unmittelbaren Dienstvorgesetzten beanstandet hätten und diesen zur Überarbeitung der Grundlagen der Beurteilung und des Gesamturteils veranlasst hätten. Entgegen der Auffassung des Klägers waren sowohl das Beratungsgremium als auch der Oberfinanzpräsident bzw. der von ihm beauftragte Beamte zu den diesbezüglichen Beanstandungen befugt. ...

Sowohl das Beratungsgremium als auch der vom Oberfinanzpräsidenten beauftragte Beamte haben vorliegend rechtsfehlerfrei den unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Klägers darauf hingewiesen, dass er einen strengeren Maßstab sowohl bei den Grundlagen der Beurteilung als auch beim Gesamturteil und bei der Gesamtbewertung zugrunde legen müsse. ...

- **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 1204/95.TR -**

Beratungs-
gremium

... Entgegen der von dem Kläger vertretenen Ansicht, liegt auch kein Verstoß gegen das in den zugrundeliegenden Vorschriften über die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung vom 18.01.1989 vorgesehene Verfahren vor. Soweit der Kläger insoweit gerügt hat, dass das Beratungsgremium in die Kompetenz des Vorstehers des Finanzamts eingegriffen habe, geht er in seiner Rechtsansicht fehl. Nach Punkt 1.8 der Verwaltungsvorschrift sind die regelmäßigen Beurteilungen der dort genannten Beamten mit einem Beratungsgremium zu erörtern, wobei die Beratungsgremien durch eine vergleichende Erörterung der Beurteilungsentwürfe dazu beitragen sollen, dass bei den Beurteilungen möglichst gleiche Maßstäbe zugrunde gelegt werden. ...

Änderung
durch
Erst-
beurteiler

... Dieser Verfahrensweise ist vorliegend Rechnung getragen worden. Zwar hat der Vorsteher des Finanzamts ursprünglich einen abweichenden Beurteilungsentwurf in das Gremium eingebracht und erst infolge der dortigen Erörterung verschiedene Punkte abgeändert, doch ist darin keinesfalls eine Ersetzung der Wahrnehmungen des Behördenleiters zu sehen. Vielmehr entspricht es genau dem in der Verwaltungsvorschrift vorgegebenen Verfahren, dass den Behördenleitern durch den Vergleich mit anderen Behörden ein breiter landesweiter Vergleich der Aufgabenbereiche und Leistungen der Beamten der jeweiligen Besoldungsgruppe ermöglicht wird. Wenn sich auf dieser Grundlage -wie vorliegend durch das Erstellen eines neuen Beurteilungsvorschlags dokumentiert - die persönliche Einschätzung des Beurteilers ändert, so ist dies gerade das Ergebnis der von dem Richtliniengeber gewollten Relativierung und Vereinheitlichung der Maßstäbe, nach denen die von den Beamten erbrachten Leistungen zu beurteilen sind.

- **ebenso:**
VG Trier, Urteil vom 12.05.1997 - 1 K 24/96.TR -

- **OVG Hamburg, Beschluss, 03.02.2009, - 1 Bs 2008/08 -**

in: ZBR 2009, 311 = RiA 2009, 179

LS: Zur Wahrung gleicher Beurteilungsmaßstäbe dürfen Beurteilerkonferenzen abstrakte Kriterien anhand von aktuellen Bewertungen und Beurteilungen konkreter Beamter auf ihre Auswirkungen betrachten. Die konkrete Beurteilung darf die Beurteilerkonferenz nicht festlegen.

Sinn der
Beurteiler-
konferenz

Um zu der erforderlichen objektiven Bewertung des einzelnen Beamten zu gelangen und die Vergleichbarkeit der beurteilten Beamten zu gewährleisten, muss soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden. Die Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewandt werden. Um dies zu ermöglichen ist nicht nur die Festlegung auf abstrakte Kriterien der Beurteilung erforderlich, sondern ist es auch zulässig, dass diese abstrakten Kriterien durch Beurteilerkonferenzen anhand von aktuellen Bewertungen und Beurteilungen konkreter Beamter auf ihre Auswirkungen betrachtet werden. Bei einer großen Anzahl von Beurteilungen für Beamte derselben Besoldungsgruppe können dabei auch Erwägungen in den Blick genommen werden, die einer Nivellierungstendenz der Beurteilungen entgegen wirken und für eine hinreichende Spreizung der Beurteilungsergebnisse sorgen sollen.

Keine
konkrete
Beurteilung

Nicht zulässig ist dagegen eine Festlegung der konkreten Beurteilung durch die Beurteilerkonferenz selbst.

Auf ein derartiges - unzulässiges - Verfahren deuten die Angaben des vom Verwaltungsgericht gehörten Zeugen ebenso hin wie Ziffer 5 des „Leitfadens zur Durchführung von Maßstabskonferenzen“ der Antragsgegnerin. Wenn dort niedergelegt wird, „Der Erstbeurteiler teilt seinem Mitarbeiter/seinen Mitarbeitern das jeweils sie betreffende Ergebnis der Maßstabskonferenz mit. Idealerweise nutzt der Erstbeurteiler hierzu das (einmal jährlich zu führende) Leistungs-

und Potenzialgespräch.“, so lässt sich dies schwerlich anders verstehen, als es nach den Angaben des Zeugen offensichtlich tatsächlich gehandhabt worden ist: In der Maßstabskonferenz der Beurteiler wurden die Ergebnisse konkreter Beurteilungen miteinander verglichen und sodann festgelegt, welche Endnoten jeweils in den konkreten Einzelfällen erteilt werden sollten.

Konferenz
ist nicht
Beurteiler

Ein solches Verfahren ist, worauf der Antragsteller mit Recht hinweist, rechtlich deshalb unzulässig, weil damit die höchstpersönliche Bewertung der Leistung und Befähigung durch die Beurteiler in unzulässiger Weise ersetzt wird durch eine Entscheidung der Maßstabskonferenz. Dadurch wirken solche Personen an der Beurteilung mit, die zur Beurteilung nicht berufen sind und auch nicht über die erforderlichen Kenntnisse über den zu Beurteilenden und seine Leistung und Befähigung verfügen. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Maßstabsgerechtigkeit der konkreten Beurteilung obliegt ausschließlich den beiden Beurteilern. Von ihnen subjektiv empfundene oder auch für sie objektiv vorhandene Vorgaben für die Note einer konkreten Beurteilung führen zu einem Beurteilungsfehler (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 29.05.2008, 1 Bs 79/08).

Rechtlich allerdings nicht zu beanstanden ist es, wenn der Beurteiler aufgrund der durch die Maßstabskonferenz gewonnenen Erkenntnisse seine Beurteilung überdenkt und die Bewertungen der von ihm zu beurteilenden Beamten seinerseits dem in der Maßstabskonferenz entwickelten Bewertungsgefüge anpasst. Vorgaben für Bewertungen im Einzelfall bleiben damit aber unzulässig.

- **Nds. OVG, Beschluss, 04.07.2012, - 5 ME 98/12 -**

in: ZBR 2012, 412

LS: Dienstliche Beurteilung - Plausibilitätsgebot -: Die bloße Nennung der mit einem gegenüber dem Statusamt höherwertigen Dienstposten übertragenen Tätigkeiten genügt nicht den Anforderungen an eine plausible Begründung der Beurteilungsgesamtnote.

Der erforderliche Grad an Plausibilität einer dienstlichen Beurteilung muss sich an deren Funktion messen lassen. Sie dient nicht primär dem Beurteilenden, sondern hauptsächlich Dritten - dem Beurteilten zur Einschätzung seiner Aussichten auf eine Beförderung, dem Dienstherrn zur Differenzierung im Rahmen der Auswahlentscheidung und schließlich unterlegenen Bewerbern und den Verwaltungsgerichten zur Prüfung der Auswahlentscheidung. Daraus folgt zwangsläufig, dass sich eine dienstliche Beurteilung nicht auf innere Tatbestände oder nicht dokumentierte „Absprachen mit den übrigen Beurteilern“ stützen kann, sondern aus sich heraus intersubjektiv überprüfbar und diskutierbar sein muss.

- **OVG NRW, Beschluss, 06.12.2010, - 6 A 596/10 -**

in: DöV 2011, 451 (LS) = DVBI 2011, 313 (LS)

LS: 3. das in Nr. 9.2 Abs. 1 Satz 4 BRL Polizei NRW angestrebte Ziel, in der Beurteilerbesprechung leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare Beurteilungen zu erreichen, ist gerade in Fällen der Herabstufung nicht ohne eine hinreichende Kenntnis des individuellen Leistungsbildes des jeweiligen Beamten zu verwirklichen.

Beurteiler-
besprechung,
Zweck,
individuelles
Leistungsbild

Auch die Auffassung des beklagten Landes, dem Richtliniengeber komme es bei der Beurteilerbesprechung, wie die Teilnahme u.a. der Gleichstellungsbeauftragten zeige, mehr auf den vergleichenden Blick an als auf die Fähigkeit, jedes Einzelmerkmal beurteilen zu können, greift zu kurz. Zutreffend ist zwar, dass maßgeblicher Zweck der Beurteilerbesprechung die Herstellung und Anwendung einheitlicher Maßstäbe in der Vergleichsgruppe ist. Dies ist aber ohne eine Betrachtung des individuellen Leistungsbildes, gerade in Fällen der Herabstufung, nicht durchführbar. Folgerichtig verlangt Nr. 9.2 Abs. 1 Satz 3 BRL Pol a.F. auch die Heranziehung personenkundiger Bediensteter.

Soweit das beklagte Land den Eindruck einer zu milden Beurteilungspraxis beim Erstbeurteiler des Klägers ausgemacht haben will, mag dies Anstoß sein, sich mit dessen Beurteilungsvorschlägen vertieft auseinanderzusetzen. Eine Häufung überdurchschnittlicher Beurteilungsvorschläge ist jedoch für sich betrachtet keine hinreichende Grundlage für eine generelle Herabstufung der von diesem Beurteiler stammenden Vorschläge. Entscheidend bleibt allein, wie sich das individuelle Leistungsbild des Beamten im Verhältnis zu den Beamten seiner Vergleichsgruppe darstellt.

- **OVG NRW, Beschluss, 24.11.2006, - 6 B 2124/06 -**

in: IöD 2007, 139

LS: Einzelfall einer unzulässigen Einflussnahme von Vorgesetzten im zweistufigen Beurteilungsverfahren auf den Erstbeurteiler mit der Folge, dass dessen Beurteilungsvorschlag nicht mehr unabhängig und weisungsfrei erfolgt ist.

Die Mitteilung an den Erstbeurteiler, der Ast. solle nur drei Punkte erhalten, stellt sich objektiv als eine Einflussnahme dar, die, selbst wenn sie nicht die Intensität einer Weisung angenommen haben sollte, jedenfalls die Unabhängigkeit des Erstbeurteilers wesentlich tangiert hat und bei diesem den Eindruck entstehen lassen musste, die Endbeurteilung stehe letztlich fest. Dementsprechend hat sich der Erstbeurteiler „verpflichtet“ gefühlt, dem ihm mitgeteilten Urteil zu folgen und dem Teilnehmerkreis der besagten Besprechung als „Beurteilerkonferenz“ eine Autorität zugemessen, die ihm nicht zukam.

- **OVG NRW, Beschluss, 13.12.1999, - 6 A 3593/98 -**

in: DöD 2000, 266 = ZBR 2001, 338 = RiA 2001, 305

LS: Weicht der Endbeurteiler von der Erstbeurteilung ab, so richten sich Umfang und Intensität der vorgeschriebenen Abweichungsbegründung (Nr. 9.2 Abs. 2 BRL) danach, was bei dem vorgesehenen Beurteilungsverfahren überhaupt möglich und zulässig ist; zur Präzisierung dieser Grenzen für die Abweichungsbegründung.

...Ein Rechtsfehler der angegriffenen Beurteilung lässt sich auch nicht aus einer Verletzung der Nr. 9.2 Abs. 2 BRL ableiten. Danach hat, wenn Erst- und Endbeurteilung bei der Bewertung der Hauptmerkmale und des Gesamturteils nicht übereinstimmen, der Schlusszeichnende die abweichende Beurteilung zu begründen. Das ist entgegen der Auffassung des Klägers in hinreichendem Maße erfolgt. Der Polizeipräsident als Endbeurteiler hat hierzu ausgeführt: „Die Änderung von Hauptmerkmal“ (Leistungsergebnis) „und Gesamturteil erfolgte auf Grund eines Quervergleiches der Leistung und Befähigung mit anderen Beamtinnen und Beamten derselben Vergleichsgruppe unter besonderer Berücksichtigung von Diensterfahrung im derzeitigen statusrechtlichen Amt“.

Quer-
vergleich

Formelhafte
Begründung
der
Abweichung
reicht aus

Das reicht aus. Dem Kläger ist zwar darin zuzustimmen, dass diese Begründung formelhaft wirkt und sich nicht mit den Einzelumständen befasst, die im Vergleich mit den anderen Beamten zu der Bewertung des Hauptmerkmals Leistungsergebnis und der Bildung des Gesamturteils von 3 Punkten durch den Polizeipräsidenten führten. Das war aber auch nicht geboten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Umfang und Intensität der durch Nr. 9.2 Abs. 2 BRL vorgeschriebenen Begründung, wenn Erst- und Endbeurteiler bei den Hauptmerkmalen und dem Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung voneinander abweichen, sich daran zu orientieren haben, was bei dem vorgesehenen Beurteilungsverfahren - insbesondere dem wesentlichen Teil der Beurteilerbesprechung nach Nr. 9.2 Abs. 1 BRL - überhaupt möglich und zulässig ist. An diesem der bisherigen Rspr. des Senats, (vgl. OVG NRW, Urteile vom 08.07.1997 - 6 A 6051/95 - und - 6 A 6058/95 -) zugrunde liegenden Ausgangspunkt ist festzuhalten. Der Streitfall gibt Anlass, die diesbezüglichen Erwägungen wie folgt zu präzisieren:

Abweichung
aus
individuellen
Überlegungen

Der mögliche Inhalt der Abweichungsbegründung wird zwar nicht ausschließlich, jedoch ausschlaggebend von dem Grund bestimmt, der den Endbeurteiler zu einer abweichenden Beurteilung veranlasst. Liegt dieser in einer anders lautenden Bewertung allein des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils des beurteilten Beamten, z.B. in Bezug auf Äußerungen zu einzelnen Submerkmalen, so muss dies der Wahrheit gemäß in der Abweichungsbegründung deutlich werden. Es liegt auf der Hand, dass die Abweichungsbegründung sich in diesem Fall auf die individuellen Besonderheiten des Einzelfalls beziehen, also insoweit konkret und singular sein wird.

Über-
greifende
Erwägungen

Liegt der Grund für die Abweichung hingegen vorrangig in einzelfallübergreifenden Erwägungen - z.B. in Ansehung einer zu wohlwollenden oder zu strengen, vom allgemeinen Beurteilungsmaßstab abweichenden Grundhaltung des Erstbeurteilers oder, wie hier, in einem allgemeinen Quervergleich unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Richtsätze -, so muss die Abweichungsbegründung anders ausfallen, nämlich diesen Aspekt in den Mittelpunkt stellen. Allgemeine Erwägungen führen zwangsläufig zu einer Abstrahierung vom Einzelfall und finden sich wegen ihrer fallübergreifenden Relevanz ebenso zwangsläufig in ähnlicher oder gleicher Wortwahl auch in den Beurteilungen anderer Beamter wieder. Trotz des formelhaften Eindrucks, den eine solche Abweichungsbegründung hinterlassen wird, kann daraus ein rechtlich relevantes Begründungsdefizit nicht hergeleitet werden.

Datenschutz,
Vergleichs-
fälle

In welchem Umfang der Endbeurteiler seine allgemeinen Erwägungen darzulegen hat, hängt u.a. davon ab, inwieweit dies ohne Verletzung der rechtlichen Interessen Dritter zu bewerkstelligen ist. Das führt auf die in der Senatsrechtsprechung bereits hervorgehobene Frage nach dem zulässigen Inhalt der Abweichungsbegründung. Dem Beklagten ist darin zuzustimmen, dass es mit dem „Datenschutz“ nicht vereinbar wäre, konkrete Angaben zu bestimmten vergleichbaren Beamten in die Begründung aufzunehmen. Hierin läge eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu Lasten dieser Beamten. Der Senat hält nach Überprüfung seines in den o.a. Urteilen vertretenen Standpunktes daran fest, dass der Endbeurteiler nicht gehalten ist, in einer dienstlichen Beurteilung konkrete Abwägungsvergleiche mit allen anderen Beamten der Vergleichsgruppe oder zumindest mit denjenigen Beamten vorzunehmen, denen er eine entsprechende Punktzahl zuerkannt hat. Dies wäre übrigens auch mit dem in Nr. 11 BRL festgehaltenen Gebot der vertraulichen Behandlung von dienstlichen Beurteilungen nicht zu vereinbaren. Insoweit sind der in Nr. 9.2 Abs. 2 BRL vorgeschriebenen Begründung für eine Abweichung des Endbeurteilers von dem Vorschlag des Erstbeurteilers gewissermaßen systembedingt Grenzen gesetzt. Beruht die Abweichung wie hier einem allgemeinen Quervergleich, der zugleich die Richtsätze nach Nr. 8.2.2 BRL in den Blick nimmt, so muss es folglich sein Bewenden bei der hier vom Endbeurteiler gegebenen Begründung haben.

- **OVG NRW, Urteil, 19.10.1977, - I A 1307/76 -**

Vertraulich-
keit des
Beratungs-
gremiums

Die Vertraulichkeit der Gremiumsbesprechungen und das Fehlen von Protokollen über Ablauf und Inhalt ist nicht zu beanstanden. Derartige Besprechungen sind von ihrer Konzeption her vertraulich, weil ihr Gegenstand die Beurteilung aller Beamten ist, deren Geheimhaltung jeder Beamte beanspruchen kann.

Allein sein Hinweis auf den Grundsatz des rechtlichen Gehörs kann keine Veranlassung dazu geben, den Inhalt der Gremiumsbesprechung weiter aufzuklären. Diesem Grundsatz wird, soweit es um Streitigkeiten über dienstliche Beurteilungen geht, im Allgemeinen hinreichend durch die gemäß § 34 BLV, Nr. 39 BRZV bestehende Verpflichtung des Vorgesetzten Rechnung getragen, die Beurteilung mit dem Beamten zu besprechen.

- **OVG Saarland, Beschluss, 05.01.1999, - 1 Q 204/98 -**

in: NVwZ-RR 2000, 450

LS: Die sachlich begründete Verwendung einzelner Personalaktendaten als Grundlage einer behördeninternen Konferenz zur Vorbereitung dienstlicher Beurteilungen dient Zwecken der Personalverwaltung i.S. des § 108 I 3 SaarlBG.

Sachgebiets-
leiter-
konferenz
Datenschutz

Durchschlagende Fehler des Beurteilungsverfahrens sieht der Kl. in der Art und Weise, wie der damalige Vorsteher des Finanzamtes S. als Erstbeurteiler die Beurteilungsbeiträge der vier Beamten erhoben hat, die während des Beurteilungszeitraums unmittelbare Vorgesetzte des Kl. waren. Er beanstandet insoweit, dass die Erörterung im Rahmen einer gemeinsamen Besprechung mit allen Sachgebietsleitern des Finanzamtes den Schutz persönlicher Daten des Kl. verletzt und die Möglichkeit der Einflussnahme durch solche Sachgebietsleiter eröffnet habe, denen der Kl. nicht unterstellt gewesen sei. Weder die eine noch die andere Erwägung greift durch.

Der Kläger trägt in seinem Berufungszulassungsantrag als Sachverhalt vor, denjenigen Sachgebietsleitern seines Finanzamtes, denen er im Beurteilungszeitraum nicht zugeteilt gewesen sei, seien durch die zur Vorbereitung der dienstlichen Beurteilungen durchgeführte gemeinsame Besprechung mit dem Vorsteher das Prädikat seiner Lehrgangsprüfung an der Verwaltungsschule und die Note seiner unmittelbar vorangegangenen dienstlichen Beurteilung, also leistungsbezogene persönliche Daten bekannt gegeben worden. Dass von solchen Daten in einer der Vorbereitung dienstlicher Beurteilungen dienenden Sachgebietsleiterbesprechung generell kein Gebrauch gemacht werden darf, ist nach der Rechtserkenntnis des Senats nicht ernstlich annehmbar.

Datenschutz
und
Beamtenrecht

Vorab ist dazu festzustellen, dass das Bundesdatenschutzgesetz und das Saarländische Datenschutzgesetz, auf die sich der Kl. erstinstanzlich berufen hat, im gegebenen Zusammenhang nicht einschlägig sind. Auf die Tätigkeit einer öffentlichen Stelle des Landes wie hier des Finanzamtes S. findet das Bundesdatenschutzgesetz laut dessen § 1 II Nr. 2 keine Anwendung, soweit der Datenschutz durch Landesgesetz geregelt ist, und letzteres ist hier durch das Saarländische Datenschutzgesetz (SaarlDSG) und die Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes (SaarlBG) über Personalakten geschehen. Im Verhältnis dieser landesrechtlichen Materien zueinander tritt dann hier auch das Saarländische Datenschutzgesetz zurück, denn laut seinem § 2 III 1 gehen ihm besondere Rechtsvorschriften vor, soweit sie auf die Verarbeitung personenbezogener Daten anzuwenden sind. ...

Personal-
aktendaten

...Die Verwendung einzelner sachbezogener einschlägiger Personalaktendaten als Grundlage für die Besprechung mit den Sachgebietsleitern zur Vorbereitung dienstlicher Beurteilungen hält sich im Rahmen der Personalverwaltung. Die langjähriger Praxis entsprechende Ausgestaltung der Erörterung als Konferenz mit sämtlichen Sachgebietsleitern erleichtert es dem Behördenleiter dabei ganz wesentlich, einen einheitlichen Maßstab für die Beurteilung der Beamten der jeweiligen Besoldungsgruppe innerhalb seines Amtes zu finden. Das rechtfertigt es nach der Auffassung des Senates auch unter Mitberücksichtigung des allgemeinen Gebotes

SGL-
Besprechung

des § 108 I 1 SaarIBG, Personalakten vertraulich zu behandeln, dem doch relativ kleinen und der Amtsverschwiegenheit unterliegenden Kreis der Sachgebietsleiter in dem für die Erörterung erforderlichen Umfang Personalaktendaten der zur Beurteilung anstehenden Beamten zugänglich zu machen.

Im Übrigen wäre für das Klagebegehren nichts gewonnen, wenn die Weitergabe von persönlichen Daten des Kl. an Sachgebietsleiter, denen er im Beurteilungszeitraum nicht unterstellt war, rechtlich zu beanstanden wäre, denn sie wäre nur bei Gelegenheit der Vorbereitung seiner dienstlichen Beurteilung erfolgt, ohne dass eine Kausalität für deren Ergebnis vom Kl. angesprochen oder sonst in Betracht zu ziehen ist.

Sachgebiets-
übergreifen-
der Leis-
tungs-
vergleich

Verfahrensbezogen meint der Kl. zweitens, die Hinzuziehung nicht dienstvorgesetzter Sachgebietsleiter sei sachwidrig, weil die Gefahr bestehe, dass Diskussionsbeiträge derselben sich auf die Beurteilung des einzelnen Beamten - auch zu dessen Nachteil - auswirken. Dem ist entgegenzuhalten, dass es die Pflicht des Erstbeurteilers ist, seinen Beurteilungsvorschlag ausschließlich auf geeignete Beurteilungsgrundlagen zu stützen. Dazu können auch Aussagen von Sachgebietsleitern gehören, denen der Beamte im Beurteilungszeitraum nicht unterstellt war, sofern sie mit diesem dienstlichen Kontakt hatten oder soweit es um den sachgebietsübergreifenden Leistungsvergleich geht.

- **VG Düsseldorf, Urteil, 14.03.2012, - 10 K 6848/11 -**

LS: Freigestellte Personalratsmitglieder haben keinen Anspruch darauf, im Zusammenhang mit einer Beurteilungsfortschreibung Akteneinsicht in die - nicht anonymisierte - Fassung der von der zuständigen Verwaltung gebildeten Vergleichsgruppe zu erhalten.

Beurteilun-
gen von
Kollegen

Dem Kläger ist allerdings zuzugeben, dass ihm derartige Rügen nur schwer möglich sind, weil er nicht Einblick in die dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter und auch nicht ohne Weiteres einen vollständigen Überblick über alle Beamten im Bereich des Hauptzollamtes E1 hat. Dies liegt indessen in der Natur der Sache begründet. Das Beurteilungswesen ist nicht in dem Sinne auf Transparenz angelegt, dass allen Beamten nicht nur ihre eigene dienstliche Beurteilung, sondern auch die dienstlichen Beurteilungen ihrer Kollegen in der Dienststelle bekannt gegeben werden.

Notenspiegel

Der Kläger steht in dieser Hinsicht nicht anders und damit auch nicht schlechter als ein Beamter, dessen tatsächliche dienstliche Leistungen beurteilt worden sind. Wendet sich ein solcher Beamter gegen seine dienstliche Beurteilung, so kann er sich ebenfalls nicht auf eine Anzahl ihm namentlich bekannter Beamter in vergleichbarer Position beziehen, von denen er das Ergebnis ihrer dienstlichen Beurteilung kennt. Ihm ist allenfalls im Sinne eines „Notenspiegels“ bekannt, wie viele Beamte desselben Statusamtes es in seiner Dienststelle gibt und wie sich die Gesamtnoten der Beurteilungen unter diesen Beamten verteilen.

8. Rankinglisten - Beurteilungspläne -

- **OVG R.-P., Urteil, 13.05.2014, - 2 A 10637/13.OVG -**

in: NVwZ-RR 2014, 813 = DöD 2014, 251 = ZBR 2015, 102

LS: 1. Zur Zulässigkeit von Abstimmungsgesprächen und Beurteilerkonferenzen im Vorfeld einer Beurteilung.

2. Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilern und dabei festgelegte statusamtsbezogene Leistungsreihungen, die der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen, begegnen im Hinblick auf die Weisungsfreiheit eines Beurteilers grundsätzlich keinen Bedenken. Anderes gilt nur dann, wenn diese Vorgehensweise zur Festlegung der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamten führt. Unzulässig ist daher insbesondere eine inhaltlich bis ins Einzelne gehende Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse (vgl. OVG Koblenz, Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11 sowie Urteil vom 19. November 2010 - 2 A 10983/10 -, ZBR 2011, 211; OVG Lüneberg, Beschluss vom 6. Januar 2010 - 5 LA 223/08 -).

Besprechung
der Sachge-
bietsleiter im
Finanzamt

a) Eine unzulässige Einflussnahme auf den Beurteiler ist nicht schon darin zu sehen, dass nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV der Beurteiler zur Vorbereitung der Beurteilung eine gemeinsame Besprechung mit den Sachgebietsleitern abzuhalten hat. Diese Besprechung dient vielmehr erkennbar dazu, dem Beurteiler eine breite Informations- und Erkenntnisgrundlage für die anstehenden Beurteilungen zu verschaffen. Denn als Fachvorgesetzte der zu beurteilenden Beamten sind die Sachgebietsleiter besonders geeignet, dem Beurteiler, d.h. dem Finanzamtsvorsteher (vgl. Nr. 2.6.1 Beurteilungs-VV), Aufschluss über die Leistung und Befähigung der Beamten, auch im Vergleich untereinander, geben zu können. Durch eine solche Besprechung wird dem Ziel einer gleichmäßigen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs (vgl. Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV) Rechnung getragen.

Beurtei-
lungsplan,
Ranking

Eine andere Bewertung ist auch nicht vor dem Hintergrund geboten, dass im Anschluss an die Besprechung ein Beurteilungsplan aufgestellt wird, der eine Gesamtbewertung, die Verwendungsvorschläge sowie die wichtigsten Angaben zur Person und zum Aufgabengebiet der Beamten enthält (N 2.7.3 Beurteilungs-VV). Daraus lässt sich nicht ableiten, dass der Beurteiler an die Einschätzungen der Sachgebietsleiter gebunden ist.

Eigenver-
antwortung
Beurteiler

Wie die Vertreterinnen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nachvollziehbar dargelegt haben, hat der Beurteiler zwar den Inhalt der Besprechung und die dort gewonnenen Erkenntnisse bei der Erstellung des Beurteilungsplans zu berücksichtigen. Er stellt den Beurteilungsplan letztendlich aber in eigener Verantwortung auf.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.02.2012, - 6 A 11273/11.OVG -**

LS: 1. Die im Rahmen von regelmäßigen Beförderungsterminen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz stattfindenden Abstimmungsgespräche von Erst- und Zweitbeurteilern und eine dabei festgelegte Rangfolge der Bewerber stehen sowohl mit dem Grundsatz der Weisungsfreiheit von Beurteilern als auch sonst mit übergeordnetem Recht in Einklang, sofern sie nicht zu verbindlichen Vorgaben an die Erstbeurteiler führen (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung, vgl. Urteil vom 15. Dezember 2006 - 2 A 11032/06.OVG).

2. Mit den Grundsätzen eines gestuften Beurteilungsverfahrens ist es nicht vereinbar, wenn der Zweitbeurteiler die beabsichtigten Bewertungen (Einzelnoten) der Leistungs- und Befähigungsmerkmale bei den Erstbeurteilern abfragt und dadurch den Inhalt der dienstlichen Beurteilung faktisch vorsteuert.

Mit diesem gestuften Beurteilungsverfahren - Erstbeurteiler und Zweitbeurteiler - sollen zwei Anforderungen an sachgerechte dienstliche Beurteilungen erfüllt und möglichst wirkungsvoll zur Geltung gebracht werden: Zum einen sind die Tatsachengrundlagen für eine dienstliche Beurteilung zu ermitteln, zum anderen müssen gleiche Beurteilungsmaßstäbe eingehalten werden. Um beide Ziele zu erreichen, ist es wesentliche Aufgabe des Erstbeurteilers, seine - in der Regel unmittelbaren - Kenntnisse von der Befähigung und den Arbeitsergebnissen eines Beamten möglichst umfassend in den Beurteilungsvorgang einzubringen und dem Zweitbeurteiler so eine zutreffende Grundlage für die von ihm vorzunehmende abschließende Beurteilung zu liefern. Der für das Ergebnis der Beurteilung letztlich verantwortliche Zweitbeurteiler (5.2.3 Abs. 4 Beurteilungs-VV) soll dabei zusätzlich vor allem die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe gewährleisten (vgl. Nr. 5.2.3 Abs. 3 Satz 1 Beurteilungs-VV).

Erst- und
Zweitbeur-
teiler

Neben diesen, bereits nach den Beurteilungsrichtlinien vorgegebenen, Gesprächen sind nach der Rechtsprechung des Senats auch weitere Abstimmungsgespräche zwischen dem Zweitbeurteiler und den Erstbeurteilern zulässig. Dabei dürfen auch statusamtsbezogene Leistungsreihungen, wie sie im vorliegenden Fall auf Zweitbeurteilerebene erfolgten, erstellt werden (vgl. Urteil vom 15. Dezember 2006 - 2 A 11032/06.OVG -).

Abstimmungs-
gespräche,
Leistungs-
reihung

Statusamtsbezogene Leistungsreihungen, wenn auch nur auf Ebene des Beratungsteams, werden als solche bereits in den Beurteilungsrichtlinien als zulässig angesehen (vgl. Nr. 5.2.1 Abs. 3 Beurteilungs-VV). Hiervon ausgehend ist darüber hinaus die Bildung einer Rangfolge bei einem Abstimmungsgespräch zwischen dem Zweitbeurteiler und den Erstbeurteilern rechtlich unbedenklich, sofern dies nicht zur Festlegung der Beurteilungen der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamten vorgenommen wird. Sie darf lediglich dazu dienen, leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare Bewertungen zu erhalten. Deshalb ist es zulässig, eine Rangfolge zu bilden, die - unabhängig von Benotungen im konkreten Einzelfall - die Leistungen der zu beurteilenden Beamten ins Verhältnis zueinander setzt und dadurch den Beurteilungsmaßstab vereinheitlicht.

Leistungs-
reihung ohne
Festlegung
der Beurtei-
lung

Derartige Abstimmungsgespräche und die dabei festgelegte Leistungsreihung dienen demnach der von den Beurteilungsrichtlinien als Ziel ausdrücklich vorgegebenen Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe, weil sie dem Erstbeurteiler nochmals die Beurteilungsgrundlagen verdeutlichen und ihm so die Möglichkeit bieten, die Leistungen „seiner“ Beamten maßstabsgerecht einzuordnen. Die Diskussionsbeiträge anderer Erstbeurteiler können zu einer wirklichkeitsnahen Einschätzung der Leistungen der einzelnen Beamten und damit insbesondere zur Verhinderung einer zu wohlwollenden Beurteilungspraxis führen. Dies wiederum dient der von den Beurteilern allgemein zu wahrenden Beurteilungs- und Systemgerechtigkeit. Außerdem bieten die Erörterungen in der Beurteilerkonferenz dem Zweitbeurteiler die Gelegenheit, ausreichende Tatsachengrundlagen für seine abschließenden Beurteilungen zu gewinnen.

Rechts-
widrige
Vorfest-
legungen
durch
Reihung

Allerdings ist die dienstliche Beurteilung eines Beamten dann rechtswidrig, wenn aufgrund der im Abstimmungsgespräch gebildeten Rangfolge die Bewertungen (Noten) der Erstbeurteiler verbindlich festgelegt werden oder die Erstbeurteiler an das Ergebnis der Beurteilerkonferenz faktisch gebunden sind und sie so bei der einzelnen Beurteilung die Gesamtbewertung nicht aus einer Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale, sondern nur unter dem Gesichtspunkt ihrer Vereinbarkeit mit der festgelegten Rangfolge vornehmen (so auch OVG NRW, Beschluss vom 16. April 2002 - 1 B 1469/01 -; OVG Nds., Urteil vom 30. Mai 2007 - 5 LC 44/06 - und Beschlüsse vom 25. Juni 2008 - 5 LA 168/05 - sowie vom 6. Januar 2010 - 5 LA 223/08). Mit den Vorgaben der Richtlinie nicht vereinbar ist deshalb eine inhaltlich bis ins Einzelne gehende Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse, etwa durch die Festlegung von „Punktekorridentoren“ auf Zweitbeurteilerebene und deren Weitergabe an die Erstbeurteiler (vgl. OVG RP, Urteil vom 19. November 2010 - 2 A 10983/10.OVG). Das in den Beurteilungsrichtlinien vorgesehene Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ wird hierdurch gleichsam auf den Kopf gestellt. Für die betroffenen Beamten entsteht so der Eindruck, nicht mehr die dienstliche Be-

urteilung sei Grundlage der Beförderungsentscheidung, sondern eine von den Zweitbeurteilern vorab getroffene Beförderungsentscheidung sei ausschlaggebend für das Beurteilungsergebnis.

Entscheidend sind die objektiven Umstände

Ob die Entscheidungsfreiheit des Erstbeurteilers dergestalt in einer mit den Vorgaben der Nr. 5.1 Satz 1 Beurteilungs-VV nicht zu vereinbarenden Weise eingeschränkt wird, richtet sich nicht nach der subjektiven Sicht des Erstbeurteilers, sondern nach den objektiv gegebenen Umständen (vgl. OVG NW, Beschluss vom 13. Dezember 1999 - 6 A 3599/98 -, DöD 2000, 161). Daher führt es nicht schon für sich gesehen zu einem Rechtsfehler, wenn der Erstbeurteiler subjektiv von einer bestimmten Erwartungshaltung des Zweitbeurteilers ausgeht und sich davon bei der Erstellung seines Beurteilungsvorschlages bestimmen lässt. Anders ist dies allerdings zu werten, wenn sich Erst- und Zweitbeurteiler bereits vor Erstellung der Erstbeurteilung personenbezogen auf bestimmte Beurteilungen bis hin zur Bewertung einzelner Submerkmale, verständigt haben. Es ist deshalb nicht zulässig, noch vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge die Beurteilungsabsichten der Erstbeurteiler personenbezogen abzufragen. Gleiches gilt, wenn der Zweitbeurteiler seine Vorstellungen hierzu in einer Weise deutlich macht, die den Erstbeurteilern bereits in diesem Verfahrensstadium den Eindruck vermittelt, dessen Meinungsbildung sei bereits abgeschlossen, eine abweichende Erstbeurteilung demzufolge zwecklos.

- **OVG R.-P., Urteil, 19.09.2003, - 2 A 10795/03.OVG -**

in: IöD 2004, 62

Ranking-Liste

Weitere Verfahrensfehler sind nicht ersichtlich. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der vom Kläger angenommenen Einflussnahme auf die Beurteilungsvorschläge der Erst- bzw. Zweitbeurteiler durch eine landesweite „Ranking-Liste“. Zuzugeben ist dem Kläger, dass bei einer solchen Festlegung der Leistungsgesamtbewertung vor Erstellung der Beurteilungsvorschläge der Beurteiler in der Tat ein rechtlich relevanter Beurteilungsfehler dargetan wäre (vgl. Beschlüsse des Senats vom 18. August 2000 - 2 B 11434/00. OVG -, 24. August 2000 - 2 B 11374/00.OVG - und 31. August 2001 - 2 A 10283/01.OVG -). So verhält es sich hier jedoch nicht.

Keine Bindung durch Ranking-Liste

Die von der Vorinstanz aufgrund telefonischer Auskünfte als unzulässige Reihungsvorgabe vermutete „Ranking-Liste“ stellt sich nach Vorlage sämtlicher Listen durch den Beklagten als die Gesamtübersicht des Zweitbeurteilers gemäß Nr. 5.2.3 Abs. 4 Beurteilungs-VV dar, die nach Nr. 5.2.4.1 Beurteilungs-VV gemeinsam mit den Beurteilungsentwürfen dem Dienstvorgesetzten vorzulegen sind. Die vom Beklagten in der ersten Instanz gegebene zeitliche Bezugnahme beruht ganz offenbar auf einem Missverständnis in der Einordnung des Begriffes „vor Erstellung“ der Beurteilung, der mit der in Nr. 5.2.3 Abs. 4 Beurteilungs-VV enthaltenen Aussage „vor abschließender Erstellung“ der Beurteilung verwechselt worden ist. Im Übrigen hat auch insoweit die informatorische Befragung des Erstbeurteilers eindrucksvoll gezeigt, dass sich dieser in keiner Weise durch eine wie auch immer aufgefasste Reihung gebunden gesehen hat. Ein unzulässiger Eingriff in die Beurteilungsgrundlagen der über den Kläger gefertigten dienstlichen Beurteilung vom 22. März 2002, durch den einzelne Leistungsergebnisse oder Einzelmerkmale in der Befähigungsbeurteilung vorweggenommen worden sind, erschließt sich dem Senat von daher nicht.

- **OVG R.-P., Beschluss, 31.08.2001, - 2 A 10283/01.OVG –**

Zur Steuerung durch Rankinglisten

Ebenso bedarf es keiner Prüfung, ob sich die Beurteilung des Klägers nicht auch schon deshalb als fehlerhaft erweist, weil sämtliche Beurteilungen zum 15. Januar 2000 nach Maßgabe einer vor Beginn des Beurteilungsverfahrens aufgestellten, beförderungsbezogenen „Rankingliste“ erstellt worden sind. Dies könnte jedenfalls dann zu einem Beurteilungsfehler führen, wenn die gesamte Beurteilung in ihren sämtlichen Leistungs- und Befähigungsmerkmalen über die „Rankingliste“ jeweils in der Weise rechnerisch vorgesteuert wird, dass das Beurteilungsergebnis schließlich den vorab festgelegten Rangplatz bestätigt (vgl. dazu den Senatsbeschluss vom 24. August 2000 - 2 B 11374/00.OVG -).

Hinweis:

Die für den Bereich der Polizei und die dort geltenden Beurteilungsbestimmungen ergangenen Entscheidungen zum Thema Ranking/Quoten geben Anlass auf Folgendes hinzuweisen: die Rangliste nach Nr. 2.7.3 und Nr. 6.1 der Beurteilungs-VV vom 10.03.2003 in der Steuerverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz sind keine strikten Festlegungen in dem Sinne, dass sie die zuständigen Beurteiler binden würden.

Sie stellen lediglich Hilfsmittel für den eigentlichen Beurteilungsprozess durch den Beurteiler dar, ebenso wie Quotenvorgaben auch über- und unterschritten werden können. Eine andere Handhabung hätte die Rechtswidrigkeit der Beurteilungen zur Folge.

- **OVG R.-P., Beschluss, 24.08.2000, - 2 B 11374/00.OVG –**

Ranking-Liste

Im vorliegenden Fall bestehen gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass die fraglichen Anlassbeurteilungen diesen Anforderungen nicht entsprechen. Der Antragsgegner hat selbst vorgetragen, dass zum Zweck der Beförderungsauswahl zunächst eine präsidialweite Rangfolge der in die Auswahl einzubeziehenden Beamten gebildet und erst dann dem einzelnen Beamten eine der jeweiligen Platzziffer entsprechende Beurteilung erteilt wurde. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Vermerk des Leiters des Führungsstabes, Polizeidirektor, vom 17. Mai 2000, in dem es auszugsweise heißt:

„Herr ... wurde auf Präsidialebene anhand seiner Leistungen im Quervergleich eingereiht. Die daraus resultierende Beurteilung entspricht dem rechnerischen Listenplatz und musste folglich so ausfallen wie sie dann auch erstellt wurde. Um es dem Erstbeurteiler (...) zu erleichtern, habe ich ihm (...) verdeutlicht, dass die Berechnung des Listenplatzes auf Präsidialebene im wertenden Gesamtvergleich eine Beurteilung mit CCC Ges. C im Leistungsbereich und 20 x Stufe III und 2 x Stufe IV im Befähigungsbereich ergeben müsse. Diese Vorgabe war also nichts anderes als die reine rechnerische Festlegung des Listenplatzes. (...) Ich habe ihm dazu erklärt, dass er insofern frei ist, wo er innerhalb des rechnerisch Möglichen das Kreuz anbringt. Es muss nur im Ergebnis der Berechnung entsprechen.“

Beurteilung nach Listenplatz

Ebenso deutlich geht aus der Stellungnahme des Zweitbeurteilers vom 05. Juni 2000 hervor, dass die Beurteilung rechnerisch den Listenplatz „als Folge der Pflicht zur Reihung“ erreichen musste und die Beurteiler von einer „Pflicht zur Einhaltung der Quotierung und der Reihung“ ausgingen. Wurde aber nicht etwa nur das Leistungsgesamturteil, sondern die gesamte Beurteilung in ihren sämtlichen Leistungs- und Befähigungsmerkmalen über ein Punktesystem jeweils in der Weise rechnerisch vorgesteuert, dass das Beurteilungsergebnis schließlich den vorab festgelegten Rangplatz bestätigte, war, wie der Antragsteller zu Recht bemerkt, der eigentliche Beurteilungsvorgang praktisch völlig wertlos und überflüssig.

Gewiss macht das neue Beurteilungssystem es mehr noch als das alte notwendig, den einzelnen Beamten in seinem individuellen Leistungs- und Befähigungsbild zu den anderen Beamten der betreffenden Vergleichsgruppe in Beziehung zu setzen und auf der Ebene des Zweitbeurteilers einem Quervergleich zu unterziehen. Nach den im Eilverfahren verfügbaren Erkenntnissen hat der Antragsgegner dieses an sich zulässige Verfahren hier jedoch gewissermaßen von den Füßen auf den Kopf gestellt, indem er vorab eine präsidialweite Rangfolge erstellt und erst dann die dazu „passenden“, die Rangfolge widerspiegelnden Beurteilungen erteilt hat. D i e s e s Verfahren wird durch die Quotierungsvorgabe der neuen Beurteilungsrichtlinie weder erfordert noch gerechtfertigt und wurde in anderen Polizeipräsidiën auch offenbar so nicht praktiziert.

- **OVG R.-P., Beschluss, 18.08.2000, - 2 B 11285/00.OVG - 2 B 11434/00.OVG -**

Beurteilung
nach
Listenplatz

Im vorliegenden Fall bestehen gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass die fraglichen Anlassbeurteilungen diesen Anforderungen nicht entsprechen. Der Antragsgegner hat selbst vorgetragen, dass zum Zweck der Beförderungsauswahl zunächst - auf der Grundlage einer nach Dienstalter sortierten, später freilich modifizierten Liste - eine präsidialweite Rangfolge der in die Auswahl einzubeziehenden Beamten gebildet und erst dann dem einzelnen Beamten eine der jeweiligen Platzziffer entsprechende Beurteilung erteilt wurde. Dabei ist überwiegend wahrscheinlich, dass nicht etwa nur das Leistungsgesamturteil, sondern auch die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale über ein Punktesystem jeweils in der Weise rechnerisch vorgesteuert wurden, dass das Beurteilungsergebnis schließlich den vorab festgelegten Rangplatz bestätigte. Nicht nur wurde diese Vorgehensweise in einem Parallelverfahren ausdrücklich eingeräumt, sondern sie wird auch im vorliegenden Fall durch die äußeren Umstände hinreichend deutlich belegt. Anders lässt es sich nämlich kaum erklären, dass von 28 Kriminalkommissaren immerhin acht absolut identische und in ihrer Gleichförmigkeit schablonenhaft wirkende Leistungsbeurteilungen „B/BBB“ und entsprechend günstige, kaum abgestufte Befähigungsbeurteilungen erhielten, obwohl einige von ihnen nur ein Jahr zuvor aus Anlass des damaligen Beförderungsgeschehens in ihren Leistungen und ihrer Befähigung noch erheblich abweichend eingestuft worden waren.

Das umstrittene Beurteilungsgeschehen lässt sich auch nicht durch den Hinweis auf die schon im Vorgriff auf die neue Beurteilungsrichtlinie der Polizei vom 01. Oktober 1999 (MinBl. Seite 470) eingeführte Quotierungsvorgabe rechtfertigen.

Ranking
durch Zweit-
beurteiler

Gewiss macht das neue Beurteilungssystem es mehr noch als das alte notwendig, den einzelnen Beamten in seinem individuellen Leistungs- und Befähigungsbild zu den anderen Beamten der betreffenden Vergleichsgruppe in Beziehung zu setzen und auf der Ebene des Zweitbeurteilers einem Quervergleich zu unterziehen. Nach den im Eilverfahren verfügbaren Erkenntnissen hat der Antragsgegner dieses an sich zulässige Verfahren hier jedoch gewissermaßen von den Füßen auf den Kopf gestellt, indem er vorab eine präsidialweite Rangfolge erstellt und erst dann die dazu „passenden“, die Rangfolge widerspiegelnden Beurteilungen erteilt hat.

D i e s e s Verfahren wird durch die Quotierungsvorgabe der neuen Beurteilungsrichtlinie weder erfordert noch gerechtfertigt und wurde in anderen Polizeipräsidiën auch offenbar so nicht praktiziert.

- **OVG Saarland, Beschluss, 18.10.2017, - 1 B 564/17 -**

in: IöD 2017, 266

LS: Das im Zuständigkeitsbereich des Landespolizeipräsidiums praktizierte (und vom Gericht gebilligte) Rankingverfahren umfasst die dem Dienstherrn obliegende Ausschärfung der einzelnen Beurteilungen. Der Dienstherr legt schon im Rahmen der Beurteilungsrunde auf der Grundlage eines landesweiten Vergleichs der Leistung und Befähigung aller Beamten der jeweiligen Besoldungsstufe fest, an welche Stelle der Rangfolgeliste der einzelne Beamte gemessen an seinen dienstlichen Leistungen im Beurteilungszeitraum eingereiht wird. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der Zuordnung der erbrachten Leistungen zu den verschiedenen Wertungsstufen, sondern auch in Bezug auf die leistungsgerechte Reihung innerhalb einer Wertungsstufe.

9. Beurteilungsrichtlinien - Beurteilungsbogen

- Zur Auslegung von Beurteilungsrichtlinien

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50

Verwaltungs-
praxis der
Anwendung

Selbst wenn eine Beurteilungsrichtlinie noch nicht in Kraft getreten ist, aber einheitlich für alle Beamten bereits angewendet wird, führt dies nicht zur Fehlerhaftigkeit der dienstlichen Beurteilungen. Denn bei dienstlichen Beurteilungen ist ungeachtet des Wortlauts von Beurteilungsrichtlinien entscheidend, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sind und gleich angewandt werden. Maßgeblich ist die Verwaltungspraxis (BVerwG, Urteile vom 30. April 1981 - 2 C 26.78 -).

- **BVerwG, Urteil, 02.03.1995, - 2 C 17/94 -**

in: ZBR 95, 238

LS: 1. Verwaltungsvorschriften ... sind nicht wie Rechtsvorschriften aus sich heraus, sondern als Willenserklärung unter Berücksichtigung ihrer tatsächlichen Handhabung auszulegen (Bestätigung der ständigen Rechtsprechung, wie Urteil vom 02.02.1995 - BVerwG 2 C 19.94 -).

Zu Unrecht hat das Berufungsgericht die hier einschlägigen Richtlinien wie eine Rechtsnorm aus sich heraus anstatt als Willenserklärung unter Berücksichtigung ihrer dem Willen des Richtliniengebers entsprechenden tatsächlichen Handhabung ausgelegt. ...

Die Richtlinien sind keine Rechtsnorm, sondern eine Verwaltungsvorschrift, durch die sich der Dienstherr selbst bindet, um soweit ihm ein Ermessensspielraum zukommt - entsprechend der Zielsetzung der zugrundeliegenden Rechtsvorschriften eine gleichmäßige Ermessensausübung gegenüber den Betroffenen sicherzustellen. Für ihre Auslegung als Willenserklärung des Dienstherrn kommt es nach der auch im öffentlichen Recht geltenden Regel des § 133 BGB auf den wirklichen Willen des Erklärenden an. Sie entfaltet Außenwirkung für den einzelnen Betroffenen nur mittelbar über dessen in Art. 3 Abs. 1 GG geschütztes Recht, entsprechend der in der „antizipierten Verwaltungspraxis“ zum Ausdruck kommenden Ermessensbindung der Verwaltung gleichmäßig behandelt zu werden. Unter diesem Gesichtspunkt ist daher die Verwaltungsvorschrift gemäß der vom Urheber gebilligten oder doch geduldeten tatsächlichen Verwaltungspraxis auszulegen (stRspr; vgl. etwa BVerwGE 52, 193 [199]; 86, 55; Urteile vom 30.04.1981 - BVerwG 2 C 26.78 -) ...

§ 133 BGB

Tatsächliche
oder
gebilligte
Verwaltungs-
praxis

- **ebenso zur Auslegung von Verwaltungsvorschriften: BVerwG, Urteil vom 10.04.1997 - 2 C 38.95- in: DöV 98, 256; OVG R.-P., Beschluss vom 16.11.2007 - 10 A 10895/07.OVG -; OVG NRW, Urteil vom 07.06.2005 - 6 A 3355/03 - in: IöD 2005, 268.**

- **OVG R.-P., Urteil, 13.05.2014, - 2 A 10637/13.OVG -**

in: NVwZ-RR 2014, 813 = DöD 2014, 251 = ZBR 2015, 102

Dabei ist zu beachten, dass Verwaltungsvorschriften und Beurteilungsrichtlinien nicht wie Rechtsvorschriften aus sich heraus, sondern unter Berücksichtigung nach der tatsächlichen oder gebilligten Verwaltungspraxis auszulegen sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 1995 - 2 C 17/94 -; Beschluss vom 25. Februar 2013 - 2 B 104/11 -).

- **BayVGH, Beschluss, 20.04.2016, - 6 CE 16.331 -**

in: IöD 2016, 191

LS: Hat der Dienstherr Beurteilungsrichtlinien erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen.

- **OVG Bremen, Beschluss, 15.02.2006, - 2 B 377/05 -**

in: ZBR 2007, 141 (LS)

LS: Von Beurteilungsrichtlinien kann ein Dienstherr aus sachlich vertretbaren Gründen abweichen. Maßgebend ist die tatsächlich geübte Praxis.

Beurteilungs- richtlinien keine Rechtsnorm

Die Beurteilungsrichtlinien sind keine Rechtsnormen, sondern lediglich Verwaltungsvorschriften, die unmittelbare Bindungswirkungen nur verwaltungsintern erzeugen. Bei gleichmäßiger Anwendung vermögen sie lediglich über den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG rechtliche (Außen-)Wirkungen zu erzeugen. Die Behörde kann aus sachlich vertretbaren Gründen von ihren Beurteilungsrichtlinien abweichen. Maßgebend ist dann die von der Behörde tatsächlich geübte Praxis. Hieran knüpft das Begehren auf Gleichbehandlung an.

Im vorliegenden Fall hat die Antragsgegnerin im Widerspruchsbescheid sachlich vertretbare Gründe dafür angegeben, dass sie die Beamten W. und G. als zum Aufstieg geeignet angesehen hat, obwohl beide lediglich mit „gut“ beurteilt worden waren (obwohl die Richtlinien die Note „sehr gut“ verlangten).

- **OVG Bremen, Beschluss, 06.06.2003, - 2 B 419/02 -**

in: IöD 2004, 78

LS: 2. Für die rechtliche Bedeutung von Beurteilungsrichtlinien ist entscheidend, wie die Behörde ihre Richtlinien versteht und praktiziert.

- **OVG NRW, Urteil, 28.10.1999, - 12 A 4187/97 -**

in: löD 2000, 113 = DöD 2000, 162

LS: Beurteilungsrichtlinien sind nicht nach ihrem Wortlaut, sondern unter Zugrundelegung der von ihrem Urheber gebilligten oder geduldeten tatsächlichen Verwaltungspraxis auszulegen.

... Die Klägerin und das VG erkennen jedoch, dass Verwaltungsvorschriften als Willenserklärungen der Verwaltung, denen Außenwirkung gegenüber dem einzelnen Bürger - hier dem Beamten - nur mittelbar über den allgemeinen Gleichheitssatz zukommt, nicht wie Rechtsnormen aus sich heraus ausgelegt werden dürfen. Für ihre Auslegung maßgeblich ist vielmehr - allein - die von ihrem Urheber gebilligte oder doch geduldete tatsächliche Verwaltungspraxis (vgl. BVerwG, in ständiger Rechtsprechung, z.B. Urteil vom 02.02.1995 - 2 C 19.94 -, DöD 1995, 135 = DVBl. 1995, 627 m.w.N.). ...

Wie der erkennende Senat bereits entschieden hat, kommt es deshalb bei einem etwaigen Auseinanderfallen von Wortlaut und tatsächlicher Handhabung dieser AV (Allgemeinen Verwaltungsvorschrift) darauf an, ob die abweichende Handhabung dem Willen des Verfassers der Verwaltungsvorschriften entspricht oder doch zumindest von ihm gebilligt wird. ...

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -**

in: DVBl 2007, 1120 (LS)

Entgegen der Auffassung des Klägers besteht gemäß § 40 LVO LSA weder eine gesetzliche Verpflichtung, überhaupt Beurteilungsrichtlinien zu erlassen, noch - im Falle ihres Erlasses - jede Einzelheit des Verfahrens zu regeln.

- **Beurteilungsrichtlinien und Mitbestimmung des Personalrats**

- **BVerwG, Beschluss, 28.07.2006, - 6 P 3.06 -**

in: RiA 2007, 85 = DöD 2007, 136 = PersV 2007, 179

LS: 1. Die Mitbestimmung des Personalrates über Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (§ 65 Abs. 1 Nr. 12 SAPersVG) erstreckt sich nicht auf den Erlass von Beurteilungsrichtlinien.

2. Der Landesgesetzgeber ist weder verfassungsrechtlich noch rahmenrechtlich verpflichtet, den Erlass von Beurteilungsrichtlinien für Beamte und Arbeitnehmer der Mitbestimmung des Personalrates zu unterwerfen.

Im Unterschied zu § 75 Abs. 3 Nr. 9 und § 76 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG sowie den entsprechenden Vorschriften in der Mehrzahl der Landespersonalvertretungsgesetze sind Beurteilungsrichtlinien im Mitbestimmungskatalog der §§ 65 bis 69 SAPersVG nicht enthalten. Dieser Katalog ist abschließend. Denn der Gesetzgeber hat sich bei der Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts weder für eine abstrakt formulierte Generalklausel noch für Regelbeispiele, sondern für eine enumerative Aufzählung einzelner Tatbestände entschieden.

Das Ergebnis, dass Beurteilungsrichtlinien in Sachsen-Anhalt nicht, auch nicht nach § 65 Abs. 1 Nr. 12 SAPersVG, mitbestimmungspflichtig sind, steht mit höherrangigem Recht in Einklang.

Rechtslage in
Sachsen-
Anhalt

- Änderung der Beurteilungsvorschriften im oder nach dem Beurteilungszeitraum

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50

Beurteilungs-
richtlinien
am Stichtag

Eine dienstliche Beurteilung ist einheitlich für den gesamten Beurteilungszeitraum nach neu gefassten Beurteilungsrichtlinien zu erstellen, wenn diese das vorsehen. Dies gilt auch dann, wenn die zu beurteilenden Leistungen zum größten Teil unter Geltung der früheren Beurteilungsrichtlinie erbracht wurden. Maßgebend ist allen, welches Beurteilungssystem zum Beurteilungsstichtag gegolten hat.

Verwaltungs-
praxis der
Anwendung

Selbst wenn eine Beurteilungsrichtlinie noch nicht in Kraft getreten ist, aber einheitlich für alle Beamten bereits angewendet wird, führt dies nicht zur Fehlerhaftigkeit der dienstlichen Beurteilungen. Denn bei dienstlichen Beurteilungen ist ungeachtet des Wortlauts von Beurteilungsrichtlinien entscheidend, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sind und gleich angewandt werden. Maßgeblich ist die Verwaltungspraxis (BVerwG, Urteile vom 30. April 1981 - 2 C 26.78 -).

- **BVerwG, Urteil, 02.03.2000, - 2 C 7.99 -**

in: IöD 2000, 230 = NVwZ - RR 2000, 621 = DöD 2001, 38 = PersV 2001, 277

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen sind auf der Grundlage geänderter Laufbahnbestimmungen einheitlich für den gesamten Beurteilungszeitraum zu erstellen, auch wenn die geänderten Vorschriften im Verlaufe des Beurteilungszeitraumes in Kraft getreten sind.

Beurteilungssystem
am Beurteilungsstichtag

Obgleich die §§ 34, 35 LbVoPol nur mit Wirkung für die letzten Monate des Beurteilungszeitraumes geändert worden sind, war die dienstliche Beurteilung einheitlich für den gesamten Zeitraum nach den neugefassten Bestimmungen zu erstellen. Maßgebend ist allein, welches Beurteilungssystem zum Beurteilungsstichtag gegolten hat (BVerwGE 86, 240, 241 f.).

Rückwirkende
Änderung
zulässig

Bedenken gegen die rückwirkende Änderung der Laufbahnvorschriften bestehen nicht. Die dienstliche Beurteilung mit ihrer auf das übertragene Amt bezogenen Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten dient vor allem dem Vergleich unter den für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens oder für die Verleihung eines Beförderungsamtes in Betracht kommenden Beamten (Art. 33 Abs. 2 GG, § 10 Abs. 1 LBG Rheinland-Pfalz).

Subjektive
Rechte nicht
betroffen

Diese Funktion der dienstlichen Beurteilung ist durch die Änderungsverordnung vom 03.04.1995 nicht beseitigt oder geändert worden. Soweit die Verordnung einen anderen Weg zur Gewinnung eines Urteils über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des zu Beurteilenden vorgesehen, insbesondere die Gruppe der zu bewertenden Persönlichkeitsmerkmale verändert und das obligatorische abschließende Gesamturteil beseitigt hat, wird nicht belastend in Rechtspositionen des Klägers eingegriffen. Ebenso wenig berührt der Verzicht auf ein abschließendes Gesamturteil ein subjektives Recht des Beamten. Seine Rechts- und Pflichtenstellung ergibt sich nicht aus den Vorschriften über die dienstliche Beurteilung, sondern aus dem materiellen Beamtenrecht (vgl. insbesondere § 63 ff. LBG Rheinland-Pfalz). ...

- **ebenso zur Anwendung geänderter Laufbahnbestimmungen: BVerwG, Beschluss vom 15.05.2003 - 1 WB 10.03 - in: ZBR 2004, 395; OVG NRW, Urteil vom 11.06.2003 - 1 A 482/01 - in: IöD 2003, 269**

- **ebenso zur Anwendung des am Beurteilungstichtag geltenden Beurteilungssystems: BVerwG, Beschluss vom 15.11.2006 – 2 B 32.06 -; OVG NRW, Beschluss vom 03.11.2011 - 6 B 1173/11 -**

- **VG Darmstadt, Urteil, 16.03.2012, - 1 K 632/11.DA**

in: IöD 2012, 119 (LS)

Anwendung neuer Richtlinien

Vorliegend ist zunächst darauf hinzuweisen, dass seitens des erkennenden Gerichts hinsichtlich der Anwendung der zum 01.06.2010 in Kraft gesetzten Beurteilungsrichtlinien auch auf den davor liegenden Beurteilungszeitraum 01.02.2007 - 31.01.2010 keine Bedenken bestehen, weil hierdurch sichergestellt wird, dass sowohl sämtliche Zollobererinspektoren einerseits als auch die dieselben (gebündelten) Dienstposten bekleidenden Zollinspektoren und Zollamt-männer andererseits nach identischen Maßstäben beurteilt werden und auf diese Weise die Einheitlichkeit eines Beurteilungsmaßstabes als unabdingbare Voraussetzung für einen sachgerechten Vergleich der Beamten untereinander (siehe hierzu BVerwG, Urteil vom 02.03.2000 - 2 C 7/99) gewährleistet wird.

- Vereinfachte Beurteilung

- **OVG R.-P., Urteil, 31.01.1997, - 2 A 13593/95.OVG -**

... Die angegriffene Beurteilung entspricht in ihrer endgültigen Form den Richtlinien über die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung und der Staatsbauverwaltung - BeurRFV - vom 18.01.1989 (MinBl. S. 59). Nach Ziffer 2.5 BeurRFV wird eine vereinfachte Beurteilung erstellt, wenn die Grundlagen der Beurteilung, das Gesamturteil, die Gesamtbewertung und der Verwendungsvorschlag gegenüber der Vorbeurteilung unverändert bleiben. Dies war bei der dem Kläger abschließend am 01.10.1993 bekannt gegebenen Beurteilung der Fall. Nur diese endgültige Fassung ist die dienstliche Beurteilung, die auch der gerichtlichen Prüfung zugrunde zu legen ist.

- Einheitlicher Beurteilungsbogen auch bei unterschiedlichen Aufgabenbereichen

- **BVerwG, Urteil, 17.04.1986, - 2 C 8.83 -**

in: DVBl. 86, 951

... Die streitige dienstliche Beurteilung ist auch nicht aus dem vom VG angenommenen Grunde rechtswidrig, dass der vorgeschriebene und verwendete Beurteilungsbogen mit seinen 17 einzelnen Beurteilungsmerkmalen auf die beurteilte Lehrtätigkeit des Kl. erheblich weniger passe als auf typische Verwaltungstätigkeiten. Innerhalb des in §§ 40, 41 BLV gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage gestalten und begründen will (vgl. BVerwGE 60, 245 [246 f.]). Beim Erlass von Richtlinien hierüber hat er innerhalb des genannten Rahmens eine weitgehende Gestaltungs- und Ermessensfreiheit (vgl. Urteile vom 30.04.1981 - 2 C 8.79 - und - 2 C 26.78 -).

Unterschiedliche Aufgabenbereiche

Der Dienstherr überschreitet diesen Rahmen nicht schon dadurch, dass er - wie hier - in einer großen Verwaltung trotz sehr unterschiedlicher Aufgabenbereiche einen einheitlichen Beurteilungsbogen mit Beurteilungsmerkmalen vorsieht, die auf manche Aufgabenbereiche in geringerem Maße zutreffen als auf andere, sofern er nicht eine schematische Heranziehung und Gewichtung sämtlicher vorgesehenen Beurteilungsmerkmale, sondern eine sinnvolle Verwertung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Aufgabenbereichs vorschreibt.

...

- **OVG R.-P., Beschluss, 16.06.2003, - 10 A 10682/03 -**

in: IöD 2003, 208

LS: Auch die einfache, in vorgegebenen Bahnen zu verrichtende Tätigkeit eines Amtsboten der Besoldungsgruppe A 4 kann mit einem einheitlichen, in einer großen Verwaltung generell verwendeten, Beurteilungsbogen sachgerecht dienstlich beurteilt werden.

Einheitlicher Beurteilungsbogen

Nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. etwa: BVerwG, DVBl. 1986, S. 951 m.w.N.) unterliegt es innerhalb des in §§ 40, 41 BLV gezogenen Rahmens grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage über Eignung und Leistung des Beamten gestalten und begründen will. Bei Erlass von Richtlinien hierüber hat er innerhalb des genannten Rahmens eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Der Dienstherr überschreitet diesen Rahmen nicht schon dadurch, dass er - wie hier - in einer großen Verwaltung trotz sehr unterschiedlicher Aufgabenbereiche einen einheitlichen Beurteilungsbogen mit Beurteilungsmerkmalen vorsieht, die auf manche Aufgabenbereiche in geringerem Maße zutreffen als auf andere, sofern er nicht eine schematische Heranziehung und Gewichtung sämtlicher vorgesehenen Beurteilungsmerkmale, sondern eine sinnvolle Anwendung des Bogens unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Aufgabenbereichs vorschreibt.

Weglassen einzelner Merkmale

Gemessen an diesen Grundsätzen kann der Senat nicht die behaupteten ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung feststellen. Dabei fällt zunächst auf, dass die Streitbefangene dienstliche Beurteilung nicht sämtliche vorgegebene Einzelmerkmale des Beurteilungsbogens bewertet, sondern mit Blick auf den vom Kläger innegehabten Dienstposten schon eine Auswahl trifft. So fehlt etwa für das Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ in der Leistungsbeurteilung und für das Einzelmerkmal „Führungsfähigkeit“ in der Befähigungsbeurteilung jegliche Aussage. Entsprechendes gilt für die weiteren Merkmale „Schriftlicher Ausdruck“ und „Bürgerfreundliches Verhalten“ im Rahmen der Leistungsbeurteilung.

Qualität
einfacher
Arbeiten

Differen-
zierte Beur-
teilung bei
einfachen
Tätigkeiten

Aber auch bei den verbleibenden und bewerteten Einzelmerkmalen sind Aussagen und Differenzierungen, wie sie der Beurteilungsbogen vorsieht und wie sie hier auch getroffen worden sind, durchaus möglich. Dies macht schon das angefochtene Urteil deutlich, indem es Minder- und Schlechtleistungen des Klägers aufführt, die die getroffenen Bewertungen nach Auffassung des Verwaltungsgerichts plausibel machen. Diese mit zulässigen Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen der Vorinstanz zeigen, dass der Einwand des Klägers nicht zutrifft, ein Amtsbote verrichte eine einfach gelagerte Tätigkeit, die man im Prinzip nur ordnungsgemäß erfüllen könne oder nicht. Vielmehr sind auch nach Auffassung des Senats hier ebenfalls sehr wohl Abstufungen bei der Aufgabenerledigung möglich. Auch solche einfachen Arbeiten kann man unterschiedlich schnell, unterschiedlich zweckmäßig, unterschiedlich richtig, unterschiedlich freundlich, unterschiedlich kollegial usw. verrichten. Darüber hinaus kann eine Rolle spielen, ob der Betreffende für zusätzliche Arbeiten zur Verfügung steht und wie er etwa im Vertretungsfall einsetzbar ist. All dies sind - beispielhaft aufgeführt - Kriterien, die eine unterschiedliche, differenzierte Leistungsbewertung ermöglichen und im Sinne der Gleichbehandlung allen Bediensteten des Dienstherrn auch gebieten. Entsprechendes gilt für die Befähigungsbeurteilung.

Damit erledigt sich auch das Argument des Klägers, bei seiner Tätigkeit habe er keine Gestaltungsfreiheit und keine Möglichkeit, den Arbeitsumfang zu steigern. Wenn dies an sich auch stimmen mag, so kann er doch seine Arbeit zügiger erledigen und dann für andere und weitere Aufgaben zur Verfügung stehen. Damit lässt sich zumindest auf diese Weise der Arbeitsumfang steigern.

- **OVG Saarland, Urteil, 15.01.2014, - 1 A 370/13 -**

in: IöD 2014, 76

LS: Der im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen eingeführte Beurteilungsbogen ist rechtlich nicht zu beanstanden; insbesondere besteht trotz seiner Knappheit hinreichende Möglichkeit, die Beurteilung plausibel zu machen, was ohnehin auch noch im Rahmen eines anschließenden Prozesses geschehen kann.

Das durch die einschlägigen Richtlinien vorgegebene Beurteilungssystem ist geeignet, zu sachgerechten Beurteilungen der Beamten im Geschäftsbereich des saarländischen Min. der Finanzen zu gelangen. Dem steht die Tatsache, dass die zu beurteilenden Beamten teilweise sehr unterschiedliche Funktionen wahrnehmen, nicht entgegen. Der Richtliniengeber hat nämlich Vorsorge getroffen, um trotz unterschiedlicher dienstlicher Tätigkeiten der zu Beurteilenden zu sachgerechten Beurteilungsergebnissen zu gelangen.

- Einverständnis mit der Anwendung von Richtlinien

- **OVG Schleswig- Holstein, Beschluss, 30.07.2008, - 3 MM 4/07 -**

in: NVwZ-RR 2008, 413 (LS)

LS: 1. Erklärt sich eine Rechtspflegerin vor Erstellung einer Regelbeurteilung mit der Anwendung der allgemeinen Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein - BURL - einverstanden, handelt sie in unauflösbarer Weise widersprüchlich, wenn sie nunmehr die Anwendung der BURL beanstandet.

- Abweichung von bisheriger Handhabung des Beurteilungsverfahrens

- **OVG NRW, Beschluss, 29.10.2008, - 6 B 1131/08 -**

in: DöD 2009, 74

LS: Will ein Dienstherr von der Praxis abweichend annehmen, dass eine im Statusamt des Kommissars mit einem Gesamtergebnis von fünf Punkten erteilte Beurteilung, bei der sämtliche Hauptmerkmale ebenfalls mit fünf Punkten bewertet sind, einer im Statusamt des Oberkommissars erteilten Beurteilung entspricht, die mit einem Gesamtergebnis von drei Punkten abschließt und bei der die Hauptmerkmale in der Summe mit zehn Punkten bewertet sind, so muss er dies plausibel erklären.

- Absehen von Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale

- **VG Trier, Urteil, 12.05.2009, - 1 K 117/09.TR -**

Soweit der Kläger schließlich anführt, das Leistungsmerkmal Führungsverhalten sei nicht bewertet, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden. Nach Ziff. 10 der Anlage 5 zu den Beurteilungsrichtlinien ist dieses nur bei den Beamten zu bewerten, die regelmäßig Führungsaufgaben wahrnehmen, wobei eine Abwesenheitsvertretung nicht ausreicht. Dazu hat die Beklagtenvertreterin im Termin zur mündlichen Verhandlung vorgetragen, es entspreche ihrer allgemeinen Verwaltungspraxis, dieses Merkmal bei Inhabern des Dienstpostens eines Betriebstellenleiters in der dienstlichen Beurteilung mangels Führungsverantwortung keiner Bewertung zuzuführen, so dass der Kläger diesbezüglich keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes mit Erfolg geltend zu machen vermag.

Beurteilung
von
Führungs-
verhalten
nur bei Füh-
rungskräften

10. Verhältnis Leistungsbeurteilung - Verwendungsbeurteilung, Verwendungsvorschlag - Gesamtbewertung, Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung, Negativattest

- **BVerwG, Urteil, 28.01.2016, - 2 A 1/14 -**

in: IöD 2016, 110 = ZBR 2016, 379 = NVwZ 2016, 1654

Befähigung
und
Gesamturteil

Es ist auch nicht zu beanstanden, dass die Beklagte bei einer Regelbeurteilung eines Beamten der Bewertung der Befähigungsmerkmale bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils nur eine untergeordnete Bedeutung beimisst.

In Nr. 13 der Beurteilungsbestimmungen-BND ist im Hinblick auf das Gesamturteil ausgeführt, dass, soweit in besonderen Fällen Befähigungen des Mitarbeiters von den Anforderungen des Arbeitsplatzes deutlich abweichen und deshalb in der Leistungsbeurteilung (Nr. 11.5) nicht erfasst sind, anzugeben ist, inwieweit dies Einfluss auf die Bildung des Gesamturteils hat. Ferner ist vorgegeben, dass es eingehend zu begründen ist, sofern die Befähigungsbeurteilung Anlass gibt, für die Bildung des Gesamturteils über die Gesamtnote der Leistungsbeurteilung hinauszugehen.

Befähigungs-
merkmale

Bei den zum „Befähigungsprofil“ zu zählenden Merkmalen wie etwa Auffassungsgabe, Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen, Ideenreichtum, Leistungsbereitschaft oder Lernfähigkeit und -bereitschaft handelt es sich um allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsame Eigenschaften eines Beamten, die - weil nicht auf ein bestimmtes Amt und die hierfür bestehenden Anforderungen bezogen - zur Befähigung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zu zählen sind (BVerfG, Beschluss vom 20. April 2004 - 1 BvR 838/01 u.a. - BVerfGE 122, 147 und vom 26. September 2012 - 2 C 74.10 - BVerwGE 144, 186).

Regel-
beurteilung
Anlass-
beurteilung

Den Befähigungsmerkmalen, die von den Leistungsmerkmalen ohnehin nicht scharf zu trennen sind, kommt bei einer Regelbeurteilung nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Denn eine Regelbeurteilung beschränkt sich anders als eine Anlassbeurteilung, die eine Prognose über die voraussichtliche Bewährung des Bewerbers im angestrebten höheren Statusamt umfasst, auf die Bewertung der im bisherigen Statusamt und auf dem bisherigen Dienstposten erbrachten Leistungen (BVerwG, Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 - BVerwGE 151, 333).

- **BVerwG, Urteil, 19.03.2015, - 2 C 12/14 -**

in: BVerwGE 151, 333 = IöD 2015, 170 = DVBl 2015, 1121 = ZBR 2015, 311 = RiA 2015, 217 = ZTR 2015, 545 = NVwZ 2015, 1686

LS: 4. „Potenzialeinschätzungen“, d.h. nicht auf ein bestimmtes Amt und dessen Anforderungen bezogene Äußerungen zu Befähigungsmerkmalen des Beamten können bei einer Auswahlentscheidung berücksichtigt werden, sie entziehen sich aber einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder Notenvergabe.

5. Das für eine Auswahlentscheidung maßgebliche Gesamturteil der Eignungsprognose muss auf die Anforderungen des zu vergebenden Amtes bezogen sein.

Entgegen der vom Obergerverwaltungsgericht vertretenen Auffassung wäre die Beklagte dabei nicht verpflichtet gewesen, aus den in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen „Potenzialeinschätzungen“ eine Gesamtnote zu bilden und diese bei der Bildung einer Auswahlrangliste zu berücksichtigen.

Potenzialeinschätzung

In der dienstlichen Beurteilung der Beklagten werden „Potenzialeinschätzungen“ zu den Merkmalen: Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Dienstleistungs-/Kundenorientierung, Flexibilität/Innovationsfähigkeit, kognitive Fähigkeiten, körperliche Belastungsfähigkeit, Stressfähigkeit (und vorliegend nicht bewertet Führungsfähigkeit) verlangt und abgegeben. Damit werden allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsame Eigenschaften des Beamten angesprochen, die - weil nicht auf ein bestimmtes Amt und die hierfür bestehenden Anforderungen bezogen (dann Eignung, vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 - 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244) - unter den Begriff der Befähigung im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG fallen (BVerfG, Beschluss vom 20. April 2004 - 1 BvR 838/01; BVerwG, Urteile vom 28. Oktober 2004 - 2 C 23.03 - BVerwGE 122, 147 und vom 26. September 2012 - 2 C 74.10 - BVerwGE 144, 186); vgl. zum Begriff der Befähigung auch die Legaldefinition in § 2 Abs. 3 BLV).

Art. 33 II GG

Diese personenbezogenen Eigenschaften sind von Art. 33 Abs. 2 GG erfasst und können bei einer Auswahlentscheidung daher auch berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn das angestrebte Amt - etwa im Hinblick auf mit ihm typischerweise verbundene Führungsaufgaben - andere Anforderungen stellt als das vom Beamten bislang innegehabte, und der Prognoseschluss für die künftige Eignung sich daher nicht in der Bewertung der bislang innegehabte, und der Prognoseschluss für die künftige Eignung sich daher nicht in der Bewertung der bislang erbrachten Leistungen erschöpfen kann.

Befähigungsmerkmale und Notenverfahren

Befähigungsmerkmale entziehen sich aber einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe. Nach welchen Maßstäben und zu welchem Zweck die Eigenschaften des Beamten, die weder in der auf dem Dienstposten gezeigten Leistung Ausdruck gefunden haben noch als Eignungsmerkmale für die Anforderungen des angestrebten Amtes zu berücksichtigen sind, in einer umfassenden persönlichen Befähigungsgesamtnote zusammengefasst werden sollten oder könnten, ist nicht ersichtlich. Eine derartige Gesamtsaldierung widerspricht vielmehr dem Sinn der Befähigungsanalyse, mit der individuelle Stärken und Schwächen des Beamten herausdifferenziert werden sollen, um eine fundierte Erkenntnisgrundlage für die künftige Verwendung des Beamten zu schaffen.

Folgerichtig war in Nr. 9 der Beurteilungs-RL 2007 auch ausdrücklich vorgegeben, dass eine zusammenfassende Bewertung (Gesamturteil) oder Potenzialeinschätzungen unzulässig ist und zu unterbleiben hat. Die Forderung des Oberverwaltungsgerichts nach einer Befähigungsgesamtnote entbehrt daher der rechtlichen Grundlage.

Eignungsprognose

Zutreffend ist allerdings die Ausgangserwägung, dass der Dienstherr für die Auswahlentscheidung eine Eignungsprognose abzugeben hat, die sich grundsätzlich nicht in der Bewertung der bislang gezeigten Leistungen erschöpft. Das maßgebliche Gesamturteil muss auf die Anforderungen des zu vergebenden Amtes bezogen sein.

Hinweis:

Die Ansicht des BVerwG wie sie im Leitsatz festgehalten ist, soll nicht unwidersprochen bleiben.

Die Frage, ob die prognostische Befähigungsbeurteilung alleine oder als Teil einer Beurteilung aus vergangenheitsbezogener Leistungsbeurteilung und zukunftsorientierter Befähigungsbeurteilung in einer Note zusammengefasst werden kann, ist unter „Personalern“ zumindest umstritten.

Unter dem Gesichtspunkt, dass für die Personalentwicklung die Frage künftiger Einsatzmöglichkeiten eines zu Beurteilenden wichtiger erscheint als Leistungen in der Vergangenheit, ist es jedoch weit verbreitete Praxis, die Befähigungsbeurteilung auch mit einer eigenen Note zu versehen. Vertreten wird mit guten Gründen auch, dass bei einer notenmäßigen Zusammenfassung von Leistungs- und Befähigungsbeurteilung der Befähigungsbeurteilung ein größeres Gewicht zukommt, so auch das OVG R.-P. vom 12.11.1981 - 2 A 26/81.

Die Bildung eines Gesamturteils aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung wurde durch das OVG R.-P. mit Urteil vom 13.05.2014 - 2 A 10637/16 - für die Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz bestätigt.

Das BVerwG behauptet, Befähigungsmerkmale entzögen sich einer Gesamtbewertung oder Notenvergabe. Eine Begründung für diese Ansicht bleibt es allerdings schuldig.

Dabei ist bereits aus dem Schulbereich hinlänglich klar, dass z.B. Lehrer sehr wohl eine Prognose über zukünftige Lernerfolge auf weiterbildenden Schulen abgeben können und dies auch ständig tun, etwa beim Wechsel von einer Grundschule auf ein Gymnasium.

Der entscheidende Unterschied zwischen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung ist lediglich, dass Erstere vergangenheitsbezogen ist und die Zweite zukunftsorientiert und damit eine Prognose ist.

Gerade bei Auswahlverfahren für höher bewertete Dienstposten ist aber die Prognose der Befähigung wichtiger als die bloße Betrachtung der bisherigen Leistung. Gleichwohl beruht die Prognose natürlich auch auf der bisherigen Leistung.

Scherz am Rande: wollte man Auswahlverfahren für höher bewertete Dienstposten lediglich auf die bisherige Leistung stützen, würde man damit das sogenannte „Peter-Prinzip“ bestätigen. Danach wird eine Person aufgrund der bisher gezeigten Leistung so lange befördert bis sie einen Posten erreicht, den sie nicht mehr ausfüllen kann, d.h. sie erreicht die Stufe ihrer „Unfähigkeit“.

Nach allem sollte es dabei bleiben, dass die Befähigung einer eigenen Note zugänglich ist und, aufbauend auf der Leistungsbeurteilung, diese aber an Bedeutung übertrifft.

Nicht nachvollziehbar sind auch die Ausführungen des BVerwG im Urteil vom 28.01.2016 - 2 A 1/14 -, die Regelbeurteilung beschränke sich im Gegensatz zur Anlassbeurteilung auf die Bewertung im bisherigen Amt und Dienstposten, eine Prognose zur voraussichtlichen Bewährung in einem höheren Amt sei lediglich Gegenstand einer Anlassbeurteilung. Damit widerspricht das BVerwG der bisherigen ständigen Rechtsprechung, auch seiner eigenen, vgl. BVerwG, Urteil vom 13.07.2000 - 2 C 34/99. Danach ist es gerade Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung, Regelbeurteilung, Auswahlgrundlage für höher bewertete Dienstposten zu sein. Dies sieht genau so auch § 22 BBG vor, der die Maßstäbe von Beförderungen festlegt.

Aus den vorgenannten Gründen sind die Entscheidungen des BVerwG vom 28.01.2016 und 19.03.2015 sehr kritisch zu sehen und werden sich hoffentlich aus Gründen der Personalentwicklung und zukunftsgerichteter Auswahlentscheidungen nicht durchsetzen.

Dem BVerwG hätte bei dieser Thematik etwas mehr richterliche Zurückhaltung gut getan, um der Organisationsfreiheit der Dienstherrn in Bezug auf Beurteilungssysteme stärker Rechnung zu tragen.

- **BVerwG, Beschluss, 22.11.2012, - 2 VR 5.12 -**

in: IöD 2013, 14 = NVwZ-RR 2013, 267 = ZBR 2013, 207 = RiA 2013, 116

LS: 2. Eine Anlassbeurteilung, die zwischen zwei Regelbeurteilungen erstellt wird, darf die Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung in der zuvor erstellten Regelbeurteilung lediglich fortentwickeln.

Regelbeurteilungen

Regelbeurteilungen bilden grundsätzlich (vgl. § 48 BLV) und auch nach den Beurteilungsrichtlinien der Ag. die Grundlage für Auswahlentscheidungen des Dienstherrn. Sie gewährleisten mit gleichen Beurteilungszeiträumen ein Höchstmaß an Chancengleichheit.

Gleichwohl ist es nicht zu beanstanden, dass die Antragstellerin hier für alle in die Auswahlentscheidung einzubeziehenden Beförderungsbewerber Anlassbeurteilungen erstellt hat.

Anlassbeurteilungen

Allerdings müssen Anlassbeurteilungen, die einen deutlich kürzeren Zeitraum als die Regelbeurteilungen abbilden (hier 20 Monate statt drei Jahre), aus den Regelbeurteilungen entwickelt werden; sie dürfen diese lediglich fortentwickeln. Der Befugnis des Dienstherrn, Beförderungen auf der Grundlage von Anlassbeurteilungen vorzunehmen, wenn Regelbeurteilungen nicht mehr hinreichend aktuell sind, korrespondiert seine Verpflichtung, Anlassbeurteilungen lediglich in einem die Regelbeurteilung fortentwickelnden Sinne zu erstellen. Das bedeutet, dass Ausgangspunkt der Anlassbeurteilung die in der vorherigen Regelbeurteilung enthaltenen

Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung sind und die Anlassbeurteilung ihren Schwerpunkt darin hat aufzuzeigen, inwieweit bei einzelnen Feststellungen und Bewertungen Veränderungen zu verzeichnen sind.

Begründungserfordernis bei Abweichung der Beurteilungen

Dieser Maßstab muss in der Anlassbeurteilung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Je kürzer der Beurteilungszeitraum zwischen Regel- und Anlassbeurteilung ist und je größer der Unterschied zur Regelbeurteilung in den Bewertungen - sei es bei Leistungssteigerungen oder beim Leistungsabfall - ausfällt, desto bedeutsamer ist das Begründungserfordernis bei Abweichungen der Anlassbeurteilung von der Regelbeurteilung. Dem Entwicklungscharakter solcher Anlassbeurteilungen entspricht es, dass Leistungssprünge nur ausnahmsweise zu verzeichnen sein dürften, das Notengefüge der Anlassbeurteilungen also im Wesentlichen demjenigen der Regelbeurteilungen entspricht. In diesem Sinne werden sich bei der Erstellung von Regelbeurteilungen ggf. zu beachtende Richtwerte für die Vergabe von Spitzenbeurteilungen auch bei den Anlassbeurteilungen niederschlagen, selbst wenn für diese entsprechende Richtwerte nicht gelten sollten. Weicht das Notengefüge der Anlassbeurteilungen demgegenüber deutlich von demjenigen der Regelbeurteilungen ab, ist das ein Indiz für das Fehlen des erforderlichen Fortentwicklungscharakters der Anlassbeurteilungen und ggf. sogar für eine an sachfremden Gesichtspunkten orientierte Beurteilungspraxis.

Richtwerte

- **BVerwG, Urteil, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -**

in: IöD 2002, 74 = NVwZ-RR 2002, 201 = DöD 2002, 99 = ZBR 2002, 211

LS: Die Regelbeurteilung des Beamten erstreckt sich grundsätzlich auch dann auf den vollen Beurteilungszeitraum, wenn der Beamte innerhalb dieses Zeitraums bereits aus besonderem Anlass dienstlich beurteilt worden ist.

Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst.

Einschränkungen dieses Grundsatzes, die sich hinsichtlich des Stichtages beispielsweise aus der großen Zahl der zu beurteilenden Beamten und hinsichtlich des Beurteilungszeitraums aus besonderen äußeren Umständen ergeben können, sind nur hinzunehmen, soweit sie auf zwingenden Gründen beruhen. Einen solchen zwingenden Grund stellt es nicht dar, wenn der Beamte innerhalb des Beurteilungszeitraums bereits aus besonderem Anlass beurteilt worden ist.

Regel- und Anlassbeurteilung

Die vorangehende Anlassbeurteilung hindert den Dienstherrn weder rechtlich noch tatsächlich, bei der nachfolgenden Regelbeurteilung auch den Zeitraum einzubeziehen, der bereits von der Anlassbeurteilung erfasst ist. Dies ergibt sich schon daraus, dass eine während des Regelbeurteilungszeitraums abgegebene Anlassbeurteilung gegenüber der späteren Regelbeurteilung nur eine eingeschränkte Aussage trifft. Ihr ist nicht zu entnehmen, ob und inwieweit die während des Anlassbeurteilungszeitraums zutage getretene Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten für dessen Vergleichbarkeit mit anderen im Regelbewertungszeitpunkt von Bedeutung ist.

Vergleich Anlass- und Regelbeurteilung

Wird eine mehr als unerhebliche Änderung des Leistungsbildes sichtbar, so kann der für die unerhebliche Änderung des Leistungsbildes sichtbar, so kann der für die Regelbeurteilung zuständige Vorgesetzte sich damit auseinandersetzen und den Leistungsstand des Beamten so charakterisieren, dass er auch unter Berücksichtigung der von der Anlassbeurteilung erfassten Zeitspanne mit den anderen zur Regelbeurteilung anstehenden Beamten verglichen werden kann. Bei der gebotenen Gesamtbetrachtung sind die alte und neue Beurteilung zueinander in Beziehung zu setzen. Hierauf beschränkt sich freilich die Ermächtigung des Beurteilenden; er ist nicht befugt, die in der vorangehenden Anlassbeurteilung erfassten Eignungs- und Leistungsmerkmale abzuändern und damit die Anlassbeurteilung zu ersetzen.

Überschneidende Zeiträume

Deshalb bedeutet die volle Ausschöpfung des für die Regelbeurteilung zugrunde liegenden Beurteilungszeitraums nicht, dass die vorangehende Anlassbeurteilung ihren Wert als eigenständige Beurteilung verliert und der Sache nach nur noch als Beurteilungsbeitrag weiter besteht. Sie behält vielmehr für den von ihr erfassten Zeitraum ihre Bedeutung; diese wird allerdings dadurch gemindert, dass die nachfolgende Regelbeurteilung den zeitlichen Rahmen erweitert und damit die unmittelbare Vergleichbarkeit aller zum Stichtag beurteilten Beamten herstellt. Ohnehin verliert eine dienstliche Beurteilung durch jede nachfolgende an Bedeutung, denn für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist auf den aktuellen Stand der Beurteilung abzustellen, weshalb der letzten dienstlichen Beurteilung gewöhnlich ausschlaggebende Bedeutung zukommt.

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.07.2014, - 10 B 10320/14.OVG -**

in: IöD 2014, 212

Anlassbeurteilung zuschneiden auf eine Person

Soweit damit eine Sperrfrist für die Erstellung einer Anlassbeurteilung verbunden ist, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden, weil eine solche Sperrfrist in dem vom Antragsgegner zulässigerweise praktizierten Beurteilungssystem mit Regel- und Anlassbeurteilungen sachlich gerechtfertigt ist. Die Zweijahresfrist gewährleistet nämlich eine möglichst große Verlässlichkeit von Beurteilungen, weil damit ein längerer Zeitraum Beurteilungsgrundlage wird, in welchem sich Leistungen nicht nur punktuell zeigen, sondern auch längerfristig manifestieren können. Darüber hinaus schränkt die Sperrfrist die Möglichkeit des Dienstherrn ein, eine Anlassbeurteilung gezielt auf eine Auswahlentscheidung zuzuschneiden.

Problem Objektivität

Denn im Vorfeld einer konkreten Personalentscheidung (neu) erstellte Anlassbeurteilungen sind, was deren Objektivität anbelangt, nicht immer ganz unproblematisch.

- **OVG R.-P., Beschluss, 28.11.2013, - 2 A 10804/13.OVG -**

in: DöD 2014, 95

Regelmäßige und Anlassbeurteilung

LS: 2. Werden dienstliche Beurteilungen unter Verzicht auf Regelbeurteilungen stets nur anlassbezogen erstellt, so gilt das Gebot der Lückenlosigkeit dienstlicher Beurteilungen nicht, wenn für die einzelnen Anlässe einheitliche Beurteilungszeiträume zugrunde gelegt werden.

3. Ein Beurteilungssystem ist nicht deshalb rechtswidrig, weil es unter Verzicht auf ein zusammenfassendes Gesamturteil getrennte Leistungs- und Befähigungsbewertungen vorsieht (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung).

- **OVG R.-P., Urteil, 12.11.1981, - 2 A 26/81 -**

in: DöD 82, 162

LS: Beurteilungsrichtlinien, denen zufolge das Gesamturteil nicht nur eine Bewertung der bisherigen Leistungen des Beamten enthält, sondern darüber hinaus die Entscheidung umfasst, inwieweit er die Eignung für das nächste Beförderungssamt besitzt, stehen mit dem geltenden Recht in Einklang.

Größeres
Gewicht der
Eignungs-/
Befähigungs-
beurteilung

Danach soll sich auch nach dem Willen des Ordnungsgebers das Gesamturteil erkennbar nicht nur auf die vom Beamten erzielten Arbeitsergebnisse (sog. Leistungsbeurteilung), sondern auch auf seine allgemeinen Eigenschaften beziehen, die für seine weitere dienstliche Verwendung auf einem gleich bewerteten oder höheren Dienstposten (Verwendungs- oder Eignungsbeurteilung) entscheidend sind. Dabei kommt nach Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung der Eignungsbeurteilung sogar das größere Gewicht zu. Zwar bildet die dienstliche Beurteilung auch ebenso wie formlose lobende oder kritische Äußerungen der Vorgesetzten, ein tatsächliches Mittel der Personalführung, indem sie den Beamten in seiner Arbeitsweise und seinem sonstigen Verhalten bestätigt oder kritisiert. Die Zweckbestimmung als Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz steht aber rechtlich im Vordergrund. Dann muss die Entscheidung über die Beförderungseignung des Beamten aber auch in angemessenem Umfang in das Gesamturteil mit einfließen.

- **ebenso zum Verhältnis Leistungsbeurteilung (vergangenheitsbezogen) und Eignungsbeurteilung (zukunftsorientiert): OVG R.-P., Urteil vom 15.02.1984 - 2 A 70/83 - und VG Trier, Urteil vom 12.05.1997 - 1 K 24/96.TR**

jetzt aber: BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 12/14 - in: IöD 2015, 170

- **OVG R.-P., Urteil, 03.08.1983, - 2 A 36/83 -**

in: DöD 85, 46 = ZBR 84, 374

LS: Wird in einer dienstlichen Beurteilung dem Beamten lediglich die Eignung für sein derzeitiges Amt attestiert, so beinhaltet dies regelmäßig die (zulässigerweise stillschweigend getroffene) Feststellung seiner Nichteignung für ein Beförderungsamtsamt.

Keine
Negativ-
atteste

Wenngleich die dienstliche Beurteilung keine dahingehende ausdrückliche Feststellung enthält, verbietet es sich schon deshalb nicht, ihr diesen Aussagegehalt beizumessen, weil es derartiger „Negativatteste“ im System des Beamtenrechts grundsätzlich nicht bedarf. Gegenstand der Beurteilung ist gemäß Laufbahnverordnung die Eignung, nicht hingegen eine Nichteignung des Beamten. Gefordert werden Angaben, die mit positiver Zielrichtung Aufschluss darüber geben, für welche Verwendung der Beurteilte tatsächlich befähigt ist. Die Ungeeignetheit für ein Beförderungsamtsamt ergibt sich danach als selbstverständliche Folge davon, dass in der dienstlichen Beurteilung die Befähigung nur für ein Amt derselben Besoldungsgruppe bejaht wird ebenso wie beispielsweise die Bewertung einer Prüfungsleistung mit einer Durchschnittsnote zwangsläufig die Nichtzuerkennung einer besseren Note einschließt.

- **VG Neustadt, Beschluss, 07.07.2015, - 1 L 402/15.NW -**

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen (vgl. OVG R.-P., Urteil vom 22. Oktober 2008 - 2 A 10593/08.OVG -).

2. Die Orientierung an unterschiedlichen Beurteilungsanlässen (Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt und Bewerbung um einen speziellen Dienstposten als Schieß- und Einsatztrainer/in ohne damit verbundene Beförderung) kann unterschiedliche Beurteilungsergebnisse trotz weitgehend identischer Beurteilungszeiträume plausibel erklären.

Durch die unterschiedlichen Beurteilungsanlässe kann sich auch der Beurteilungsmaßstab und damit das Ergebnis von Beurteilungen verschieben: Während die Anlassbeurteilung zum Zweck einer Beförderungentscheidung darüber Auskunft gibt, wie sich Eignung, Leistung und Befähigung des Betroffenen in der Relation zu anderen Beförderungskonkurrenten des Statusamts darstellen - überdurchschnittlich, durchschnittlich oder unterdurchschnittlich in Bezug auf die Vergleichsgruppe -, kann sich diese Einordnung modifizieren, wenn das Leistungspotential mit Blick auf spezielle zukünftige Betätigungsfelder zu bewerten ist und mit der Übertragung neuer Dienstaufgaben gerade keine Beförderungentscheidung einhergeht (vgl. OVG R.P., Urteil vom 19. September 2003 - 2 A 10795/03.OVG).

- **VG Trier, Urteil, 23.10.2012, - 1 K 675/12.TR -**

LS: Die dienstliche Beurteilung eines Beamten bezieht sich nicht nur auf die im Beurteilungszeitraum konkret ausgeübten Tätigkeiten, sondern auch auf seine Eignung für denkbare andere Verwendungen.

Gegenstand der Beurteilung sind nämlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten. Sie ist nach Nr. 1.2.8 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend über die Beurteilung staatlicher Lehrkräfte mit einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung abzuschließen, hat also nicht nur einen retrospektiven, sondern auch einen perspektivischen Charakter, der es rechtfertigt, den Beamten nicht nur im Hinblick auf die im Beurteilungszeitraum konkret ausgeübten Tätigkeiten zu beurteilen, sondern auch im Hinblick auf seine Eignung für denkbare andere Verwendungen.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 23.01.2017, - 4 S 2241/16 -**

LS: 1. Bei dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Bildung eines Gesamturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständigen Wertung zusammengefasst werden, verbietet sich nicht nur die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.03.2007 - 2 C 2/07 - und Beschluss vom 21.03.2012 - 2 B 18/11 -), sondern auch der Rückgriff auf das arithmetische Mittel der Einzelbewertungen zur Begründung eines Beurteilungsvorsprungs bei gleichem Gesamturteil.

2. Die Einbeziehung der Beurteilung der Befähigungsmerkmale in eine Gesamtsaldierung widerspricht zudem dem Sinn der Befähigungsanalyse, mit der individuelle Stärken und Schwächen des Beamten herausdifferenziert werden sollen (vgl. BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 12/14 -).

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 27.07.2016, - 4 S 1083/16 -**

in: löD 2016, 218 = NVwZ-RR 2017, 247

LS: Der Senat hält an seiner Rechtsauffassung fest, dass das Gebot aus § 51 Abs. 1 Satz 1 LBG, Regelbeurteilungen zu erstellen, auch für die Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt.

• **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 17.06.2014, - 4 S 494/14 -**

LS: Die regelhafte Erstellung von Anlassbeurteilungen von Amts wegen - ohne Bewerbung des Beamten - zur Vorbereitung eventueller späterer Beförderungsentscheidungen kommt nach Erreichen der Altersgrenze für die Erstellung von Regelbeurteilungen grundsätzlich nicht in Betracht.

Regelbeurteilung
-
Anlassbeurteilung

Die hinter diesen Zahlen stehende Praxis des Antragsgegners, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres gemäß Nr. 2.3 Spiegelstrich 1 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beamtinnen des Polizeivollzugsdienstes vom 21.12.2010 (VwV-Beurteilung Pol, GABl. 2011, 2) grundsätzlich nicht mehr zu erstellen den Regelbeurteilungen regelhaft durch Anlassbeurteilungen zu ersetzen, die von Amts wegen unter Angleichung an den Regelbeurteilungsstichtag und den Regelbeurteilungszeitraum erstellt werden, ohne durch eine Bewerbung des jeweiligen Beamten veranlasst zu sein, begegnet schon deshalb rechtlichen Bedenken, weil sie dem grundlegenden Unterschied zwischen der in regelmäßigen Abständen erstellten Regelbeurteilung und der nur aus besonderem Anlass erstellten Anlassbeurteilung, wie er in den einschlägigen Beurteilungsbestimmungen zum Ausdruck kommt, widerspricht.

Dem kann der Antragsgegner nicht mit Erfolg entgegenhalten, die Anlassbeurteilungen seien mit Blick auf die anstehende Beförderungsrunde und damit einen konkreten Anlass erstellt worden; er sei auf die Beamten zugegangen und habe ihnen freigestellt, sich einer Beurteilung zu unterziehen; in keinem Fall sei eine Anlassbeurteilung gegen den ausdrücklichen Willen des Beamten erstellt worden. Zwar mögen die anlassbeurteilten Beamten der Verfahrensweise nicht entgegengetreten sein, sie haben aber mangels Bewerbung keinen konkreten Anlass zur Abgabe einer Beurteilung gegeben.

Unterfallen Beamte aus Altersgründen nicht mehr der Regelbeurteilung, kann nicht im Widerspruch hierzu von Amts wegen eine regelhafte Erstellung von Anlassbeurteilungen erfolgen, wenn der Dienstherr die jeweiligen Beamten (aus welchen Gründen auch immer) für potentiell beförderungswürdig erachtet, sofern diese nicht selbst durch eine Bewerbung deutlich gemacht haben, dass sie eine Veränderung ihrer dienstlichen Position anstreben und bereit sind, sich deshalb bereits im Rahmen des Beurteilungsverfahrens einem umfassenden Leistungsvergleich zu unterziehen. Das (erwartete) Einverständnis des Beamten mit der Einbeziehung in ein noch nicht hinreichend konkretes Auswahlverfahren (vorliegend war die Zahl der tatsächlichen Beförderungsstellen zum Zeitpunkt der Erstellung der Anlassbeurteilungen noch unklar) schafft keinen „Anlass“.

Keine Anlassbeurteilung ohne Anlass, hier Bewerbung

Maßstäbe bei Regel- und Anlassbeurteilung

Darüber hinaus genügen die erstellten Anlassbeurteilungen auch inhaltlich nicht den rechtlichen Anforderungen. Im Hinblick auf die aus Gründen der Chancengleichheit anzustrebende größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten hätte es nicht nur der Anpassung der Beurteilungszeiträume bedurft, vielmehr hätten den Anlassbeurteilungen auch (weitgehend) gleiche Beurteilungsmaßstäbe wie den Regelbeurteilungen zugrunde gelegt werden müssen.

Die unterschiedlichen Maßstäbe bei Erstellung der Anlass- und Regelbeurteilungen dürften sich hier auch unmittelbar im Auswahlergebnis zugunsten der anlassbeurteilten Beamten ausgewirkt haben, denn diese waren im Verhältnis zu ihrer Anzahl überproportional erfolgreich.

Anlassbeurteilungen und Richtwerte/Quoten

Entgegen der Einschätzung des Antragsgegners hätten bei den zahlreich erstellten Anlassbeurteilungen - sofern man sie überhaupt für zulässig hielte - die Richtwerte nach Nr. 5.4.1 VwV-Beurteilung Pol nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben dürfen. Weicht das Notengefüge der Anlassbeurteilungen wie hier im Hinblick auf den festzustellenden hohen Anteil an Spitzenbewertungen und Leistungssprüngen deutlich von demjenigen der Regelbeurteilungen ab, ist das ein mögliches Indiz für eine an sachfremden Gesichtspunkten orientierte Beurteilungspraxis.

- **BayVGH, Beschluss, 10.02.2004, - 3 CE 03.3124 -**

in: NVwZ-RR 2004, 871 = RiA 2004, 295 und Beschluss vom 12.02.2004 - 3 CE 04.76 -
in: RiA 2004, 239

LS: 2. Zum Spannungsverhältnis zwischen der Vergabe eines Gesamtpunktwerts von 13 Punkten (von möglichen 16) und der Zuerkennung der Verwendungseignung zum Vorsitzenden Richter einerseits und

Schlüssigkeit
von Verwen-
dungsvor-
schlägen

Die vorliegende Fallgestaltung veranlasst nicht eine Vertiefung der Frage, ob bzw. inwieweit aus den Kriterien, aus denen das Gesamturteil gewonnen wird, und aus diesem selbst eine Begründung für den Verwendungsvermerk hergeleitet werden können muss. Sicher ist zumindest, dass sich das Gesamturteil nicht in deutlichen Gegensatz zum Verwendungsvermerk setzen darf - wer etwa in der Punktezahl deutlich unter dem Durchschnitt bleibt oder wem bei Kriterien, auf die es bei der Eignung zu einer bestimmten Verwendung besonders ankommt, klare Defizite attestiert werden, der kann kaum die uneingeschränkte Zuerkennung einer entsprechenden Eignung und auch nicht die Spitzenbeurteilung von 13 Punkten erwarten.

- **OVG NRW, Beschluss, 09.01.2013, - 6 B 1125/12 -**

in: IöD 2013, 50 = RiA 2013, 186

LS: Wird - rechtlich bedenkenfrei - eine Anlassbeurteilung zur Vorbereitung eines Auswahlverfahrens erstellt, ist es unzulässig, der in der Anlassbeurteilung zum Ausdruck kommenden Leistungsbewertung allein deshalb weniger Aussagekraft als den Regelbeurteilungen der Mitbewerber beizumessen, weil für deren Erstellung nach den Beurteilungsrichtlinien andere Maßgaben gelten als für die Erstellung einer Anlassbeurteilung.

Allein aus der Art der Beurteilung als Regel- oder Anlassbeurteilung ergibt sich keine Einschränkung ihrer Aussagekraft und Vergleichbarkeit; Regel- und Anlassbeurteilung sind vielmehr regelmäßig als vergleichbar anzusehen (OVG NRW, Beschluss vom 22.09.2011 - 6 A 1284/11 -).

- **OVG NRW, Beschluss, 27.06.1994, - 12 B 1084/94 -**

in: ZBR 1995, 152 = NVwZ-RR 1995, 100 = ZBR 1995, 152 = DöD 1995, 142 = ZfPR 1995, 164

LS: Eine Eignungsbeurteilung muss aus der Leistungsbeurteilung abgeleitet werden.

Zwar besteht zwischen Leistungs- und Eignungsbeurteilung keine starre Koppelung. Die Eignungsbeurteilung muss aber aus der Leistungsbeurteilung abgeleitet werden. Ob ein Bewerber erwarten lässt, dass er die höheren Anforderungen des Beförderungsamtes erfüllt, lässt sich zunächst daraus ableiten, was er bisher geleistet hat. Dass ein Beamter, der in einem niedrigeren Amt schlechtere Leistungen als der Konkurrent erzielt hat, im höheren Amt bessere Leistungen als dieser erbringen wird, ist jedenfalls regelmäßig nicht anzunehmen. Warum der Dienstherr einen in der Leistungsbeurteilung schlechter bewerteten Bewerber für das Beförderungsamtsamt für geeigneter hält, bedarf jedenfalls einer genauen und nachvollziehbaren Begründung.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -**

in: DVBl 2007, 1120 (LS)

LS: Zu Inhalt und Gegenstand eines Verwendungsvorschlags

Soweit der Kläger im Folgenden einwendet, das Verwaltungsgericht gehe zu Unrecht von der Möglichkeit eines negativen Verwendungsvorschlages aus und überschätze in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Verwendungsvorschlages, vermag er damit ebenso wenig durchzudringen.

Gemäß Ziffer 4.1 Satz 1 BeurRL 2005 besteht die Beurteilung aus einer Leistungsbeurteilung, einer Befähigungsbeurteilung und einem Verwendungsvorschlag. Mit dem Verwendungsvorschlag werden gemäß Ziffer 4.4 BeurRL 2005 Aussagen zur weiteren dienstlichen Verwendung des Beamten getroffen. Ziffer 7 Satz 1 BeurRL 2005 präzisiert dies nachfolgend dahin, dass mit dem Verwendungsvorschlag unter Berücksichtigung der Gesamtbewertung und der Gesamteinschätzung und ggf. geäußelter Wünsche des Beamten Empfehlungen zur weiteren dienstlichen Verwendung ausgesprochen werden. Nach Ziffer 7 Satz 2 BeurRL 2005 ist zusätzlich, soweit opportun, Stellung zur Eignung für höherwertige Aufgaben zu nehmen. Da mit hin Gesamtbewertung wie Gesamteinschätzung bei dem Verwendungsvorschlag zu berücksichtigen sind, folgt bereits daraus, dass abhängig von dem jeweiligen Werturteil auch ein „negativer“, d.h. nicht befürwortender Vorschlag erstellt werden kann. Dies gilt, wie sich aus Ziffer 7 Satz 1 BeurRL 2005 ergibt, insbesondere für den Fall, dass der Beamte bestimmte Verwendungswünsche äußert, zu denen sich der Verwendungsvorschlag gerade verhalten soll. Insofern spricht Überwiegendes bereits dafür, dass auch eine Bewerbung des Beamten für ein höherwertiges Amt als „geäußelter Wunsch“ im Sinne von Ziffer 7 Satz 2 BeurRL 2005 zu verstehen ist. Dies mag hier indes dahinstehen, da Ziffer 7 Satz 2 BeurRL 2005 eine zusätzliche, d.h. gesonderte Stellungnahme vorsieht, wenn es um die Eignung für höherwertige Aufgaben - wie im gegebenen Fall - geht.

„Negativer“
Verwendungs-
vorschlag

Da die „Stellungnahme“ zur Eignung der Sache nach ein Werturteil darstellt, kann dieses - entgegen der Annahme des Klägers - positiv oder negativ ausfallen. Daran ändert auch der Hinweis auf Ziffer 2.1 Satz 3 BeurRL 2005 nichts, wonach die Beurteilung wesentliche Grundlage für die an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientierten Personalentscheidungen ist. Der Verwendungsvorschlag nimmt dabei auch nicht die Auswahlentscheidung vorweg, zumal diese in der Regel - wie auch hier - nicht von dem oder den Beurteilern getroffen wird. Der Kläger verkennt in diesem Zusammenhang auch, dass Ziffer 2.1 Satz 3 BeurRL 2005 nicht nur bestimmt, dass die Beurteilung „lediglich Grundlage“ der genannten Personalentscheidungen ist, sondern vielmehr ausdrücklich hervorhebt, dass diese eine wesentliche Grundlage hierfür darstellt. Dies entspricht nicht nur ihrer Funktion der Natur der Sache nach, sondern ergibt sich - wie zuvor ausgeführt - auch aus der Bestimmung der Ziffer 7 Satz 2 BeurRL 2005.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 11.03.2016, - 2 EO 319/15 -**

LS: 1. Aus Anlass der Versetzung eines Beamten ist gemäß § 13 ThürBG 2009 (juris: BG TH 2009) i.V.m. § 52 ThürLbVO (juris: LbV TH 1995) bzw. gemäß § 54 ThürLaufbG (juris: LbG TH) i.V.m. § 52 ThürLbVO (juris: LbV 1995) auch dann eine Bedarfsbeurteilung zu erstellen, wenn der Beamte die für periodische Beurteilungen vorgesehene Altersgrenze erreicht und in der Vergangenheit auf die Erteilung einer periodischen Beurteilung verzichtet hat.

2. Beantragt der aus Altersgründen nicht mehr planmäßig zu beurteilende Beamte die Erteilung einer periodischen Beurteilung, ist die aus Anlass seiner Versetzung erstellte Bedarfsbeurteilung mit ihrem Wert als eigenständige Beurteilung in den Beurteilungsvorgang einzubeziehen, wenn der von der Bedarfsbeurteilung erfasste Zeitraum in den Regelbeurteilungszeitraum fällt.

3. Der Dienstherr kann im Versetzungsfall nicht frei entscheiden, ob er eine Bedarfsbeurteilung erstellt oder nicht. Ein Beurteilungsbeitrag kann die vorgeschriebene Bedarfsbeurteilung nicht ersetzen.

- **VG Berlin, Beschluss, 30.11.2016, - 26 L 183.16 -**

LS: 2. Weicht das Notengefüge von Anlassbeurteilungen deutlich von demjenigen der Regelbeurteilungen ab, ist das ein Indiz für das Fehlen des erforderlichen Fortentwicklungscharakters der Anlassbeurteilungen und ggf. sogar für eine an sachfremden Gesichtspunkten orientierte Beurteilungspraxis.

Das Bundesverwaltungsgericht hat für das Bundeslaufbahnrecht (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18. November 2016 - OVG 4 S 29.16 -) ausgeführt, dass mit der Befugnis des Dienstherrn, Beförderungen auf der Grundlage von Anlassbeurteilungen vorzunehmen, wenn Regelbeurteilungen nicht mehr hinreichend aktuell sind, seine Verpflichtung korrespondiert, Anlassbeurteilungen lediglich in einem die Regelbeurteilung fortentwickelnden Sinne zu erstellen. Das bedeutet, dass Ausgangspunkt der Anlassbeurteilung die in der vorherigen Regelbeurteilung enthaltenen Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung sind und die Anlassbeurteilung ihren Schwerpunkt darin hat aufzuzeigen, inwieweit bei einzelnen Feststellungen und Bewertungen Veränderungen zu verzeichnen sind. Dieser Maßstab muss in der Anlassbeurteilung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Je kürzer der Beurteilungszeitraum zwischen Regel- und Anlassbeurteilung ist und je größer der Unterschied zur Regelbeurteilung in den Bewertungen - sei es bei einer Leistungssteigerung oder einem Leistungsabfall - ausfällt, desto bedeutsamer ist das Begründungserfordernis bei Abweichungen der Anlassbeurteilung von der Regelbeurteilung.

Dem Entwicklungscharakter solcher Anlassbeurteilungen entspricht es, dass Leistungssprünge nur ausnahmsweise zu verzeichnen sein dürften, das Notengefüge der Anlassbeurteilung also im Wesentlichen demjenigen der Regelbeurteilungen entspricht. In diesem Sinne werden sich bei der Erstellung von Regelbeurteilungen ggf. zu beachtende Richtwerte für die Vergabe von Spitzenbeurteilungen auch bei den Anlassbeurteilungen niederschlagen, selbst wenn für diese entsprechende Richtwerte nicht gelten sollten.

Anlassbeurteilung
Fortentwicklung von
Regelbeurteilung

- **VG Stuttgart, Beschluss, 19.02.2014, - 12 K 4747/13 -**

in: IöD 2014, 110 (LS)

LS: 4. Die Erstellung von regelmäßigen Anlassbeurteilungen nach Erreichen des maßgeblichen Lebensalters, ab dem keine Regelbeurteilungen mehr erfolgen, ist unzulässig.

5. Die für die Erstellung von Regelbeurteilungen ggf. zu beachtende Richtwerte für die Vergabe von Spitzenbeurteilungen müssen sich auch bei Anlassbeurteilungen niederschlagen (vgl. BVerwG, Urt. v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12).

Anlassbeurteilung bei
Bewerbungen

Nicht mit § 6 BeamtenBeurV in Einklang steht ersichtlich die Praxis des Antragsgegners, mit Erreichen des entsprechenden Lebensalters der Beamten die nicht mehr erforderlichen Regelbeurteilungen (fortlaufend und jeweils parallel zur Regelbeurteilungsrunde) durch Anlassbeurteilungen zu ersetzen und damit das vorgesehene Beurteilungssystem um „Regel-Anlassbeurteilungen“ zu ergänzen. So wurde etwa beim Erst- und Drittplatzierten verfahren, für die jeweils regelmäßig seit der letzten Regelbeurteilung Anlassbeurteilungen erstellt worden waren, ohne dass solche von den Beamten gewünscht oder durch anstehende Auswahlentscheidungen (vgl. § 6 Abs. 2 BeamtenBeurV) gerechtfertigt gewesen wären.

Systemkonform wäre es, lediglich diejenigen nicht mehr Regel zu beurteilenden Beamten, die sich auf - durch Ausschreibung bekannt gegebene - Beförderungsdienstposten bewerben, Anlass zu beurteilen.

11. Beurteilungszeitraum - Beurteilungsstichtag - Teilzeitbeschäftigung und Beurteilungszeitraum

- **BVerwG, Urteil, 26.09.2012, - 2 A 2.10 -**

in: IöD 2013, 2 = NVwZ-RR 2013, 54

LS: Die Regelbeurteilung hat die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu bewerten und darf hiervon erfasste Zeiträume nicht ausblenden. Beurteilungsbeiträge muss der Zweitbeurteiler in seine Überlegungen einbeziehen und Abweichungen hiervon nachvollziehbar begründen.

Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Höchstmögliche Vergleichbarkeit von Regelbeurteilungen wird grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht (Urt. v. 18.07.2001 - BVerwG 2 C 41.00). Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitgleichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst (vgl. Urt. v. 07.06.1984 - BVerwG 2 C 54.82). Eine Regelbeurteilung hat deshalb die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu umfassen (vgl. Urt. v. 18.07.2001).

- **BVerwG, Beschluss, 15.05.2003, - 1 WB 10.03 -**

in: ZBR 2004, 395

LS: Die planmäßige Beurteilung eines Soldaten erstreckt sich und beschränkt sich auf den Beurteilungszeitraum. Die Ausdehnung der Beurteilung auf eine nach dem Beurteilungsstichtag eingetretene neue Sachlage ist ausgeschlossen.

- **BVerwG, Urteil, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -**

in: NVwZ-RR 2002, 201 = IöD 2002, 74 = DöD 2002, 99 = DRiZ 2003, 49

LS: Die Regelbeurteilung des Beamten erstreckt sich grundsätzlich auch dann auf den vollen Beurteilungszeitraum, wenn der Beamte innerhalb dieses Zeitraums bereits aus besonderem Anlass dienstlich beurteilt worden ist.

...Eine Regelbeurteilung hat sich grundsätzlich zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums umfassend zu äußern und mit einem Gesamturteil abzuschließen. Um das in der Regelbeurteilung zu zeichnende Bild hinsichtlich der Vergleichbarkeit der zum gleichen Zeitpunkt beurteilten Beamten zu gewährleisten, muss soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden.

Einheitlicher
Beurteilungs-
stichtag

Bei der Festlegung, welchen Zeitraum die Regelbeurteilung erfasst, ist vorrangig zu berücksichtigen, dass die Regelbeurteilung ihr Ziel nur dann optimal erreichen kann, wenn die für die Vergleichbarkeit maßgeblichen äußeren Kriterien so weit wie irgend möglich eingehalten werden. Höchstmögliche Vergleichbarkeit wird grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag

Einheitlicher
Zeitraum

und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht (BVerwG in NVwZ-RR 1994, 347). Der gemeinsame Stichtag dient vorrangig dazu, durch Fixierung auf einen bestimmten Zeitpunkt Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit herzustellen. Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst.

Einschränkungen dieses Grundsatzes, die sich hinsichtlich des Stichtages beispielsweise aus der großen Zahl der zu beurteilenden Beamten und hinsichtlich des Beurteilungszeitraums aus besonderen äußeren Umständen ergeben können, sind nur hinzunehmen, soweit sie auf zwingenden Gründen beruhen. Einen solchen zwingenden Grund stellt es nicht dar, wenn der Beamte innerhalb des Beurteilungszeitraums bereits aus besonderem Anlass beurteilt worden ist.

...

- **BVerwG, Urteil, 27.05.1982, - 2 A 1.81 -**

in: DöD 83, 31 = RiA 83, 31 = ZBR 83, 121

LS: Die Stellungnahmen der Vorgesetzten zu einer dienstlichen Beurteilung müssen sich auf den Beurteilungszeitraum beziehen.

Hieraus folgt, dass sich auch die Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten des Beurteilenden und des höheren Vorgesetzten zu der dienstlichen Beurteilung auf einzelne Tatsachen und Vorkommnisse oder auf zusammenfassende Wertungen aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht genannter Einzeleindrücke und Beobachtungen im Beurteilungszeitraum (vgl. auch BVerwGE 60, 245 [247]) beschränken müssen und auf Eindrücke und Erkenntnisse in der vorangehenden Zeit allenfalls bestätigend Bezug nehmen dürfen.

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017, - 2 A 10761/17 -**

LS: 2. Für die Beantwortung der Frage nach der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung kommt es auf die vom Beamten innerhalb des Beurteilungszeitraums gezeigten und festgestellten Leistungen an.

3. Soweit gesetzliche Regelungen oder verwaltungsinterne Vorgaben nichts abweichendes festlegen, endet ein Beurteilungszeitraum spätestens mit der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung. Dieser Zeitpunkt bestimmt zugleich den Beginn des nächsten Beurteilungszeitraumes.

Leistungen
außerhalb des
Beurteilungs-
zeitraums

Das Gutachten über die Bewertung des Unterrichts des Klägers vom 11. Juni 2015 kann nämlich schon deshalb nicht als Tatsachengrundlage für die Aufhebung seiner Beurteilung dienen, weil die Erkenntnisse aus der Unterrichtshospitation außerhalb des Beurteilungszeitraums gewonnen worden sind. Dies stellt einen durchgreifenden Beurteilungsfehler dar. Denn beurteilt wird stets nur die Leistung eines Beamten in einem bestimmten zeitlichen Kontext. Außerhalb des jeweils definierten Zeitraumes gezeigte Leistungen müssen danach unberücksichtigt bleiben.

Beurteilungs-
zeitraum
wenn keine
Vorgaben
vorhanden
sind

Dem lässt sich nicht, wie der Beklagte vorträgt, das Fehlen konkreter Beurteilungszeiträume in den Verwaltungsvorgaben des Beklagten entgegenhalten. Enthalten Beurteilungsrichtlinien keine ausdrücklichen Vorgaben zu den jeweils maßgeblichen Beurteilungszeiträumen, die den dienstlichen Beurteilungen in einem Personalführungsbereich zugrunde liegen, so ist als Beurteilungszeitraum stets der Zeitraum zwischen der Abfassung (ggf. Eröffnung) der vorherigen und der formgültigen Erstellung der neuen dienstlichen Beurteilung des Beamten zugrunde zu legen.

- **OVG R.-P., Beschluss, 21.08.2017, - 2 B 11290/17 -**

LS: Da dienstliche Beurteilungen ein möglichst vollständiges Bild der im Verlauf der dienstlichen Laufbahn eines Beamten gezeigten Leistungsentwicklung darstellen sollen, muss der Beurteilungszeitraum regelmäßig die Zeit zwischen zwei Beurteilungen abdecken (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung).

- **OVG R.-P., Beschluss, 28.11.2013, - 2 A 10804/13.OVG -**

in: DöD 2014, 95

LS: Werden dienstliche Beurteilungen unter Verzicht auf Regelbeurteilungen stets nur anlassbezogen erstellt, so gilt das Gebot der Lückenlosigkeit dienstlicher Beurteilungen nicht, wenn für die einzelnen Anlässe einheitliche Beurteilungszeiträume zugrunde gelegt werden.

- **OVG R.-P., Beschluss, 26.06.2012, - 2 B 10469/12.OVG -**

Lücke zwischen Beurteilungs- zeiträumen nicht zulässig

In formeller Hinsicht ist die dienstliche Beurteilung fehlerhaft, weil der Beurteilungszeitraum in nicht rechtlich zulässiger Weise verkürzt worden ist. Da dienstliche Beurteilungen nach gefestigter Rechtsprechung ein vollständiges Bild des Beamten von seinen in der Vergangenheit gezeigten Leistungen und seiner beruflichen Entwicklung abgeben sollen, muss bei aufeinanderfolgenden Beurteilungen der Beurteilungszeitraum lückenlos an den vorherigen Zeitraum anknüpfen. Eine derartige Beurteilungslücke ist grundsätzlich auch bei Anlassbeurteilungen zu vermeiden (vgl. OVG RP, Urteil vom 03. November 1995 - 10 A 11040/95.OVG -, veröffentlicht in ESOVGRP). Diesen Beurteilungsgrundsatz haben die Beurteiler nicht beachtet, nachdem sie ausweislich der vorliegenden Angaben in dem Beurteilungsformular ihren Leistungsbewertungen den nur rund acht Monate umfassenden Zeitraum vom 10. Februar bis 25. November 2011 zugrunde gelegt haben. Der gesamte übrige Zeitraum seit der letzten Anlassbeurteilung über die Antragstellerin vom 27. Februar 2007, insbesondere auch die nach ihrer Ernennung zur Beamtin auf Probe am 18. Mai 2007 zurückgelegte Probezeit, auf die es wegen der Statusamtsbezogenheit von dienstlichen Beurteilungen besonders ankommt, wurde dagegen nicht erfasst. Bereits dieser Fehler erfordert eine Neubeurteilung, zumal er nach Erlass des Widerspruchsbescheides vom 07. Februar 2012 (der für die Bewertung der Rechtmäßigkeit maßgebliche Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung) auch nicht mehr geheilt werden kann.

- **OVG R.-P., Urteil, 15.02.2002, - 10 A 11751/01 -**

in: IöD 2002, 134

LS: 1. Die Regelbeurteilung muss sich auch dann auf den gesamten Beurteilungszeitraum erstrecken, wenn der Beamte während dieses Zeitraums befördert worden ist.

...Dienstliche Beurteilungen müssen in zeitlicher Hinsicht grundsätzlich lückenlos den gesamten Zeitraum der dienstlichen Tätigkeit eines Beamten erfassen. Dies gilt selbst dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, ein Beamter während des vom Dienstherrn festgelegten Beurteilungszeitraums befördert wird. Die Bestimmung in Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 der Durchführungshinweise der Beklagten, wonach Zeiten in einem niedrigeren statusrechtlichen Amt unberücksichtigt bleiben, ist daher mit höherrangigem Recht unvereinbar. ...

Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabs

Um der Funktion der dienstlichen Beurteilung als wesentliche Grundlage für am Leistungsgrundsatz orientierte, objektive Personalentscheidungen gerecht zu werden, ist eine größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten zu gewährleisten. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen (BVerwG, IöD 2000, 230). Die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabs ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfüllt, einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung damit aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen ...

...Die ganz überwiegend in Rspr. und Literatur vorherrschende Auffassung geht daher davon aus, dass der Beurteilungszeitraum regelmäßig die Zeit zwischen zwei Beurteilungsstichtagen abdecken muss und eine Lücke in der Abfolge dienstlicher Beurteilungen grundsätzlich unzulässig ist (BVerwG, IöD 2002, 74; OVG NRW, IöD 1995, S. 268). ...

Beurteilungszeitraum

...Die überragende Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für eine Vielzahl von Entscheidungen, die das aktive Dienstverhältnis des Beamten betreffen können, schließt es aus, erhebliche Zeiträume innerhalb des vorgegebenen Beurteilungszeitraums wegen der inzwischen erfolgten Beförderung des Beamten bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung auszublenden. ...

- **VG Koblenz, Urteil, 29.07.2016, - 5 K 149/16.KO -**

LS: Die Aufhebung oder Abänderung einer dienstlichen Beurteilung kann regelmäßig nicht mit außerhalb des Beurteilungsraums gezeigten Leistungen des Beamten begründet werden.

- **VG Koblenz, Urteil, 21.11.1995, - 6 K 3471/94.KO -**

Leistungen am Ende des Zeitraums stärker gewichtet

... Abgesehen davon, dass der beurteilungsrelevante Zeitraum, in dem der Kläger beim Zollfahndungsamt Koblenz eingesetzt war (ca. vier Monate), gegenüber der Dauer der Abordnung an das Hauptzollamt ... (ca. zwei Jahre und zwei Monate) deutlich zurücktritt, ist es bei unterschiedlichen Leistungen eines Beamten innerhalb des Beurteilungszeitraumes sachlich geboten, die am Ende des maßgeblichen Zeitraumes gezeigten Leistungen des Bediensteten stärker zu gewichten als frühere Leistungen. Die dienstliche Beurteilung darf nämlich nicht gleichsam nur eine „Momentaufnahme“ von Eignung und Leistung des Beamten während eines Teils des Beurteilungszeitraumes wiedergeben, sondern sie muss sich auf die Leistungen des Bediensteten während des gesamten für die Beurteilung maßgeblichen Zeitraumes gründen und Auskunft darüber geben, wie diese im Ergebnis zu einem bestimmten Stichtag vom Dienstherrn beurteilt werden. ...

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 12.08.2015, - 4 S 1405/15 -**

in: IöD 2015, 230

LS: 1. Der einer dienstlichen Beurteilung zugrunde liegende Beurteilungszeitraum muss sich aus der Beurteilung selbst entnehmen lassen.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 29.09.2009, - 4 S 3160/08 -**

in: DöV 2010, 146 (LS)

LS: 1. Bei einem gem. § 436 Abs. 1 SGB III von der Bundesanstalt für Arbeit in die Zollverwaltung übergeleiteten Beamten war der Bund als neuer Dienstherr weder verpflichtet noch befugt, den Zeitraum vor der Überleitung in die erstmals von ihm zu erstellende Regelbeurteilung einzubeziehen, auch wenn es dadurch zu einer Beurteilungslücke kommt, weil der frühere Dienstherr für die Zeit bis zur Überleitung keine (Anlass-)Beurteilung erstellt hat.

2. Es ist unschädlich, dass damit für die in die Zollverwaltung übergeleiteten Beamten („Neuzöllner“) ein kürzerer Beurteilungszeitraum zugrunde gelegt worden ist als für die „Altzöllner“).

- **BayVGH, Urteil, 30.01.1986, - Nr. 3 B 85 A.1620 -**

LS: Zum Beurteilungszeitraum bei späterem Eintritt - und bei Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit und
Beurteilungs-
zeitraum

Auch der Vortrag der Kl., im Hinblick darauf, dass sie im Beurteilungszeitraum 1979 nur halbtags tätig gewesen sei, dürfe ihre Beurteilung „auch nur nach einem doppelt so langen Zeitraum erfolgen wie bei ganztags Tätigen“ erweist sich als unzutreffend. Dies gilt wiederum schon im Hinblick auf den o.a. Zweck einer jeden dienstlichen Beurteilung, Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu sein. Träfe die Auffassung der Kl. zu, wäre sie bei jedem zweiten „Vergleichsdurchgang“ nicht beteiligt mit der Folge, dass dann eine „aktuelle“ dienstliche Beurteilung fehle; dieser Umstand müsste sich indes (nahezu) zwangsläufig negativ auf die Erfolgsaussichten von der Kl. eingereichter Bewerbungen auf einen höher bewerteten und höher besoldeten Dienstposten auswirken, ein Ergebnis, das sicher nicht dazu angetan wäre, die von der Kl. als unbefriedigend empfundene berufliche Situation zu verbessern (vgl. zur Frage der dienstlichen Beurteilung Teilzeitbeschäftigter auch Senatsurt. v. 08.02.1984 Nr. 3 B 83 A. 1196).

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -**

in: DVBl 2007, 1120 (LS)

Festlegung
Beurteilungs-
zeitraum

Dienstliche Beurteilungen erstrecken sich vielmehr auf einen bestimmten und hiernach regelmäßig auch nicht abgeänderten bzw. abänderbaren, stets anzugebenden Beurteilungszeitraum. Hieran vermag auch ein - gegebenenfalls sehr viel - später liegender Zeitpunkt der Beurteilungserstellung oder -eröffnung nichts zu ändern.

- **Nds. OVG, Beschluss, 30.01.2008, - 5 ME 235/07 -**

in: RiA 2008, 234

LS: Der Beurteilungszeitraum einer Regelbeurteilung darf nicht den Beurteilungszeitraum einer vorangegangenen Regelbeurteilung erfassen.

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2011, - 1 A 1810/08 -**

in: IöD 2011, 88 = RiA 2011, 127 = DöV 2011, 614 (LS) = ZBR 2011, 311

LS: Fehlt es hinsichtlich eines Zeitraums von 2 Monaten an irgendwelchen Erkenntnissen, liegt ein Mangel unzureichender Sachverhaltsermittlung vor.

- **OVG NRW, Beschluss, 06.02.2009, - 1 B 1821/08 -**

in: RiA 2010, 86 = ZBR 2010, 206

LS: Lässt sich dem Inhalt einer aus Anlass der Bewerbung um ein Beförderungamt (bzw. einen Beförderungsdienstposten) eingeholten dienstlichen Beurteilung der zugrunde liegende Beurteilungszeitraum nicht ausdrücklich entnehmen, folgt daraus grundsätzlich noch kein im Stellenbesetzungsverfahren relevanter Fehler. Soweit möglich, haben die Gerichte vielmehr die einschlägigen Beurteilungszeiträume im Wege der Auslegung näher zu bestimmen. Dabei kann, wenn gegenteilige Anhaltspunkte fehlen, als allgemeiner Anhalt zugrunde gelegt werden, dass der Beurteilungszeitraum einer zu dem vorgenannten Zweck erstellten Anlassbeurteilung im Zweifel bis zu dem Ende des jeweiligen Vorbeurteilungszeitraumes zurückreichen soll.

Beurteilungs-
zeitraum
Auslegung

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1521/05 -**

in: DVBl 2008, 533 (LS)

LS: 2. Die das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung tragenden tatsächlichen Feststellungen haben den gesamten Zeitraum abzudecken, auf den sich die dienstliche Beurteilung bezieht. Dies ist nicht gewährleistet, wenn wesentliche Verfahrensschritte des Beurteilungsverfahrens in einem erheblichen zeitlichen Abstand vor Ende des Beurteilungszeitraums vorgenommen werden.

- **OVG NRW, Urteil, 15.05.1995,- 1 A 2881/91 -**

in: DöD 97, 43 = IöD 1995, 268 = RiA 97,45

Vermeidung
von
Beurteilungs-
lücken

... Hat der Dienstherr für Regelbeurteilungen einen Beurteilungszeitraum etwa durch Bestimmung von Stichtagen vorgegeben, so dient dies einerseits der Vermeidung von Beurteilungslücken und andererseits der Dokumentation eines möglichst vollständigen Leistungsspiegels. Werden die vom Beamten insgesamt während eines Beurteilungszeitraums erbrachten fachlichen Leistungen nur für einen Teil desselben gewürdigt, geht der objektive Aussagegehalt der Beurteilung über das hinaus, was tatsächlich Gegenstand der Beurteilung war. Eine solche Beurteilung ist fehlerhaft.

... Nach dem aus den Beurteilungsrichtlinien abzuleitenden objektiven Aussagegehalt erstreckt sich die Regelbeurteilung auf den Zeitraum vom 02.05.1983 bis (einschl.) 01.05.1988, während tatsächlich Gegenstand der (Erst-)Beurteilung nur der Teilzeitraum vom 04.03.1985 bis zum 01.05.1988 war.

Keine
Moment-
aufnahme
zum
Stichtag

Damit hat der Erstbeurteiler zugleich auch sachfremde Erwägungen angestellt. Die dienstliche Beurteilung gibt nicht im Sinne einer „Momentaufnahme“ eine Bewertung der Eignung und Leistung des Beamten am Beurteilungsstichtag wieder. Sie gründet sich vielmehr auf die dauernde Beobachtung der Arbeitsergebnisse und Verhaltensweisen des Beamten während des vorgegebenen Beurteilungszeitraums, die sich zum Gesamtbild der Leistungen, Kenntnisse und Fähigkeiten rundet. In der Beurteilung wird das Resultat einer derart fortlaufenden Kontrolle zu einem bestimmten Stichtag festgehalten. ...

- **OVG Sachsen, Beschluss, 11.11.2010, - 2 B 126/10 -**

in: IöD 2011, 53 = NVwZ-RR 2011, 208 (LS)

LS: Die in einer Beurteilung enthaltenen Feststellungen müssen sich auf den gesamten Beurteilungszeitraum beziehen; die Beurteilung darf insoweit keine Zeiträume innerhalb dieses Beurteilungszeitraums unberücksichtigt lassen.

Die dienstliche Beurteilung hat sich auf einen bestimmten Beurteilungszeitraum zu beziehen. (...) Für diesen Beurteilungszeitraum sind Eignung, Leistung und Befähigung des Beamten festzustellen (...) Daraus folgt, dass sich die in der Beurteilung enthaltenen Feststellungen auf den gesamten von der Beurteilung umfassten Zeitraum beziehen müssen; die Beurteilung darf insoweit keine Zeiträume innerhalb des Beurteilungszeitraums unberücksichtigt lassen.

Leistungen
am Ende des
Beurteilungszeit-
raums

Zwar mag den gegen Ende des Beurteilungszeitraums gezeigten Leistungen ein größeres Gewicht zukommen als den früheren Leistungen (so OVG Rh.-Pf., B. v. 26.05.1982 - 2 A 102/81). Es entspricht indes der in § 115 Abs. 1 SächsBG zum Ausdruck kommenden und auch die Regelungen der Sächsischen Beurteilungsverordnung prägenden Vorstellung, dass die Leistungen der Beamten kontinuierlich und lückenlos dokumentiert und bewertet werden sollen. Diese Konzeption, die mit Ausnahme der in § 3 Abs. 3 SächsBeurtVO genannten Amtsträger für alle Beamte gilt, gewährleistet eine gleichmäßige Einbeziehung aller Leistungen und schließt es aus, dass nur punktuell erbrachte Leistungen oder auch Fehlleistungen einer sachgerechten Bewertung des Beamten entgegenstehen.

punktueller
Leistungen

Mit ihr wird auch ausgeschlossen, dass der Beamte ein Interesse daran haben könnte, seine Leistungen stets erst am Ende des Beurteilungszeitraums optimal zu erbringen. Außerdem wird nur durch die Einbeziehung des gesamten Beurteilungszeitraums gewährleistet, dass Entwicklungen des Beamten und die Stetigkeit seiner Leistungen in ausreichendem Maße Berücksichtigung finden.

Beurteilungs-
lücke von
16 Monaten

Vor diesem Hintergrund stellt sich die dem Beigeladenen erteilte Beurteilung als rechtswidrig dar. Für die Zeit vom 02.02.2007 bis zum 18.06.2008, also für über 16 Monate, konnte der Beurteilung weder der eigene Eindruck der Beurteilerin zugrunde gelegt werden noch wurde (etwa durch Einholung eines Anhörungsbeitrags o. ä.) versucht, sich ein verlässliches Bild über die in diesem Zeitraum erbrachten Leistungen zu verschaffen. Da somit nahezu die Hälfte des Beurteilungszeitraums in der Beurteilung unbewertet blieb, ist die dem Beigeladenen erteilte Beurteilung rechtswidrig.

- **VG Frankfurt/, Urteil, 01.10.2007, - 9 E 5833/06 -**

in: ZBR 2008, 283 (LS)

LS: Eine Beurteilungslücke muss hingenommen werden, wenn aufgrund eines Dienstherrnwechsels die beim früheren Dienstherrn zurückgelegte Dienstzeit vom neuen Dienstherrn nicht in eine Regelbeurteilung einbezogen wird.

12. Aktualität von Beurteilungen

- **BVerwG, Beschluss, 10.05.2016, - 2 VR 2/15 -**

in: IöD 2016, 147 = RiA 2016, 169 = ZBR 2016, 317 = DVBl. 2016, 1271 = ZTR 2016, 602

LS: 1. Der Abbruch eines Auswahlverfahrens um einen Beförderungsdienstposten mit der Begründung, die dienstliche Beurteilung eines Mitbewerbers sei nicht mehr aktuell, entbehrt eines sachlichen Grundes, wenn die dienstliche Beurteilung nicht länger zurückliegt als der Regelbeurteilungszeitraum und es auch keinen Grund für eine Anlassbeurteilung gibt.

Zutreffend geht die Antragsgegnerin zwar davon aus, dass der von Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 Satz 1 BBG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungsamts anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden muss (stRspr., vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83).

§ 22 I 2
BBG -
3 Jahre

Erfolgt die Auswahlentscheidung auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, darf das Ende des letzten Beurteilungszeitraums bei Bundesbeamten zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nach § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG höchstens drei Jahre zurückliegen. Damit hat der Gesetzgeber eine zeitliche Höchstgrenze festgelegt, derzufolge eine Auswahlentscheidung auf eine dienstliche Beurteilung gestützt werden darf, die zum Zeitpunkt der Auswahl nicht älter als drei Jahre alt ist. Dem entspricht der von der Antragsgegnerin in ihren Beurteilungsbestimmungen unter Ziffer 2.2. festgelegte Rhythmus eines jeweils nahtlos an die vorangegangene Regelbeurteilung anschließenden dreijährigen Beurteilungszeitraums.

Sonderfall
im wesentlichen
andere
Aufgabe

Der Senat hat darüber hinausgehend entschieden, dass ein Zeitablauf von rund eineinhalb Jahren zu lang ist, wenn der Bewerber nach dem Beurteilungsstichtag wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (BVerwG, Urteile vom 11. Februar 2009 - 2 A 7.06 - und vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83). In einem solchen Fall muss eine Anlassbeurteilung erstellt werden. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin erfordert die Übertragung der Aufgaben aus dem streitgegenständlichen Dienstposten an den Mitbewerber L. indes nicht die Erstellung einer neuen dienstlichen Beurteilung. Denn dessen ohne vorangegangenes Auswahlverfahren erlangter Bewährungsvorsprung auf dem höherwertigen Dienstposten kann im Auswahlverfahren für diesen Dienstposten ohnehin nicht berücksichtigt werden.

- **BVerwG, Urteil, 30.06.2011, - 2 C 19.10 -**

in: IöD 2011, 220 = NVwZ 2011, 1270 = DöD 2011, 279 = RiA 2011, 260 = PersV 2012, 263 (LS) = ZBR 2012, 42

Zeitraum
≈ 3 Jahre

Ein weiterer Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG liegt darin, dass jedenfalls den zum 01. Dezember 2009 getroffenen Beförderungsentscheidungen keine hinreichend aussagekräftigen, weil nicht mehr aktuellen dienstlichen Beurteilungen zugrunde lagen. Zwar wurde die Beförderungsrangliste (2007) als allein maßgebliche Auswahlentscheidung unmittelbar im Anschluss an die Regelbeurteilungsrunde (Stichtag 31. Januar 2007) und damit anhand aktueller Beurteilungen erstellt. Diese wurden in der Folgezeit jedoch nicht mehr aktualisiert. Dies wäre wegen des Zeitraums zwischen der Einreihung in die Rangliste und den Beförderungen Ende 2009 erforderlich gewesen.

1,5 Jahre bei
Wechsel
des Dienst-
postens

Der Senat hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass ein Zeitablauf von rund anderthalb Jahren zu lang ist, wenn der Bewerber nach dem Beurteilungsstichtag andere Aufgaben wahrgenommen hat (Urteil vom 11. Febr. 2009 - BVerwG 2 A 7.06 -).

Zeitraum
bei großem
Bewerber-
feld

Angesichts des Umstands, dass die Beförderungsrangliste die Ergebnisse eines bundesweiten Leistungsvergleichs in einer großen Bundesverwaltung wiedergeben sollte, ist ein Zeitraum von fast drei Jahren deutlich zu lang, um Ende 2009 in Bezug auf alle zu diesem Zeitpunkt noch in Beförderungskonkurrenz stehenden Beamten noch von hinreichend aktuellen Beurteilungen ausgehen zu können. Es ist ausgeschlossen, dass sich bei keinem der Bewerber leistungs- und beurteilungsrelevante Veränderungen ergeben haben. Anlassbeurteilungen, die es ermöglicht hätten, Besonderheiten in der Leistungsentwicklung einzelner Bewerber Rechnung zu tragen, waren nach den seinerzeit geltenden Beurteilungsrichtlinien für das Beförderungsverfahren nicht vorgesehen.

§ 22 BBG
Obergrenze
3 Jahre

Soweit § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG in der ab 12. Februar 2009 geltenden Fassung die Einbeziehung dienstlicher Beurteilungen zulässt, wenn das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegt, handelt es sich um eine zeitliche Obergrenze, die zwar nicht überschritten, durchaus aber unterschritten werden kann. Letzteres ist insbesondere geboten, wenn wie hier die Beförderungspraxis zwangsläufig zu einem großen Bewerberfeld führt und zeitnahe Anlassbeurteilungen nicht erstellt werden.

- **BVerwG, Urteil, 24.05.2011, - 1 WB 59/10 -**

in: NVwZ-RR 2012, 32 = ZBR 2012, 68 (LS)

LS: 1. Dienstliche Beurteilungen, die dem Eignungs- und Leistungsvergleich im Rahmen einer Auswahlentscheidung für die Besetzung eines militärischen Dienstpostens nach dem Grundsatz der Bestenauslese zu Grunde gelegt werden, müssen hinreichend aktuell sein. Eine Beurteilung, die im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung rund sechseinhalb Jahre alt ist und seit deren Erstellung drei Stichtage für planmäßige dienstliche Beurteilungen (mit je zweijährigen Beurteilungszeiträumen) verstrichen sind, genügt dem Gebot der Aktualität nicht.

2. Liegt eine hinreichend aktuelle planmäßige Beurteilung nicht vor, so ist für das Auswahlverfahren eine Sonderbeurteilung des betreffenden Soldaten zu erstellen. Nach der derzeitigen Ausgestaltung der Beurteilungsbestimmungen für Soldaten bestehen keine grundsätzlichen Bedenken gegen einen Vergleich der Aussagen und Wertungen in einer planmäßigen Beurteilung mit solchen in einer Sonderbeurteilung, sofern im Übrigen die Anforderungen an die Vergleichbarkeit der Beurteilungen (wie etwa hinsichtlich der Beurteilungszeiträume und -stichtage) gewahrt sind.

- **BVerwG, Urteil, 11.02.2009, - 2 A 7/06 -**

in: NVwZ 2009, 787 = DöV 2009, 503 (LS) = IöD 2009, 182

LS: 1. Erhält ein Beamter einen höherwertigen Dienstposten aufgrund des Ergebnisses eines Leistungsvergleichs übertragen, macht dies einen weiteren Leistungsvergleich nicht entbehrlich, wenn zwischen der Übertragung des Förderdienstpostens und der Beförderung längere Zeit verstrichen ist (hier 18 Monate).

Mangel an
Aktualität
zum Beför-
derungszeit-
punkt nach
ca. 1,5 Jah-
ren auf
neuem
Dienstposten

Das Auswahlverfahren wird den Anforderungen an einen Leistungsvergleich i. S. des Art. 33 II GG nicht vollständig gerecht. Zwar wurden die Beförderungsbewerber nach dem Leistungsgrundsatz ausgewählt und ihnen, vorerst ohne Beförderung, bereits ein höherwertiger Dienstposten übertragen. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Doch erfolgte die Übertragung des Beförderungsamtes selbst in zum Teil erheblichem zeitlichem Abstand zur Bewerberauswahl, ohne dass ein weiterer der Beförderung zeitlich näher gelegener Leistungsvergleich durchgeführt wurde. Dies wäre aber schon wegen des Zeitraums zwischen der Auswahlentscheidung und der Beförderung erforderlich gewesen. Denn es war nicht ausgeschlossen, dass der zeitlich noch vor der Übertragung des Förderdienstpostens

durchgeführte Leistungsvergleich inzwischen an Aktualität eingebüßt hatte und daher nicht mehr aussagekräftig i. S. des Art. 33 II GG war.

Die nochmalige Abfrage der Bewährung des jeweiligen Beamten auf dem Förderdienstposten durch eine Stellungnahme des Dienstvorgesetzten ersetzt den wegen des Zeitablaufs gebotenen erneuten Leistungsvergleich grundsätzlich nicht.

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.07.2014, - 10 B 10320/14.OVG -**

in: IöD 2014, 212

LS: Eine dienstliche Beurteilung, die nicht länger als zwei Jahre zurückliegt, ist grundsätzlich auch in einem Auswahlverfahren hinreichend aktuell.

Ergänzung: In dieser Situation gibt es keinen Grund, eine Anlassbeurteilung wegen des Auswahlverfahrens zu fertigen (Ergänzung vom Verfasser).

Eine neue Anlassbeurteilung war für den Antragsteller zur Wahrung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs auch nicht wegen der zeitnah zur Auswahlentscheidung vom 8. Juli 2013 am 12. Juni 2013 erstellten Anlassbeurteilung des Beigeladenen erforderlich. Zwar kann die bei isolierter Betrachtung hinreichende Aktualität einer Beurteilung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens für die Rechtmäßigkeit einer Beförderungentscheidung ausnahmsweise nicht ausreichend sein.

Aktualität
der Beurteilung im Vergleich zu den Beurteilungen der Mitbewerber

Denn unter Berücksichtigung des Gebots der Chancengleichheit muss das konkrete Bewerberfeld mit in den Blick genommen werden und insoweit ein verlässlicher Leistungsvergleich sichergestellt sein. Somit muss die Beurteilung jedes Bewerbers auch im Verhältnis zu den Beurteilungen der Mitbewerber hinreichend aktuell sein (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 8. Juni 2006 - 1 B 195/06 -; VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 15. März 2007 - 4 S 339/07 -; OVG Lüneberg, Beschluss v. 4. September 2008 - 5 ME 291/08 -).

Dies bedeutet, dass dem Beigeladenen durch die für ihn erstellte zeitnahe Anlassbeurteilung gegenüber dem Antragsteller kein dessen Bewerbungsverfahrensanspruch tangierender Vorteil dadurch erwachsen darf, dass bei dem Beigeladenen neuere Erkenntnisse in die Beurteilung einfließen konnten (vgl. hierzu VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 15. März 2007, a.a.O.).

- **OVG R.-P., Beschluss, 23.11.2011, - 2 B 10492/11 -**

LS: 2. Zu den Anforderungen an die Aktualität dienstlicher Beurteilungen für beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen

Zwischen einer dienstlichen Beurteilung und einer darauf beruhenden beamtenrechtlichen Auswahlentscheidung darf keine so große Zeitspanne verstrichen sein, dass diese ihre Aktualität einbüßt und nicht mehr aussagekräftig im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG ist. Welche Anforderungen insofern an die Aktualität dienstlicher Beurteilungen zu stellen sind, lässt sich zwar nicht allgemeingültig festlegen. Eine starre zeitliche Grenze gibt es jedenfalls nicht. Vielmehr kommt es maßgeblich darauf an, ob die dienstliche Beurteilung nach den Umständen des Einzelfalles - trotz des Zeitablaufs zwischen Beurteilungszeitraum und Auswahlentscheidung - noch ein hinreichend verlässliches Bild über Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber abgibt.

Anhaltspunkte
Beurteilungszeitraum
hier:
3 Jahre

Lediglich einen gewissen Anhaltspunkt bietet der gängige Regelbeurteilungszeitraum (hier drei Jahre). Jedenfalls nach dessen Ablauf unterliegt die Aussagekraft einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig ernstlichen Zweifeln (vgl. hierzu OVG RP, Beschluss vom 21. März 2011 - 2 B 10234/11.OVG -, m.w.N.). Diese Zeitgrenze wird vorliegend bei Weitem überschritten. Die vom Antragsgegner ausweislich des Besetzungsberichts allein herangezogenen dienstlichen Beurteilungen der Bewerber datieren vom 2. März bzw. 3. April 2005, waren zum - maßgeblichen - Zeitpunkt der Auswahlentscheidung mithin schon über sechs Jahre alt. Sie sind somit schon aus zeitlichen Gründen nicht mehr für einen Leistungs- und Eignungsvergleich geeignet.

- **OVG R.-P., Beschluss, 23.05.2007, - 10 B 10318/07.OVG -**

in: IöD 2007, 220 = DöD 2007, 284 = RiA 2008, 31 = DVBI 2007, 1051 (LS) = NVwZ-RR 2007, 620 (LS) = ZBR 2008, 176 (LS)

LS: Regelbeurteilungen, deren Stichtag zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung weniger als drei Jahre zurückliegt, sind - auch nach zwischenzeitlicher Beförderung des Beamten - im Allgemeinen noch hinreichend aktuell.

- **ebenso zur 3-Jahresfrist (= Beurteilungszeitraum): OVG R.-P., Beschluss vom 11.06.2015 - 2 B 10430/14 - in: IöD 2014, 175; OVG NRW, Beschluss vom 15.11.2002 - 1 B 1554/02 - in: NVwZ-RR 2003, 373 und OVG NRW, Beschluss vom 04.12.2008 - 6 B 1326/08 - in: DöD 2009, 130**

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 16.06.2003, - 4 S 905/03 -**

in: IöD 2003, 237 = NVwZ-RR 2004, 120

LS: Regelbeurteilungen können - jedenfalls im Allgemeinen - den an der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung orientierten Personalentscheidungen zugrunde gelegt werden, wenn sie nicht vor längerer Zeit als vor drei Jahren erstellt sind.

3 Jahre

- **BayVGH, Beschluss, 12.02.2004, - 3 CE 03.3124 -**

in: NVwZ-RR 2004, 871 = RiA 2004, 295

LS: 4. Auch eine mehr als 3 Jahre alte dienstliche Beurteilung kann im Rahmen einer Bewerberauswahl berücksichtigt werden.

Zwar hat der Senat keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, dass dienstliche (Regel-) Beurteilungen mit einem am 31.12.2000 endenden Beurteilungszeitraum einer in der ersten Jahreshälfte 2004 durchgeführten Bewerberauswahl zu Grunde gelegt werden. Er teilt insofern nicht die restriktive Rechtsprechung, wie sie etwa in der Entscheidung des VGH Kassel (NVwZ-RR 2001, 255 L = ZBR 2001, 413) zum Ausdruck kommt, wonach der für die Auswahlentscheidung aktuelle Leistungsvergleich voraussetzen soll, dass der der letzten Beurteilung zugrunde liegende Beurteilungszeitraum nicht länger als zwölf Monate zurückliegt (vgl. zum Stand der Rechtsprechung OVG Münster, NVwZ-RR 2002, 594). Auch die differierende Länge der betreffenden Beurteilungszeiträume und ihr unterschiedlich nahes Heranreichen an den Zeitpunkt der Entscheidung über die Dienstpostenvergabe werfen nach Auffassung des Senats

jedenfalls grundsätzlich keine durchgreifenden Probleme auf. Der Senat geht regelmäßig davon aus, dass der Dienstherr, indem er die entsprechenden dienstlichen Beurteilungen bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt, damit incidenter zum Ausdruck bringt, dass aus seiner Sicht zwischenzeitlich jeweils keine relevanten Veränderungen erfolgt oder signifikante Entwicklungen eingetreten sind.

- **Hess. VGH, Beschluss, 28.03.2006, - 1 UE 981/05 -**

in: DöV 2007, 129 (LS) = IöD 2006, 182

LS: 4. Hat der Dienstherr Beurteilungsrichtlinien erlassen, so genügt es den Anforderungen an einen aktualisierenden Leistungs- und Eignungsvergleich regelmäßig nicht, wenn er von den in den Richtlinien vorgesehenen Beurteilungsmöglichkeiten einer Bestätigungs- oder Kurzbeurteilung keinen Gebrauch macht und sich lediglich so nicht vorgesehener, in freier Form erstellter Leistungsbewertungen bedient.

1 Jahr

Der für die Auswahlentscheidung erforderliche aktuelle Leistungsvergleich setzt voraus, dass der der letzten Beurteilung zugrundeliegende Beurteilungszeitraum nicht länger als 12 Monate zurückliegt (Hess. VGH in DöD 2001, 95).

- **Nds. OVG, Beschluss, 06.10.2011, - 5 ME 296/11 -**

in: DVBl 2011, 1504 (LS)

LS: Sofern ein Beamter nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines Zeitraums von etwa eineinhalb Jahren grundlegend andere Aufgaben wahrgenommen hat, ist im Auswahlverfahren um eine Beförderungsstelle eine Anlassbeurteilung zu erstellen.

- **Nds. OVG, Beschluss, 18.12.2008, - 5 ME 353/08 -**

in: IöD 2009, 90 = DöV 2009, 375 (LS)

Dem Beschwerdeführer ist auch darin zu folgen, dass das Auswahlverfahren fehlerhaft ist, weil es der Beurteilung der Beigeladenen, die der Bewerberauswahl zugrunde gelegt wurde, schon zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung des Verwaltungsausschusses an der gebotenen Aktualität gefehlt haben durfte.

Mangelnde Aktualität wegen neuer Tätigkeit

Die Beigeladene war nämlich mit Einsatzverfügung vom 25.07.2007 umgesetzt worden und die herangezogene Beurteilung aus dem Jahre 2006 gibt über ihre Leistungen auf dem seither von ihr innegehabten Dienstposten keine Auskunft.

Anlassbeurteilung erforderlich

Nach der Rspr. des Senats (Beschl. v. 24. Juli 2008 - 5 ME 70/08 -) ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob für alle Bewerber zeitnahe dienstliche Beurteilungen vorliegen, die noch einen aktuellen Leistungsvergleich ermöglichen, da für die Auswahlentscheidung hinsichtlich Leistung und Eignung auf den aktuellen Stand abzustellen und der Grundsatz der Chancengleichheit zu beachten ist. Unter welchen Voraussetzungen zurückliegende Regelbeurteilungen nach diesem Maßstab noch eine hinreichend verlässliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung darstellen, lässt sich hiernach nicht generalisierend, sondern nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalles beantworten. Dabei können diese Umstände eine An-

lassbeurteilung sogar dann gebieten, wenn die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien eine solche Beurteilung grundsätzlich nicht vorsehen. Zu den Umständen, die eine Anlassbeurteilung erforderlich machen, gehören namentlich einschneidende Veränderungen, die seit der letzten Regelbeurteilung in Bezug auf die Verwendung eines Beamten eingetreten sind (vgl. BVerwG, DVBl. 2006, 574 [578]).

Entgegen der Rechtsauffassung der Vorinstanz erübrigt sich in solchen Fällen eine Anlassbeurteilung nicht schon deshalb, weil die Bewerber „lange Dienstzeiten“ aufweisen. Denn auch eine lang gediente Beamtin kann - vor neue Aufgaben gestellt - Stärken und Schwächen in ihren Leistungen und in ihrer Eignung offenbaren, die im Zuge ihres bisherigen Einsatzes nicht erkennbar waren. Bereits die Teilnahme der Beigeladenen an einem Seminar zum „Eingruppierungsrecht nach TVöD“ deutet jedoch darauf hin, dass sich ihre Aufgaben seit August 2007 nicht unerheblich von denjenigen in der Zeit davor unterschieden, so dass auf eine aktuelle Beurteilung der Beigeladenen in deren seit dem 01.08.2007 erfolgten Verwendung nicht hätte verzichtet werden dürfen.

- **Nds. OVG, Beschluss, 01.07.2009, - 5 ME 118/09 -**

in: NVwZ-RR 2009, 733 = ZBR 2009, 356 (LS)

LS: Hat ein Beamter einen höherwertigen Dienstposten bereits auf der Grundlage eines den Anforderungen des Art. 33 II GG genügenden Auswahlverfahrens übertragen bekommen, ist es grundsätzlich zulässig, ihn nach Ablauf der erfolgreich absolvierten Erprobungszeit ohne Durchführung eines erneuten Auswahlverfahrens zu befördern (wie: BVerwGE 123, 99 ff. = NVwZ-RR 2005, 513). Es bedarf aber eines erneuten Leistungsvergleichs am Maßstab der Bestenauslese wenigstens unter allen erfolgreich erprobten Beamten, wenn der zeitliche Abstand zwischen der Bewerberauswahl für den Beförderungsdienstposten und der Beförderung so groß ist, dass der für die Dienstpostenübertragung durchgeführte Leistungsvergleich bereits seine Aussagekraft verloren hat.

- **Nds. OVG, Beschluss, 24.07.2008, - 5 ME 70/08 -**

in: ZBR 2009, 215 (LS)

LS: 1. Zur Aktualität von Regelbeurteilungen als Grundlage für eine Auswahlentscheidung.

2. Unter welchen Voraussetzungen zurückliegende Regelbeurteilungen noch eine hinreichend verlässliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung darstellen, lässt sich nicht generalisierend, sondern nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalles beantworten.

Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers ist nicht verletzt, weil die Antragsgegnerin ihre Auswahlentscheidung u.a. auf die aktuellen Regelbeurteilungen des Antragstellers vom 05. September 2005 und des Beigeladenen vom 05. September 2005 gestützt hat und zwischen dem Beurteilungsstichtag (31.08.2005) und der Auswahlentscheidung (18./25.10.2007) ein Zeitraum von mehr als zwei Jahren liegt.

Aktualität der Beurteilung

In der ständigen Rechtsprechung des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts ist bisher eine starre zeitliche Grenze, bei deren Überschreiten eine aktuelle Regelbeurteilung nicht mehr als hinreichend aussagekräftig für eine Auswahlentscheidung angesehen worden ist, nicht anerkannt worden. Vielmehr ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob für alle Bewerber zeitnahe dienstliche Beurteilungen vorliegen, die noch einen aktuellen Leistungsvergleich ermöglichen, da für die Auswahlentscheidung hinsichtlich Leistung und Eignung auf den aktuellen Stand

abzustellen und der Grundsatz der Chancengleichheit zu beachten ist. Unter welchen Voraussetzungen zurückliegende Regelbeurteilungen nach diesem Maßstab noch eine hinreichend verlässliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung darstellen, lässt sich nicht generalisierend, sondern nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalles beantworten.

Evtl.
Anlass-
beurteilung

Dabei können diese Umstände eine erneute aus Anlass der Bewerbung zu erstellende Beurteilung auch dann gebieten, wenn Beurteilungsrichtlinien wie die hier maßgebliche Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzugsdienst vom 29. Dezember 1999 eine Anlassbeurteilung grundsätzlich nicht vorstehen (Nds. OVG, Beschl. v. 05.08.1999 - 2 M 2045/99 -, Beschl. v. 22.02.2000 - 2 M 3526/99 -). Dieser Rechtsprechung des früher ebenfalls für das öffentliche Dienstrecht zuständigen 2. Senats schließt sich der beschließende Senat an, da es gerade dem Sinn und Zweck der regelmäßig - wie auch hier - in einem dreijährigen Abstand gefertigten Regelbeurteilungen entspricht, als Grundlage für Personalentscheidungen des Dienstherrn zu dienen.

26 Monate

Ob von diesen Grundsätzen abweichend ausnahmsweise allein die Zeitspanne zwischen dem Beurteilungsstichtag und der Auswahlentscheidung bereits die Annahme der nicht hinreichenden Aktualität der Regelbeurteilungen für eine Auswahlentscheidung rechtfertigt, weil die Zeitspanne mehr als drei Jahre beträgt (vgl.: OVG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 23.05.2007 - 10 B 10318/07 -, IöD 2007, 220 ff.) bzw. länger als der Regelbeurteilungszeitraum ist (so: VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 15.03.2007 - 4 S 339/07 -, IöD 2007, 244 ff.), bedarf hier keiner Entscheidung, weil beide in der Rechtsprechung anerkannten Fallmöglichkeiten hier nicht gegeben sind. Bei einer Zeitspanne von ca. 26 Monaten verbleibt es bei den genannten Grundsätzen, dass die hinreichende Aktualität der hier herangezogenen Beurteilungen anhand der Umstände des Einzelfalles zu bewerten ist. Die Auffassung des Antragstellers, die Beurteilungen seien veraltet, überzeugt vor diesem Hintergrund nicht.

- **OVG NRW, Beschluss, 01.10.2015, - 6 B 1027/15 -**

LS: Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist in erster Linie anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, die auch in zeitlicher Hinsicht hinreichend vergleichbar sein müssen (hier verneint für dienstlichen Beurteilungen, bei denen die Beurteilungszeiträume zu mehr als einem Jahr auseinander liegenden Zeitpunkten enden und die einen Aufgabenzuwachs nicht mehr abbilden).

Aktualitäts-
vergleich der
Beurteilun-
gen aller
Bewerber
↓
Inter-
Aktualität

Die Eignung von Beurteilungen als Instrument zur „Klärung einer Wettbewerbssituation“ erfordert die Gewährleistung ihrer Vergleichbarkeit auch in zeitlicher Hinsicht und setzt aus Gründen der Chancengleichheit voraus, dass keinem der Bewerber ein nennenswerter Aktualitätsvorsprung erwächst. Für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist der aktuelle Leistungsstand ausschlaggebend. Erkenntnisse, die einen länger zurück liegenden Zeitraum betreffen, sind für die Entscheidung regelmäßig von geringerem Gewicht. Daher ist für die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen von weitaus größerer Bedeutung, dass der von ihnen abgedeckte Zeitraum zum gleichen Stichtag oder zumindest nicht zu erheblich auseinander fallenden Stichtagen endet, als dass der jeweils erfasste Beurteilungszeitraum zum gleichen Stichtag beginnt (vgl. OVG NRW, Beschlüsse v. 05. Juni 2014 - 6 B 360/14 -).

Gemessen an diesen Vorgaben ist eine hinreichende Vergleichbarkeit der der Auswahlentscheidung im Streitfall zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin und des Beigeladenen nicht gegeben. Die Beurteilungen differieren in ihren Endstichtagen um mehr als ein Jahr. Schon die Differenz zwischen den Endpunkten der Beurteilungszeiträume (20. Dezember 2013 und 2. Januar 2015) lässt erkennen, dass der Leistungsstand der beiden Bewerber nicht hinreichend vergleichbar ist.

- **OVG NRW, Beschluss, 19.09.2001, - 1 B 704/01 -**

in: NVwZ-RR 2002, 594 = DöD 2001, 315 = DVBI 2002, 140 (LS)

LS: 1. Zur erforderlichen Aktualität bzw. Zeitnähe dienstlicher Beurteilungen als Grundlage der Bewerberauswahl für ein Beförderungsamtsamt oder einen Beförderungsdienstposten.

2. Es ist regelmäßig nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr das Leistungs- und Befähigungsbild der Bewerber anhand von Regelbeurteilungen vergleicht, die sich auf einen Beurteilungszeitraum beziehen, welcher im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

3. Die der Auswahlentscheidung zu Grunde gelegten dienstlichen Beurteilungen dürfen im Verhältnis mehrerer Bewerber zueinander nicht von erheblich unterschiedlicher Aktualität sein.

3 Jahre

- **OVG NRW, Beschluss, 03.11.2011, - 6 B 1173/11 -**

LS: Der Beurteilungszeitraum von Anlassbeurteilungen richtet sich nach dem Beurteilungsanlass. Für eine Beurteilung, die anlässlich einer Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt angefertigt wird, bedeutet dies, dass dem Dienstherrn insoweit ein gewisser Spielraum zukommt, jedoch ein hinreichend enger zeitlicher Zusammenhang mit dem voraussichtlichen Datum der Auswahlentscheidung zu wahren ist.

Ende des Beurteilungszeitraums und Datum der Auswahlentscheidung

Für eine Anlassbeurteilung, die wie vorliegend aus Anlass einer Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt angefertigt wird, bedeutet dies, dass dem Dienstherrn hinsichtlich des Endes des Beurteilungszeitraums ein gewisser Spielraum zukommt, jedoch ein hinreichend enger zeitlicher Zusammenhang mit dem voraussichtlichen Datum der Auswahlentscheidung zu wahren ist.

Dieser Fehler (- d.h. zu langer Zeitraum zwischen Beurteilung und Auswahlentscheidung) ist auch potentiell kausal für das Auswahlergebnis. Das folgt zunächst schon daraus, dass die gebotene Verlängerung des Beurteilungszeitraums in die zeitliche Nähe der Auswahlentscheidung zur Mitberücksichtigung der in jüngster Zeit erbrachten dienstlichen Leistungen führt, die in den hier Streit befangenen Beurteilungen zwangsläufig keine Beachtung gefunden haben. Wie diese Leistungen zu bewerten sind, hat nicht der Senat, sondern - in der Gestalt einer förmlichen Beurteilung - der Antragsgegner zu entscheiden und entzieht sich deshalb einer hypothetischen Betrachtung wie sie der Beschwerde vorschwebt.

- **OVG Saarland, Beschluss, 01.01.1994, - 1 W 38/94 -**

in: ZBR 94, 322 (LS)

LS: 1. Ein anhand dienstlicher Beurteilungen durchgeführter Leistungsvergleich der um ein Beförderungsamtsamt konkurrierenden Beamten ist nur dann aussagekräftig, wenn für alle Bewerber gleichermaßen im Wesentlichen zeitnahe dienstliche Beurteilungen vorliegen.

2. Von einem aussagekräftigen aktuellen Leistungsvergleich kann dann keine Rede mehr sein, wenn der Auswahlentscheidung zugrundeliegenden Beurteilungszeiträume nur geringfügig - im zu entscheidenden Fall: 5 Monate - übereinstimmen.

- **OVG Sachsen, Beschluss, 05.03.2010, - 2 B 2/10 -**

in: DöD 2010, 202 = DöV 2010, 614 (LS)

LS: Je länger die Regelbeurteilung zurückliegt, desto mehr ist der Dienstherr berechtigt und gehalten zu prüfen, ob das in der Regelbeurteilung vergebene Prädikat noch den aktuellen Leistungsstand des Bewerbers in seiner Vergleichsgruppe widerspiegelt.

3 Jahre alte
Beurteilung

Dabei durfte er sich auch maßgeblich auf die Anlassbeurteilungen stützen. Für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist auf den aktuellen Stand der Beurteilung abzustellen, weshalb der letzten dienstlichen Beurteilung gewöhnlich ausschlaggebende Bedeutung zukommt (BVerwG, Urt. v. 18.07.2001 - 2 C 41.00 -). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die vorangegangene Beurteilung den Leistungsstand des Bewerbers nicht realistisch wiedergibt. Hier waren zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung die Regelbeurteilungen bereits drei Jahre alt.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.10.2010, - 1 M 125/10 -**

in: DVBl. 2011, 55 (LS) = NVwZ-RR 2011, 73 (LS) = DöV 2011, 19 (LS)

LS: 12. Zu den Anforderungen an die Aktualität der der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten („aktuellsten“) dienstlichen Beurteilungen der Bewerber.

Wann diese (konkludente) Entscheidung des Dienstherrn als rechtsfehlerhaft anzusehen ist, d.h. ab welchem Zeitpunkt bzw. Zeitraum dienstliche Leistungsbewertungen, insbesondere Beurteilungen nicht mehr als zureichend aktuell anzusehen sind, kann nicht schematisch beantwortet werden. Denn neben dem bloßen Zeitablauf können weitere Umstände (Dienstpostenwechsel, Statusänderungen, erhebliche Leistungsänderungen) eine solche Zeitspanne verkürzen.

Beispiels-
fälle zu
Zeiträumen

In der einschlägigen obergerichtlichen Judikatur werden im Hinblick auf die Bestimmung einer fixen Frist (im Sinne von: „jedenfalls dann, wenn“) unterschiedliche Rechtsauffassungen vertreten. Weit überwiegend wird jedenfalls eine hinreichende Aktualität generell noch dann angenommen, wenn die vorgenannte Zeitspanne zweieinhalb Jahre (BayVGh, Beschluss vom 11. Dezember 2009, drei Jahre (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 19. September 2001; VGh Baden-Württemberg, Beschluss vom 16. Juni 2003 - Az.: 4 S 905/03 -, NVwZ-RR 2004, 120; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 23. Mai 2007 - Az.: 10 B 10318/07 -, DöD 2007, 284).

Soweit demgegenüber eine kürzere Zeitspanne gefordert wird (HessVGh, Beschlüsse vom 19. September 2000 - Az.: 1 TG 2902/00 -, ZBR 2001, 413, und vom 28. März 2006 - Az.: 1 UE 981/05 -, NVwZ-RR 2007, 42 [„12 Monate“) oder Gegenstand der Entscheidung war (OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 1. Februar 1995 - Az.: 3 M 1/95 - [„20 Monate“) liegt den Entscheidungen schon eine andere Sach- und Rechtslage zugrunde und ist ungeachtet dessen auf die vorliegende Fallgestaltung nicht übertragbar.

- **OVG Schleswig, Beschluss, 07.06.1999, - 3 M 18/99 -**

in: NVwZ-RR 1999, 652 = ZBR 2000, 251

LS: Nach schleswig-holsteinischem Landesrecht kann von der erforderlichen hinreichenden Aktualität einer dienstlichen Beurteilung zumindest dann nicht mehr ausgegangen werden, wenn die dienstliche Beurteilung (originäre oder aktualisierte Fassung) zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung mehr als ein Jahr alt ist. Der

Rückgriff auf eine bei der Auswahlentscheidung bis zu zwei Jahre zurückliegende letzte Beurteilung ist nach pflichtgemäßem Ermessen nur zulässig, wenn dies durch besondere Gründe gerechtfertigt erscheint.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 09.10.2017, - 2 EO 113/17 -**

in: IöD 2018, 2

LS: 2. Sog. qualifizierte Arbeitszeugnisse können taugliche Grundlage für den anzu-stellenden Leistungsvergleich sein.

3. Dem Leistungsvergleich steht es nicht entgegen, wenn ein Beamter als externer Bewerber aus Rechtsgründen nicht über eine aktuelle dienstliche Beurteilung verfügt, etwa weil eine periodische Beurteilung nach Erreichen der dafür vorgesehe-nen Altersgrenze nicht mehr erstellt wurde und das Beurteilungssystem eine Be-darfsbeurteilung für Bewerbungen bei einem anderen Dienstherrn nicht vorsieht. In diesen Fällen ist aus Gründen der Fürsorgepflicht vom (abgebenden) Dienst-herrn ein sog. qualifiziertes Dienstzeugnis zu erstellen, das taugliche Grundlage für den Leistungsvergleich des zur Auswahl berufenen Dienstherrn sein kann.

Fazit

zu B 12., Aktualität dienstlicher Beurteilungen:

- 1) Die Aktualität einer Beurteilung kann entfallen
 - a) durch bloßen Zeitablauf seit dem Ende des Beurteilungszeitraums.
 - b) durch Übernahme wesentlich anderer Tätigkeiten nach dem letzten Beurteilungsstichtag.
 - c) durch einen zu großen Unterschied in der Aktualität der Beurteilungen der Konkurrenten im Auswahlverfahren - Interaktualität.
- 2) Nach der Rspr. des Hess. VGH und des OVG Berlin-Brandenburg ist eine dienstliche Beurteilung als Grundlage einer Auswahlentscheidung nur ein Jahr nach Ende des Beurteilungszeitraums - nicht der Erstellung der Beurteilung - als aktuell anzunehmen. Diese ungewöhnliche kurze Frist wird von den übrigen Obergerichten in der Regel nicht gesetzt. Diese gehen in der Mehrheit von drei Jahren aus. Auch aus verwaltungsökonomischen Gründen erscheint die Jahresfrist unangemessen kurz. Nach § 48 Abs. 1 BLV erfolgen im Bereich des Bundes Beurteilungen spätestens alle 3 Jahre.
- 3) Interessant sind mehrere Entscheidungen des BVerwG und von OVG's: Danach ist ein Mangel an Aktualität auch dann gegeben, wenn der Betroffene seit der letzten Beurteilung eine wesentlich andere Tätigkeit ausübt, unabhängig vom Zeitraum seit der letzten Beurteilung. So auch das BVerwG im Urteil vom 11.02.2009 - BVerwG 2 A 7.06 und vom 30.06.2011 - BVerwG 2 C 19.10.
- 4) Ebenso wichtig das Urteil des BVerwG vom 11.02.2009: danach fehlt es an einer aktuellen Beurteilung, wenn zwischen Dienstpostenübertragung und später folgender Beförderung eine zu lange Zeitspanne ohne weitere Beurteilung liegt, ebenso OVG Nds. vom 01.07.2009.
- 5) Generell kann eine Beurteilung also ihre Aktualität nicht nur durch Zeitablauf - mehrheitliche Meinung der OVG's 3 Jahre - verlieren, sondern auch durch andere besondere Umstände wie z.B. Dienstpostenwechsel, Statusänderung oder erhebliche Leistungsveränderungen.

- 6) Für die Praxis ganz problematisch ist das Urteil des BVerwG vom 30.06.2011 - BVerwG 2 C 19.10 -. Danach stellt die 3-Jahresfrist für dienstliche Beurteilungen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG eine Obergrenze dar, die auch unterschritten werden kann. Ein Erfordernis für kürzere Beurteilungszeiträume sieht das BVerwG zum Beispiel, wenn die Beförderungspraxis in einer großen Verwaltung zu großen Bewerberfeldern führt. Argument: es sei gerade bei vielen Bewerbern unwahrscheinlich, dass sich bei keinem Bewerber eine besondere Leistungsentwicklung in einem Zeitraum von 3 Jahren ergeben habe. Dies sei aber, z.B. durch Anlassbeurteilungen zu berücksichtigen.
- 7) Aktualität der Beurteilung muss nach OVG R.-P. vom 02.07.2014 auch bestehen zu den Beurteilungen der Mitbewerber eines Auswahlverfahrens, da ansonsten durch unterschiedliche Einzel-Aktualität der Beurteilungen aller Bewerber die Chancengleichheit im Auswahlverfahren verletzt sein kann - Aktualitätsdifferenz.
- 8) Ein sehr interessanter Aufsatz zum Thema Aktualität von Beurteilungen, insbesondere zur „Aktualitätsdifferenz“ bei mehreren Bewerbern in einer Auswahlentscheidung und zum Vergleich Anlass- und Regelbeurteilung: Petschulat in PersV 2016, 215 „Die erneute Verwendung dienstlicher Beurteilungen für Auswahlentscheidungen.“

13. **Verfahrensvorschriften: Unterlassene Anhörung / Beurteilungsgespräch / Personalentwicklungsgespräch / Form der Eignungs- und Bewährungsfeststellung**

- **BVerwG, Beschluss, 25.10.2011, - 1 WB 51/10 -**
in: ZBR 2012, 286 (LS) = DöV 2012, 447 (LS) = BVerwGE 141, 113

LS: 1. Das Unterbleiben von Beurteilungsgesprächen während des Beurteilungszeitraums führt nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung.

- ebenso zur Unbeachtlichkeit eines unterlassenen Mitarbeitergesprächs: BVerwG, Urteil vom 24.11.2005 - 2 C 34.04 - in: BVerwGE 124, 356 = IöD 2006, 112 = PersV 2006, 259 = DVBI 2006, 641 = NVwZ 2006, 465 = DöV 2006, 345 = RiA 2006, 121 = DöD 2006, 222; OVG R.-P., Beschluss vom 18.07.2012 - 2 B 10606/12.OVG -; OVG NRW, Beschluss vom 12.06.2014 - 1 B 271/14 - in: IöD 2014, 203

- **BVerwG, Beschluss, 05.11.1991, - 1 WB 173.90 -**
in: BVerwGE 93, 174

LS: Nach der Eröffnung und Aushändigung der Beurteilung in vollem Wortlaut besteht kein Anspruch darauf, ein unterbliebenes Eröffnungsgespräch nachzuholen.

- **BVerwG, Beschluss, 14.02.1990, - 1 WB 181/88 -**
in: BVerwGE 86, 240

LS: Unterbleiben oder verspätete Führung eines Beurteilungsgesprächs macht eine Beurteilung nicht rechtswidrig.

- **BAG, Urteil, 18.11.2008, - 9 AZR - 865/07 -**
in: NJW 2009, 1627 = PersV 2009, 194

LS: 3. Nicht jede Verletzung einer das Beurteilungsverfahren ordnenden Bestimmung hat die Rechtswidrigkeit der Beurteilung zur Folge. Zwischen der Verletzung bloßer Ordnungsvorschriften und solcher Verfahrensvorschriften, die sich auf das Beurteilungsergebnis auswirken können, ist zu unterscheiden. Ein schuldrechtlicher Entfernungsanspruch des Arbeitnehmers besteht nur, wenn der Verfahrensverstoß das Beurteilungsergebnis beeinflussen kann.

Auswirkung
von
Verfahrens-
fehlern

Ein beachtlicher Verfahrensfehler und keine sanktionslose Verletzung einer bloßen Ordnungsvorschrift liegt vor, wenn sich der Mangel auf das Beurteilungsergebnis auswirken kann. Ein solcher Verfahrensvorstoß führt zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung und zu einem schuldrechtlichen Entfernungsanspruch des Arbeitnehmers.

Verfahrens-
fehler mit
Auswirkung
auf Beurtei-
lungs-
ergebnis

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Regelbeurteilung vom 17. Juni 2005 rechtswidrig. Sie ist das Ergebnis eines fehlerhaften Verfahrens. Der Verfahrensfehler indiziert, dass eine sachlich unzutreffende Beurteilung zur Personalakte gelangt ist.

Der Verfahrensverstoß ergibt sich aus dem zeitlichen Abstand von über sechs Monaten zwischen der Gremiumsbesprechung, die nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts spätestens am 7. Juni 2005 stattfand, und der Bekanntgabe der geänderten Regelbeurteilung am 3. Februar 2006. Nach Nr. 32 Abs. 1 Satz 1 BRZV ist die Beurteilung dem Beamten so schnell wie möglich - wenn nicht besondere Gründe vorliegen, nicht später als sechs Monate nach der Gremiumsbesprechung - durch Aushändigung einer Ausfertigung gegen Unterschrift bekannt zu geben und mit ihm zu besprechen. Der Verfahrensfehler kann hier wegen des zu weiten zeitlichen Abstands zwischen der Gremiumsbesprechung und der Bekanntgabe der nachträglich geänderten Beurteilung Auswirkungen auf das Beurteilungsergebnis haben.

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2008, - 2 A 11028/08.OVG -**

Der Widerspruchsbescheid des Beklagten vom 31. Mai 2007 leidet nicht an einem Rechtsfehler.

Frist
zwischen
Ankündigung
und
Erörterung

Das gilt zunächst in Bezug auf die Frist zwischen Aushändigung und Erörterung der dienstlichen Beurteilung, die unstreitig entgegen der Vorgaben von Nr. 6 Abs. 2 Satz 1 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport nicht eingehalten wurde. Hierdurch wird die dienstliche Beurteilung des Klägers nicht zwingend fehlerhaft. Die Einhaltung der vorgesehenen Frist von zwei Tagen zwischen Aushändigung und Erörterung der dienstlichen Beurteilung bildet keinen Selbstzweck. Sie hat lediglich zur Aufgabe, dem Beamten nach Kenntnisnahme der ihm zuerkannten Leistungs- und Befähigungsbewertungen bis zur Besprechung derselben mit seinem Beurteiler eine Überlegungszeit zu ermöglichen.

Bloße
Formvor-
schrift kein
Selbstzweck

Die Wahrung der vorgenannten Frist ist dagegen nicht Voraussetzung für die inhaltliche Richtigkeit des Urteils über die von dem Beamten im Beurteilungszeitraum tatsächlich erbrachten Leistungen. Da es sich um eine bloße Formvorschrift handelt, kann der Beamte auf die Einhaltung dieser Frist deshalb ohne Weiteres verzichten, was ausweislich der Angaben auf dem Beurteilungsformular vorliegend auch geschehen ist.

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 2 A 10593/08.OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

Die Beurteilung ist nicht zu beanstanden.

Unterlasse-
nes, nachge-
holtes Vorge-
spräch mit
dem zu
Beurteilenden

Das gilt zunächst in Bezug auf das Einzelgespräch mit dem Kläger, das entgegen Nr. 5.2.1 Abs. 1 Satz 1 der hier anzuwendenden Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport vom 15. Oktober 2005 (MinBl 2005, 2. 314 - im Folgenden Beurteilungs-VV) unstreitig erst nach der Besprechung im sog. Beratungsteam durchgeführt wurde. Hierdurch wird die dienstliche Beurteilung des Klägers aber nicht zwingend fehlerhaft. Das Unterbleiben des Vorgesprächs führt in der Regel nicht schon als solches zur Rechtswidrigkeit der am Ende des Verfahrens stehenden Entscheidung, sondern nur dann, wenn es bewirkt, dass diese Entscheidung sachlich-inhaltlich nicht den (materiellen) Rechtsvorgaben entspricht.

Vorgespräch
kein
Selbstzweck

Die Durchführung des Vorgesprächs bildet keinen Selbstzweck. Ihr ist vielmehr eine Klärungsfunktion im Interesse einer vollständigen, zutreffenden und sachgerechten Beurteilung - hauptsächlich im öffentlichen Interesse an der Richtigkeit der dienstlichen Beurteilungen im Hinblick auf das Leistungsprinzip - beizumessen. Das Vorgespräch ist geeignet, die Wahrscheinlichkeit einer inhaltlich zutreffenden Beurteilung zu erhöhen, indem sie dem zu beurteilenden Beamten die Gelegenheit gibt, in einem möglichst frühen Verfahrensstadium alle seiner Auffassung nach im Rahmen der Beurteilung zu berücksichtigenden Gesichtspunkte vorzubringen und seine Interessen, Fähigkeiten, Fortbildungs- und Verwendungswünsche darzulegen (vgl. Nr. 5.2.1 Abs. 1 Sätze 1 und 4 Beurteilungs-VV).

Sie ist aber keine zwingende Bedingung für die inhaltliche Richtigkeit des Urteils über die von dem Beamten im Beurteilungszeitraum tatsächlich erbrachten Leistungen (vgl. BVerwGE 124, 356 [359]), zumal in dem Einzelgespräch keine Erörterung einzelner Leistungs- und Befähigungsmerkmale oder Aussagen zur Leistungsgesamtbewertung erfolgen (vgl. Nr. 5.2.1 Satz 5 Beurteilungs-VV).

- **ebenso zum unterlassenen Einzelgespräch als Vorgespräch zur Beurteilung: OVG R.-P., Beschluss vom 03.11.2009 - 2 A 10435/09.OVG - Nach OVG NRW, Beschluss vom 15.03.2013 - 1 B 133/13 - kann ein Beamter auf eine Erörterung der Beurteilung verzichten.**

- **OVG R.-P., Urteil, 19.06.1991, - 2 A 12437/90.OVG -**

in: NVwZ-RR 92,370 = ZBR 92, 210 = DöD 93, 66

LS: Die ordnungsgemäße Eröffnung der dienstlichen Beurteilung heilt den Verfahrensverstoß, der darin liegt, dass ein nach den Beurteilungsrichtlinien vorgeschriebenes Gespräch mit dem Beamten über den Inhalt der Beurteilung vor Erstellung derselben unterblieben ist.

Inhaltlich kann eine unter Missachtung von Ziffer 3.3.2 VV 1988 (Beurteilungsvorgespräch) erstellte dienstliche Beurteilung - unter Respektierung des dem Beurteiler eröffneten Beurteilungsspielraums - zutreffen oder nicht. Die Durchführung des Beurteilungsvorgesprächs mag geeignet sein, die Wahrscheinlichkeit einer zutreffenden Beurteilung zu erhöhen, sie ist aber keine notwendige Voraussetzung für eine solche. Vielmehr gilt auch hier der Grundsatz, dass Verfahrensvorschriften keinen Selbstzweck bilden, sondern dass ihnen eine dienende Funktion im Hinblick auf die Gestaltung materieller Rechtspositionen und die Verwirklichung materieller Rechte der Verfahrensbeteiligten zukommt.

Die Nichteinhaltung von Verfahrensvorschriften führt demzufolge in der Regel nicht schon als solche zur Rechtswidrigkeit der am Ende des Verfahrens stehenden Entscheidung, sondern nur dann, wenn sie bewirkt, dass diese Entscheidung sachlich-inhaltlich nicht den (materiellen) Rechtsvorgaben entspricht. Dem widerspräche es, den Dienstherrn zur Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung ohne Rücksicht auf deren inhaltliche Berechtigung nur deshalb zu verurteilen, weil bei ihrer Erstellung gegen Ziffer 3.3.2 VV 1988 verstoßen worden ist.

- **ebenso zur Heilung des Verfahrensverstoß:**
OVG R.-P., Urteil vom 31.01.1997 - 2 A 13593/95.OVG - ; OVG R.-P., Urteil vom 18.02.2000 - 10 A 11245/99.OVG -

Verfahrensvorschriften
kein
Selbstzweck

- **VG Trier, Beschluss, 14.07.2016, - 1 L 1680/16.TR -**

Der Antragsgegnerin war es hier auch nicht verwehrt, die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen in das Auswahlverfahren einzubeziehen, weil diese - so der Antragsteller - dem Beigeladenen nicht eröffnet worden sei. Zwar ergibt sich aus der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen zum Stichtag 01. Juni 2014, dass der Eröffnungsvermerk nicht angebracht wurde, daraus kann der Antragsteller jedoch keine für ihn günstige Rechtslage ableiten.

Folgen der
Nichteröffnung
der
Beurteilung

Zum einen führt eine Nichteröffnung nach zutreffender Ansicht nicht zur Rechtswidrigkeit einer ansonsten sachlich richtigen Beurteilung (vgl. VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 09. Juli 1996 - 4 S 1882/94, Rn. 4 - juris). Diese Regelung hat nämlich eine Klärfunktion nur dergestalt, dass im Interesse vollständiger, zutreffender und sachgerechter Beurteilungen aller Beamten - und das heißt, hauptsächlich im öffentlichen Interesse an der Richtigkeit der dienstlichen Beurteilungen im Hinblick auf das Leistungsprinzip - eine zeitlich möglichst nahe, in der Form nicht strenge und starren Anfechtungsfristen nicht unterworfenen Gelegenheit vorgesehen wird, etwa bestehende Unstimmigkeiten zwischen dem betroffenen Beamten und dem Dienstvorgesetzten sowohl in Bezug auf die Beurteilungsnote als auch hinsichtlich anderer Einzelbewertungen oder bestimmter Formulierungen auszuräumen.

- **OVG Bremen, Urteil, 07.02.1984, - 2 BA 5/83 -**

in: ZBR 85, 82

LS: Hat der Dienstherr die „dienstliche Beurteilung“ nicht so besprochen, wie es § 40 Abs. 1 S. 2 BLV grundsätzlich vorschreibt, so zieht das nicht ohne weiteres die Rechtswidrigkeit der Beurteilung nach sich und kann der Beamte alleine deshalb keine neue Beurteilung verlangen.

- **OVG NRW, Beschluss, 12.06.2014, - 1 B 271/14 -**

in: IöD 2014, 203

LS: 1. Schreiben die maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien ein zu Beginn des Beurteilungsverfahrens durchzuführendes Berichterstattergespräch vor, ist dieses zu wiederholen, wenn die Person des Berichterstatters nach dem Berichterstattergespräch und vor der Beurteilerkonferenz wechselt und der neue Berichterstatter die Leistungen des Beamten schlechter bewertet.

2. Eine Beschwerde nach § 146 Abs. 4 VwGO kann mit dem bloßen Geltendmachen von Verfahrensfehlern grundsätzlich nicht erfolgreich geführt werden.

- **OVG NRW, Beschluss, 18.10.2013, - 1 A 457/12 -**

in: IöD 2014, 12 (LS)

LS: Ein Fehler im Beurteilungsverfahren führt dann nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung, wenn ausgeschlossen ist, dass er sich auf deren Ergebnis ausgewirkt hat.

Verfahrensvorschriften

Das Verwaltungsgericht hat zu Recht entschieden, dass ein Fehler im Beurteilungsverfahren dann nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung führt, wenn ausgeschlossen ist, dass er sich auf deren Ergebnis ausgewirkt hat. Dies gilt auch für Verfahrensvorschriften, die sicherstellen sollen, dass die Beurteilung inhaltlich richtig erfolgt, und für Fehler, die bei der Bewertung der Leistungen des zu Beurteilenden erfolgen.

Einzelfallentscheidungen

Ob in tatsächlicher Hinsicht auszuschließen ist, dass sich ein Fehler auf die Beurteilung ausgewirkt hat, ist eine Frage des Einzelfalls. Das Verwaltungsgericht hat eine Kausalität hier nach Vernehmung des Erstbeurteilers als Zeugen verneint. Dieser hat bekundet, er habe seine Beurteilung unbeeinflusst von der Rankingliste erstellt, an der er nicht beteiligt worden sei. Selbst wenn also das Rankinglistenverfahren in der hier angewandten Form rechtswidrig wäre, hat dies nach der Aussage des Zeugen im vorliegenden Fall keinen Einfluss auf den Inhalt seiner später unverändert getroffenen Beurteilung gehabt.

- **OVG NRW, Urteil, 29.10.2009, - 1 A 67/08 -**

in: RiA 2010, 92 (LS) = ZBR 2010, 133 (LS)

LS: Die Eignungs-/Bewährungsfeststellung betreffend die Wahrnehmung von Aufgaben eines höher bewerteten Dienstpostens nach § 11 BLV a.F. / § 34 BLV n.F. muss nicht aus Gründen höherrangigen Rechts - insbesondere nicht mit Blick auf die Bestenauslesegrundsätze nach Art. 33 Abs. 2 GG - zwingend in den Formen und in Beachtung der Bestimmungen erfolgen, welche für die Erstellung einer dienstlichen (Anlass-)Beurteilung angewendet werden.

- **OVG NRW, Beschluss, 20.01.2009, - 6 B 1642/08 -**

in: DöV 2009, 376 (LS)

Beurteilungsgespräch

LS: Das nach Nr. 9.1 Abs. 1 und 2 der Beurteilungsrichtlinien im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen (Runderlass des Innenministeriums NRW vom 25.01.1996 - IV B 1 - 3034 H - SMBl. NRW 203034) zwingend vorgeschriebene Beurteilungsgespräch kann in aller Regel nicht durch eine Erörterung im Rahmen einer mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht ersetzt werden.

- **OVG NRW, Beschluss, 02.05.2003, - 6 A 2131/0 -**

in: IöD 2003, 194 = DöD 2003, 292

LS: Die einem Vorgesetzten dauerhaft obliegende allgemeine Aufgabe, mit dem zu beurteilenden Beamten (fördernde) Gespräche über dessen Leistungen zu führen, gehört nicht zum Beurteilungsverfahren. Eine etwaige Verletzung dieser Aufgabe führt nicht zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung.

Personalentwicklungsgespräche

Die Vorgaben in Nr. 1 BRL umschreiben u.a. allgemein die während des gesamten Beurteilungszeitraums geltenden Aufgaben „jedes Vorgesetzten“. Danach ist es dessen dauernde Aufgabe, mit seinen Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. Es soll herausgestellt werden, wo die starken Seiten des Mitarbeiters liegen, sachlich notwendige Kritik geübt und aufgezeigt werden, wie der Mitarbeiter etwa noch vorhandene Mängel beheben und seine Leistungen verbessern kann. Diese allgemeinen Aufgaben eines Vorgesetzten gehören nicht zum Beurteilungsverfahren. Sie gehören vielmehr zu

den Pflichten, die ein Vorgesetzter im Rahmen einer ordnungsgemäßen Mitarbeiterführung und -förderung hat. Kommt ein Vorgesetzter diesen Aufgaben nicht oder nicht hinreichend nach, verletzt er gegebenenfalls die ihm im Rahmen der Fürsorgepflicht obliegenden Förderungspflichten, was unter Umständen zu einem Schadensersatzanspruch des Beamten führen kann. Auf die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung hat eine derartige Pflichtverletzung demgegenüber keinen Einfluss.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -**

in: DVBl 2007, 1120 (LS)

Wirksamkeit
der Beurteilung
durch
Bekanntgabe

Die dienstliche Beurteilung ist dem Beamten zu eröffnen, d. h. bekannt zu geben, um ihm gegenüber wirksam zu werden; mithin ist dem Beamten eine Beurteilungsabschrift zu überlassen. Dem ist der Beklagte im Hinblick auf die Ergänzung der dienstlichen Beurteilung des Klägers nachgekommen, denn der Kläger trägt insoweit selbst vor, dass ihm die Ergänzung in Bezug auf den Verwendungsvorschlag „schriftlich zur Kenntnis gegeben“ wurde. Soweit der Kläger rügt, die Ergänzung sei mit ihm nicht erörtert worden, vermag er sich hierauf nicht mit Erfolg zu berufen.

Rügerecht
wegen
fehlender
Erörterung

Aus Ziffer 13.1 BeurRL 2005 folgt vielmehr, dass die Erörterung der dienstlichen Beurteilung zeitlich nach deren Eröffnung zu erfolgen hat. Ein bestimmter Zeitpunkt oder Zeitraum wird dabei gerade nicht vorgegeben. Im Übrigen kann sich der Kläger nicht mehr zulässigerweise auf den Einwand einer unterbliebenen - erneuten - Erörterung berufen, denn er hat hinsichtlich der „Ergänzung zum Verwendungsvorschlag“ vom 25. September 2006, welche ihm am 27. September 2006 übergeben wurde, hiergegen sogleich unter dem 29. September 2006 Widerspruch eingelegt, ohne eine fehlende Erörterung zu rügen. Dies hat der Kläger ausweislich der Gerichtsakten auch nicht im erstinstanzlichen Verfahren nachgeholt.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 18.06.2012, - 2 EO 961/11 -**

in: IöD 2012, 241 = DVBl 2012, 1311 (LS)

LS: 2. Der Dienstherr ist verpflichtet, die dienstliche Beurteilung dem Beamten zu eröffnen und mit ihm zu besprechen bzw. zu erörtern. Den Beamten trifft hierbei eine entsprechende Mitwirkungspflicht. Kommt er dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Beurteilung in der vorgeschriebenen Weise eröffnet worden.

Eröffnung
und Bespre-
chung der
Beurteilung

Als die Beurteilung am 21.04.2010 durch Frau eröffnet werden sollte, widersprach der Ast. der Eröffnung und schrieb in das für die Bestätigung der Eröffnung vorgesehene Feld „Beurteilung wird nicht anerkannt. Es folgt eine Gegendarstellung.“

Das VG hat nämlich zu Recht erkannt, dass der Ast. sich nicht darauf berufen kann, ihm sei die Beurteilung nicht förmlich eröffnet worden. Die Regelung, nach der die Beurteilung dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihm zu besprechen ist, beruht auf Zweckmäßigkeitserwägungen; sie soll im Interesse vollständiger, zutreffender und sachgerechter Beurteilungen aller Beamten - hauptsächlich im öffentlichen Interesse an der Richtigkeit der dienstlichen Beurteilungen im Hinblick auf das Leistungsprinzip - eine zeitlich möglichst nahe, in der Form nicht strenge und starren Anfechtungsfristen nicht unterworfenen Gelegenheit bieten, etwa bestehende Unstimmigkeiten auszuräumen (insoweit VGH Bad.-Württ., Urteil vom 09.07.1996, 4 S 1882/94; BVerwG, Urteil vom 21.10.1976 - II C 34.75).

Mitwirkungs-
pflicht des
Beurteilten

Dass die ordnungsgemäße Eröffnung im vollen Wortlaut und Besprechung (§ 54 Abs. 1 ThürLbVO) ebenso wie hier die Eröffnung im Beurteilungsgespräch und die Erläuterung des wesentlichen Inhalts der Beurteilung im öffentlichen Interesse liegt, wird auch dadurch verdeutlicht, dass dieses Gebot nach den hiesigen landesrechtlichen Regelungen nicht von einem entsprechenden Wunsch des Beamten abhängt. Der Dienstherr kann die Besprechung unabhängig vom Willen des Beamten vorsehen. Da die Besprechung und Erläuterung der Beurteilung eine - zumindest passive - Beteiligung des Beurteilten erfordert, trifft den Beamten eine entsprechende Mitwirkungspflicht. Kommt er dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Beurteilung in der vorgeschriebenen Weise eröffnet worden.

C. Rechtsschutz

1. Beurteilung kein Verwaltungsakt - Abänderungsantrag - Widerspruch - Verwirkung - Zeitpunkt der Wirksamkeit

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50

Beurteilung
kein VA

Dienstliche Beurteilungen sind zwar nicht am Maßstab des § 39 VwVfG zu messen, denn sie sind mangels Regelungswirkung keine Verwaltungsakte (stRspr. vgl. etwa BVerwG, Urteile vom 9. November 1967 - 2 C 107.64 - BVerwGE 49, 351). Ein Begründungserfordernis folgt aber aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) und aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung.

- **BVerwG, Beschluss, 24.05.2011, - 1 WB 59/10 -**

in: NVwZ-RR 2012, 32 = ZBR 2012, 68 (LS)

LS: 5. Die dienstliche Beurteilung eines Soldaten wird mit ihrer Eröffnung wirksam. Sie ist auch dann in Auswahlverfahren verwertbar, wenn sie noch nicht bestandskräftig geworden ist.

Eine dienstliche Beurteilung wird gegenüber dem beurteilten Soldaten - entsprechend § 43 I 1 VwVfG - in dem Zeitpunkt wirksam, in dem sie ihm eröffnet wird (BVerwGE 113, 255 = NVwZ 1999, 300 L; ebenso für das Beamten- und Richterrecht: Schnellenbach, Rdnr. 322). Von diesem Zeitpunkt an ist die Beurteilung rechtlich existent und kann verwertet werden. Eine von dem Soldaten gegen die Beurteilung eingelegte Wehrbeschwerde oder ein Antrag auf gerichtliche Entscheidung durch das Wehrdienstgericht haben keine aufschiebende Wirkung (§§ 3 I 1, 17 VI 1 WBO), sofern nicht ausnahmsweise die zuständige Stelle oder das Wehrdienstgericht die Vollziehung aussetzt bzw. die aufschiebende Wirkung anordnet (§§ 3 II, 17 VI 2 und III WBO).

- **BVerwG, Beschluss, 23.02.2010, - 1 WB 36.09 -**

in: PersV 2010, 437 = ZBR 2010, 412

LS: 1. Die dienstliche Beurteilung eines Soldaten, die nicht fristgerecht mit der Beschwerde nach der Wehrbeschwerdeordnung angefochten wird, erwächst in Bestandskraft, sofern sie nicht ausnahmsweise entsprechend den Grundsätzen des § 44 VwVfG nichtig ist. Nach Eintritt der Bestandskraft kann der Soldat nur unter den Voraussetzungen des § 51 VwVfG eine Entscheidung über die Änderung oder Aufhebung der Beurteilung beanspruchen.

2. Wirkung der Bestandskraft ist nicht nur die formelle Unanfechtbarkeit der dienstlichen Beurteilung mit Rechtsbehelfen. Hinzu kommt die materielle (Tatbestands-)Wirkung, dass der von der Bestandskraft erfasste Inhalt der Beurteilung, wie insbesondere die Wertung der Aufgabenerfüllung auf dem Dienstposten, zur

Grundlage für andere Entscheidungen, insbesondere im Rahmen von Auswahlverfahren, genommen werden kann.

3. In einem Konkurrentenstreit über eine Auswahlentscheidung für die Besetzung eines Dienstpostens unterliegt eine bestandskräftige dienstliche Beurteilung eines Soldaten keiner inzidenten gerichtlichen Überprüfung ihrer Rechtmäßigkeit.

- **BVerwG, Beschluss, 18.06.2009, - 2 B 64/08**

in: NVwZ 2009, 1314 = DöD 2009, 250 = ZBR 2009, 341 = DöV 2009, 821 (LS)

LS: Zur Überprüfung dienstlicher Beurteilungen muss nach Abschaffung des Widerspruchsverfahrens für den Beamten die rechtlich gesicherte Möglichkeit eines behördlichen Abänderungsverfahrens eröffnet bleiben. Der Beamte hat dann ein Wahlrecht, ob er gegen die Beurteilung sogleich Klage erheben oder zunächst das behördliche Abänderungsverfahren durchführen will.

- **BVerwG, Urteil, 28.06.2001, - 2 C 48.00 -**

in: RiA 2003, 145

LS: Der nach § 126 Abs. 3 BRRG vorgeschriebene Widerspruch kann unmittelbar auch gegen Handlungen des Dienstherrn erhoben werden, die keine Verwaltungsakte sind.

Die aus § 126 Abs. 3 BRRG folgende Notwendigkeit eines Vorverfahrens bedeutet nur, dass der Beamte unabhängig von der Klageart und dem Vorliegen eines Verwaltungsakts vor Klageerhebung in jedem Falle Widerspruch einlegen muss. Für den Widerspruch, der einer allgemeinen Leistungs- oder einer Feststellungsklage aus dem Beamtenverhältnis voranzugehen hat, bedarf es keines vorherigen Erlasses eines Verwaltungsakts durch den Dienstherrn.

Widerspruch
ohne
vorherigen
Abänderungsantrag
möglich

Davon ist das BVerwG seit jeher ausgegangen. Nach seiner ständigen Rechtsprechung kann ein Beamter die Dienstpostenbewertung und die dienstliche Beurteilung (vgl. Urteile vom 13. November 1975 - BVerwG 2 C 16.72 - BVerwGE 49, 351 [357f.], vom 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 [251] und vom 10. Februar 2000 - BVerwG 2 A 20.98-) ohne vorherigen Antrag auf Änderung oder Beseitigung dieser Maßnahmen ohne Verwaltungsaktscharakter unmittelbar mit dem Widerspruch „anfechten“, um dem Erfordernis des Vorverfahrens (§ 126 Abs. 3 BRRG) zu genügen.

Der nach § 126 Abs. 3 BRRG vorgeschriebene Widerspruch kann unmittelbar auch gegen Handlungen des Dienstherrn erhoben werden, die keine Verwaltungsakte sind.

- **BVerwG, Urteil, 09.11.1967, - II C 107.64 -**

in: BVerwGE 28, 191

LS: Die dienstliche Beurteilung eines Beamten durch den Dienstvorgesetzten ist im Rahmen des Bundesbeamtenrechts grundsätzlich nicht ein - unter Wahrung einer Rechtsbehelfsfrist anfechtbarer - Verwaltungsakt.

- ebenso zum fehlenden Verwaltungsakts-Charakter der dienstlichen Beurteilung: BVerwG, Urteil vom 28.04.2009 - 2 A 8/08 - in: IöD 2009, 206; BVerwG, Urteil vom 18.04.2002 - 2 C 19.01 - in: RiA 2003, 310 = DöD 2002, 250 = IöD 2002, 243; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2017 - 2 A 10761/17.OVG - juris; VGH Bad.-Württ., Beschluss vom 04.06.2009 - 4 S 213/09 - in NVwZ-RR 2009, 967; BayVGH, Beschluss vom 02.04.2013 - 6 CE 13/59 - in: IöD 2013, 134; OVG Sachsen, Beschluss vom 04.07.2007 - 1 L 107/07 - in: DVBI 2007, 1120 (LS); OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 03.07.2012 - 1 M 67/12 - in: DöD 2012, 233; OVG Thüringen, Beschluss vom 18.06.2012 - 2 EO 961/11 - in: IöD 2012, 241

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.07.2006, - 2 A 11584/05.OVG -**

Abänderungsantrag oder Widerspruch
--

Der Beamte hat die Wahl, ob er unmittelbar Widerspruch mit dem Ziel der Abänderung u.ä. der Beurteilung durch die Widerspruchsbehörde einlegt, wozu er in jedem Fall vor Klageerhebung gemäß § 126 Abs. 3 BRRG verpflichtet ist, oder zunächst ein Verwaltungsverfahren durchführt, mit dem Ziel, eine Abänderung der Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten zu erreichen. Das Abänderungsverfahren ist rechtlich ein unselbständiger Annex zum eigentlichen Beurteilungsverfahren und dem Widerspruchsverfahren vorgeschaltet.

- **OVG R.-P., Urteil, 18.02.2000, - 10 A 11245/99.OVG -**

in: RiA 2000, 200 = IöD 2000, 276

LS: Für den Rechtsschutz gegen die dienstliche Beurteilung ist ein (förmlicher) Antrag auf Abänderung keine nicht nachholbare Klagevoraussetzung. Der Beamte hat vielmehr ein Wahlrecht, einen solchen Antrag zu stellen oder sogleich Widerspruch einzulegen.

- ebenso zum Wahlrecht zwischen Abänderungsantrag oder Widerspruch: VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO -; Nds. OVG, Urteil vom 03.06.2003 - 5 LB 211/02 - in: RiA 2004, 203

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 01.07.2015, - 1 L 390/15.NW**

LS: Das Verbot, sich zu eigenem Verhalten in Widerspruch zu setzen (*venire contra factum proprium*), gilt auch im Beamtenverhältnis. Es kann dazu führen, dass Einwände gegen eine dienstliche Beurteilung im Beförderungsverfahren nicht mehr geltend gemacht werden können, wenn der Beamte nach Eröffnung und Besprechung der Beurteilung schriftlich erklärt hat, dass er keine Einwendungen gegen die Beurteilung erhebt, die gerade aus Anlass der Beförderungskonkurrenz erteilt wurde.

(Bestätigt durch OVG R.-P., Beschluss vom 25.08.2015 - 2 B 10715/15.OVG.)

- **VG Trier, Urteil, 18.11.2014, - 1 K 1522/14.TR -**

LS: 2. Eine Beurteilung erhält ihre endgültige, der gerichtlichen Kontrolle unterliegende Fassung in der Regel erst durch den Widerspruchsbescheid. Ihre Begründung kann daher im Verwaltungsverfahren nachgeholt, abgeändert oder ergänzt werden.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 04.06.2009, - 4 S 213/09 -**

in: NVwZ-RR 2009, 967

LS: 1. Die Verwirkung sowohl des materiellen Rechts auf Überprüfung und gegebenenfalls Änderung einer dienstlichen Beurteilung als auch des prozessualen Widerspruchsrechts und Klagerechts tritt ein, wenn der Beamte innerhalb eines längeren Zeitablaufs unter Verhältnissen untätig geblieben ist, unter denen vernünftigerweise etwas zur Wahrung des Rechts unternommen zu werden pflegt, so dass gegenüber dem Dienstherrn der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich der Beurteilung nichts mehr unternehmen (wie: VGH Mannheim, Ur. v. 26.09.1979 - IV 1204/78).

2. Einen Orientierungsrahmen dafür, wann der Dienstherr üblicherweise nicht mehr mit Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung zu rechnen braucht, liefert das Zeitintervall, in dem für den jeweils betroffenen Beamten eine Regelbeurteilung zu erstellen ist (hier: 3 Jahre). Dies gilt gleichermaßen für Regelbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

Wie lange der Beamte untätig geblieben sein muss, um von einer Verwirkung ausgehen zu können, ist von den Umständen des Einzelfalls abhängig. Eine Anwendung der Jahresfrist der §§ 70 II, 58 II VwGO scheidet bereits deshalb aus, weil es sich bei der dienstlichen Beurteilung nicht um einen Verwaltungsakt handelt (vgl. BVerwGE 49, 351 = NJW 1976, 1281).

Da es nach der Rechtsprechung des BVerwG dem Wesen und Zweck der dienstlichen Beurteilung entspricht, dass sie sich nicht alsbald rechtlich verfestigt, sondern auch noch nach längerer Zeit überprüft und berichtigt werden kann (vgl. BVerwGE 49, 351 = NJW 1976, 1281), erscheint es auch mit Blick hierauf nicht geboten oder gerechtfertigt, bei Untätigbleiben während eines Jahres in der Regel von Verwirkung auszugehen (so wohl auch: VGH Kassel, Beschl. v. 12.03.1996 - 1 UE 2563/95). Vielmehr liefert das Zeitintervall, in dem für den jeweils betroffenen Beamten eine Regelbeurteilung zu erstellen ist, einen Orientierungsrahmen dafür, wann der Dienstherr üblicherweise nicht mehr mit Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung zu rechnen braucht. Bei einem Beurteilungsrhythmus von - wie hier - drei Jahren darf die zur Entscheidung über Beförderungen berufene Behörde in der Regel davon ausgehen, dass der betroffene Beamte eine frühere Beurteilung hingenommen hat, wenn er hiergegen drei Jahre lang keine rechtlichen Schritte unternommen hat (so auch: OVG Saarlouis, ZBR 1976, 87).

<p>Frist für Verwirkung - Beurteilungs- intervall als Orientierung</p>
--

- **ebenso zur Verwirkung und dem Beurteilungszeitraum als Zeitraum der Verwirkung: OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 23.01.2014 - 1 L 138/13 - in: NVwZ 2014, 481 = DöD 2014, 102; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 03.07.2012 - 1 M 67/12 - in: DöD 2012, 233**

- **OVG NRW, Beschluss, 27.06.2013, - 6 A 63/12 -**
in: IöD 2013, 215 (LS) = DöV 2014, 207 (LS)
LS: Eine Auswahlentscheidung, die auf eine noch nicht bekanntgegebene Beurteilung zurückgreift, ist rechtlich fehlerhaft.

Eine Auswahlentscheidung, die auf eine noch nicht bekanntgegebene Beurteilung zurückgreift, beruht auf einer unvollständigen Grundlage und ist rechtlich fehlerhaft. Im Übrigen ist ein solches Verhalten mit der Rechtsschutzgarantie des Art. 19 Abs. 4 GG nicht vereinbar, weil der betroffene Beamte vor der Bekanntgabe der Beurteilung keine Möglichkeit hat, sich mit der Beurteilung auseinanderzusetzen oder ggf. Einwände gegen sie zu erheben.

- **OVG NRW, Beschluss, 15.03.2013, - 1 B 133/13 -**
in: IöD 2013, 86
LS: 3. Eine Beurteilung ist entsprechend § 43 VwVfG nur dann wirksam und kann damit als Grundlage für eine Auswahlentscheidung herangezogen werden, wenn sie dem Beamten eröffnet worden ist. Das gilt auch dann, wenn sich der Beamte aufgrund einer Erkrankung für längere Zeit nicht im Dienst befindet. Ggf. ist eine Beurteilung postalisch zu übermitteln.

- **ebenso: OVG NRW, Beschluss vom 11.02.2016 - 1 B 1206/15 - in: IöD 2016, 78**

- **OVG NRW, Beschluss, 13.10.2010, - 6 B 1001/10 -**
in: ZBR 2011, 394 (LS)
LS: Eine Verwirkung sowohl des materiellen Rechts auf Überprüfung und gegebenenfalls Änderung der dienstlichen Beurteilung als auch des prozessualen Klagerechts tritt ein, wenn der beurteilte Beamte während eines längeren Zeitraums unter Verhältnissen untätig geblieben ist, unter denen vernünftigerweise etwas zur Rechtswahrung unternommen zu werden pflegt, so dass beim Dienstherrn der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich der Beurteilung nichts mehr unternehmen. Die Bemessung des Zeitraums hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

- **OVG Saarland, Beschluss, 29.08.2006, - 1 Q 19/06 -**
in: NVwZ-RR 2007, 117
LS: 1. Das Recht, die Abänderung einer dienstlichen Beurteilung zu beantragen, kann verwirkt werden.
2. Verwirkung liegt vor, wenn der Beamte längere Zeit nach Eröffnung der Beurteilung untätig blieb und dadurch in zurechenbarer Weise für den Dienstherrn den Anschein erweckt hat, die Beurteilung hinzunehmen.

3. Einzelfall, in dem Verwirkung bejaht wurde, weil der Beamte im Beurteilungsverfahren keinen Gebrauch von den Möglichkeiten gemacht hat, sich zum Beurteilungsentwurf und zur Beurteilung zu äußern, und nach Eröffnung der Beurteilung ohne stichhaltigen Grund über 2 ½ Jahre zuwartete, bis er erstmals Einwände vorbrachte.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 23.01.2014, - 1 L 138/13 -**

in: NVwZ-RR 2014, 481 = DöD 2014, 102

LS: 1. Einwendungen gegen dienstliche Beurteilungen ist eine Grenze durch den Grundsatz von Treu und Glauben in Form der Verwirkung gezogen, die sowohl das materielle Recht auf Überprüfung und gegebenenfalls Änderung der dienstlichen Beurteilung als auch prozessuale Rechte betrifft.

2. Die Verwirkung tritt ein, wenn der beurteilte Beamte während eines längeren Zeitraumes unter Verhältnissen untätig geblieben ist, unter denen vernünftigerweise etwas zur Rechtswahrung unternommen zu werden pflegt, so dass beim Dienstherrn der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich der Beurteilung nichts mehr unternehmen.

3. Das Zeitintervall, in dem für den jeweils betroffenen Beamten eine Regelbeurteilung zu erstellen ist, stellt den Maßstab dar, ab wann der Dienstherr üblicherweise nicht mehr mit Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung zu rechnen braucht.

4. Das so genannte Umstandsmoment ist auch bei einem Unterlassen verwirklicht, da das Dienst- und Treueverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten zur Rechtswahrung hier grundsätzlich ein positives Tun des Beamten verlangt (Bestätigung von: OVG Magdeburg, Beschl. v. 3.7.2012 - 1 M 67/12).

Jahresfrist
nicht
einschlägig

Die Bemessung des Zeitraumes, bis wann der Beamte tätig geworden sein muss, hängt dabei von den Umständen des Einzelfalls ab. Wesen und Zweck einer dienstlichen Beurteilung schließen die entsprechende Anwendung der Jahresfrist von §§ 58 II, 70 VwGO jedenfalls im Allgemeinen aus, zumal dienstliche Beurteilungen sich nicht alsbald rechtlich verfestigen, sondern auch noch nach längerer Zeit überprüft und berichtigt werden können (vgl.: OVG Magdeburg, Beschl. v. 4.7.2007 - 1 L 107/07). Das Untätigbleiben während eines Jahres genügt daher in der Regel nicht, um von einer Verwirkung auszugehen (ebenso: VGH Mannheim, NVwZ-RR 2009, 967; VGH Kassel, Beschl. v. 12.02.1996 - 1 UE 2563/95).

Zeitraum der
Regel-
beurteilung

Demgegenüber stellt das Zeitintervall, in dem für den jeweils betr. Beamten eine Regelbeurteilung zu erstellen ist, den Maßstab dar, ab wann der Dienstherr üblicherweise nicht mehr mit Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung zu rechnen braucht. Denn bei einem regelmäßigen Beurteilungsrhythmus darf die zur Entscheidung über Beförderungen berufene Behörde grundsätzlich davon ausgehen, dass der betr. Beamte eine frühere Beurteilung hingenommen hat, wenn er hiergegen innerhalb des allgemeinen Regelbeurteilungszeitraumes keine rechtlichen Schritte unternommen hat (ebenso: VGH Mannheim, NVwZ-RR 2009, 967; OVG Saarlouis, ZBR 1976, 87).

- **VG Stuttgart, Beschluss, 19.02.2014, - 12 K 4747/13 -**

in: IöD 2014, 110

LS: 2. Sind die dienstlichen Beurteilungen zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (Auswahlstichtag) vom Letztbeurteiler noch nicht unterzeichnet, fehlt es an einer Entscheidungsgrundlage für die Auswahlentscheidung.

2. Rechtsschutzinteresse - Rechtsweg - Beurteilungsbeiträge / Benennung von Vergleichsfällen

- **BVerwG, Beschluss, 17.03.2009, - 1 WB 77.08 -**

in: DVBI 2009, 732 (LS) = ZBR 2009, 319 (LS)

LS: Begehrt ein Soldat gerichtlichen Rechtsschutz gegen eine dienstliche Beurteilung oder eine hierzu abgegebene Stellungnahme eines höheren Vorgesetzten, ist der Rechtsweg nicht zu den Wehrdienstgerichten, sondern zu den allgemeinen Verwaltungsgerichten eröffnet, wenn die Beurteilung oder Stellungnahme nicht von einem militärischen, sondern von einem zivilen Vorgesetzten erstellt bzw. abgegeben worden ist.

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200 = ZBR 2003, 359 = DVBI 2003, 1545 = DöD 2003, 200

LS: Das Rechtsschutzinteresse für eine Klage auf Änderung einer dienstlichen Beurteilung besteht auch dann fort, wenn der Beamte zwischenzeitlich erneut dienstlich beurteilt und befördert worden ist.

(Ebenso jetzt BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 - in: ZTR 2017, 221.)

Fälle
fehlenden
Rechtsschutz-
interesses

Für die Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht erst dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu sein. So verhält es sich, wenn der beurteilte Beamte in den Ruhestand getreten (vgl. Ur. v. 11.02.1982 - BVerwG 2 C 33.79), bestandskräftig aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden ist (vgl. Ur. v. 13.06.1985 - BVerwG 2 C 6.83 -) oder bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht mehr befördert werden darf (vgl. Ur. v. 28.08.1986). In diesen Fällen kann die dienstliche Beurteilung unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt noch als Grundlage einer künftigen, die Beamtenlaufbahn des Beurteilten betreffenden Personalentscheidung dienen (vgl. Ur. v. 28.08.1986).

Diese Zweckbestimmung einer dienstlichen Beurteilung entfällt dagegen nicht dadurch, dass der Beamte erneut beurteilt und (oder) befördert worden ist (vgl. BVerwG, ZBR 1967, 147).

Rechtsschutz-
interesse nach
Beförderung

Die Annahme des Berufungsgerichts, dem inzwischen beförderten Kläger fehle nunmehr das Rechtsschutzinteresse, weil die angegriffene dienstliche Beurteilung nach der Verwaltungspraxis des Dienstherrn bei künftigen Verwendungs- und Auswahlentscheidungen nicht mehr herangezogen werde, trifft nicht zu. Von Rechts wegen bleiben frühere dienstliche Beurteilungen für künftige Verwendungs- und Auswahlentscheidungen von Belang.

- **ebenso für Rechtsschutzinteresse für Klage gegen dienstliche Beurteilung auch noch nach Beförderung:**

OVG R.-P., Urteil vom 19.01.2001 - 2 A 11320/00.OVG -; VG Neustadt/Weinstraße, Urteil vom 19.07.2010 - 6 K 905/09.NW -; OVG NRW, Urteil vom 18.08.2008 - 6 A 395/06 - in: IöD 2009, 98; OVG NRW, Urteil vom 03.02.2004 - 6 A 2664/02 - in: IöD 2004, 126 = PersV 2004, 317 = DöD 2005, 9 = DöV 2005, 44

- **OVG R.-P., Beschluss, 11.11.2016, - 2 A 10451/16.OVG -**

Beurteilungen Dritter nicht Streitgegenstand. Kein Rechtsschutzbedürfnis

Erst recht muss der Dienstherr aber nicht im Rahmen eines Beurteilungsrechtsstreits auch jede (oder nach Wahl der Klägerin bestimmte) Beurteilungen Dritter offenlegen und die Bewertungen plausibilisieren oder deren Tatsachengrundlage unter Beweis stellen. Die Beurteilungen Dritter sind nämlich schon nicht Streitgegenstand eines anhängigen Beurteilungsverfahrens. Für eine Überprüfung dieser Beurteilungen kommt dem Beamten außerhalb eines Konkurrenzverhältnisses auch kein Rechtsschutzbedürfnis zu, zumal noch gar keine Auswahlentscheidung existiert, in deren Rahmen gegebenenfalls auch nochmals eine Gewichtung und Ausschärfung der Aussagen der verschiedenen Beurteilungen erfolgen kann.

Datenschutz Belange Dritter

Im Übrigen stehen einer solchen Überprüfung die personaldatenschutzrechtlichen Belange der übrigen Beamtinnen und Beamten einer Behörde entgegen, die zu dem anhängigen Beurteilungsrechtsstreit nicht beigeladen sind und sich nicht einmal durch eine Bewerbung in ein Konkurrenzverhältnis begeben haben.

- **VG Trier, Urteil, 23.02.2010, - 1 K 627/09.TR -**

Rechtsschutzinteresse nach Ruhestand, Entlassung und Beförderungsverbot

Für die Klage gegen eine dienstliche Beurteilung - mit dem Ziel der Neubeurteilung wie hier - besteht dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu sein. So verhält es sich, wenn der beurteilte Beamte in den Ruhestand getreten, bestandskräftig aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden ist oder bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht mehr befördert werden darf. In diesen Fällen kann die dienstliche Beurteilung unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt noch als Grundlage einer künftigen, die Beamtenlaufbahn des Beurteilten betreffenden Personalentscheidung dienen (OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 26. September 2007 - 1 A 4138/06 -, unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BVerwG).

Kein Rechtsschutzinteresse in der Altersteilzeit

Eine Beförderung des Klägers scheidet aus, weil er sich seit dem 01. August 2009 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Diese erstreckt sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands (vgl. § 9 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung). Jede Beförderung des Klägers in dieser Freistellungsphase verstieße gegen die durch Art. 33 Abs. 2 GG verfassungskräftig verbürgten, für Bundesbeamte in §§ 9 Abs. 1 und 22 BBG und § 3 BLV einfach-gesetzlich konkretisierten Grundsätze der Bestenauslese. Hiernach ist der (Anspruch auf) Zugang zu einem öffentlichen Amt u.a. an die diesem Amt entsprechende Eignung geknüpft. Gegenstand eines Eignungsurteils ist die Prognose darüber, ob und wie der Beamte die Dienstaufgaben in Würdigung seiner bisherigen Leistung und der Eigenschaften, die seine Befähigung ausmachen, voraussichtlich erfüllen wird (OVG NRW, Beschluss vom 29. September 2007).

Nicht geeignet ist, wer für die im Beförderungsamte zu erbringende Leistung überhaupt nicht zur Verfügung steht, entweder weil er keine Dienstleistung mehr erbringt oder aller Voraussicht nach nicht mehr in nennenswertem zeitlichem Umfang erbringen wird (OVG NRW, Beschluss vom 29. September 2007).

Rechtsschutzinteresse für Feststellungsklage

Die Klage ist im Hilfsantrag unzulässig, weil der Kläger kein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung und der ihre Änderung ablehnenden Bescheide hat.

Rehabilitationsinteresse, Schadensersatz

Ein Rehabilitationsinteresse fehlt. Da Auswirkungen auf die Laufbahnentwicklung des Klägers nicht mehr in Betracht kommen, könnte ein Rehabilitationsinteresse nur noch daraus hergeleitet werden, dass die streitige dienstliche Beurteilung den Kläger unabhängig von seinem Berufsleben als Beamter in seinen Rechten verletzt habe, etwa durch Ehrverletzung oder Verletzung der Menschenwürde (vgl. BVerwG, Urteil vom 11. Februar 1982, - 2 C 33/79 -, m.w.N.). Das ist bei der auf die Gesamtbewertung „entspricht voll den Anforderungen“ lautenden dienstlichen Beurteilung, die dem Kläger weder Pflichtverletzungen noch sonst die Achtung seiner Persönlichkeit Beeinträchtigendes zur Last legt und ihm beruflich die Erfüllung der an ihn zu stellenden Anforderungen bestätigt hat, nicht der Fall.

Das berechnigte Interesse kann aus dem vom Kläger angeführten Anspruch auf besoldungsrechtliche Gleichstellung auch nicht hergeleitet werden. Ein zu führender Schadensersatzprozess wäre aussichtslos.

- **OVG NRW, Beschluss, 17.10.2013, - 1 A 1241/12 -**

in: NVwZ-RR 2014, 199 = ZBR 2014, 262

LS: Ein Beurteilungsbeitrag kann grundsätzlich nicht selbstständig angefochten werden, sofern keine besonderen Umstände hinzutreten.

- **ebenso gegen eine selbständige Anfechtbarkeit von Beurteilungsbeiträgen: Nds. OVG, Beschluss vom 20.12.2013 in: NVwZ-RR 2014, 478 = DöD 2014, 68**

- **OVG NRW, Beschluss, 22.06.2009, - 6 A 4634/06 -**

in: IöD 2009, 233 = DöV 2009, 772 (LS) = ZBR 2010, 66

LS: Fällt der Anlass für eine Bedarfsbeurteilung weg, weil die zu besetzende Beförderungsstelle einem Mitbewerber übertragen worden ist, so werden die berechtigten Belange des Beamten hinreichend dadurch gewahrt, dass seine für rechtswidrig erkannte dienstliche Beurteilung aufgehoben wird. Ein Anspruch auf erneute Beurteilung trotz Wegfalls des Beurteilungsanlasses besteht nicht.

Unzutreffend ist schließlich auch seine Annahme, die Rechtsprechung des BVerwG zur Berücksichtigung früherer Beurteilungen und der Grundsatz der Personalaktenvollständigkeit gebiete die Neuerstellung der im Vorprozess aufgehobenen Beurteilung; denn solche Erwägungen wären allenfalls für eine Regelbeurteilung von Bedeutung, um die es hier aber nicht geht.

- **OVG NRW, Urteil, 15.10.2003, - 1 A 2338 -**

in: IöD 2004, 107 = NVwZ-RR 2004, 87

LS: 1. Die Erklärung des Dienstherrn, dass einer bestimmten streitigen Beurteilung bei künftigen Personalauswahlentscheidungen keine Bedeutung mehr zukommen werde, führt für sich nicht schon zum Verlust der rechtlichen Zweckbestimmung der Beurteilung. Jene Erklärung lässt das Rechtsschutzinteresse einer anhängigen Klage gegen die Beurteilung nicht entfallen, nachdem in der neueren Rechtsprechung des BVerwG (vgl. Urteile vom 19.12.2002 - 2 C 31.01 -, DöD 2003, 200 und vom 27.02.2003 - 2 C 16.02 -, DöD 2003, 202) geklärt ist, dass in Personalauswahlverfahren bei Leistungsgleichstand der Bewerber ein Rückgriff auf vorangegangene Beurteilungen der Heranziehung von Hilfskriterien zwingend vorgeht.

- **OVG Saarland, Urteil, 15.01.2014, - 1 A 370/13 -**

in: IöD 2014, 76

LS: Dass ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurde, nimmt seiner Klage auf Abänderung einer dienstlichen Beurteilung jedenfalls so lange nicht das Rechtsschutzinteresse, als die Zurruesetzung nicht bestandskräftig ist.

3. Uneingeschränkter Prüfungsumfang im verwaltungsinternen Abänderungs- und Widerspruchsverfahren - Verböserung

- **BVerwG, Beschluss, 27.05.2009, - 1 WB 62.08 -**

in: ZBR 2009, 414

LS: Eine Beschwerde gegen eine dienstliche Beurteilung erstreckt sich auf Änderungen in der Bewertung der Aufgabenerfüllung auf dem Dienstposten, die der Stellung nehmende Vorgesetzte während des Beschwerdeverfahrens vornimmt.

Zwar richtete sich die Beschwerde des Antragstellers vom 07. August 2007, schon aus Gründen der zeitlichen Abfolge, zunächst (nur) gegen die planmäßige Beurteilung, so wie sie der Bereichsleiter als beurteilender Vorgesetzter unter dem 27. Juli 2007 erstellt hat. Sie erfasst jedoch auch die Änderungen der Beurteilung, die der Stellung nehmende Vorgesetzte während des anhängigen Beschwerdeverfahrens vorgenommen hat, ohne dass es hierfür einer gesonderten Beschwerde oder Erklärung durch den Antragsteller bedurfte.

- **BVerwG, Urteil, 28.04.2009, - 2 A 8.08 -**

in: IöD 2009, 206 = ZBR 2009, 412 = DöD 2009, 293

LS: Die (Ausgangs-)Behörde, die ihre mit einem Widerspruch angegriffene Maßnahme als rechtswidrig erkennt, hat die ihr vor Erlass eines Widerspruchsbescheids zustehende Wahl zwischen Abhilfe und Rücknahme nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Sieht die Behörde von einer Abhilfe nur deswegen ab, um dem zu erwartenden Kostenanspruch des Widerspruchsführers zu entgehen, ist die behördliche Formenwahl unbeachtlich und von einer Abhilfeentscheidung auszugehen.

Abhilfe oder
Rücknahme

Will die (Ausgangs-)Behörde, deren Maßnahme mit einem Widerspruch angegriffen worden ist, den angefochtenen Verwaltungsakt oder - wie hier - die angegriffene Beurteilung aus der Welt schaffen, hat sie vor Erlass eines Widerspruchsbescheids durch die Widerspruchsbehörde grundsätzlich die Wahl, ob sie dem Widerspruch im Rahmen des Widerspruchverfahrens gemäß § 72 VwGO abhilft oder ob sie den Verwaltungsakt - oder die Beurteilung - in einem eigenständigen Verfahren außerhalb des Widerspruchverfahrens gemäß § 48 VwVfG zurücknimmt (vgl. BVerwGE 101, 64; BVerwGE 118, 84).

Diese Wahl hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Hierbei darf sie beispielsweise berücksichtigen, ob sie den Widerspruch für von Anfang an begründet hält oder ob sie ihm aus anderen, etwa aus nachträglich entstandenen Gründen entsprechen will. Bei einer Rücknahme nach § 48 VwVfG ist die Behörde überdies weder an die Zulässigkeit noch an die Begründetheit des eingelegten Widerspruchs gebunden; insbesondere kann sie diesen Weg noch nach Unanfechtbarkeit des angegriffenen Bescheides wählen. Anders als bei der Abhilfe verfügt sie hier über ein Ermessen, in welchem Umfang sie den Verwaltungsakt zurücknimmt. Allerdings darf sie die Form der Rücknahme nicht nur deshalb wählen, um der in § 72 VwGO vorgeschriebenen Kostenentscheidung auszuweichen.

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.07.2006, - 2 A 11584/05 .OVG -**

Verböserung

Greift ein Beamter seine Leistungs- oder Befähigungsbeurteilung im Einzelnen an, muss sich der Dienstherr mit dem eigentlichen Beurteilungsvorgang nochmals sachlich auseinandersetzen. Der für den Dienstherrn handelnde Dienstvorgesetzte ist dabei grundsätzlich zu einer eigenständigen und eigenverantwortlichen Bewertung ermächtigt. Diese Ermächtigung schließt auch die Befugnis zur Verschlechterung der Beurteilung mit ein.

- **OVG R.-P., Beschluss, 30.06.2000, - 2 A 10970/00.OVG -**

Überprüfung
in vollem
Umfang

Zu Unrecht meint der Beklagte (der Dienstherr), er habe sich mit den einzelnen, vom Kläger gegen die dienstliche Beurteilung erhobenen Einwänden im Bescheid (Ablehnung des Abänderungsantrages) vom 05. Juli 1999 nicht dezidiert auseinandersetzen müssen, weil der beurteilte Beamte seine Wertung nicht an die Stelle der Wertung der Beurteiler setzen dürfe. Dies trifft zwar zu; dennoch muss der Dienstherr sich auf einen Abänderungsantrag des Beamten hin mit dem eigentlichen Beurteilungsvorgang nochmals sachlich auseinandersetzen, wenn der Beamte, wie hier, seine Leistungs- und Befähigungsbeurteilung im Einzelnen angreift (Urteile des Senats vom 15. Juli 1992 - 2 A 10312/92.OVG - = NVwZ-RR 1993, 313, und vom 16. Dezember 1992 - 2 A 10854/92.OVG -).

Volle
Sachprüfung

Gleiches gilt im Ergebnis für den Widerspruchsbescheid vom 24. September 1999. Wie vom Verwaltungsgericht zutreffend hervorgehoben, zeigt schon die Wortwahl der Widerspruchsbehörde, wonach die Bewertung der Beurteiler „nachvollziehbar und widerspruchsfrei“ sei und keine Hinweise auf „die Rechtswidrigkeit hervorrufende Fehler“ enthalte, dass sie keine eigenständige Sachprüfung vorgenommen, sondern sich unter Verkennung ihrer Kompetenzen auf eine reine Rechtmäßigkeitskontrolle beschränkt hat. Die formelhafte Wendung, sie mache sich „die Bewertung der Leistungen und Befähigungen des Widerspruchsführers durch die Beurteiler zu eigen“, ändert daran nichts; denn auf die einzelnen Einwände des Klägers ist sie ebenso wenig eingegangen wie der Zweitbeurteiler beim Erlass des Ausgangsbescheides.

- **BayVGH, Beschluss, 11.04.2016, - 6 ZB 15.2029 -**

in: IöD 2016, 137

LS: Auch bei der Kontrolle dienstlicher Beurteilungen im Widerspruchsverfahren hat die Widerspruchsbehörde gemäß § 68 Abs. 1 VwGO grundsätzlich die gleiche Entscheidungsbefugnis wie die Erstbehörde; sie ist nicht - wie die Gerichte - auf eine Rechtskontrolle beschränkt.

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hat im Widerspruchsbescheid vom 24. April 2013 den Umfang seiner Entscheidungskompetenz verkannt. Die Widerspruchsbehörde hat damit verkannt, dass sie gemäß § 68 Abs. 1 VwGO grundsätzlich die gleiche Entscheidungsbefugnis wie die Erstbehörde hat; sie ist nicht - wie die Gerichte - auf eine Rechtskontrolle beschränkt (BVerwG, U. v. 11.02.1999 - 2 C 28.98 -).

Der Widerspruchsbescheid vom 24. April 2013 leidet daher an dem Mangel, dass die Beklagte ihre Überprüfungscompetenz im Widerspruchsverfahren nicht ausgeschöpft hat.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.09.2007, - 6 B 1081/07 -**

in: DöD 2008, 60

LS: Ist eine dienstliche Beurteilung auf einen Rechtsbehelf hin aufgehoben worden und bedarf es einer Neubeurteilung, hat diese Neubeurteilung nach den allgemein geltenden Regeln zu erfolgen. Der Endbeurteiler muss Leistung und Befähigung des zu Beurteilenden erneut bewerten. Dabei ist eine Verschlechterung des Beurteilungsergebnisses nicht ausgeschlossen, denn der Endbeurteiler darf sich in Bezug auf den Beurteilungszeitraum neu gewonnenen Erkenntnissen unabhängig davon, ob sie sich zu Gunsten oder zu Lasten des zu Beurteilenden auswirken, schon aus Gründen der Gleichbehandlung aller in der Vergleichsgruppe Beurteilten nicht verschließen.

4. Eingeschränkter Prüfungsumfang im gerichtlichen Verfahren

- **BVerfG, Beschluss, 05.09.2007, - 2 BvR 1855/07 -**

in: NVwZ-RR 2008, 433

LS: 5. Für dienstliche Beurteilungen mit Prognosecharakter besteht schon von Verfassungen wegen nur eine begrenzte verwaltungsgerichtliche Kontrollbefugnis.

- **BVerfG, Beschluss, 29.05.2002, - 2 BvR 723/99 -**

in: NVwZ 2002, 1368 = DVBl. 2002, 1203 = PersV 2002, 470 = DöD 2003, 82

LS: Dienstliche Beurteilungen von Beamten sind nach st. Rspr. der Verwaltungsgerichte nur beschränkt überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich nur darauf zu erstrecken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat.

Auch nach Ergehen der Entscheidung des BVerfG zur Kontrolldichte bei berufsbezogenen Prüfungen (vgl. BVerfG, 1991-04-17, 1 BvR 419/81, BVerfGE 84, 34) hat das BVerwG an seinem Standpunkt festgehalten und eine Übernahme der Rspr. des BVerfG zur weiter gehenden Kontrolle bei berufsbezogenen Prüfungen auf die gerichtliche Kontrolle von dienstlichen Beurteilungen unter Hinweis auf die Andersartigkeit des Kontrollgegenstandes grundsätzlich abgelehnt (vgl. dazu BVerwG, 1993-03-17, 2 B 25/93, DVBl 1993, 956).

Dienstliche Beurteilungen von Beamten sind nach der ständigen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte nur beschränkt überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich nur darauf zu erstrecken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. BVerwGE 60, 245 m.w. Nachw.).

Beschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Auch nach Ergehen der Entscheidung des BVerfG zur Kontrolldichte bei berufsbezogenen Prüfungen vom 17.04.1991 (BVerfGE 84, 34 = NJW 1991, 2005) hat das BVerwG an seinem Standpunkt festgehalten und eine Übernahme der Rechtsprechung des BVerfG zur weitergehenden Kontrolle bei berufsbezogenen Prüfungen auf die gerichtliche Kontrolle von dienstlichen Beurteilungen unter Hinweis auf die Andersartigkeit des Kontrollgegenstands grundsätzlich abgelehnt (vgl. dazu DVBl. 1993, 956; BVerwGE 97, 128 = NVwZ-RR 1995, 340 = DöD 1993, 179 = ZBR 1993, 245 = DöV 1993, 1051 = RiA 1995, 31).

Dies hält einer verfassungsrechtlichen Prüfung stand.

Art. 19 IV GG begründet zwar für jeden Bürger den Anspruch auf eine tatsächlich wirksame gerichtliche Kontrolle (vgl. BVerfGE 35, 382 (401) = NJW 1974, 227). Daraus folgt grundsätzlich die Pflicht der Gerichte, die angefochtenen Verwaltungsakte in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vollständig nachzuprüfen. Andererseits können unbestimmte Gesetzesbegriffe wegen hoher Komplexität oder besonderer Dynamik der geregelten Materie so vage und ihre Konkretisierung im Nachvollzug der Verwaltungsentscheidung so schwierig sein, dass die gerichtliche Kontrolle an die Funktionsgrenzen der Rechtsprechung stößt (vgl. BVerfGE 84, 34 (50) = NJW 1991, 2005). Der Behörde kann in solchen Fällen ohne Verletzung rechtsstaatlicher Grundsätze ein begrenzter Entscheidungsfreiraum zuzubilligen sein (vgl. BVerfGE 54, 173 (197) =

Funktions-
grenze
der Rspr.

Behördlicher
Entscheidungs-
freiraum

NJW 1980, 2693; BVerfGE 61, 82 (114) = NJW 1982, 2173; BVerfGE 83, 130 (148) = NJW 1991, 1471).

Die gegenwärtige allgemeine Verwaltungspraxis im Beurteilungswesen (Bekanntgabe der Beurteilung; Besprechung derselben; Möglichkeit, Änderungen oder Konkretisierungen von pauschalen Tatsachen und zu pauschalen Werturteilen zu verlangen) sowie das Widerspruchsverfahren gewährleistet generell ausreichenden Grundrechtsschutz im Verfahren (vgl. dazu BVerwGE 60, 245 (251, 252)).

Keine
Beurteilung
durch
Gericht

Der Bf. macht unter Berufung auf den Grundsatz des fairen Verfahrens geltend, das VG hätte die Beurteilung (Gesamtnotenbildung) selbst vornehmen müssen, weil der Dienstherr dem Konkretisierungsverlangen nicht in angemessener Zeit bzw. bis zur mündlichen Verhandlung nachgekommen und nach fünf Jahren ohnehin kaum mehr in der Lage gewesen sei, die pauschalen Vorwürfe noch zu konkretisieren. Hierfür ist aber der genannte Grundsatz, wonach der Richter unter anderem nicht aus ihm zuzurechnenden Verfahrensversäumnissen Verfahrensnachteile für den dadurch Betroffenen ableiten darf (vgl. BVerfGE 78, 123 (126) = NJW 1988, 2787 m.w. Nachw.), nicht einschlägig.

Einge-
schränkte
Kontroll-
dichte

Die Annahme des VG und des VGH, dass im Fall des Bf. eine Reduzierung des Beurteilungsspielraums auf Null nicht vorliege, ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Angesichts der eingeschränkten Kontrolldichte bei der gerichtlichen Überprüfung dienstlicher Beurteilungen kommt eine Abänderung der Gesamtbewertung durch ein Gericht im Wege eines Verpflichtungsurteils (§ 113 V 1 VwGO) - wenn überhaupt - nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht. Die hierfür erforderliche Spruchreife wurde von den angegriffenen Entscheidungen nachvollziehbar abgelehnt.

- **ebenso zur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle von dienstlichen Beurteilungen:** BVerfG, Beschluss vom 04.02.2016 - 2 BvR 2223/15 - in: IöD 2016, 86; BVerfG, Beschluss vom 06.08.2002 - 2 BvR 2357/00 - in: NVwZ-RR 2002, 802 = ZBR 2003, 31; BVerwG, Urteil vom 19.12.2002 - 2 C 31.01 -, in: NVwZ 2003, 1398; BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 - in: ZTR 2017, 221; BAG, Urteil vom 18.08.2009 - 9 AZR 617/08 - in: PersV 2010, 273; BAG, Urteil vom 18.11.2008 - 9 AZR 865/07 -, in: NJW 2009, 1627 = PersV 2009, 194; BayVGH, Urteil vom 29.09.1993 - 3 B 92.309 - in: ZBR 1994, 84; OVG Bremen, Beschluss vom 04.08.2008 - 2 B 354/08 - in: IöD 2008, 272; OVG NRW, Beschluss vom 14.02.2007 - 1 A 3345/66 - in: IöD 2007, 158; OVG R.-P., Beschluss vom 16.11.2007 - 10 A 10895/07.OVG -; OVG R.-P., Beschluss vom 02.11.2009 - 2 B 10863/09.OVG -; VG Trier, Urteil vom 17.11.2009 - 1 K 439/09.TR -; VG Trier, Urteil vom 29.06.2006 - 1 K 186/06.TR -; VG Koblenz, Beschluss vom 28.02.2014 - 5 L 16/14.Ko -; VG Koblenz, Urteil vom 27.01.2009 - 6 K 813/08.KO; VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO -; VG Neustadt/Weinstraße, Urteil vom 19.07.2010 - 6 K 905/09.NW -; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - in: DVBl 2011, 55 (LS) = NVwZ-RR 2011, 73 = DöV 2011, 119 = ZBR 2011, 430; OVG Thüringen, Urteil vom 08.12.2015 - 2 KO 485/14 -

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50

Eingeschränkte Kontroll-dichte

Keine Beurteilung durch Gericht

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hingegen darf das Gericht nicht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollziehen oder diese durch eine eigene Beurteilung ersetzen. Denn nur der für den Dienstherrn handelnde Vorgesetzte soll ein Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - fachlichen und persönlichen Anforderungen des Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu.

- **BVerwG, Urteil, 10.02.2000, - 2 A 10.98 -**

in: IöD 2000, 240 (LS) = NVwZ-RR 2000, 619 = DöD 2001, 36 = RiA 2001, 40

LS: Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob ein Beamter seine Eignung für einen ihm vorläufig übertragenen höherbewerteten Dienstposten in der Erprobungszeit nachgewiesen hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis des für die Beurteilung zuständigen Organs. Die Feststellung der Nichteignung kann gerichtlich nur auf Verfahrensfehler, die Einhaltung vom Dienstherrn erlassener Beurteilungsrichtlinien und daraufhin überprüft werden, ob der Begriff der Eignung oder die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind.

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob der Beamte seine Eignung für den ihm vorläufig übertragenen höherbewerteten Dienstposten in der Erprobungszeit nachgewiesen hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis des für die Beurteilung zuständigen Organs.

Ihm ist hierfür eine gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Beurteilungsermächtigung eingeräumt (vgl. auch Urteil vom 19.03.1998 - BVerwG 2 C 2.97 - BVerwGE 106, 253, 262). Die Feststellung der Nichteignung kann wie die ihr zugrunde liegende dienstliche Beurteilung gerichtlich nur auf Verfahrensfehler sowie daraufhin überprüft werden, ob der Begriff der Eignung oder die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Hat der Dienstherr Verwaltungsvorschriften über die Erstellung der dienstlichen Eignungsbeurteilung erlassen und praktiziert, muss das Gericht auch prüfen, ob die Richtlinien im konkreten Fall eingehalten worden sind und mit den Regelungen der Bundeslaufbahnverordnung im Einklang stehen (vgl. BVerwGE 97, 128, 129).

Eingeschränkte gerichtliche Prüfung

Freie Beschreibung reicht

Das ist hier der Fall. Nach den Bestimmungen über die Beurteilung der Beamten und Angestellten im Bundesnachrichtendienst (Beurteilungsbestimmungen-BND) in der Neufassung vom 23.09.1994 erfolgt „die Feststellung der Eignung/Bewährung (z.B. nach § 11 BLV) ... künftig nicht mehr mittels einer zusätzlichen Beurteilung, sondern formlos in freier Beschreibung“. Dem entspricht seither die tatsächliche Handhabung.

Die dienstlich-fachliche Bewertung der in der Erprobungszeit erbrachten Leistungen des Beamten und seiner sonstigen Eignung ist der gerichtlichen Nachprüfung nicht zugänglich (vgl. BVerwGE 60, 245, 246; 85, 177, 180; 92, 147, 149; 97, 128, 129). Der komplexe Rechtsbegriff der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten im Sinne des § 11 Satz 1 BLV überlässt den Behörden hinsichtlich der tatbestandlichen Voraussetzungen eine Einschätzungsprärogative, die von den Verwaltungsgerichten zu respektieren ist. Nur der Dienstherr ist befugt, das

§ 11 BLV

Anforderungsprofil des höherbewerteten Dienstpostens festzulegen und im weiteren Vergleich festzustellen, ob der Beamte den gestellten Anforderungen während der Erprobungszeit hinreichend genügt hat (vgl. zur Bewährung von Beamten auf Probe Urteil vom 19.03.1998 - BVerwG 2 C 5.97 - BVerwGE 106, 263, 267 f. - m.w.N.).

Berechtigte Zweifel

Berechtigte Zweifel des Dienstherrn, ob der Beamte die Eignung für die dauernde Wahrnehmung des ihm zur Erprobung übertragenen höherbewerteten Dienstpostens besitzt, genügen bereits, um die Bewährung im Sinne des § 11 Satz 1 BLV zu verneinen. Denn dem Beamten obliegt es nach dieser Vorschrift, dem Dienstherrn seine Eignung „nachzuweisen“. Dieser Nachweis ist nur dann erbracht, wenn die bei der erforderlichen Eignungsbeurteilung nach Ablauf der Erprobungszeit zu prognostizierende dauerhafte Eignung und Leistungsfähigkeit des Beamten in Bezug auf die Wahrnehmung des anspruchsvollen höherbewerteten Dienstpostens zur Überzeugung des Dienstherrn hinreichend sicher zu erwarten ist.

Eignung

Die Beklagte hat den gesetzlichen Begriff der Eignung in § 11 Satz 1 BLV und die Grenzen ihrer Beurteilungsermächtigung nicht verkannt. Zutreffend hat sie der Beurteilung, ob der Kläger seine Eignung für den ihm zur Erprobung übertragenen höherbewerteten Dienstposten nachgewiesen hat, die gesamte Dauer der Erprobungszeit zugrunde gelegt und den während ihrer Verlängerung erbrachten Leistungen maßgebende Bedeutung beigemessen. Die Erprobungszeit wurde ohne Rechtsverstoß zum Nachteil des Klägers verlängert, weil er seine Eignung innerhalb der zunächst für die Dauer von sechs Monaten in Aussicht genommenen Erprobung nicht hatte nachweisen können. Unerheblich ist, dass der Kläger noch über den Ablauf der verlängerten Erprobungszeit hinaus auf dem höherbewerteten Dienstposten verwendet worden ist. Hierdurch wurde nicht die Erprobungszeit über die in § 11 Satz 2 BLV vorgesehene zeitliche Grenze von einem Jahr verlängert, sondern lediglich die an die Feststellung des Mangels der Eignung zwingend geknüpfte Umsetzung auf einen geringer bewerteten Dienstposten verzögert. Dadurch wurde der Kläger nicht rechtswidrig benachteiligt.

Verlängerte Erprobung

Die Ausgestaltung der an den Kläger während der Erprobungszeit gestellten Anforderungen lässt keinen Fehler der Entscheidungsgrundlage erkennen. Der Zweck der Erprobung verlangt es, die Eignung des Beamten für sämtliche auf dem höherbewerteten Dienstposten anfallenden Tätigkeiten festzustellen.

- **BVerwG, Urteil, 11.11.1999, - 2 A 6.98 -**

in: ZTR 2000, 191 = DöD 2000, 108 = NVwZ-RR 2000, 366

Dienststellenwechsel

Für die gerichtliche Kontrolle ist es grundsätzlich unerheblich, ob sich in den verschiedenen Beurteilungszeiträumen Leistungs- und Befähigungsmerkmale - insbesondere nach dem Wechsel zu einer anderen Dienststelle unter veränderten organisatorischen Verhältnissen und anderer Aufgabenstellung - unterschiedlich manifestiert haben oder ob die subjektive Einschätzung und Bewertung durch die jeweiligen Beurteiler unterschiedlich sind. Das spezifische Werturteil ist unmittelbar verwaltungsgerichtlicher Prüfung nicht zugänglich, weil es sich aus einem Bezugssystem ergibt, dass durch die Erfahrungen, Vergleiche und Anschauungen der Beurteiler beeinflusst wird. ...

- **BVerwG, Urteil, 09.06.1994, - 2 A 1.93 -**

in: Dokumentarische Berichte Ausgabe B 94, 309

LS: Beschränkte gerichtliche Nachprüfung einer dienstlichen Beurteilung

Persönlichkeitsbedingtes Werturteil

Dienstliche Beurteilungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts von den Verwaltungsgerichten nur beschränkt nachprüfbar (u.a. BVerwGE 60, 245; Urteile vom 27.10.1988 - BVerwG 2 A 2.87 - BVerwG 2 C 37.91 - DVBl. 1994, 112). Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn

der Regelungen über die dienstliche Beurteilung (hier §§ 40, 41 BLV a.F.) 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 Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber dieser der gesetzlichen Regelung immanenten Beurteilungsermächtigung darauf zu beschränken, 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 verstoßen hat. Wenn der Dienstherr, wie hier, Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, kann das Gericht insoweit nur überprüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den Regelungen der §§ 40, 41 BLV und auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen.

beschränkter
Prüfungs-
umfang

- **OVG R.-P., Beschluss, 13.08.2015, - 2 B 10664/15 -**

in: DöV 2015, 1018

eingeschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Schließlich ist - wie bei allen verwaltungsgerichtlichen Streitverfahren über die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung - zu beachten, dass diese wegen der dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsermächtigung mit dem damit korrespondierenden Bewertungsspielraum nur einer eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Es ist in erster Linie Aufgabe des Dienstherrn oder des für ihn handelnden jeweiligen Vorgesetzten des Beamten, ein persönlichkeitsbezogenes Werturteil darüber abzugeben, ob und inwieweit der zu beurteilende Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen Akt wertender Erkenntnis steht dem Dienstherrn eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu.

Prüfungs-
gegenstände

Erlässt der Dienstherr zur Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verwaltungsinterne Richtlinien, so hat er nach dem allgemeinen Gleichheitssatz ihre gleichmäßige Anwendung hinsichtlich des vorgesehenen Verfahrens und der einzuhaltenden Maßstäbe auf alle Beamten sicherzustellen. Im Übrigen erfolgt die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle nur daraufhin, ob die Beurteiler gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich bewegen können, verkannt haben bzw. ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen sind, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt haben (vgl. grundlegend BVerwG, Urteil vom 27. April 1980 - 2 C 8/78 -, BVerwGE 60, 245).

- **OVG R.-P., Beschluss, 07.09.2010, - 2 B 10817/10.OVG -**

Beurteilung
in Form des
Widerspruchs-
bescheides

Eine Beurteilung erhält ihre endgültige, der gerichtlichen Kontrolle unterliegende Fassung regelmäßig erst durch den Widerspruchsbescheid. Ihre Begründung kann daher sowohl im Abänderungs- als auch im Widerspruchsverfahren nachgeholt, abgeändert oder ergänzt werden (vgl. BVerwGE 107, 360 [363]; OVG Saarland, Beschluss vom 10. April 2007 - 1 A 22/07).

- **OVG R.-P., Urteil, 19.03.1993, - 2 A 12226/92.OVG -**

Beschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Bei der dienstlichen Beurteilung handelt es sich nach der ständigen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte einschließlich derjenigen des erkennenden Senats um einen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis, der nur einer eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Überprüfung unterliegt.

Keine
Beurteilung
durch das
Gericht

Dagegen kann die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. zum Ganzen grundsätzlich BVerwGE 60, 245; BVerwG, ZBR 1981, 197; ZBR 1983, 121).

- **VG Trier, Urteil, 11.08.2005, - 1 K 159/06.TR -**

Beschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Nach ständiger höchst- und obergerichtlicher Rechtsprechung (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 8/78 -, BVerwGE 60, 245; OVG R.-P., Urteil vom 28. Juni 1996 - 10 A 13209/95.OVG -) sind dienstliche Beurteilungen von den Verwaltungsgerichten lediglich beschränkt überprüfbar. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstlichen Beurteilung ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht.

Prüfungs-
umfang

Bei einem derartigen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem ein der gesetzlichen Regelung immanenter Beurteilungsspielraum zu. Die Rechtmäßigkeitskontrolle der Verwaltungsgerichte hat sich demzufolge darauf zu beschränken, ob der Beurteilende den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Hat der Dienstherr in Ergänzung der in §§ 72 und 73 LbVO getroffenen Bestimmungen Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, so hat er nach dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) ihre gleichmäßige Anwendung hinsichtlich des vorgesehenen Verfahrens und der einzuhaltenden Maßstäbe auf alle Beamte durchzusetzen. Das Gericht überprüft dabei, ob im konkreten Fall die Richtlinien eingehalten worden sind und ob diese ihrerseits mit höherrangigem Recht in Einklang stehen. Fehlen solche Richtlinien bzw. erfassen sie die Verfahrensweise des Dienstherrn nicht, so ist dieser zu willkürfreiem Vorgehen gehalten und, wenn sich eine ständige Verwaltungspraxis gebildet hat, aus Gründen der Gleichbehandlung an diese gebunden, es sei denn, sie steht im Übrigen mit den gesetzlichen Vorgaben nicht im Einklang.

Art. 3 GG

Keine
Beurteilung
durch Gericht

Dagegen kann die gerichtliche Nachprüfung nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. zu alledem BVerwG, Urteil vom 24. November 1994 - 2 C 21/93 -).

- **BayVGH, Beschluss, 20.04.2016, - 6 CE 16.331 -**

in: IöD 2016, 191

LS: Hat der Dienstherr Beurteilungsrichtlinien erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen.

- **OVG NRW, Beschluss, 27.04.2009, - 6 A 2790/06 -**

in: DVBl 2010, 863 (LS) = DöD 2009, 226 = ZBR 2010, 353

LS: 1. Wird eine dienstliche Beurteilung von dem Verwaltungsgericht aufgehoben und der Dienstherr verurteilt, den betroffenen Beamten erneut dienstlich zu beurteilen, ist vorbehaltlich einschränkender Maßgaben der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung, die sich auch aus den Entscheidungsgründen ergeben können, grundsätzlich das gesamte Beurteilungsverfahren zu wiederholen (im Anschluss an OVG NRW, Beschluss vom 20.01.2009 - 6 B 1642/08 -).

2. Fehlte es ursprünglich an der nach den Beurteilungsrichtlinien der Polizei erforderlichen Begründung für die abermalige Stagnation des beurteilten Beamten, kann sich das erneute Beurteilungsverfahren je nach Lage des Falles auf die Erstellung dieser Begründung beschränken.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.09.2007, - 6 B 1081/07 -**

in: DöD 2008, 60

Wertungen
der Vorgesetzten,
beschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Die Beschwerde bestreitet, dass der Antragsteller die Verhaltensweisen, die zu einer Absenkung der Bewertung des Hauptmerkmals „Sozialverhalten“ im Rahmen der Neubeurteilung geführt hätten, tatsächlich gezeigt habe. Darauf kommt es - wie das Verwaltungsgericht ausgeführt hat - nicht an. Maßgeblich ist, dass Kriminaldirektor E1. den Umgang des Antragstellers mit einer bestimmten Kollegin beziehungsweise einem bestimmten Vorgesetzten als unkameradschaftlich, stur, unreflektiert, generalisierend, eskalierend und wenig souverän angesehen hat. Bei diesen Einschätzungen handelt es sich um Wertungen eines tatsächlichen Verhaltens, die der Endbeurteiler übernommen hat und die im gerichtlichen Verfahren nur einer eingeschränkten Überprüfung unterliegen. Die Beschwerde legt nicht dar, dass der Endbeurteiler bei den besagten Wertungen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat.

- **OVG NRW, Urteil, 11.06.2003, - 1 A 482/01 -**

in: IöD 2003, 269

Beschränkte
gerichtliche
Kontrolle

Bereits die dem Art. 33 Abs. 2 GG zu entnehmenden unbestimmten Begriffe „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ eröffnen dem Dienstherrn einen Beurteilungsspielraum, der schon allein wegen der darin enthaltenen prognostischen Elemente gerichtlich nur beschränkt überprüfbar ist. Dies steht zwar im Spannungsverhältnis zu Art. 19 Abs. 4 GG, zumal Beurteilungen auch allein auf Werturteile (nicht: Tatsachen) gestützt sein können und Werturteile ohnehin einer beweismäßigen Prüfung entzogen sind. Dies ist jedoch von der Materie vorgegeben und hinzunehmen. Die unbestimmten (grundgesetzlichen) Rechtsbegriffe können so komplex, dynamisch oder vage sein, dass die behördliche Entscheidung im Einzelfall kaum noch nachvollzogen werden kann und die gerichtliche Kontrolle an ihre Funktionsgrenzen stößt (BVerfG, DöD 2003, 82 (83), NVwZ 2002, 1368 = DVBI 2002, 1203 = PersV 2002, 470).

5. Fazit zu C - Schaubild Rechtsschutz

1. Eine dienstliche Beurteilung ist kein Verwaltungsakt.
2. Der Betroffene hat ein Wahlrecht, ob er sofort Widerspruch gegen die Beurteilung einlegt oder zunächst nur einen Abänderungsantrag stellt. Zur Einlegung eines Widerspruchs verpflichtet § 54 II Beamtenstatusgesetz - BeamStG -, der auch für Handlungen des Dienstherrn gilt, die kein Verwaltungsakt sind.
3. Für die Einlegung des Widerspruchs oder des Abänderungsantrags gibt es mangels Verwaltungsaktcharakter der Beurteilung keine festen Fristen. Der Beurteilte kann sich also „Zeit lassen“.
4. Allerdings kann das Recht auf Überprüfung der Beurteilung durch Untätigkeit verwirkt werden. Frist für die Verwirkung ist in der Regel die Zeitspanne des Beurteilungsintervalls. Das heißt, dass in der Regel der nächste Beurteilungsstichtag die zeitliche Grenze ist.
5. Beurteilungen sind erst wirksam, wenn sie vom Beurteiler und einem evtl. Zweitbeurteiler unterschrieben sind und dem zu Beurteilenden bekannt gegeben wurden.
6. Der Klageantrag in der Bescheidungsklage gegen eine dienstliche Beurteilung kann lauten:
„Der Kläger beantragt,
den Beklagten unter Aufhebung der Verfügung vom (Ablehnung des Änderungsantrags) in Form des Widerspruchsbescheides vom zu verurteilen, ihn für den Beurteilungszeitraum vom bis zum erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu beurteilen.“
7. Die Überprüfung dienstlicher Beurteilungen durch die Widerspruchsbehörde im Widerspruchsverfahren erfolgt vollumfänglich und uneingeschränkt. Die Widerspruchsbehörde ist berechtigt und verpflichtet, eine Überprüfung in vollem Umfang vorzunehmen.
8. Die Überprüfung dienstlicher Beurteilungen im gerichtlichen Verfahren erfolgt nach ständiger Rechtsprechung der Verfassungs- und Verwaltungsgerichte nur eingeschränkt. Es ist in erster Linie Aufgabe des Dienstherrn oder des für ihn handelnden jeweiligen Vorgesetzten, ein persönlichkeitsbezogenes Werturteil darüber abzugeben, ob und inwieweit der zu beurteilende Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen Akt wertender Erkenntnis steht dem Dienstherrn eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu (vgl. BVerfG, Beschluss vom 29. Mai 2002 - 2 BvR 723/99 -, DöD 2003, 82), die sich in der Bundesverwaltung aus § 21 Satz 1 BBG ergibt.

Erlässt der Dienstherr zur Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verwaltungsinterne Richtlinien (Verwaltungsvorschriften), so hat er nach dem allgemeinen Gleichheitssatz ihre gleichmäßige Anwendung hinsichtlich des vorgesehenen Verfahrens und der einzuhaltenden Maßstäbe auf alle Beamten sicherzustellen.

Im Übrigen erfolgt die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle nur daraufhin, ob die Beurteiler gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, anzuwendende Begriffe oder den rechtlichen Rahmen, in dem sie sich bewegen können, verkannt haben bzw. ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen sind, allgemein gültige Wertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt haben (vgl. BVerwG, Urteil vom 27. April 1970 - 2 C 8/78 -; BVerwGE 60, 245; OVG R.-P., Urteil vom 28. November 2008 - 2 A 11028/08.OVG) und Beschluss vom 13.08.2015 - 2 B 10664/15 - in: DöV 2015, 1018).

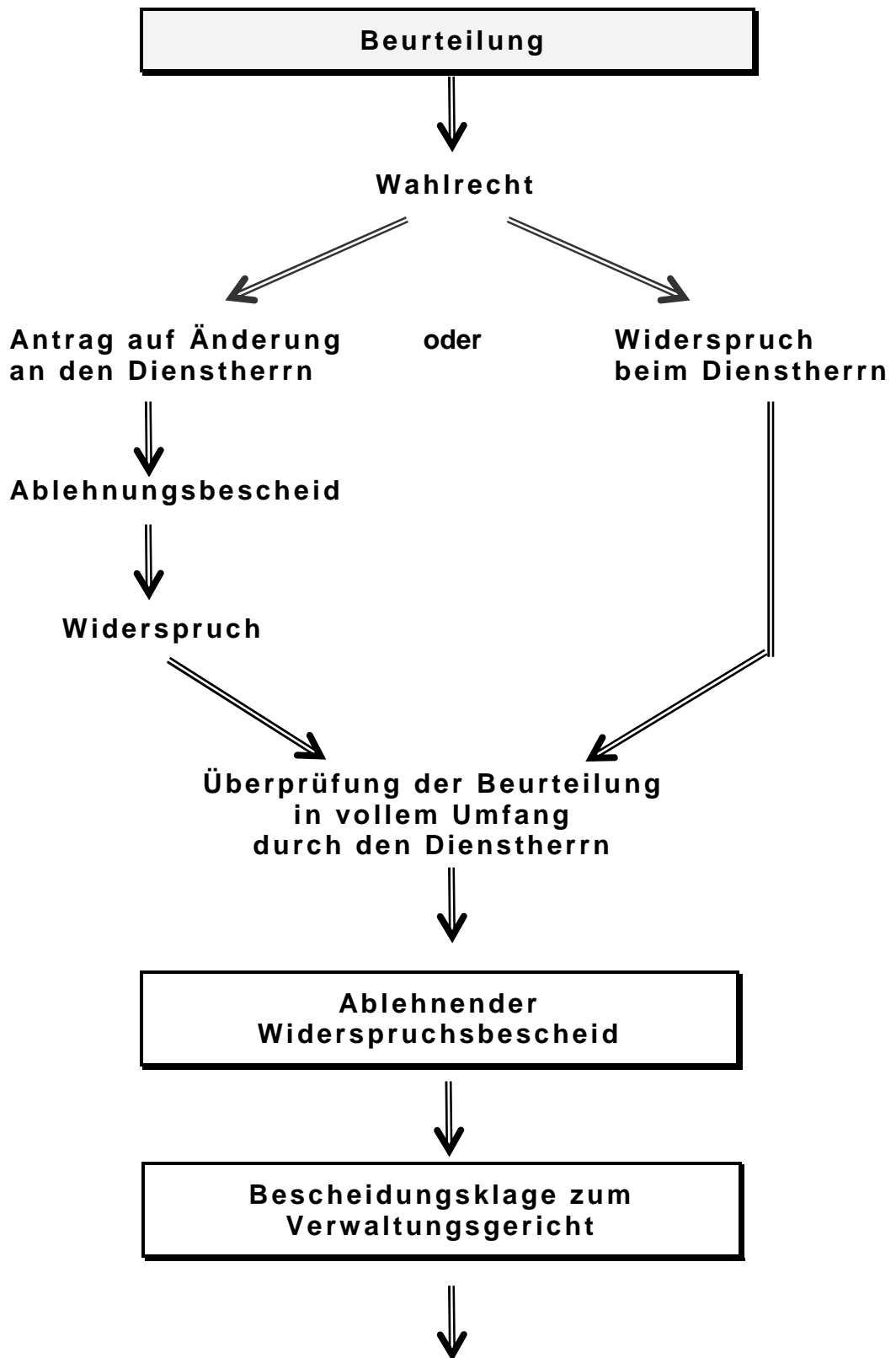
9. Anders als im gerichtlichen Verfahren (siehe Nr. 2), in dem nur eine eingeschränkte Überprüfung der dienstlichen Beurteilung durch das Gericht möglich ist, beschränkt sich das verwaltungsinterne Abänderungs- und Widerspruchsverfahren gerade nicht auf eine bloße Rechtmäßigkeitskontrolle. Vielmehr muss hier die Verwaltung die dienstliche Beurteilung voll umfänglich in rechtlicher und sachlicher Hinsicht überprüfen.

In der Entscheidung vom 30.06.2000 rügt das OVG R.-P. ausdrücklich die schablonenhafte, jegliche individuelle Differenzierung unterlassende Beurteilungspraxis, die darin besteht, dass bei allen Beurteilungsmerkmalen in der Leistungsbeurteilung derselbe Ausprägungsgrad „C“ und bei allen 14 Befähigungsmerkmalen der Ausprägungsgrad „III“ angekreuzt wurde.

10. Der Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen ist möglich:

- a) isoliert, d.h. im Nachgang zu einem bloßen Beurteilungsverfahren
und
- b) inzidenter in einem Auswahlverfahren/Konkurrentenstreit zur Verbesserung der Auswahlchancen.

Schaubild Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen



- **Klage-Ziel: Beseitigung, Änderung, Neuerstellung der Beurteilung**

- **Klage-Antrag: Der Kläger beantragt, den Beklagten unter Aufhebung der Beurteilung vom in Form des Widerspruchsbescheids vom zu verurteilen, ihn für den Beurteilungszeitraum vom bis zum Beurteilungstichtag erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu beurteilen**

- **gerichtlicher Prüfungsumfang beschränkt:**
 - **Verfahrensvorschriften eingehalten,**
 - **anzuwendende Begriffe verkannt,**
 - **unrichtiger Sachverhalt,**
 - **allgemeine Wertmaßstäbe beachtet,**
 - **sachfremde Erwägungen**

D. Beurteilungsmaßstab - Einzelfälle

⇒ Notwendigkeit differenzierender Beurteilungen

- **BVerfG, Beschluss, 29.07.2003, - 2 BvR 311/03 -**

in: ZBR 2004, 45 = DVBI 2003, 1525

Notwendig-
keit differen-
zierender
Beurteilun-
gen

LS: Ist eine große Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle ausnahmslos mit der Spitzennote beurteilt, deutet dies auf eine mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbare Beurteilungspraxis hin. Im Eilverfahren im Rahmen eines Konkurrentenstreites ist es Sache des Dienstherrn, darzutun und glaubhaft zu machen, dass die gleichförmigen Beurteilungen entgegen dem ersten Anschein das Ergebnis einer mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbaren, differenzierte Maßstäbe anwendenden Beurteilungspraxis sind.

(Hinweis: Leitsatz und nachfolgender Text aus ZBR 2004, 45)

1. b) Nach ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung ist die dienstliche Beurteilung eines Beamten vorrangige Grundlage für am Leistungsprinzip im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Entscheidungen über dessen Verwendung und dienstliches Fortkommen, weil und soweit sie maßgebliche und zuverlässige Aussagen zu seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung enthält (vgl. nur BVerwGE 111, 318 [320]). Daraus folgt, dass eine Beurteilungspraxis, die diesen Anforderungen nicht gerecht wird und ohne sachlichen Grund nicht hinreichend zwischen den zu Beurteilenden differenziert, den von Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung verletzt. In einem solchen Fall fehlt es insgesamt an einer tragfähigen, dem Gebot der Bestenauslese entsprechenden Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Zutreffend ist das Oberverwaltungsgericht zwar davon ausgegangen, dass eine gleiche Beurteilung mehrerer Beförderungsbewerber mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar sein kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die Gleichheit der Beurteilungsergebnisse auf der Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe beruht, die dem verfassungsrechtlichen Gebot der Bestenauslese gerecht werden. Die Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe wird in der Regel auch zu differenzierten Beurteilungsergebnissen führen. Ist, wie im vorliegenden Fall, eine große Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle ausnahmslos mit der Spitzennote beurteilt, deutet dies auf eine mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbare Beurteilungspraxis hin. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung des Anordnungsanspruchs im Eilrechtsschutzverfahren werden in einem solchen Fall überspannt, wenn dem Beförderungsbewerber abverlangt wird, darüber hinaus weitere Gesichtspunkte aufzuzeigen, aus denen sich die Fehlerhaftigkeit der dem Auswahlverfahren zugrundeliegenden Beurteilungspraxis ergibt. Es ist nicht ersichtlich, wie ein Beförderungsbewerber dieser Anforderung entsprechen könnte. Von den Einzelheiten des Zustandekommens der Beurteilungen, deren Gleichförmigkeit auf die Anwendung nicht hinreichend differenzierter Beurteilungsmaßstäbe hindeutet, hat er typischerweise weder Kenntnis noch kann er sich diese Kenntnis verschaffen. Die notwendigen Informationen kann nur der Dienstherr bereitstellen. In einem Fall wie dem vorliegenden ist es daher Sache des Dienstherrn, darzutun und glaubhaft zu machen, dass die gleichförmigen Beurteilungen entgegen dem ersten Anschein das Ergebnis einer mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbarenden, differenzierte Maßstäbe anwendenden Beurteilungspraxis sind.

Beurteilungspraxis
und
Art. 33 GG

Beweislast-
umkehr bei
gleichförmigen
Beurteilungen

Mit dem Vorbringen des Ministeriums, die durchgängige Spitzenbenotung erkläre sich daraus, dass es sich bei allen Bewerbern um berufserfahrene Spitzenkräfte handele, die bereits als die jeweils Besten aus den nachgeordneten Behörden ausgewählt worden seien, ist entgegen der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts ein rechtfertigender Grund für den Mangel an Differenzierung in den Beurteilungen noch nicht plausibel dargelegt. Der Umstand allein, dass die Bediensteten einer Behörde jeweils bereits nach dem Prinzip der Bestenauslese rekrutiert wurden, besagt noch nichts darüber, dass auch auf der höheren Ebene der Behördenhierarchie Differenzierungen in den Beurteilungen nicht mehr möglich sind.

Hinweis:

Folgender Leitsatz und Text zur selben Entscheidung aus DVBl. 2003, 1524

LS: Zum effektiven gerichtlichen Schutz des Rechts auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung im Eilverfahren sowie zur Notwendigkeit einer differenzierte Beurteilungsmaßstäbe anwendenden Beurteilungspraxis, die dem verfassungsrechtlichen Gebot der Bestenauslese gerecht wird.

§ 123
VwGO

1. a) Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (vgl. BVerfGE 1, 167, 184). Daraus folgt der Anspruch eines Beförderungsbewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (vgl. BVerwGE 101, 112, 114). Dieser Anspruch (Bewerbungsverfahrensanspruch) lässt sich nach der bisherigen, verfassungsrechtlich nicht beanstandeten verwaltungsgerichtlichen Rspr. nur vor einer Ernennung des ausgewählten Konkurrenten mittels einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern. Wird hingegen die im Streit stehende Stelle besetzt, bleibt dem unterlegenen Bewerber sowohl die erfolgreiche Inanspruchnahme gerichtlichen Eilrechtsschutzes als auch primärer Rechtsschutz in der Hauptsache in Form der Bescheidungsklage nach § 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO versagt (vgl. BVerwGE 80, 127, 129 f.; B. der 3. Kammer des Zweiten Senats des BVerfG vom 19.09.1989 - 2 BvR 1576/88 -, DVBl. 1989, 1247; vgl. hierzu allerdings jetzt auch BVerwGE 115, 89, 91 f.).

2. b) Nach st. verwaltungsgerichtlicher Rspr. ist die dienstliche Beurteilung eines Beamten vorrangige Grundlage für am Leistungsprinzip i. S. des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Entscheidungen über dessen Verwendung und dienstliches Fortkommen, weil und soweit sie maßgebliche und zuverlässige Aussagen zu seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung enthält (vgl. nur BVerwGE 111, 318, 320). Daraus folgt, dass eine Beurteilungspraxis, die diesen Anforderungen nicht gerecht wird und ohne sachlichen Grund nicht hinreichend zwischen den zu Beurteilenden differenziert, den von Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung verletzt. In einem solchen Fall fehlt es insgesamt an einer tragfähigen, dem Gebot der Bestenauslese entsprechenden Grundlage für die Auswahlentscheidung.

- **Zum Erfordernis differenzierter Beurteilungen ebenso**
BVerwG, Urteil vom 30.06.2011 - BVerwG 2 C 19.10 -; BVerwG, Urteil vom 04.11.2010- 2 C 16.09 -; BVerwG, Urteil vom 28.10.2004 - 2 C 23.03 - in: NVwZ 2005, 457; OVG R.-P., Urteil vom 28.03.2008 - 2 A 11359/07.OVG -; OVG NRW, Urteil vom 20.11.2002 - 6 A 5465/00 - in: DöD 2003, 139; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 12.01.2012 - 1 M 174/11 - in NVwZ-RR 2012, 485; OVG Thüringen, Urteil vom 08.12.2015 - 2 KO 485/14 -; OVG Thüringen, Beschluss vom 13.04.2006 - 2 EO 1065/05 - in: NVwZ-RR 2006, 745 - ZBR 2006, 316 (LS); VG Darmstadt, Beschluss vom 19.03.2007 - 1 G 285/07 -, in: NVwZ 2007, 1452; VG Meiningen, Beschluss vom 29.10.2008 - 1 E 364/08 - in: NVwZ-RR 2009, 494

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -**

in: IöD 2003, 147 = DöD 2003, 200 = ZBR 2003, 359 = NVwZ 2003, 1398 = DVBl 2003, 1545 = ZTR 2003, 419

Nutzung
von
drei Noten-
stufen von
fünf
ausreichend

Es ist nicht zu beanstanden, dass von den in den Beurteilungsrichtlinien vorgesehenen fünf Gesamturteilsstufen nur die drei obersten tatsächlich vergeben worden sind. Nach den laufbahnrechtlichen Bestimmungen und den Richtlinien über die Beurteilung der Beamten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen sind die Beurteiler nicht verpflichtet, die einzelnen Beurteilungsstufen einer bestimmten Anzahl („Quoten“) von Bediensteten zuzuordnen oder zumindest die Notenskala vollständig auszuschöpfen. Um dem Ziel zu genügen, eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für die Bestenauslese in Konkurrenzsituationen zu sein, sind dienstliche Beurteilungen mit auf drei Notenstufen verteilten Ergebnissen noch hinreichend differenziert.

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.10.2014, - 2 B 10611/14.OVG -**

LS: 1. Werden bei Massenbeförderungen die Beförderungsstellen im Wege der sog. Topfwirtschaft vergeben, so sind an die inhaltliche Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen, auch im Hinblick auf den Vergleich von Einzelaussagen, besonders hohe Anforderungen zu stellen.

Fehlende
Differen-
zierung der
Beurtei-
lungspraxis

Nach der oben dargestellten ständigen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung ist die dienstliche Beurteilung eines Beamten vorrangige Grundlage für am Leistungsprinzip im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Entscheidungen über dessen Verwendung und dienstliches Fortkommen. Dies kann sie aber nur leisten, wenn sie maßgebliche und zuverlässige Aussagen zu seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung enthält. Daraus folgt, dass eine Beurteilungspraxis, die diesen Anforderungen nicht gerecht wird und ohne sachlichen Grund nicht hinreichend zwischen den zu Beurteilenden differenziert, den von Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung verletzt. In einem solchen Fall fehlt es insgesamt an einer tragfähigen, dem Gebot der Bestenauslese entsprechenden Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Zwar können weitgehend identische Beurteilungsergebnisse bei Beförderungsbewerbern im Einzelfall mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar sein. Das setzt allerdings voraus, dass diese Gleichheit der Beurteilungsergebnisse auf der Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe beruht. Bei einer Vielzahl von Beamten muss die Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe nach aller Erfahrung auch zu differenzierten Beurteilungsergebnissen führen. Ist dagegen, wie im vorliegenden Fall, eine so große Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle mit der gleichen Note beurteilt, dass auf dieser Grundlage die anstehenden Beförderungsentscheidungen nicht getroffen werden können, dann deutet dies auf eine mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbare Beurteilungspraxis hin (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 29. Juli 2003 - 2 BvR 311/03 -, ZBR 2004, 45).

Beurteilung
vor
Hilfskriterien

Zum einen ist darauf zu achten, dass die Ergebnisse der aktuellen dienstlichen Beurteilungen so hinreichend differenziert ausfallen, dass sich allein hiermit, also vor allem ohne weitere Hilfskriterien, jedenfalls die Mehrzahl der Beförderungsentscheidungen treffen lässt. Um dies zu erreichen, stehen dem für die Beförderungsentscheidungen zuständigen Dienstvorgesetzten, der regelmäßig zugleich mit der Prüfung der dienstlichen Beurteilungen von Justizbeamten betraut ist, zwei Möglichkeiten zur Verfügung:

Beurteiler-
konferenzen

Entweder sorgt der zuständige höhere Dienstvorgesetzte im Vorfeld der regelmäßig oder anlassbezogen zu erstellenden dienstlichen Beurteilungen für hinreichend differenzierte Beurteilungsergebnisse, etwa durch Beurteilerkonferenzen oder -besprechungen, wie sie etwa im Bereich der Polizei und der Finanzverwaltung seit vielen Jahren regelmäßig stattfinden (vgl. hierzu im Einzelnen: OVG R.-P., Urteil vom 3. Februar 2012 - 2 A 11273/11.OVG -; Urteil vom 13. Mai 2014 - 2 A 10637/13.OVG -, NVwZ-RR 2014, 813).

Abänderungsrecht
Zweitbeurteiler

Oder der höhere Dienstvorgesetzte macht, was nach Kenntnis des Senats im Personalführungsbereich des OLG Koblenz in Einzelfällen schon jetzt geschieht, von der ihm nach Nr. 4.1 Satz 2 Beurteilungs-VV eingeräumten Möglichkeit der Abänderung einzelner Beurteilungen zur Wahrung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs und der Gewährleistung hinreichend differenzierter Beurteilungsergebnisse Gebrauch.

- **OVG R.-P., Beschluss, 05.11.2012, - 2 B 10778/12.OVG -**

LS: 1. Hat die überwiegende Mehrzahl der Bewerber um ein Beförderungsamtsamt in ihren aktuellen dienstlichen Beurteilungen jeweils die beste der insgesamt vergebenen Noten erhalten, sind sie als Mittel der Bewerberauswahl nicht geeignet. In einem solchen Fall fehlt es an einer tragfähigen, dem Gebot der Bestenauslese entsprechenden Grundlage für die Auswahlentscheidung (im Anschluss an BVerfG, Beschluss vom 29. Juli 2003, NVwZ 2004, 95 und BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2011).

- **OVG R.-P., Beschluss, 30.06.2000, - 2 A 10970/00.OVG -**

Undifferenziertes
Ankreuzen

Für ein Überdenken der strittigen Beurteilung hätte um so mehr Anlass bestanden, als diese in ihren Einzelaussagen (alle drei Leistungsmerkmale: C, d.h. „Normalleistung“; alle 14 Befähigungsmerkmale: III, d.h. „normal ausgeprägt“) schablonenhaft wirkt und jegliche individuelle Differenzierung vermissen lässt. Eine nochmalige sachliche Befassung mit dem eigentlichen Beurteilungsvorgang unter Berücksichtigung der vom Kläger im Abänderungsverfahren substantiiert geltend gemachten Einwände gibt der Bescheid vom 05. Juli 1999 auch nicht ansatzweise zu erkennen.

Hinweis:

In der Entscheidung vom 30.06.2000 rügt das OVG R.-P. ausdrücklich die schablonenhafte, jegliche individuelle Differenzierung unterlassende Beurteilungspraxis, die darin besteht, dass bei allen Beurteilungsmerkmalen in der Leistungsbeurteilung derselbe Ausprägungsgrad „C“ und bei allen 14 Befähigungsmerkmalen der Ausprägungsgrad „III“ angekreuzt wurde.

- **BayVGH, Beschluss, 10.02.2004, - 3 CE 03.3124 -**

in: NVwZ-RR 2004, 871 = RiA 2004, 295 und Beschluss vom 12.02.2004 - 3 CE 04.76 -
in: RiA 2004, 239

LS: 2. Wenn 40 % der Richter eines Gerichts im Eingangsamtsamt die beste an diesem Gericht vergebene Punktzahl erhalten haben, kann der erste Anschein dagegen sprechen, dass die gleichförmigen Beurteilungen das Ergebnis einer mit Art. 33 II GG zu vereinbarenden, differenzierte Maßstäbe anzuwendenden Beurteilungspraxis sind.

3. Eine besonders milde Beurteilungspraxis verletzt den von Art. 33 II GG geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung.

- **OVG Saarland, Urteil, 15.01.2014, - 1 A 370/13 -**

in: IöD 2014, 76

LS: 2. Der im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen eingeführte Beurteilungsbogen ist rechtlich nicht zu beanstanden; insbesondere besteht trotz seiner Knappheit hinreichende Möglichkeit, die Beurteilung plausibel zu machen, was ohnehin auch noch im Rahmen eines anschließenden Prozesses geschehen kann. Es genügt, wenn von fünf in den Beurteilungsrichtlinien vorgesehenen Gesamturteilsstufen nur drei tatsächlich vergeben werden; das gilt jedenfalls, wenn zwei dieser drei Stufen mit 18 % und 45 % „quotiert“ sind und von diesen Richtwerten nur geringfügig abgewichen werden darf.

- **VG Darmstadt, Urteil, 16.03.2012, - 1 K 632/11.DA -**

in: IöD 2012, 119 (LS)

Dies gilt zunächst mit Blick auf die Bewertung der einzelnen zur Beurteilung anstehenden Kriterien. Wie dargestellt, ist nach den einschlägigen Richtlinien hinsichtlich jedes Einzelmerkmals auf der Skala von „A“ (= überragend ausgeprägt) bis „F“ (= sehr schwach ausgeprägt) der jeweilige Ausprägungsgrad durch ein entsprechendes Kreuz anzugeben. Bei 23 Kriterien ist dem Kläger der Ausprägungsgrad „D“ (= durchschnittlich ausgeprägt) bescheinigt worden, bei einem Kriterium der Ausprägungsgrad „E“ (= schwach ausgeprägt). Seitens des Gerichts bestehen bereits nicht unerhebliche Zweifel, ob es tatsächlich einen hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung derart „undifferenzierten“ Beamten geben kann, bei dem 23 inhaltlich durchaus verschiedenartige Bereiche und Fähigkeiten betreffende Merkmale alleamt gleichermaßen „durchschnittlich ausgeprägt“ sein sollen, wobei diese Bedenken noch dadurch verstärkt werden, dass bei der Kammer weitere Verfahren von Zollobersinspektoren bzw. Zollobersinspektorinnen anhängig sind, bei denen alle 24 Kriterien mit „D“ (= durchschnittlich ausgeprägt) bewertet wurden.

Undifferenziertes Beurteilen durch Vergabe der gleichen Ausprägung bei 23 Merkmalen

- **VG Darmstadt, Beschluss, 19.03.2007, - 1 G 285/07 -**

in: NVwZ 2007, 1452

LS: Eine Beurteilungspraxis, bei der die anlassbezogenen erstellten dienstlichen Beurteilungen von 22 der 23 Bewerber mit einem identischen Gesamturteil enden, steht mit Art. 33 II GG deshalb nicht in Einklang, weil wegen des Unterlassens der erforderlichen und auch möglichen Differenzierung das Gebot der Bestenauslese verletzt wird.

⇒ Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe

- **BVerwG, Urteil, 27.02.2003, - 2 C 16/02 -**

in: IöD 2003, 170 = DöD 2003, 202 = NVwZ 2003, 1397 = ZBR 2003, 1548 = ZTR 2003, 418

LS: 2. Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe sind bei der Auswahlentscheidung zu berücksichtigen, soweit sie zulässig sind.

Das gewählte Beurteilungssystem muss aber gleichmäßig auf alle Beamten angewendet werden, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und über ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können. Um zu der erforderlichen objektiven Bewertung des einzelnen Beamten zu führen und die Vergleichbarkeit der beurteilten Beamten zu gewährleisten, muss soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden. Die Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewendet werden. Die beurteilenden Vorgesetzten müssen ihrer Bewertung denselben Begriffsinhalt der Noten zugrunde legen und diese mit demselben Aussagegehalt verwenden.

Das gilt insbesondere für das die Beurteilungen abschließende Gesamturteil. Es ist nach der Zweckbestimmung der dienstlichen Beurteilung die entscheidende zusammenfassende Bewertung durch den Dienstherrn. Das Gesamturteil ermöglicht vornehmlich den Vergleich unter den Bewerbern, auf den bei der sachgerechten Auslese zur Vorbereitung personalrechtlicher Maßnahmen (Anstellung, Übertragung höherwertiger Dienstposten, Beförderung, Einbeziehung in das Auswahlverfahren für den Aufstieg) abzuheben ist. Für die Dienstbehörde wie für den Beamten muss es zuverlässig Aufschluss geben über den Standort des einzelnen Beamten im Leistungswettbewerb untereinander. Das setzt verbalen Zusätzen zur abgestuften Bewertung innerhalb von Gesamtnoten (sog. Binnendifferenzierungen) von Rechts wegen Grenzen.

verbale
Zusätze

Solche verbalen Zusätze sind nur zulässig, wenn sie einheitlich verwendet werden und einen eindeutigen Aussagegehalt haben, der auch für den Beurteilten zweifelsfrei erkennbar Zwischenstufen innerhalb einer Gesamtnote bezeichnet. Letzteres ist etwa bei Zusätzen wie „obere Grenze“ („oberer Bereich“) und „untere Grenze“ („unterer Bereich“) zu bejahen. Ihre Bedeutung ist nach dem Sprachgebrauch eindeutig. Für Zusätze wie „uneingeschränkt“ und „insgesamt“ trifft das nicht gleichermaßen zu. Der Zusatz „uneingeschränkt“ bedeutet nach dem üblichen Sprachgebrauch keine Hervorhebung. Er ordnet den Beurteilten vielmehr dem Mittelfeld eines nach oben und unten abgegrenzten dreigeteilten Bewertungsfeldes zu. „Insgesamt“ bezeichnet das folgende Gesamturteil als Ergebnis einer Abwägung. Dies ist nicht ohne weiteres in einschränkendem Sinne zu verstehen. Derartigen Zusätzen kann jedenfalls kein dem Sprachgebrauch zuwiderlaufender Aussagewert beigelegt werden, wenn ihre Verwendung mit anderweitiger Bedeutung nicht in den Beurteilungsrichtlinien oder sonst wie ausdrücklich und zweifelsfrei festgelegt worden ist. Binnendifferenzierungen, die nicht in Rechtsvorschriften oder den Beurteilten zugänglichen Verwaltungsvorschriften vorgesehen sind, müssen hinsichtlich ihrer Bezeichnung und ihres abstufenden Aussagegehalts den Beurteilten allgemein bekannt gegeben werden. Anderenfalls können die Beurteilungen nicht ihren Zweck erfüllen, auch den Beurteilten Kenntnis über ihren Standort im Leistungswettbewerb zu verschaffen. Verbale Binnendifferenzierungen, deren Verwendung und abstufende Bedeutung nicht allgemein bekannt sind, führen die Beurteilten in die Irre. Sie sind rechtswidrig und unbeachtlich.

Binnen-
differen-
zierung

Mehrere
Punkte für
eine Note

Ordnet ein Beurteilungssystem - wie im vorliegenden Fall geschehen - an Stelle verbaler Binnendifferenzierungen den Gesamtnoten einen Bereich jeweils mehrerer Punktwerte zu, sollen hierdurch nach der maßgeblichen Einschätzung des Dienstherrn messbare und beachtliche Bewertungsunterschiede zum Ausdruck gebracht werden. Dies ist gerade der Sinn des statt verbaler Differenzierungen gewählten Punktsystems, das Abstufungen innerhalb des vergebenen Gesamturteils zum Zwecke eines Leistungsvergleichs ermöglichen soll.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 07.12.2009, - 1 M 84/09 -**

in: DöD 2010, 138

Untergruppen
einer
Notenstufe

Ohne Erfolg macht der Antragsteller geltend, die Bildung von drei Untergruppen innerhalb einer Notenstufe durch den Antragsgegner verhindere unter den konkreten Umständen einen differenzierten Leistungsvergleich und nivelliere die dienstlichen Beurteilungen. Das Beurteilungssystem des Antragsgegners erfolgt ausschließlich durch Punktvergabe bis zu 350 Punkten. Die beförderungsrelevanten Notenstufen betreffen die Noten „befriedigend“ mit 200 bis 265 Punkten, „gut“ mit 266 bis 330 Punkten und „sehr gut“ mit 331 bis 350 Punkten. Der Punkteumfang beträgt in diesen Notenstufen mithin 66,65 bzw. 20 Punkte und entspricht bei insgesamt zu vergebenden 350 Punkten einem Anteil von 19 v.H. in den Notenstufen „befriedigend“ und „gut“.

Binnendiffe-
renzierung
oberer,
mittlerer,
unterer
Bereich

Bei einem derartigen Gewicht der Notenstufen „befriedigend“ und „gut“ sowie einer derartigen Spannbreite an Punkten in diesem Bereich erachtet es auch der beschließende Senat mit dem Verwaltungsgericht als sachgerecht und mit dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich für vereinbar, wenn der Dienstherr Untergruppen (wie hier: „oberer Bereich“, „mittlerer Bereich“, „unterer Bereich“) bildet und dies grundsätzlich zum Ausgangspunkt einer weiteren Auswertung der dienstlichen Beurteilungen unter Leistungsgesichtspunkten macht. Dies gilt jedenfalls für den Fall, in dem - wie vorliegend - dienstliche Beurteilungen lediglich durch die einzelmerkmalbezogene Vergabe und abschließende Summierung von Punkten erstellt werden.

Dadurch werden - entgegen der Annahme der Beschwerde - die Ergebnisse von dienstlichen Beurteilungen nicht gleichsam „nivelliert“. Vielmehr liegt darin eine dem Dienstherrn zustehende wertende Gewichtung der dienstlichen Beurteilungen, und zwar mit dem sachlich dem Grunde nach nicht zu erinnernden Werturteil, dass die innerhalb einer solchen Untergruppe einzuordnenden Beurteilungen als „wesentlich gleich“ angesehen werden. Dass eine solche Gewichtung den hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien widerspräche, legt die Beschwerde im Übrigen nicht dar.

⇒ **Schlechtere Note durch Maßstabsverschärfung**

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013, - 2 B 134.11 -**

in: IöD 2013, 146

LS: 1. Es gibt keinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigender Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten.

Dies beruht bereits darauf, dass - nicht nur bei einer Änderung in den Beurteilungsrichtlinien - den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (strengerer) Maßstab zugrunde gelegt werden kann. Auch können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unterschiedlich bewertet werden (Beurteilungsspielraum).

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 6 A 10593/08.OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

LS: 2. Sofern eine gleichmäßige Anwendung des Bewertungsmaßstabs auf alle aktuell zu Beurteilenden gewährleistet wird, dürfen bei unterschiedlichen Beurteilungsanlässen zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen des Leistungsniveaus der maßgeblichen Vergleichsgruppe berücksichtigt werden.

Änderung des
Leistungs-
niveaus

Der Beklagte bewegt sich auch dann noch innerhalb seines Ermessensspielraums, wenn er bei solchen Anlässen zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen des Leistungsniveaus - z.B. durch Verschiebungen der Personalstruktur in den einzelnen Statusämtern - in die Bewertungsmaßstäbe einbezieht, indem er den Bewertungsrahmen auch an der jeweiligen Vergleichsgruppe ausrichtet, wie dies Nr. 3.1.5.3 Beurteilungs-VV ausdrücklich vorsieht.

Da der Dienstherr auch befugt ist, nach seinem Ermessen die Beurteilungsmaßstäbe für die Zukunft zu ändern, kann dies bei den neu zu erstellenden Beurteilungen zu strengeren oder milderer Maßstäben bei der Vergabe von Gesamtnoten führen. Deshalb muss der Aussagegehalt der Noten für die verschiedenen Beurteilungszeiträume nicht gleich sein. Erforderlich ist allerdings eine gleichmäßige Anwendung des jeweiligen Maßstabes auf alle - erstmals oder wiederholt - aktuell zu Beurteilenden. Hiervon ausgehend ist es möglich, dass einem Beamten, der früher eine bessere Note erhalten hatte, anhand der neuen Maßstäbe bei gleichgebliebener Leistung nun eine niedrigere Gesamtnote zuerkannt wird. Denn unter diesen Voraussetzungen bleibt auch bei veränderten Maßstäben der sachgerechte Vergleich der Beamten untereinander unberührt. Unter Beachtung dieser Grundsätze haben die Beurteiler dem Kläger für den hier in Rede stehenden Beurteilungszeitraum ohne rechtliche Fehler eine gegenüber der vorherigen Beurteilung schlechtere Gesamtnote erteilt.

Schlechtere
Note als in
Vorbeurtei-
lung

- **VG Koblenz, Urteil, 09.06.2017, - S K 210/17.KO -**

Schlechtere
Note als in
Vorbeurtei-
lung

Es verletzt keine allgemein gültigen Wertmaßstäbe, wenn der Kläger im Vergleich zur Vorbeurteilung nunmehr eine Gesamtbeurteilung mit 4 Punkten erhalten hat und damit sowohl in der Gesamtbeurteilung als auch in mehreren Einzelmerkmalen abgesenkt wurde.

Es gibt nämlich schon keinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder gar sich steigender Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten.

- **Nds. OVG, Urteil, 23.05.1995, - 5 L 3277/94 -**

Maßstabs-
verschärfung

... Zum anderen ist es dem Dienstherrn nicht verwehrt, von einem bestimmten Beurteilungsstichtag an den Maßstab allgemein zu verschärfen bzw. auf die Einhaltung eines insgesamt strengeren Maßstabes hinzuwirken. ...

- **ebenso zur Zulässigkeit der Maßstabsverschärfung: BVerwG, Beschluss vom 16.04.2013 - 2 B 134.11 - in IöD 2013, 146**

- **OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015, - 2 KO 485/14 -**

LS: 2. Ein Dienstherr ist grundsätzlich befugt, ein von ihm als zu hoch angesehenes Beurteilungsniveau abzusenken und künftigen Beurteilungen strengere Maßstäbe zugrunde zu legen, als sie für frühere Beurteilungszeiträume anzuwenden waren. Ausschlaggebend ist, dass der jeweils anzuwendende Maßstab auf alle zu Beurteilenden gleichmäßig angewandt wird.

Absenkung
Beurteilungs-
niveau

Das Ziel, ein als zu hoch angesehenes Beurteilungsniveau abzusenken und die Beurteilungspraxis an die Richtlinie anzupassen, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Differenzie-
rungsgebot

Ein weiterer Grund, der die Absenkung des Beurteilungsniveaus erlaubt, besteht darin, dass eine Beurteilungspraxis, die keine maßgeblichen und zuverlässigen Aussagen zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamten enthält und ohne sachlichen Grund nicht hinreichend zwischen den zu Beurteilenden differenziert, den von Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung verletzt. Ist etwa eine große Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle mit der Spitzennote beurteilt, deutet dies auf eine mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbare Beurteilungspraxis hin (vgl. BVerfG, 1. Kammer des Zweiten Senats, Beschluss vom 29. Juli 2003 - 2 BvR 311/03; OVG NW, Beschluss vom 25. August 2014 - 6 B 759/14).

Verschärfung
des Maßstabs
für die
Zukunft

Der Dienstherr hält sich innerhalb seines Ermessensspielraums, wenn er diesen Maßgaben bei einer nächsten Beurteilungsrunde Geltung verschaffen will und den Beurteilungen strengere Maßstäbe zugrunde legt, als sie für frühere Beurteilungszeiträume anzuwenden waren. Der Dienstherr ist befugt, nach seinem Ermessen die Beurteilungsmaßstäbe für die Zukunft zu ändern. Der Aussagegehalt der Noten ist dann zwar für die verschiedenen Beurteilungszeiträume unterschiedlich. Ausschlaggebend ist jedoch die gleichmäßige Anwendung des jeweils anzuwendenden Maßstabs auf alle - erstmals oder wiederholt - zu Beurteilenden; auch wer früher bereits eine höhere Note erhalten hatte, ist für den neuen Beurteilungszeitraum an den neuen Maßstäben zu messen, so dass er möglicherweise bei gleich gebliebener Leistung eine niedrigere Gesamtnote erhält (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 13/79).

Leistungs-
abfall oder
Maßstabs-
verschärfung

Der Beurteiler hat im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung die alte und neue Beurteilung zueinander in Beziehung zu setzen (Beschluss des Senats vom 2. Mai 2011 - 2 EO 969/10 - Abdruck S. 10). Ergibt sich gegenüber einer früheren Regelbeurteilung ein auffälliger Unterschied, so ist rückblickend zu ermitteln, ob ein Leistungsabfall gegeben ist und - sofern ein solcher gegeben ist - dieser grundsätzlich zu begründen. Eine Abweichung kann aber auch damit begründet werden, dass bei gleichgebliebener Leistung nur die Bewertungsmaßstäbe verschärft worden sind. Beruht die abschließende Beurteilung nicht auf einer abweichenden Bewertung des individuellen Leistungs- und Befähigungsprofils, sondern auf einzelfallübergreifenden Erwägungen, muss die Abweichungsbegründung diese Gesichtspunkte in den Mittelpunkt stellen (vgl. OVG NW, Urteil v. 23.06.2006 - 6 A 1216/04 -).

⇒ Schlechtere Note gegenüber Vorbeurteilung, keine Abmahnungspflicht bei schlechter Leistung

- **BVerwG, Urteil, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -**

in: IöD 2002, 74 = NVwZ-RR 2002, 201 = DöD 2002, 99 = ZBR 2002, 211

Wird eine mehr als unerhebliche Änderung des Leistungsbildes sichtbar, so kann der für die Regelbeurteilung zuständige Vorgesetzte sich damit auseinandersetzen und den Leistungsstand des Beamten so charakterisieren, dass er auch unter Berücksichtigung der von der Anlassbeurteilung erfassten Zeitspanne mit den anderen zur Regelbeurteilung anstehenden Beamten verglichen werden kann. Bei der gebotenen Gesamtbetrachtung sind die alte und neue Beurteilung zueinander in Beziehung zu setzen. Hierauf beschränkt sich freilich die Ermächtigung des Beurteilenden; er ist nicht befugt, die in der vorangehenden Anlassbeurteilung erfassten Eignungs- und Leistungsmerkmale abzuändern und damit die Anlassbeurteilung zu ersetzen.

Erhebliche
Änderung des
Leistungs-
bildes

- **BVerwG, Urteil, 11.11.1999, - 2 A 6.98 -**

in: ZTR 2000, 191 = DöD 2000, 108 = NVwZ-RR 2000, 366

LS: 1. Eine geringfügige Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung gegenüber der vorherigen bedarf keiner Begründung durch Anführen von konkreten Umständen in der dienstlichen Beurteilung.

2. Eine dienstliche Beurteilung ist nicht deshalb rechtswidrig, weil der Soldat nicht frühzeitig auf eine sich geringfügige abzeichnende Verschlechterung hingewiesen worden ist.

Geringfügig
schlechtere
Bewertung
von Einzel-
merkmalen

... Die angegriffene Beurteilung ist nicht deshalb fehlerhaft, weil sie im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung eine geringfügig schlechtere Benotung von Einzelmerkmalen der gebundenen wie auch der freien Beschreibung aufweist. Die Bewertung der fachlichen Leistung und Befähigung des Klägers unter den Merkmalen, die nach Nr. 611a. und 613 a. der vom Bundesminister der Verteidigung zur Durchführung des § 1 a SLV erlassenen Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldaten der Bundeswehr vorgegeben sind und nach denen auch die Soldaten beim BND beurteilt werden, erfolgt im Rahmen des Beurteilungsspielraumes, der dem Dienstherrn eingeräumt ist.

Für die gerichtliche Kontrolle ist es grundsätzlich unerheblich, ob sich in den verschiedenen Beurteilungszeiträumen Leistungs- und Befähigungsmerkmale - insbesondere nach dem Wechsel zu einer anderen Dienststelle unter veränderten organisatorischen Verhältnissen und anderer Aufgabenstellung - unterschiedlich manifestiert haben oder ob die subjektive Einschätzung und Bewertung durch die jeweiligen Beurteiler unterschiedlich sind. Das spezifische Werturteil ist unmittelbar verwaltungsgerichtlicher Prüfung nicht zugänglich, weil es sich aus einem Bezugssystem ergibt, dass durch die Erfahrungen, Vergleiche und Anschauungen der Beurteiler beeinflusst wird. ...

Geringfügige
Verschlechterung bedarf
keiner
Begründung

... Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass dem Kläger auf Nachfrage konkrete Anlässe für eine Verschlechterung in der Bewertung von Einzelmerkmalen nicht genannt worden sind. Das Werturteil muss sich nicht auf derartige Anlässe, sondern kann sich auch auf eine Vielzahl von Beobachtungen und Eindrücken stützen, die sich zu einem „Gesamteindruck“ verdichten (vgl. BVerwGE 60, 245, 246 ff.). Eine hier nur geringfügige Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung gegenüber der vorherigen bedarf keiner Begründung durch Anführen von konkreten Umständen in der dienstlichen Beurteilung selbst, die die abweichende Bewertung rechtfertigen sollen. ...

- **BVerwG, Urteil, 13.11.1997, - 2 A 1.97 -**

in: DVBl. 1998, 638

Keine
Hinweis-
pflicht bei
Leistungsver-
schlechterung

Ohne Erfolg macht der Kläger geltend, er hätte angesichts früherer besserer dienstlicher Beurteilungen auf das mögliche Bestehen einer Verschlechterung hingewiesen werden müssen. Auch im Falle einer tatsächlichen Verschlechterung - bezogen auf die jeweils angewandten Maßstäbe - besteht eine Pflicht zu solchen Hinweisen jedenfalls grundsätzlich nicht (vgl. Urteil des Senats vom 17.04.1986 - 2 C 28.83 -, DVBl. 86, 1150). Zudem tragen beide Beteiligten, wenn auch im Einzelnen unterschiedlich, kritische Äußerungen des Erstbeurteilers gegenüber dem Kläger über dessen Aufgabenwahrnehmung vor. Indessen bedarf dies keiner näheren Erörterung, weil selbst bei Verletzung einer ausnahmsweise gegebenen Hinweispflicht die dienstliche Beurteilung dem tatsächlich im Beurteilungszeitraum vorhandenen Leistungsstand des Klägers zu entsprechen hätte (vgl. Urteil vom 17.04.1986, a.a.O.).

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 6 A 10593/08.OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

LS: Es ist dem Beurteiler rechtlich nicht verwehrt, ein von ihm als unzutreffend erkanntes früheres Werturteil für einen späteren Beurteilungszeitraum ganz oder teilweise zu ändern. Hierfür muss die vorangegangene dienstliche Beurteilung nicht aufgehoben werden.

Schlechtere
Note bei
Leistungs-
abfall

Zum anderen ist es keinem Beurteiler verwehrt, ein von ihm als unzutreffend erkanntes Werturteil für einen späteren Beurteilungszeitraum ganz oder teilweise zu ändern. Denn dienstliche Beurteilungen sind jeweils selbständig und unabhängig von vorangegangenen Beurteilungen zu erstellen. Ein „Automatismus“ im Sinne einer Fortschreibung des einmal erzielten Beurteilungsergebnisses eines Beamten ist einem sachlich zutreffend angewandten Beurteilungsverfahren wesensfremd. Da jede neuerliche Bewertung von Leistung und Befähigung des Beamten eigenständig zu treffen ist, wird die vorangegangene Beurteilung bei einer neuen (schlechteren) Benotung nicht fehlerhaft, so dass sie - entgegen der Auffassung des Klägers - auch nicht aufzuheben ist. Die Beurteiler sind jedoch verpflichtet, einen derartigen Leistungsabfall nachvollziehbar zu machen, was diesen vorliegend - auch durch die sorgfältige Einarbeitung der Beurteilungsbeiträge der früheren Vorgesetzten des Klägers - gelungen ist.

Sowohl Erst- als auch Zweitbeurteiler haben im Vergleich zur Vorbeurteilung einen Leistungsabfall beim Kläger plausibel dargelegt.

- **ebenso zur schlechteren Folgebeurteilung: OVG R.-P., Beschluss vom 03.11.2009 - 2 A 10435/09.OVG; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2008 - 2 A 11028/08.OVG**

- **OVG R.-P., Urteil, 15.05.1991, - 2 A 12615/90.OVG -**

in: DöD 92,63 = ZBR 92, 21

Abmah-
nungspflicht
bei entspre-
chender Ver-
waltungsvor-
schrift

Unerheblich ist ferner der Vortrag des Klägers, ihm gegenüber sei zu keinem Zeitpunkt eine Minderleistung ausdrücklich gerügt oder ein bestimmtes Verhalten „abgemahnt“ worden. Eine Verpflichtung des Dienstherrn zu einer derartigen „Vorwarnung“ ergibt sich zwar nunmehr aus Nr. 3.2.2 Satz 2 VwV (Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport vom 08.12.1988, MinBl. 1989, Seite 2), während die zuvor geltenden Beurteilungsrichtlinien und allgemeinen Grundsätze für die Beurteilung eines Beamten eine solche „Abmahnung“ nicht vorsahen. Einen solchen Hinweis auf Leistungsschwächen hat der Erstbeurteiler in seinem mit dem Kläger geführten Personalgespräch am 03. Januar 1989 gegeben.

Im Übrigen führt das Fehlen einer „Vorwarnung“ in der Zeit vor dem Inkrafttreten der derzeit geltenden Beurteilungsrichtlinien regelmäßig nicht zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung (vgl. Urteil des Senats vom 25.03.1987 - 2 A 57/86). Ob es im Falle eines festgestellten besonders eklatanten Leistungsabfalls einmal mit Rücksicht auf die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht des Dienstherrn zwingend geboten sein kann, den Leistungsabfall „abzumahnen“, braucht hier nicht entschieden zu werden, da ein solcher Sachverhalt vorliegend nicht gegeben ist.

Hinweis:

Das OVG stellt fest, dass es keine Pflicht zur Abmahnung bei schlechterer Leistung gibt. Selbstverständlich ist jedoch, dass die Beamtin/der Beamte bei Minderleistung auf diesen Umstand angesprochen werden sollte, die Ursachen gemeinsam erforscht und möglichst behoben werden sollten.

- **ebenso zur Entbehrlichkeit einer Vorwarnung bei schlechterer Folgebeurteilung: OVG R.-P., Beschluss vom 18.07.2012 - 2 B 10606/12.OVG; VG Koblenz, Urteil vom 27.01.2009 - 6 K 813/08.KO**

- **VG Koblenz, Urteil, 27.01.2009, - 6 K 813/08.KO -**

Herabsetzung von Einzelmerkmalen

Der Kläger wendet sich insoweit zunächst gegen die Herabsetzung der Bewertung verschiedener Einzelmerkmale gegenüber der vorhergehenden Beurteilung. Aus einem derartigen Vergleich kann der Kläger allerdings nichts zu seinen Gunsten herleiten. Denn die Leistungen und die Befähigung eines Beamten sind für jeden Beurteilungszeitraum unabhängig von früheren Beurteilungen zu beurteilen. Jeder Beurteilungszeitraum soll seine eigenständige Bewertung erhalten, da die Regelbeurteilung auch eine Darstellung der Leistungen und der Entwicklung des Beamten über eine längere Zeit sichern soll. Es kann daher auch keine Pflicht zur Plausibilisierung von Herabsetzungen geben, vielmehr muss die Beurteilung nur aus sich heraus schlüssig und nachvollziehbar sein.

Herabsetzung der Gesamtbewertung, Note

In nachvollziehbarer Weise hat der Beurteiler darüber hinaus die Gesamtbewertung mit „drei Punkten“ vorgenommen.

Angesichts der Tatsache, dass sich der Kläger nicht, wie ihm mehrfach empfohlen wurde, auf einen seinem nunmehrigen Dienstposten vergleichbaren Dienstposten bei einem anderen Finanzamt beworben hat, ist es nachvollziehbar, ihm eine umfassende Bewährung und damit eine Gesamtbewertung mit „vier Punkten“ abzusprechen. Wenn ein Beamter trotz entsprechender Hinweise seines Dienstherrn, dass er sich beruflich verändern möge, eine entsprechende Bereitschaft vermissen lässt, entwickelt er jedenfalls in dieser Hinsicht keine Initiative. Hiervon ausgehend ist es auch nachvollziehbar, dass ihm die Verwendungseignung als Sachgebietsleiter nicht mehr erteilt werden konnte. Der Beurteiler hat hierzu im Gesamturteil schlüssig ausgeführt, potentielle Führungskräfte müssten über ausgeprägte Sach- und Management-, sowie Sozialkompetenzen verfügen. Diese zu erproben erfordere die uneingeschränkte Bereitschaft, Führungsqualitäten in verändertem Führungsumfeld nachzuweisen. Gewisse „Unbequemlichkeiten“ durch einen Wechsel des Dienstpostens sind dem Kläger durchaus zumutbar.

- **VG Koblenz, Urteil, 16.12.2008, - 6 K 53/08.KO -**

Absenkung
von
Bewertungen

Die von der Klägerin angegriffene Beurteilung der Klägerin ist gegenüber der vorangegangenen Beurteilung wie folgt ungünstiger ausgefallen: Die Leistungsbewertung, die früher noch mit C (über Normalleistung) bewertet worden war, hat nunmehr die Bewertung D (Normalleistung) erfahren. Herabgesetzt wurde ebenfalls die Bewertung der Leistungsmerkmale Arbeitsmenge und Führungsverhalten jeweils von C auf D. Die weiteren Leistungsmerkmale Arbeitsqualität und Arbeitsweise sind damals wie heute mit D bewertet worden. Das Leistungsmerkmal Fachkenntnisse/-kompetenz hat jeweils eine Bewertung nach C erfahren.

Zur Begründung der Absenkungen der Bewertungen der Leistungsmerkmale Arbeitsmenge und Führungsverhalten hat sich der Beklagte darauf gestützt, die Klägerin habe trotz mehrfacher Hinweise ihrer Sachgebietsleiterin Tätigkeiten, die sie ohne weiteres auf Mitarbeiter hätte delegieren können, selbst erledigt, was zur Folge gehabt habe, dass sie die ihr eigentlich obliegenden Sachbearbeiteraufgaben nicht hinreichend wahrnehmen können.

Plausibilisierung

Zur Plausibilisierung bezieht sich der Beklagte zunächst auf die Vermerke der für die Klägerin zuständigen Sachgebietsleiterin über Gespräche vom und vom

Dem ersten Vermerk zufolge hatte die Sachgebietsleiterin die Klägerin bereits mehrfach darauf hingewiesen, sie solle verstärkt und zeitnäher die ihr als Sachbearbeiterin obliegenden Aufgaben erledigen und andere Aufgaben delegieren. In dem Vermerk heißt es weiter, gleichwohl habe es nach wie vor Grund zu - im einzelnen aufgelisteten - Beanstandungen gegeben. Mit gleicher Zielsetzung fand zwischen der Sachgebietsleiterin und der Klägerin ein weiteres Gespräch statt, demzufolge die Klägerin die Arbeitsvorgänge Einspruchsbearbeitung, Stundungsanträge, Haftungsprüfung und Insolvenzverfahren künftig zeitnah erledigen solle. Die Klägerin solle für eine entsprechende Arbeitsorganisation ihres Bereichs sorgen. Dem Vermerk der Sachgebietsleiterin vom über ein weiteres mit der Klägerin geführtes Gespräch zufolge waren in deren Zuständigkeit die Rückstandslisten nur unvollständig und unzureichend geführt, Vermerke „in Arbeit“ seien nicht aussagekräftig gewesen, Rechtsbehelfe seien nicht vollständig in die Liste eingetragen gewesen, Eingänge seien zum Teil nicht aufzufinden gewesen, ein Antrag auf zinslose Stundung sei nicht bearbeitet worden und Beträge seien im Lastschriftverfahren eingezogen worden, obwohl Stundungsanträge gestellt gewesen seien.

Wenn der Beklagte hieraus, d.h. aufgrund von Feststellungen über zwei Jahre, darauf schließt, die Leistungsmerkmale Arbeitsmenge und Führungsverhalten seien nicht mehr als „über Normalleistung“, sondern lediglich als „Normalleistung“ zu bewerten, ist entgegen der Meinung der Klägerin von einer hinreichenden Plausibilisierung der Beurteilung auszugehen.

- **VG Neustadt a.d.W., Beschluss, 07.07.2015, - 1 L 402/15.NW -**

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen (wie OVG RP, Beschluss vom 22. Oktober 2008 - 2 A 10593/08.OVG -).

2. Die Orientierung an unterschiedlichen Beurteilungsanlässen (Bewerbung um ein Beförderungsamt und Bewerbung um einen speziellen Dienstposten als Schieß- und Einsatztrainer/in ohne damit verbundene Beförderung) kann unterschiedliche Beurteilungsergebnisse trotz weitgehend identischer Beurteilungszeiträume plausibel erklären.

abweichende
Noten

An dieser Vorschrift wird aber deutlich, dass der Dienstherr durchaus von zulässigen Abweichungen zwischen aufeinander folgenden Beurteilungen mit teilidentischen Beurteilungszeiträumen ausgeht. Das ist auch unter Beachtung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nicht ausgeschlossen. So können sich zum Beispiel die Leistungen des Betreffenden verbessern oder verschlechtern oder die Vergleichsgruppe kann sich verändern (vgl. dazu OVG RP, Urteil vom 22. Oktober 2008 - 2 A 10593/08.OVG).

Der Erstbeurteiler hat hier in seiner bereits erwähnten Stellungnahme vom 28. Mai 2015 Gründe für die erheblichen Abweichungen zwischen den beiden Beurteilungen der Antragstellerin im Leistungs- und Befähigungsbereich angeführt, die in den unterschiedlichen Beurteilungsanlässen wurzeln. Er hat dazu ausgeführt, die Anlassbeurteilung vom 13. Oktober 2014 sei perspektivisch auf die neue Funktion ausgerichtet gewesen, die nach seiner Auffassung der Antragstellerin „wie auf den Leib geschneidert sei“, nach ihrer Auskunft sei sie mit einer C-Beurteilung in einem früheren Verfahren aber schon gar nicht in die nähere Auswahl gekommen. Bei der Beförderungsbeurteilung sei dagegen aufgrund der Richtwerte und der Einordnung der Leistungen in der Vergleichsgruppe die Bewertung mit C (+) zutreffend. Diese Ausführungen erklären für das Gericht nachvollziehbar, warum die Anlassbeurteilung vom 13. Oktober 2014 im Vergleich zur Beurteilung vom 29. April 2015 deutlich besser ausgefallen ist.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 19.07.2010, - 6 K 905/09.NW -**

schlechtere
Note in der
Folge-
beurteilung

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung nicht schon deshalb rechtsfehlerhaft, weil sie schlechter ausgefallen ist als die vorangegangene Beurteilung. Aus diesem Umstand allein lassen sich keine relevanten Beurteilungsfehler herleiten, weil die Beurteilungen voneinander unabhängig zu erstellen sind und sich auf unterschiedliche, nicht überlappende Zeiträume sowie verschiedene Funktionen des Klägers beziehen.

- **Nds. OVG, Beschluss, 01.12.2017, - 5 ME 80/17 -; juris**

In diesem Zusammenhang hat das Verwaltungsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass jeder Beurteilungszeitraum grundsätzlich für sich zu betrachten sei und dass ein schlechtes Gesamturteil der aktuellen Beurteilung gegenüber dem Gesamturteil der Vorbeurteilung nicht automatisch einer besonderen Plausibilisierung (im Sinne eines „Quervergleiches“) bedürfe.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 06.11.2013, - 4 S 39.13 -**

Erhebliche
Änderung
des Leis-
tungsbildes

Bei Einbeziehung eines bereits zuvor beurteilten Zeitraums in die spätere Beurteilung muss sich der Beurteiler bei einer nicht unerheblichen Änderung des Leistungsbildes damit auseinandersetzen und die alte und neue Beurteilung zueinander in Beziehung setzen (Anschluss: BVerwG, Urteil vom 18.07.2001, 2 C 41/00; NVwZ-RR 2002, 201).

Plausibilisie-
rungsbedarf

Das Vorbringen des Antragsgegners genügt nicht, um die Herabstufung des Gesamturteils in der aktuellen dienstlichen Beurteilung des Antragstellers um zwei Benotungsstufen hinreichend zu plausibilisieren (vgl. zum Plausibilisierungserfordernis Senatsbeschluss vom 16. Mai 2007 - OVG 4 S 58.06).

Ausgangspunkt besonderen Plausibilisierungsbedarfs ist der Umstand, dass sich der Beurteilungszeitraum der aktuellen Anlassbeurteilung vom 4. Oktober 2012 auf den Zeitraum vom 16. September 2009 bis zum 15. September 2012 erstreckt und sich mit dem Beurteilungszeitraum der vorangegangenen Beurteilung vom 31. August 2011, der vom 20. Juli 2008 bis zum 19. Juli 2011 dauerte, in dem erheblichen Umfang von etwa 22 Monaten bzw. annähernd zwei Dritteln überschneidet.

Überschnei-
dende Beurtei-
lungszeiträume

Bei Einbeziehung des bereits zuvor beurteilten Zeitraums in die spätere Beurteilung muss sich der Beurteiler bei einer nicht unerheblichen Änderung des Leistungsbildes damit auseinandersetzen und die alte und neue Beurteilung zueinander in Beziehung setzen (vgl. BVerwG, Urteil vom 18. Juli 2001 - 2 C 41.00 -, im Fall einer früheren Anlass- und späteren Regelbeurteilung). Soweit sich der Antragsgegner zur Begründung seiner Auffassung, die Verschlechterung der Gesamtnote im Vergleich zur Vorbeurteilung sei nicht erläuterungsbedürftig, auf ein Urteil des

Bundesverwaltungsgerichts vom 11. November 1999 - 2 A 6.98 - beruft, ist dies unergiebig. Denn dieses Urteil behandelt nicht den hier vorliegenden Fall sich erheblich überschneidender Beurteilungszeiträume. Zudem betrifft es nur geringfügige Verschlechterungen von Einzelmerkmalen, nicht aber eine Abweichung der Gesamtnote.

- **OVG NRW, Beschluss, 21.03.2001, - 1 B 100/02 -**

Dem Einwand des Antragstellers, es fehle an einer Begründung für die Absenkung der Bewertung zu Einzelmerkmalen in der Beurteilung, mangelt es schon deshalb an einem rechtlichen Ansatz, weil es Aufgabe einer jeden Beurteilung ist, den Leistungs- und Befähigungsstand des Beamten für den jeweiligen Beurteilungszeitraum darzulegen und mit Blick darauf regelmäßig keine Notwendigkeit besteht, etwaige Abweichungen von früheren Beurteilungen in der jeweiligen Beurteilung selbst näher zu begründen.

Die Abweichungen betrafen auch nicht etwa Einzelmerkmale, bei denen eine Änderung atypisch erscheint, mit der Folge, dass sich ausnahmsweise ein besonderer Erläuterungsbedarf ergeben hätte. Dies gilt ohne Weiteres zunächst für das - freilich im Rahmen der getroffenen Auswahlentscheidung nicht entscheidend in den Blick genommene - Leistungskriterium der „Arbeitsmenge“. Aber auch die weiter betroffenen Befähigungsmerkmale „Entschlussfähigkeit“, „Aufgeschlossenheit für andere Fachgebiete“, „Sprachgewandtheit“, „Ausdrucksfähigkeit“, „Planungsvermögen“, „Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft“ sind in ihrer Ausprägung von mannigfachen - variablen - Faktoren abhängig, wie etwa Motivation, Entwicklungsbereitschaft, physische und psychische Verfassung. In diesem Umfange können sie - altersunabhängig - auch Änderungen unterliegen. Die Änderungen in den Einzelfeststellungen der Beurteilung erscheinen auch von ihrem Umfang her nicht als atypisch. Es erfolgte eine Rückstufung in Bezug auf sieben Kriterien um maximal eine Stufe; in den Bereichen „Entschlussfähigkeit“, „Ausdrucksfähigkeit“, „Planungsvermögen“ und „Arbeitsmenge“ betraf die Veränderung sogar nur eine Zwischenstufe. Hier war der Antragsteller in der vorhergehenden Beurteilung vom 20. Oktober 1998 ausweislich der gewählten Formulierungen im Zwischenbereich zur zweiten Stufe beurteilt worden. Zugleich hatten die Änderungen keine Auswirkungen auf die Gesamtbeurteilung des Antragstellers; er ist weiterhin mit „gut“ bewertet worden, d.h. nach der Definition aus den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamten/Beamtinnen der Antragsgegnerin mit der Note für vielseitig verwendbare Mitarbeiter, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erheblich über den mit ausreichend beurteilten Mitarbeiter liegen; sie ist nur auf besonders bewährte Mitarbeiter mit gründlichem und abgerundetem Fachwissen anzuwenden.

Keine Begründungspflicht für Abweichen von vorheriger Beurteilung

- **VG Karlsruhe, Beschluss, 24.10.2011, - 4 K 2146/11 -**

LS: 2. Kommt es bei identisch gebliebenem Anforderungsprofil zu einer Verschlechterung von einer Notenstufe im Verhältnis zur vorangegangenen Beurteilung, sind in nachvollziehbarer Weise die Umstände darzulegen, die sich seit der letzten Beurteilung geändert und die zu der abweichenden Überzeugungsbildung des Beurteilenden geführt haben.

3. Trägt der Satzesatz der angefochtenen Beurteilung das darin getroffene Gesamturteil nicht nachvollziehbar, haften der Beurteilung bereits deswegen Mängel an.

geringfügige Verschlechterung

Da sich ein Werturteil nicht auf konkrete Anlässe beziehen muss, sondern sich auch auf eine Vielzahl von Beobachtungen und Eindrücke stützen kann, die sich zu einem „Gesamteindruck“ verdichten können, wird es bei einer nur geringfügigen Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung gegenüber der vorherigen nicht für notwendig erachtet, dass es einer Begründung

durch Anführen von konkreten Umständen in der dienstlichen Beurteilung selbst bedarf, die die abweichende Bewertung rechtfertigen sollen (BVerwG, Urt. vom 11.11.1999 - 2 A 6.98 -, NVwZ-RR 2000, 108).

Verschlechterung um eine Note

Höhere Anforderungen an die Begründung dürften jedoch zu stellen sein, wenn es - wie hier - bei identisch gebliebenem Anforderungsprofil um eine Verschlechterung von einer „Notenstufe“ im Verhältnis zur vorangegangenen Beurteilung geht, zwischen beiden Beurteilungen ein relativ kurzer Zeitraum liegt und der Beurteiler von einem eingeholten Beurteilungsbeitrag abweicht. In einem solchen Fall wird sich zumindest die Erforderlichkeit ergeben, in nachvollziehbarer Weise die Umstände, nötigenfalls Tatsachen, darzulegen, die sich seit der letzten Beurteilung geändert und die zu der abweichenden Überzeugungsbildung des Beurteilers geführt haben.

Ausgehend hiervon lässt die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 08.12.2011 in der Fassung vom 25.02.2011 keine tragfähigen Erwägungen erkennen, welche eine „Herabstufung“ der Beurteilung der Befähigung des Antragstellers für das Vorsitzendenamt von „besonders geeignet“ auf „sehr gut geeignet“ nachvollziehbar erscheinen ließe. Aus der aktuellen Beurteilung lässt sich nicht hinreichend erschließen, in welchen Merkmalen (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) beim Antragsteller Änderungen eingetreten sind, welche die noch bei der letzten Beurteilung vom 16.03.2010 bestehende Überzeugung des Präsidenten des Bundesgerichtshofs, der Antragsteller sei für das Vorsitzendenamt „besonders geeignet“ nicht mehr tragen.

Äußerung von Eignungszweifeln

In der aktuellen Beurteilung bestätigte der Präsident des Bundesgerichtshofs dem Antragsteller nach wie vor eine „außergewöhnliche fachliche Kompetenz ... auf dem Gebiet des Straf- und Strafprozessrechts“; dasselbe gelte für „seine Fähigkeit, das Ansehen des Bundesgerichtshofs als oberster Instanz in Strafsachen in der wissenschaftlichen Diskussion grundlegender strafrechtlicher Fragen durch Veröffentlichungen, Vorträge und Diskussionsbeiträge auf Fachveranstaltungen zu fördern“. Indes sah er, im Gegensatz zu der Beurteilung vom 16.03.2010 nunmehr Anlass zu Zweifeln, ob der Antragsteller auch über die für die erfolgreiche Wahrnehmung des Vorsitzendenamts in besonderem Maße wichtigen persönlichen Eigenschaften „in dem Maße verfügt, dass er aus dem kleinen Kreis der für das Vorsitzendenamt sehr gut geeigneten beisitzenden Richterinnen und Richter des Bundesgerichtshofs in jeder Hinsicht herausragt“.

Fehlende Schlüsse aus Zweifeln

Der Grund dafür, warum die Zweifel ausschlaggebend für die nunmehr herabgestufte Beurteilung mit lediglich „sehr gut geeignet“ sind, wird in der Beurteilung allerdings nicht erläutert. Mit der bloßen Äußerung von Zweifeln daran, dass der Antragsteller aus dem Kreis der sehr gut geeigneten Richter herausragt, ist eine Überzeugungsbildung nicht plausibel dargetan. Ausführungen dazu fehlen, welche Schlussfolgerung aus dem erwähnten schwierigen Senatsklima und den fehlenden Anhaltspunkten für ein Mobbing im Hinblick auf die Eignungsbewertung des Antragstellers gezogen werden. Soweit als Grund der Zweifel der Umstand genannt wird, dass seit September 2009 drei Richter aus dem 2. Strafsenat ausgeschieden seien, welche ihren Wechselwunsch maßgeblich damit begründet hätten, dass sie sich eine Zusammenarbeit mit dem Antragsteller nicht vorstellen könnten, lässt sich hieraus weder eine Erklärung noch eine Bewertung der Umstände entnehmen, welche zur Änderung der Eignungseinschätzung geführt haben. Ein - in der Beurteilung noch nicht einmal gezogener - Schluss, der Antragsteller habe zu einem solchen Wechselwunsch durch ein Verhalten beigetragen, das nicht für eine besondere Eignung für ein Vorsitzendenamt spricht, lässt sich nicht zwingend ziehen. Insoweit kommen - auch mit Blick auf das erwähnte schwierige Klima im 2. Strafsenat - verschiedene „Erklärungsmodelle“ in einer Bandbreite in Betracht, die von einer rein von subjektiven Empfindlichkeiten oder Feindseligkeiten getragenen Motivation des Wechselwilligen (für die der Antragsteller „nichts kann“) bis hin zu einer (Mit-) Verursachung des schlechten Senatsklimas durch den Antragsteller reichen können. Zu alledem verhält sich die Beurteilung nicht.

Weitere Aufklärung bei Zweifeln, Beachtung der Beiträge Dritter

Aus der Beurteilung ergibt sich auch nicht, dass - was im Falle des Auftretens von Zweifeln für eine Überzeugungsbildung notwendig gewesen wäre - eine weitere Aufklärung betrieben worden wäre und Niederschlag in der Beurteilung gefunden hätte. Mit Blick darauf lässt sich auch nicht nachvollziehen, warum der Präsident des Bundesgerichtshofs hinsichtlich der Eignung des Antragstellers nunmehr die im Beurteilungsbeitrag der ehemaligen Senatsvorsitzenden vertretene Auffassung „in jedem Fall (...)“ nur mit Einschränkungen teilt. Eine Begründung hierfür wird nicht genannt, ebenso wenig verhält sich die Beurteilung dazu, inwieweit diese Einschränkungen gemacht werden.

Unabhängig von alledem tritt noch hinzu, dass der Schlusssatz der angefochtenen Beurteilung das darin getroffene Gesamturteil „sehr gut geeignet“ nicht nachvollziehbar trägt und der Beurteilung bereits deswegen Mängel anhaften. Denn der Präsident des Bundesgerichtshofs lässt in dem die Beurteilung abschließenden Gesamtergebnis offenbar seine Zweifel an der besonders stark ausgeprägten persönlichen Eignung des Antragstellers für das Vorsitzendenamt „ungeachtet“ und kommt dennoch zu der vom Gesamtergebnis der vorausgegangenen Beurteilungen vom 15.02.2008 und 16.03.2010 nach unten abweichenden Bewertung „sehr gut geeignet“. Eine Erklärung, was ausschlaggebend dafür war, trotz Außerachtlassung der Zweifel „an einer entsprechend stark ausgeprägten persönlichen Eignung“ für das Vorsitzendenamt eine Herabstufung vorzunehmen, geht aus der Beurteilung nicht hervor.

⇒ Keine üble Nachrede durch Beurteilung

- **OLG Dresden, Urteil, 24.04.1997, - 7 U 289/97 -**

in: NVwZ 98, 102

LS: 1. Negative Beurteilungen von Angestellten durch einen Kreisrat im Rahmen von Personalentscheidungen gem. § 24 III SächsL-KreisO sind im Regelfall durch den Gesichtspunkt der Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt (§ 193 StGB). Anderenfalls würde die Funktionsfähigkeit des Kreistages erheblich eingeschränkt.

2. Dies gilt um so mehr, wenn die Beurteilung in einer nichtöffentlichen Sitzung des Kreistages, deren Gegenstand die Entlassung oder Herabstufung des Angestellten war, erfolgte und die Beurteilung nicht offensichtlich unhaltbar ist (im Anschluss an BGH, NJW 1971, 284 f.).

...Das Verhalten des Bekl. (der Verwaltung) war bereits nicht rechtswidrig i.S. des § 823 BGB. Zwar ist die Äußerung des Bekl., die Kl. habe „gröblichst ihre Dienstpflichten verletzt“, ehrenkränkend i.S. des § 186 StGB. Die Kl. war auch durch diese Äußerung besonders betroffen, weil sie nach außen gedrungen ist und in der Presse diskutiert wurde. Die Tatbestandsmäßigkeit i.S. des § 823 BGB indiziert jedoch noch nicht die Rechtswidrigkeit (vgl. Palandt/Thomas, BGB, 56. Aufl., § 823 BGB Rdnr. 184). Die Feststellung, dass jemand in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt wurde, reicht mithin noch nicht aus, um die Rechtswidrigkeit zu bejahen.

Rügen im Rahmen von Beurteilungen nicht strafbar

§ 193 StGB

In welchem Rahmen tadelnde Äußerungen über eine andere Person rechtswidrig sind, erhellet die Regelung des § 193 StGB. Zu beachten ist nämlich, dass der Bekl. die Äußerung im Rahmen der nichtöffentlichen Sitzung als Mitglied eines Gremiums abgegeben hat, das u.a. über die Ernennung, Höhergruppierung oder Entlassung von Kreisbediensteten zu entscheiden hatte, also in dieser Funktion (vgl. § 24 III Nr. 1 SächsL-KreisO). Nach der Regelung des § 193 StGB sind Äußerungen in Wahrnehmung berechtigter Interessen, insbesondere Vorhaltungen und Rügen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen grundsätzlich nicht strafbar, es sei denn, es handele sich um Formalbeleidigungen.

Die Vorschrift zeigt, dass immer dann, wenn es gerade zum Aufgabenkreis einer Person gehört, eine andere Person zu beurteilen, dies nicht rechtswidrig sein kann, da anderenfalls Bewertungen in negativer Hinsicht unmöglich gemacht und damit die Aufgabe des Bewertenden erheblich erschwert würde (vgl. dazu zur Beurteilung in Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben: Schönke/Schröder/Lenckner, StGB, 25. Aufl., § 193 StGB Rdnr. 6 m. den dort angeführten Beispielen).

Deutliche und
drastische
Werte

Dabei kann es auch geboten sein, deutliche bzw. sogar drastische Worte zu finden, soweit sie der Sache dienen und im inneren Zusammenhang zum Thema der Beurteilung stehen und die Unhaltbarkeit der Äußerung nicht auf der Hand liegt (vgl. Schönke/Schröder, § 193 StGB Rdnr. 6 sowie BGH, NJW 1971, 284 f.; BVerfG, NJW 1991, 2075). ...

Auch spielt eine Rolle, ob eine derartige Äußerung nur zur Kenntnis einer eingegrenzten Gruppe von Personen (z.B. Prozessbeteiligten) oder auch zur Kenntnis von Außenstehenden geplant ist (BVerfG, NJW 1991, 2075 (2076)). Hier handelte es sich um Äußerungen in einem nichtöffentlichen Gremium.

Schließlich und nicht zuletzt war der Gedanke zu berücksichtigen, dass die Funktionsfähigkeit eines Gremiums, wie es der Kreistag darstellt, erheblich beeinträchtigt würde, wenn im Rahmen der Beurteilung der Eignung von Mitarbeitern für die Frage der Einstellung, Umgruppierung oder Entlassung stets zu befürchten wäre, dass bei deutlichen - negativ gehaltenen - Meinungsäußerungen zivilrechtliche Schritte befürchtet werden müssten.

⇒ **Kein automatisches Ansteigen in der Note trotz längerer Lebens- und Dienst erfahrung**

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013,- 2 B 134.11 -**

in: IöD 2013, 146

LS: Es gibt keinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigender Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten.

Folgebeurteilungen

Dies beruht bereits darauf, dass - nicht nur bei einer Änderung in den Beurteilungsrichtlinien - den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (strengerer) Maßstab zugrunde gelegt werden kann.

Auch können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unterschiedlich bewertet werden (Beurteilungsspielraum). Beurteilungsrichtlinien sollen eine weitgehende Vergleichbarkeit ermöglichen, damit die Beurteilungen ihre Aufgabe erfüllen können, Grundlage für eine Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu sein; Beurteilungen sind aber gleichwohl keine mathematische Wissenschaft (zum Verbot der Arithmetisierung: Urt. v. 24.11.1994 - BVerwG 2 C 21.93 - BVerwGE 97, 128 <131> ...).

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16.KO -**

Kein automatisches Ansteigen der Note in der Folgebeurteilung

Entgegen der Auffassung der Klägerin verletzt es nicht allgemeingültige Wertmaßstäbe, wenn sie nunmehr - trotz der ihr im Vergleich zur Vorbeurteilung in einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmalen bescheinigten Steigerungen - wiederum eine Gesamtbeurteilung mit „4 Punkten“ (Leistung und Befähigung übertreffen deutlich die Anforderungen) erhalten hat. Es gibt nämlich keinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigernder Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. April 2013 - 2 B 134.11 -).

Dies beruht bereits darauf, dass - nicht nur bei einer Änderung in den Beurteilungsrichtlinien - den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (strengerer) Maßstab zugrunde gelegt werden kann. Auch können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unterschiedlich bewertet werden (Beurteilungsspielraum). Beurteilungsrichtlinien sollen eine weitgehende Vergleichbarkeit ermöglichen, damit die Beurteilungen ihre Aufgabe erfüllen können, Grundlage für eine Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu sein; Beurteilungen sind aber gleichwohl keine mathematische Wissenschaft (zum Verbot der Arithmetisierung: BVerwG, Urteil vom 24. November 1994 - 2 C 21.93 - BVerwGE 97, 128).

- **VG Trier, Urteil, 17.11.2009, - 1 K 439/09.TR -**

Übereinstimmung mit früheren Beurteilungen

Der Beurteiler hat glaubhaft erläutert, dass er die Beurteilung des Klägers aufgrund seiner eigenen sowie der ihm bei der Gremiumsbesprechung gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums vorgenommen hat. Zwar trifft es - wie der Kläger rügt - zu, dass die letzten dienstlichen Beurteilungen des Klägers sich lediglich geringfügig voneinander unterscheiden und weitgehend sogar wörtlich übereinstimmen. Dies allein begründet jedoch keine rechtlichen Bedenken gegen die Beurteilung. Wenn wie der Beurteiler erläutert hat, der Leistungsstand des Klägers sich nach seiner Einschätzung nicht wesentlich verändert hat, gibt es keine durchgreifenden Gründe gegen die weitgehende Übernahme der Formulierungen aus vorhergehenden dienstlichen Beurteilungen.

Änderung der Beurteilung wegen Zeitablauf nicht zwingend

Es erscheint entgegen der Auffassung des Klägers auch keineswegs zwingend, dass sich bei jedem Beamten im Laufe mehrerer Jahre zwangsläufig Veränderungen ergeben müssen, denen durch veränderte dienstliche Beurteilungen Rechnung zu tragen wäre. Insoweit hat er nicht dargelegt, welchen bei ihm eingetretenen Veränderungen durch die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung nicht hinreichend Rechnung getragen wird.

- **OVG NRW, Beschluss, 27.12.2007, - 6 A 1603/05 -**

in: DöD 2008, 208

LS: Die Feststellung, dass sich Lebens- und Dienst erfahrung entgegen der Vermutung der Beurteilungsrichtlinien im Bereich der Polizei (hier: Nordrhein-Westfalen) nicht positiv auf das Leistungsbild ausgewirkt haben, ist im Gesamturteil im Einzelnen zu begründen. Die Begründung soll in diesen Fällen den Beurteilten aufzeigen, warum im Quervergleich innerhalb der Vergleichsgruppe trotz der zunehmenden Lebens- und Dienst erfahrung kein positiveres Ergebnis erzielt wurde. Ein allgemeiner Hinweis genügt nur dann, wenn eine abweichende tatsächliche Handhabung in Form einer Verwaltungspraxis dies erlaubt.

Begründungspflicht nach den Beurteilungsrichtlinien

Gemessen an diesen Maßstäben ist die dienstliche Beurteilung des Klägers rechtswidrig, weil sie gegen Nr. 8.1 Abs. 2 BRL Pol verstößt. Danach ist die Feststellung, dass sich Lebens- und Dienst erfahrung - entgegen der in Nr. 6 BRL Pol aufgestellten Vermutung - nicht positiv auf das Leistungsbild ausgewirkt haben, im Gesamturteil im Einzelnen zu begründen. Nach den Erläuterungen des Innenministeriums des Landes NRW zu den BRL Pol, Stand 01.03.1999, S. 119, ist diese Begründung vorzunehmen, wenn jemand zum dritten Mal in einer Vergleichsgruppe desselben statusrechtlichen Amtes beurteilt wird, also zwischenzeitlich nicht befördert worden ist, und in der anstehenden Beurteilung ein Gesamturteil vorgesehen ist, das schlechter ist als das Gesamturteil der vorangegangenen Beurteilung oder - wie bei dem Kläger - weder im Vergleich zur letzten noch im Vergleich zur vorletzten Beurteilung eine Verbesserung darstellt.

Kein bloßer Hinweis auf Quervergleich

Diesen Vorgaben genügt die in der dienstlichen Beurteilung des Klägers vorgenommene Begründung nicht. Sie beschränkt sich auf den allgemeinen Hinweis, die Lebens- und Dienst erfahrung des Klägers habe im Quervergleich innerhalb der Vergleichsgruppe nicht zu dem Ergebnis geführt, Leistungsvorsprünge anderer Bediensteter ausgleichen zu können. Nr. 8.1 Abs. 2 BRL Pol verlangt jedoch eine über den Verweis auf den Quervergleich in der Vergleichsgruppe hinausgehende Erläuterung für den Beurteilten, aus der er entnehmen kann, woran es im Einzelnen liegt, dass die wachsende Lebens- und Dienst erfahrung sich bei ihm, anders als im Regelfall, nicht positiv auf das Leistungsbild ausgewirkt hat.

Der danach vorliegende Mangel der nach Nr. 8.1 Abs. 2 BRL Pol erforderlichen Begründung ist auch nicht nachfolgend geheilt worden. Eine Heilung ist allerdings im Vorverfahren und auch noch im gerichtlichen Verfahren möglich. (Vgl. OVG NRW, Urteil vom 07.06.2005 - 6 A 3355/03 -, in: DöD 2006, 161 und Beschluss vom 07.08.2007 - 6 A 2317/05 -.)

- **OVG NRW, Beschluss, 24.11.2006, - 6 B 2124/06 -**

in: IöD 2007, 139

Nachholung der Begründung

Zwar erfüllt die Beurteilung selbst nicht die Anforderungen der Nr. 8.1 Abs. 2 BRL, wonach bei einer dritten Beurteilung im selben statusrechtlichen Amt im Einzelnen zu begründen ist, warum sich die Lebens- und Dienst erfahrung des zu beurteilenden Beamten nicht positiv auf sein Leistungsbild ausgewirkt haben, doch hat der Ag. die unzureichende Begründung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zulässigerweise ergänzt.

Sie erklären die ausgebliebene positive Leistungsentwicklung des Ast. mit maßgeblichen Veränderungen bei der Zusammensetzung der fraglichen Vergleichsgruppe und einer dadurch gesteigerten Leistungsdichte innerhalb dieser Gruppe, die die Leistung des Ast. bei relativer Betrachtung gegenüber der vorangegangenen Regelbeurteilung als unverändert erscheinen lasse.

⇒ Keine Notenvergabe nach „Standzeiten“ in der Besoldungsgruppe

- **VG Köln, Beschluss, 24.09.2008, - 15 L 946/08**

Beurteilung
nach
„Stehzeiten“
in der Besol-
dungsgruppe

Der Antragsteller hat vorgetragen, die für den Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2007 beurteilten, mit ihm konkurrierenden Beamten seien entsprechend ihrer Stehzeit in der Besoldungsgruppe A 16 bzw. B 2 jeweils zu „Dreier-Päckchen“ zusammengefasst worden. Dabei seien die 3 Beamten mit der längsten Stehzeit in Stufe 13 eingeordnet worden, die 3 Beamten mit der kürzesten Stehzeit in Stufe 5. In den Zwischenstufen seien jeweils 3 Beamte mit vergleichbar langer Stehzeit zusammengefasst worden.

Dieser Vortrag hat sich im Rahmen der vom Gericht vorgenommenen Sachverhaltsaufklärung bestätigt. Hieraus ergibt sich, dass die mit der Note 10 beurteilten Beamten seit dem 18.07.2005 bzw. 17.08.2005 als Referatsleiter in Verwendung stehen, die mit der Note 9 beurteilten Beamten seit dem 01.09.2005, dem 10.10.2005 sowie dem 01.02.2006. Die Note 8 - die auch der Antragsteller erhalten hat - wurde an Beamte vergeben, die seit dem 27.03., 24.04. sowie 17.07.2006 in der Referatsleiterfunktion waren. Diese der Stehzeit entsprechende Notengebung ergibt sich auch hinsichtlich der Notenstufen 11 sowie 7 bis 5. Gewisse Durchbrechungen des Systems der Standzeit in den Notenstufen 13 und 12 ändern an dem gefundenen Ergebnis nichts. Bei der Anzahl der beurteilten Referatsleiter fallen sie nicht entscheidend ins Gewicht. Zudem sind die Beamten mit den Notenstufen 13 und 12 bereits befördert worden und konkurrieren nicht mehr mit dem Antragsteller.

Erfahrung
nach
Stehzeiten

Es kann auch nicht der in der eidesstattlichen Versicherung des Abteilungsleiters PSZ vom 12.08.2008 angegebenen Erklärung gefolgt werden, die gewonnenen Noten orientierten sich an der Leistungs- und Führungserfahrung aufgrund der absolvierten Stehzeit der Beamten in der höherwertigen Verwendung. Angesichts der Tatsache, dass die Stehzeiten der Beamten teilweise nur um wenige Wochen - sogar nur wenige Tage - differieren, sind insoweit aufgrund der Stehzeit unterschiedliche Notengebungen nicht gerechtfertigt.

⇒ Beachtung „sozialer Gesichtspunkte“, z.B. des Alters

- **BayVGH, Beschluss, 28.04.1986, - Nr. 3 B 85 A.2239 -**

Beachtung
„sozialer Ge-
sichtspunkte“
unzulässig

Die Auffassung des Klägers, bei der „Herabstufung“ sei - unter Verletzung der Fürsorgepflicht (vgl. Art. 86 BayBG) - nicht berücksichtigt worden, dass er aufgrund seines Alters zum letzten Mal zu beurteilen gewesen und aufgrund der „Herabstufung“ künftig keine Beförderung mehr möglich sei, vermag der Berufung ebenfalls nicht zum Erfolg zu verhelfen. Eine dienstliche Beurteilung hat den Zweck, Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu sein (vgl. BVerwG vom 17.12.1981, BayVBl 1982, 348); sie hat allein auf die im Beurteilungszeitraum gezeigte Eignung, Befähigung und Leistung des beurteilten Beamten im Vergleich zu den übrigen Beamten derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn abzustellen.

Für eine Berücksichtigung der vom Kläger angeführten letztlich sozialen Gesichtspunkte ist bei dieser Sachlage kein Raum. Dies gilt für die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung in gleicher Weise wie für deren Abänderung durch die vorgesetzte Dienstbehörde. Insbesondere kann auch nicht angenommen werden, dass der vorgesetzten Dienstbehörde bei Ausübung ihrer Abänderungsbefugnis ein (bloßes) Ermessen eingeräumt wäre, bei dessen Handhabung sie zugunsten eines betroffenen Beamten auch soziale Erwägungen einfließen lassen könnte

oder gar einfließen lassen müsste. Denn eine solche Handhabung wäre mit dem einer jeden „Beurteilungskampagne“ zukommenden Wettbewerbscharakter unvereinbar und führte zu dem Ergebnis, dass ein nach Eignung, Befähigung und Leistung schlechter platzierter Beamter nach diesen Kriterien vor ihm rangierende Beamte allein aufgrund sozialer Erwägungen „überholen“ könnte.

⇒ **Subjektives Leistungsvermögen als Maßstab**

- **OVG NRW, Urteil, 07.12.1994, - 12 A 1575/91 -**

in: RiA 96.155

LS: Zur Frage, an welchem Anforderungsprofil sich eine Leistungsbeurteilung zu orientieren hat.

... Gegenstand jeder Leistungsbeurteilung ist das (nach Quantität und Qualität) tatsächlich erbrachte Arbeitsergebnis. Das Arbeitsergebnis des Beamten ist (unter Berücksichtigung der Anforderungen seines Arbeitsplatzes) im Vergleich zu den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe und seiner Laufbahn zu bewerten. ...

... Im Fall des Klägers ist der Beurteiler erkennbar von den objektiv für alle Amtmänner (Amtfrauen) in gleicher Weise geltenden Anforderungsprofil abgewichen. Zum Maßstab der Beurteilung der dienstlichen Leistung des Klägers hat er das (von ihm, dem Beurteiler, höher eingeschätzte) subjektive Leistungsvermögen des Klägers, d.h. das gemacht, was er vom Kläger nach dessen Fähigkeiten erwartet hat und nicht das, was er von einem durchschnittlichen Amtmann erwarten durfte. ...

Subjektives
Leistungs-
vermögen

... Diese Verknüpfung von nicht erfüllten Erwartungen und Leistungsbeurteilung widerspricht Beurteilungsgrundsätzen. Denn - wie oben dargelegt - ist mit der Leistungsbeurteilung das tatsächlich erbrachte Arbeitsergebnis gemessen an den Anforderungen an einen gedachten durchschnittlichen Beamten im Vergleich zu den anderen Beamten der Laufbahngruppe und der Laufbahn zu bewerten und nicht das Arbeitsergebnis an den höheren Fähigkeiten des konkret Beurteilten zu messen.

Nicht erfüllte
Erwartungen

⇒ **Selbsteinschätzung des Beurteilten**

- **OVG R.-P., Urteil, 13.05.2014, - 2 A 10637/13.OVG -**

in: NVwZ-RR 2014, 813 = DöD 2014, 251 = ZBR 2015, 102

Beurteilungsspielraum
Dienstherr

Soweit der Kläger darauf verweist, er habe sich um die Ausbildung von Anwärtern und die Betreuung von Praktikanten gekümmert, hat er selbst eingeräumt, hiermit nicht offiziell betraut gewesen zu sein. Wie sein Engagement in diesem Bereich im Ergebnis zu bewerten ist, unterfällt im Übrigen dem gerichtlich nicht überprüfbaren Beurteilungsspielraum des Dienstherrn. Entsprechendes gilt für den Einsatz des Klägers während Krankheitsvertretungen und die von den Beteiligten diskutierte Frage, ob er die ihm übertragenen Arbeiten überwiegend selbstständig verrichtet hat.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.02.2012, - 2 A 11273/11.OVG -**

Auch die inhaltlichen Einwendungen gegen die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale greifen nicht durch. Insoweit setzt der Kläger lediglich seine Einschätzung an die Stelle derjenigen seiner Beurteiler und beschränkt sich im Wesentlichen darauf, die Bewertung seiner Leistung darzustellen, mit anderen Worten zu zeigen, wie er sich selbst einschätzt. Auf diese Selbsteinschätzung kommt es aber nicht an. Entscheidend für die Festlegung der Leistungen eines Beamten ist vielmehr der Quervergleich mit anderen Beamten, die sich im gleichen Statusamt befinden. Ein derart wertender Vergleich ist Aufgabe des Beurteilers, nicht des zu beurteilenden Beamten. Weder der Beamte noch das Verwaltungsgericht können diese Bewertung ersetzen. Hierbei handelt es sich um den „Kernbereich“ des Beurteilungsvorgangs, der nur eingeschränkt gerichtlich überprüft werden kann.

Selbsteinschätzung
nicht
erheblich

- **OVG R.-P., Beschluss, 25.09.2007, - 2 B 10693/07.OVG -**

Eigenes
Werturteil
des
Beurteilten
unerheblich

Soweit sich die Antragstellerin mit ihren Rügen gegen die inhaltliche Bewertung des jeweiligen Unterrichts am 23. September und 5. Oktober 2006 wendet, ist der oben dargestellte Bewertungsspielraum des Beurteilers zu beachten. Wenn die Antragstellerin sich als geeignete Lehrkraft ansieht, die in ihrer Probezeit stets einen ertragreichen Unterricht durchgeführt und dies auch bei den Unterrichtsbesuchen gezeigt habe, setzt sie lediglich ihre eigene Einschätzung an die Stelle der Wertung des - hierzu jedoch allein berufenen - Beurteilers. Rechtlich erhebliche Mängel im Sinne von Beurteilungsfehlern werden damit nicht aufgezeigt.

- **ebenso zur Ablehnung der „Selbstbewertung“ des zu Beurteilenden:**

BVerfG, Beschluss vom 29.05.2002 - 2 BvR 723/99 - in: NVwZ 2002, 1368 = DVBl 2002, 1203 = PersV 2002, 470 = DöD 2003, 82; OVG R.-P., Beschluss vom 08.08.2011 - 2 B 10724/11.OVG -; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2008 - 2 A 11028/08.OVG -; VG Koblenz, Urteil vom 09.06.2017 - 5 K 210/17.KO -; VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO; VG Trier, Urteil vom 12.05.2009 - 1 K 117/09.TR; OVG NRW, Beschluss vom 22.09.2009 - 6 B 915/09 - in: NVwZ-RR 2009, 973 (LS); OVG NRW, Urteil vom 22.06.1998 - 6 A 6370/96 - in: RiA 2000, 94; OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 31.07.2000 - 3 M 16/00 - in: NVwZ-RR 2002, 289; VG Karlsruhe, Beschluss vom 24.10.2011 - 4 K 2146/11 -

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 13.12.2005, - 4 S 1997/05 -**

in: NVwZ-RR 2006, 489

Die maßgebliche Beurteilung darüber, wie Leistungen eines Beamten einzuschätzen sind und ob und in welchem Grad er die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn bzw. dem für ihn handelnden jeweiligen Beurteiler vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Dieses persönlichkeitsbedingte Werturteil kann durch Dritte nicht in vollem Umfange nachvollzogen oder gar ersetzt werden. Auch Selbstbeurteilungen des Beamten haben insoweit keine rechtliche Erheblichkeit.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.09.2007, - 6 B 1081/07 -**

in: DöD 2008, 60

Die Beschwerde bestreitet, dass der Antragsteller die Verhaltensweisen, die zu einer Absenkung der Bewertung des Hauptmerkmals „Sozialverhalten“ im Rahmen der Neubeurteilung geführt hätten, tatsächlich gezeigt habe. Darauf kommt es - wie das Verwaltungsgericht ausgeführt hat - nicht an. Maßgeblich ist, dass Kriminaldirektor E1. den Umgang des Antragstellers mit einer bestimmten Kollegin beziehungsweise einem bestimmten Vorgesetzten als unkameradschaftlich, stur, unreflektiert, generalisierend, eskalierend und wenig souverän angesehen hat. Bei diesen Einschätzungen handelt es sich um Wertungen eines tatsächlichen Verhaltens, die der Endbeurteiler übernommen hat und die im gerichtlichen Verfahren nur einer eingeschränkten Überprüfung unterliegen. Die Beschwerde legt nicht dar, dass der Endbeurteiler bei den besagten Wertungen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat.

Bloßes
Bestreiten der
Wertungen
des
Beurteilers

- **OVG NRW, Beschluss, 11.05.2005, - 1 B 301/05 -**

in: RiA 2005, 253 = DöD 2006, 104

... so ist zudem die Funktion der Beurteilung und des Beurteilungsverfahrens zu beachten. Das bedeutet vor allem, dass sich der Beurteiler - etwa bei im Verhältnis zu dem Betroffenen unterschiedlicher Einschätzung bestimmter Leistungs-, Befähigungs- oder Eignungsmerkmale - stets bewusst sein muss, dass die Beurteilung nicht eine Selbsteinschätzung des Beamten wiederzugeben hat, sondern vielmehr ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil seines Dienstherrn enthält, für den der zuständige Beurteiler handelt. Auch ist und bleibt der Beurteiler insoweit „Herr des Verfahrens“, als es ihm (und nicht dem Betroffenen) obliegt, die benötigten Erkenntnisquellen nach Art und Zahl näher zu bestimmen.

Beurteilung
keine Selbst-
einschätzung

⇒ Teilzeit und dienstliche Verwendbarkeit

- **BayVGH, Urteil, 08.02.1984, - Nr. 3 B 83 A.1196 -**

Teilzeit und dienstliche Verwendbarkeit

Auch soweit die Klägerin den Einwand, die Verwaltung habe sich von sachfremden Erwägungen leiten lassen, auf die Wendung in den „Ergänzenden Bemerkungen“ stützt, bei ihrer dienstlichen Beurteilung habe „auch nicht verkannt werden“ dürfen, „dass sie als Halbtagskraft nur im beschränkten Maße zur Verfügung steht“, greift dieser nicht durch.

Der Beurteiler hat diese Bemerkung dahin erläutert, dass die Klägerin zwar bereit sei, Überstunden zu leisten, mit Rücksicht auf sie und ihre Familie aber überwiegend im Anschluss an ihre übliche Arbeitszeit oder zu günstigen Zeiten, nicht zur Nachtzeit oder an Wochenenden herangezogen werde. So habe sie im Beurteilungszeitraum nur in 14 Fällen, eine vollzeitbeschäftigte Kollegin hingegen in 41 Fällen Überstunden, die nicht an die übliche Arbeitszeit angeschlossen hätten, leisten müssen. Diese Ausführungen bestätigen, was hinreichend deutlich bereits in den „Ergänzenden Bemerkungen“ selbst zum Ausdruck kommt: Nicht die Teilzeitbeschäftigung als solche, sondern die dadurch im konkreten Fall bedingte Einschränkung der Verwendbarkeit war es, die nach Auffassung des beurteilenden Beamten bei der dienstlichen Beurteilung der Klägerin nicht übersehen werden durfte. In der Berücksichtigung einer lediglich beschränkten Einsatzmöglichkeit zu Lasten des Beamten kann im Hinblick auf das anerkenntniswerte Interesse des Dienstherrn, dass seine Beamten möglichst uneingeschränkt zur Dienstleistung zur Verfügung stehen, indessen keine sachfremde oder willkürliche Erwägung gesehen werden. Der Umstand, dass die beschränkte Verwendbarkeit der Klägerin auf einer aus familiären Gründen ausgeübten Teilzeitbeschäftigung beruht, ändert daran nichts.

Art. 3 III, Art. 6 GG

Entgegen der Ansicht der Klägerin verstößt die in Rede stehende Bemerkung der dienstlichen Beurteilung auch nicht gegen Art. 3 Abs. 3 oder Art. 6 GG. Das folgt schon daraus, dass der beurteilende Beamte, wie bereits erwähnt wurde, nicht an die Teilzeitbeschäftigung schlechthin, schon gar nicht an die ihr zugrundeliegende häusliche Situation der Klägerin, sondern ausschließlich an die durch sie bedingte geringere dienstliche Einsetzbarkeit der Klägerin angeknüpft hat. Eine Verletzung des Differenzierungsverbots des Art. 3 Abs. 3 GG oder der Gewährleistung des Schutzes von Ehe und Familie in Art. 6 GG scheidet bei dieser Sachlage von vornherein aus.

⇒ Beachtung künftiger Auswahlentscheidungen bei Beurteilung

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 2 A 10593/08. OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtbezogenheit dienstlicher Beurteilungen steht einer Orientierung am jeweiligen Beurteilungsanlass nicht entgegen. Das gilt insbesondere bei Beurteilungssystemen, in denen Beamte nicht regelmäßig, sondern nur aus bestimmten Anlässen beurteilt werden.

Statusamtbezogenheit

Nach dem Grundsatz der Statusamtbezogenheit muss eine dienstliche Beurteilung die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn zum Anknüpfungspunkt haben. Die Bedeutung und die Schwierigkeit des einzelnen von dem Beamten wahrgenommenen Dienstpostens gehören zwar zu den Grundlagen der dienstlichen Beurteilung. Die Bewertung der in dem wahrgenommenen Arbeitsgebiet erbrachten Leistungen des Beamten darf sich jedoch nicht in der Beurteilung der

Frage erschöpfen, wie dieser die Aufgaben seines Dienstpostens erfüllt hat. Erforderlich ist vielmehr, die konkrete Aufgabenerfüllung zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen aller Beamten in derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe in Bezug zu setzen (vgl. OVG R.-P., Urteil vom 20. November 1998 - 2 A 10999/98.OVG -, veröffentlicht in ESOVGRP). Diesen Anforderungen genügt die hier angegriffene Beurteilung.

Vor allem in der letztgenannten Stellungnahme hat der Zweitbeurteiler nachdrücklich dargelegt, dass er den Kläger für den fraglichen Beurteilungszeitraum "nicht im Hinblick auf das erstrebte Beförderungsamt" sondern ausschließlich "bezogen auf das innegehabte Statusamt A 10" beurteilt hat.

Beurteilungs-
anlass
mit im Blick

Entgegen der Auffassung des Klägers waren die Beurteiler nicht gehindert, bei der Abfassung der Beurteilung den Beurteilungsanlass mit in den Blick zu nehmen und dabei sowohl die Leistungssteigerungen der Mitglieder der Vergleichsgruppe als auch dem Leistungsabfall des Klägers im letzten Drittel des Beurteilungszeitraumes ausschlaggebende Bedeutung beizumessen.

Orientierung
am
Beurteilungs-
anlass

Die Orientierung des Beurteilers an dem jeweiligen Beurteilungsanlass ist insbesondere bei Beurteilungssystemen zulässig, in denen Beamte nicht regelmäßig, sondern nur aus bestimmten Anlässen beurteilt werden. Um ein derartiges System handelt es sich bei dem im Bereich der Polizei seit dem 1. Februar 2000 praktizierten Beurteilungswesen, in dem unter Verzicht auf Regelbeurteilungen die Leistungen und Befähigungen der Polizeibeamten u.a. nur noch für die Feststellung der Bewährung von Probebeamten sowie aus Anlass der Bewerbung um eine Beförderungsstelle, um die Zulassung zum prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen oder höheren Dienst bzw. für den Verwendungsaufstieg bewertet werden dürfen (vgl. die enumerative Aufzählung in Nr. 2.1 Beurteilungs-VV).

Dieses, im Bereich der Polizei auf alle Beamten gleichmäßig angewandte System von Anlassbeurteilungen ist von der Organisationsgewalt des Dienstherrn umfasst. Er hält sich im Rahmen des ihm insoweit zukommenden Ermessens, solange sich die Beurteiler über die wesentlichen Aufgaben und Anforderungen im Klaren sind, die dem Amt entsprechen, das der zu Beurteilende innehat oder erstrebt.

- **OVG NRW, Urteil, 20.11.2013, - 6 A 1673/11 -**

in: ZBR 2014, 139 = DöV 2014, 350

LS: 3. Die Beförderungsentscheidung ist dem Prinzip der Bestenauslese entsprechend außerhalb des Beurteilungsverfahrens zu treffen. Rechtsfehlerfrei erstellte dienstliche Beurteilungen und das darin festgehaltene Leistungs- und Befähigungsbild des einzelnen Beamten dienen ihr als Grundlage und haben nicht den Zweck, einer anderweitig bereits getroffenen oder angestrebten Beförderungsentscheidung den Anschein der Legitimation zu verleihen.

- **OVG NRW, Beschluss, 20.12.2006, - 6 B 2214/06 -**

in: IöD 2007, 38

LS: 1. Die aus Anlass einer Beförderungsbewerbung für die Stelle eines Studiendirektors als ständiger Vertreter des Leiters eines Gymnasiums angefertigte Bedarfsbeurteilung muss über die mit der Wahrnehmung der Leitungsposition im Zusammenhang stehenden Fähigkeiten Aufschluss geben.

2. Hat der Beförderungsbewerber in der Vergangenheit bereits von Amts wegen als dienstältester Studiendirektor Aufgaben der stellvertretenden Schulleitung wahrgenommen, müssen diese einer Bewertung unterzogen werden.

Aussagekräftige Beurteilungen

Für eine den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG und § 7 Abs. 1 LBG NRW genügende Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bedarf es einer aussagekräftigen Beurteilung, da diese wesentliches Erkenntnismittel für die vorzunehmende Beförderungsauswahl ist. Die Beurteilungen müssen Aufschluss darüber geben, wer für die zu besetzende Stelle am besten qualifiziert ist.

Beurteilung wesentlicher Kriterien

Zu diesem Zweck müssen gerade auch die für das in Rede stehende (Beförderungs-)Amt wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften erfasst werden. Mit Blick auf die hier zu vergebende Stelle eines stellvertretenden Schulleiters bedeutet dies, dass die mit der Wahrnehmung einer Leitungsposition im Zusammenhang stehenden Fähigkeiten und Leistungen sorgfältiger Ermittlung und angemessener Berücksichtigung bedürfen.

Bewertung vorheriger Tätigkeit

Diesen Anforderungen wird die Beurteilung des Ast. bei summarischer Prüfung nicht in jeder Hinsicht gerecht. Es fehlt an einer hinreichenden Bewertung der in der Vergangenheit ausgeübten und für das angestrebte Leitungsamt relevanten Leitungs- und Koordinationstätigkeiten. In der Beurteilung ist zwar unter Ziffer I. 1. Buchstabe d) „Leitungs- und Koordinationstätigkeiten“ aufgeführt, dass der Ast. von Amts wegen, so im Bereich der stellvertretenden Schulleitung als dienstältester Studiendirektor, auch weitere zusätzliche Leitungsaufgaben am Gymnasium wahrnehme, doch muss eine dienstliche Beurteilung über die bloße Erwähnung der ausgeübten Tätigkeiten hinaus auch deren Bewertung enthalten.

Den in der Vergangenheit erbrachten Leistungen darf kein unangemessen geringes Gewicht beigemessen werden. Denn charakteristisch für die dienstliche Beurteilung als Äußerung des Beurteilenden über die fachliche Leistung ist es - im Gegensatz zu einer Prüfung -, dass sie sich nicht in der Bewertung von Einzelleistungen erschöpft, sondern die während eines Beurteilungszeitraumes erbrachten Arbeitsergebnisse zum Gegenstand hat.

- **OVG NRW, Urteil, 29.08.2001, - 6 A 2967/00 -**

in: DVBl. 2002, 140 = DöD 2001, 310

Beachtung künftiger Auswahlentscheidungen

LS: Eine dienstliche Regelbeurteilung beruht auf der Missachtung allgemein gültiger Wertmaßstäbe und auf sachwidrigen Erwägungen, wenn die Beurteilung wegen ihrer ansonsten erwarteten Auswirkungen auf die bevorstehende Besetzung eines Beförderungsdienstpostens besser oder schlechter ausfällt, als es dem vom Endbeurteiler angenommenen Leistungsbild des betroffenen Beamten entspricht.

⇒ Außerdienstlich begangene strafbare Handlung - Getilgte Missbilligung

- **BayVGH, Beschluss, 24.01.1985, - Nr. 3 B 84 A.1846 -**

Außerdienst-
lich began-
gene strafbare
Handlung

Bei der Überprüfung einer dienstlichen Beurteilung durch die vorgesetzte Behörde kann eine außerdienstlich begangene strafbare Handlung abwertend berücksichtigt werden.

Insbesondere kann es nicht als sachfremde Erwägung beanstandet werden, dass der Präsident des OLG die Zuerkennung des Prädikats „sehr tüchtig“ „wegen des im Beurteilungszeitraum aufgetretenen Eignungsmangels“ nicht in Betracht gezogen hat. Der Kl. wurde durch Strafbefehl des Amtsgerichts v. 12.02.1980 wegen eines am 14.01.1980 begangenen Vergehens der fahrlässigen Gefährdung im Straßenverkehr zu einer Geldstrafe von 35 Tagessätzen zu je 80,- DM verurteilt, weshalb ihm dienstaufsichtlich auch eine Missbilligung ausgesprochen wurde. Dies durfte der Präsident des OLG bei der Würdigung der Gesamtpersönlichkeit des Kl. zu dessen Ungunsten berücksichtigen. Hiergegen sind vorliegend Bedenken schon deshalb nicht zu erheben, weil das Gesamturteil „sehr tüchtig“ nach den einschlägigen materiellen Beurteilungsrichtlinien vom 09.11.1982 (JMBl S. 249) nur Beamten „mit hohem Persönlichkeitswert“ erteilt werden darf (Nr. 3.1.4). Einen solchen „hohen Persönlichkeitswert“ durfte der Präsident des OLG bei einem Beamten, der - wie der Kl. - im Beurteilungszeitraum strafgerichtlich in Erscheinung getreten ist, ohne Überschreitung der für ihn bestehenden o.a. Beurteilungsschranken als nicht gegeben erachten (vgl. auch Art. 64 Abs. 1 Satz 3 BayBG), wonach das Verhalten eines Beamten auch außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden muss, die sein Beruf erfordert.

Getilgte
Missbilligung

Dass die dem Kl. am 29.02.1980 durch den Direktor des Amtsgerichts ausgesprochene Missbilligung (Art. 7 Abs. 2 BayDO) nach Ablauf von drei Jahren dem Verwertungsverbot nach Maßgabe des Art. 109 Abs. 4 i.V.m. Abs. 1 bis 3 BayDO unterliegt, schließt die Berücksichtigung der dieser Maßnahme zugrundeliegenden tatsächlichen Vorgänge als Eignungsmangel nicht aus, wie das VG ebenfalls zutreffend entschieden hat.

⇒ Zur Berücksichtigung von Disziplinarverfügungen

- **OVG NRW, Beschluss, 05.08.2004, - 6 B 1158/04 -**

in: IöD 2004, 254

LS: 2. Zur Berücksichtigung eines durch Disziplinarverfügung geahndeten Dienstvergehens im Rahmen des Quervergleichs und einer hierauf gestützten Abweichung der Endbeurteilung von der Erstbeurteilung.

Der Ag. hat insoweit bedenkenfrei das gegen den Ast. durchgeführte Disziplinarverfahren ins Spiel gebracht. Er hat in der Beschwerdeerwiderung nähere Einzelheiten zu dem Disziplinarverfahren dargelegt und zur Erläuterung ausgeführt, die Bewertung des Ast. habe im Quervergleich zu den anderen Mitgliedern der Vergleichsgruppe derart herabgesetzt werden müssen, dass ein deutlicher Unterschied in der Bewertung eines Beamten, der sich pflichtgemäß verhalte und einem Beamten, der massiv gegen seine Dienstpflichten verstoße, sichtbar werde. Diese Erwägung ist als solche rechtlich nicht zu beanstanden.

Dass der Endbeurteiler dem durch die Disziplinarverfügung vom 08.04.2003 geahndeten Dienstvergehen des Ast. Aussagekraft beigemessen hat, ist sachgerecht und nachvollziehbar. Das gegenteilige Beschwerdevorbringen ist unbegründet. Es handelte sich im vorliegenden

Fall keineswegs nur um ein geringfügiges Fehlverhalten, welches in Bezug auf den gesamten Beurteilungszeitraum zu vernachlässigen sein könnte.

Der Ast. kann sich im vorliegenden Zusammenhang nicht mit Erfolg darauf berufen, bei dem Dienstvergehen handele es sich um einen einmaligen Vorfall, der nur einen punktuellen Ausschnitt aus seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung darstelle. Er übersieht hierbei, dass selbst ein einmaliges Fehlverhalten je nach Art und Intensität vorhandene Persönlichkeitsdefizite sowie Mängel hinsichtlich der Dienstauffassung oder anderer beurteilungsrelevanter Merkmale offenbaren kann. Damit kann auch ein einmaliges disziplinarisch relevantes Fehlverhalten innerhalb eines längeren Beurteilungszeitraums Aussagekraft für die auf den gesamten Zeitraum bezogene Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beamten gewinnen.

⇒ Erwähnung häufiger Fehlzeiten wegen Erkrankung

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 11.06.1991, - 6 K 2562/90.NW -**

Erwähnung
häufiger
Fehlzeiten
wegen
Erkrankung
zulässig

Die unter III. des Beurteilungsvordrucks („Gesamturteil“) getroffene Feststellung, der Kläger sei nach einem Kuraufenthalt zwar weniger häufiger krank als in der Vergangenheit, seine krankheitsbedingte Abwesenheit vom Dienst liege jedoch auch jetzt noch weit über den krankheitsbedingten Fehlzeiten der übrigen Amtsangehörigen, ist nach den Umständen des Falles ebenfalls rechtlich nicht zu beanstanden. Dem Dienstherrn ist es nicht schlechthin verwehrt, Angaben zum Gesundheitszustand des Beamten in eine dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Denn zur Eignung für ein Amt gehört auch die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht.

Dienstlicher
Bezug

Andererseits sind Erkrankungen eines Beamten nicht schon als solche dienstlich erheblich. Sie verdienen in einer dienstlichen Beurteilung nur insoweit Erwähnung, als sie sich auf die dienstlichen Verhältnisse auswirken. Die bloße Angabe von Fehlzeiten reicht nicht hin, eine solche Auswirkung aufzuzeigen (OVG Münster, NVwZ-RR 1990, S. 623 f.). So liegen die Dinge hier jedoch nicht.

Die vom Kläger beanstandete Feststellung enthält eine Aussage zu seinem Gesundheitszustand und dessen Entwicklung über einen längeren Zeitraum. Sie weist auf „häufige“ Erkrankungen hin. Damit werden ersichtlich die im Abschnitt „Allgemeine Angaben zur Person“ enthaltenen Wertungen „nicht ganz gesund“ und „für den Außendienst mit Einschränkungen geeignet“ sowie der Verwendungsvorschlag begründet und näher erläutert. Denn es liegt auf der Hand, dass häufige Erkrankungen eines Beamten dessen dienstliche Einsetzbarkeit einschränken. Die in Rede stehende Feststellung weist also den erforderlichen dienstlichen Bezug auf.

- **OVG NRW, Urteil, 25.09.1989, - 12 A 1664/87 -**

in: DöD 1990, 170 = ZBR 1990, 327 = NVwZ-RR 1990, 623

LS: 1. Zur Frage, inwieweit der Dienstherr in der dienstlichen Beurteilung eines Beamten die Zahl der Kalendertage erwähnen kann, an denen der Beamte dienstunfähig erkrankt war.

2. Der Dienstherr kann durch die bloße Nennung von Krankheitstagen unter Umständen Missverständnisse wecken.

3. In dieser Form kann der Dienstherr deshalb in einer dienstlichen Beurteilung nicht zum allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten Stellung nehmen.

Die dienstliche Beurteilung soll sich zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten äußern, um einen bestmöglichen Einsatz des Beamten und eine bestmögliche Personalauslese zu gewährleisten. Nicht in eine dienstliche Beurteilung gehören danach Aussagen, die mit den dienstlichen Verhältnissen des Beamten unter den genannten Gesichtspunkten nichts zu tun haben. Krankheiten des Beamten sind nicht schon als solche dienstlich erheblich. Sie sind deshalb nicht ohne weiteres in einer dienstlichen Beurteilung aufzuführen. Krankheiten des Beamten verdienen in einer dienstlichen Beurteilung erst dann und nur insoweit Erwähnung, wenn und soweit sie sich in den dienstlichen Verhältnissen des Beamten auswirken. Das kann in verschiedenen Zusammenhängen der Fall sein.

Dienstliche Erheblichkeit

Aussagekraft der Beurteilung

War der Beurteilungszeitraum durch häufige und/oder länger andauernde Erkrankungen des Beamten wesentlich verkürzt, kann dies wegen der deshalb verminderten Aussagekraft der dienstlichen Beurteilung in ihr erwähnt werden. Eine wertfreie Angabe krankheitsbedingter Fehlzeiten mit diesem Zweck erscheint rechtlich unbedenklich.

Wie der Leiter der Justizvollzugsanstalt nämlich selbst betont hat, hat er sich vielmehr zum allgemeinen Gesundheitszustand des Klägers äußern wollen. Auch eine Aussage hierzu ist in einer dienstlichen Beurteilung zulässig, möglicherweise sogar geboten.

Gesundheitliche Eignung, häufige Fehlzeiten

Zur Eignung eines Beamten für das bisher wahrgenommene Amt oder ein angestrebtes Amt gehört auch die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht. Die Leistungsfähigkeit und die Einsetzbarkeit des Beamten können eingeschränkt sein, wenn der Beamte für Erkrankungen anfällig oder sonst aus gesundheitlichen Gründen den Anforderungen seines Amtes nicht oder nicht vollkommen gewachsen erscheint. Wie das Verwaltungsgericht in dem angefochtenen Urteil überzeugend dargelegt hat, wirken (häufige) krankheitsbedingte Fehlzeiten eines Beamten sich gerade im Justizvollzug besonders nachteilig auf den Dienstbetrieb aus und vermögen hier wertvolle Hinweise für die Einsetzbarkeit und Leistungsfähigkeit des Beamten zu geben.

Bloße Zahlenangabe

Die nackte Angabe, an wie vielen Kalendertagen der Beamte dienstunfähig erkrankt war, stellt aber noch keine hinreichende Aussage zum allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten dar.

Personalakte Beurteilung

Dass sich die Gründe krankheitsbedingter Fehlzeiten möglicherweise aus dem Inhalt der Personalakte im Übrigen ergeben, ist unerheblich. Die Beurteilung muss aus sich verständlich sein, d.h. der eigentlich gemeinte Gehalt einer bestimmten Mitteilung muss sich unmittelbar aus der dienstlichen Beurteilung selbst erschließen.

Verantwortliche Wertung der Krankheitstage durch Beurteiler

Gefordert wird also eine verantwortliche Wertung des Dienstvorgesetzten, wobei ihm eine medizinisch exakte Diagnose und Prognose selbstverständlich nicht abverlangt wird. Seine Wertung mag der Dienstherr dann in tatsächlicher Hinsicht durch die Abgabe der krankheitsbedingten Fehlzeiten erläutern. Letztlich mit Blick auf diese Möglichkeit scheidet übrigens eine Verurteilung des beklagten Landes aus, den beanstandeten Satz aus der dienstlichen Beurteilung ersatzlos zu streichen. Wie das beklagte Land in seiner Berufungserwiderung durchaus erkannt hat, sind für die geforderte Wertung noch oder sogar ausschließlich andere Umstände als die bloße Zahl der Fehltag von Bedeutung, etwa die Häufigkeit von Erkrankungen, auch der Vergleich mit Bediensteten derselben Altersgruppe. Wird ein Beamter häufig krank, wenn auch jeweils nur kurze Zeit, ist dies - trotz insgesamt geringer Ausfallzeit - für die Einsetzbarkeit und Leistungsfähigkeit unter Umständen aussagekräftiger als der Hinweis auf eine einmalige lang dauernde Erkrankung.

- **VG Düsseldorf, Beschluss, 19.05.2015, - 13 L 2381/14 -**

in: IöD 2015, 158

Ohne dass es demnach hierauf noch ankommt, ist es hingegen nicht zu beanstanden, dass der Ag. in der Überqualifikation durch die Präsidentin des OLG bei der angegriffenen dienstlichen Beurteilung die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Ast. berücksichtigt hat. Danach sei im Beurteilungszeitraum eine regelmäßig hohe Anzahl von Fehltagen zu verzeichnen, die zu einer Einschränkung in der Verwendung der Ast. geführt habe.

Erwähnung
Krankheits-
tage

In einer dienstlichen Beurteilung sind krankheitsbedingte Fehlzeiten nur insoweit aufzuführen und zu berücksichtigen, als sie einen unmittelbaren Einfluss auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung haben (vgl. Sächs. OVG, B. v. 16.08.2012 - 2 A 169/10). Ohne weiteres lassen diese Fehlzeiten für sich betrachtet einen solchen Einfluss nicht erkennen. Erforderlich ist daher eine verantwortliche Wertung des Dienstvorgesetzten, wobei ihm eine medizinisch exakte Diagnose und Prognose nicht abverlangt werden kann (OVG des Saarlandes, B. v. 18.07.2014 - 1 B 268/14).

Wertung der
Krankheits-
tage

Die Präsidentin des OLG hat eine solche verantwortliche Wertung vorgenommen, indem sie die Fehlzeiten in einen Zusammenhang zu der Einschränkung der Verwendung der Ast. gesetzt hat. Hierdurch ist ein hinreichender Zusammenhang zu den Kriterien der Bestenauslese hergestellt. Dies entspricht im Übrigen dem Inhalt des Schreibens des Dir. des AG N. v. 08.10.2014, in welchem dieser gegenüber der Ast. die dienstliche Beurteilung plausibilisiert. Danach habe er bei der Bewertung der Leistung der Ast. berücksichtigt, dass diese innerhalb der Zahlstelle in einem Zeitraum von rd. einem Jahr sich u.a. wegen erheblicher Fehlzeiten nicht in der Lage gesehen habe, sämtliche in diesem Arbeitsbereich anfallenden Tätigkeiten eigenständig und ohne fremde Hilfe zu bewältigen.

Diese Begründung ist nicht zu beanstanden, da sie die krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht für sich sprechen lässt, sondern im Einzelnen darlegt, wie sich diese kausal auf die Arbeitsergebnisse der Ast. ausgewirkt haben.

- **VG Düsseldorf, Beschluss, 11.02.2011, - 13 L 1746/10 -**

LS: 4. Eine dienstliche Beurteilung soll sich zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten äußern (§ 93 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW), um einen bestmöglichen Einsatz des Beamten und eine bestmögliche Personalauslese zu gewährleisten. Krankheiten des Beamten verdienen in einer dienstlichen Beurteilung erst dann Erwähnung, wenn sie sich in den dienstlichen Verhältnissen des Beamten auswirken. Das kann im Zusammenhang mit dem allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten der Fall sein. Denn zur Eignung eines Beamten für ein angestrebtes Amt gehört auch die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht. Allerdings reicht ein bloßer Hinweis auf den Umfang der krankheitsbedingten Fehltag nicht aus, eine Aussage zum allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten zu treffen. Vielmehr muss der Beurteiler, was die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht angeht, eine wertende Einschätzung abgeben, die er dann in tatsächlicher Hinsicht durch die Angabe der krankheitsbedingten Fehlzeiten erläutern kann.

5. Es ist nicht zu beanstanden, wenn der Beurteiler aus der von ihm wertend getroffenen Feststellung, aktuell sei keine ausreichend sichere Prognose in Bezug auf die gesundheitliche Belastung des Antragstellers möglich, die Schlussfolgerung abgeleitet hat, dass der Antragsteller zurzeit gesundheitlich für die Übertragung des angestrebten Beförderungsamtes nicht geeignet ist. Wenn nach der rechtlich nicht zu beanstandenden Wertung des Beurteilers eine Eignung des Antragstellers nicht sicher prognostiziert werden kann, kommt allein die Bewertung „nicht geeignet“ in Betracht.

Relevanz der Erkrankung für Eignung

Eine dienstliche Beurteilung soll sich zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten äußern (§ 93 Abs. 1 Satz 1 LBG), um einen bestmöglichen Einsatz des Beamten und eine bestmögliche Personalauslese zu gewährleisten. Danach gehören nicht in eine dienstliche Beurteilung Aussagen über Krankheiten des Beamten, die mit den dienstlichen Verhältnissen des Beamten unter den genannten Gesichtspunkten nichts zu tun haben.

gesundheitliche Eignung

Krankheiten des Beamten verdienen in einer dienstlichen Beurteilung erst dann Erwähnung, wenn sie sich in den dienstlichen Verhältnissen des Beamten auswirken. Das kann im Zusammenhang mit dem allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten der Fall sein. Denn zur Eignung eines Beamten für ein angestrebtes Amt gehört auch die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht. Die Leistungsfähigkeit und die Einsetzbarkeit des Beamten können eingeschränkt sein, wenn dieser für Erkrankungen anfällig oder sonst aus gesundheitlichen Gründen den Anforderungen seines Amtes nicht oder nicht vollkommen gewachsen erscheint.

Wertende Einschätzung des Beurteilers

Was den Justizvollzug angeht, wirken (häufige) krankheitsbedingte Fehlzeiten eines Beamten sich besonders nachteilig auf den Dienstbetrieb aus und vermögen Hinweise für die Einsetzbarkeit und Leistungsfähigkeit des Beamten zu geben. Allerdings reicht ein bloßer Hinweis auf den Umfang der krankheitsbedingten Fehltage nicht aus, eine Aussage zum allgemeinen Gesundheitszustand des Beamten zu treffen. Vielmehr muss der Beurteiler, was die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht angeht, eine wertende Einschätzung abgeben, die er dann in tatsächlicher Hinsicht durch die Angabe der krankheitsbedingten Fehlzeiten erläutern kann.

Schließlich ist nicht zu beanstanden, dass der Beurteiler aus der von ihm wertend getroffenen Feststellung, aktuell sei keine ausreichend sichere Prognose in Bezug auf die gesundheitliche Belastung des Antragstellers möglich, die Schlussfolgerung abgeleitet hat, dass der Antragsteller zurzeit gesundheitlich für die Übertragung des angestrebten Beförderungsamtes nicht geeignet ist. Da nach der rechtlich nicht zu beanstandenden Wertung des Beurteilers eine Eignung des Antragstellers nicht sicher prognostiziert werden konnte, kam allein die Bewertung „nicht geeignet“ in Betracht.

• **ArbG Hamburg, Urteil, 20.02.2012, - 22 GA 1/12 -**

LS: Für die Annahme der Nichteignung eines Bewerbers im Rahmen einer internen Stellenbesetzung reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber lediglich auf den Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten hinweist. Es bedarf vielmehr einer wertenden Einschätzung der Eignung des Bewerbers in gesundheitlicher Hinsicht, die dann anhand der krankheitsbedingten Fehlzeiten erläutert werden kann.

Gesundheitliche Eignung bei Auswahlentscheidungen

Zwar können die gesundheitliche Eignung eines Bewerbers und somit die krankheitsbedingten Fehlzeiten durchaus im Rahmen der Auswahlentscheidung für eine zu besetzende Stelle Berücksichtigung finden. Da zur Eignung eines Bewerbers auch die gesundheitliche Eignung für eine Stelle gehört, ist es der anstellenden Behörde im Rahmen der Überprüfung der Eignung grundsätzlich nicht verwehrt, auch die gesundheitliche Eignung in ihre Entscheidung mit einzubeziehen und dafür auf vergangene Krankheitszeiten zurückzugreifen (vgl. VG Düsseldorf vom 11.02.2011, 13 L 1746/10).

Gebot der wertenden Einschätzung der gesundheitlichen Eignung

Für eine Aussage zum allgemeinen Gesundheitszustand des Bewerbers und erst recht für die Annahme einer Nichteignung für die zu besetzende Stelle kann es allerdings nicht ausreichen, wenn die Behörde bloß auf den Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten hinweist. Es bedarf vielmehr einer wertenden Einschätzung der Eignung des Bewerbers in gesundheitlicher Hinsicht, die dann anhand der krankheitsbedingten Fehlzeiten erläutert werden kann.

⇒ **Rechtsfehlerhafte Beurteilung wegen unvollständigem Sachverhalt**

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 28.09.2010, - 4 S 1655/09 -**

in: DöV 2011, 40 (LS)

LS: Der allgemeine beurteilungsrechtliche Grundsatz der Vollständigkeit der Tatsachengrundlage fordert von einem Beurteiler oder seinem Berichterstatter, der keinen ausreichenden persönlichen Eindruck von den Leistungen und der Befähigung des zu beurteilenden Beamten hat, im Vorfeld der Beurteilung jedenfalls einen hinreichenden Kontakt zum unmittelbaren Fachvorgesetzten herzustellen, über den die Tatsachengrundlage für alle zur Beurteilung anstehenden Leistungs-, Eignungs- und Befähigungskriterien zu ermitteln ist.

- **OVG Bremen, Beschluss, 06.06.2003, - 2 B 419/02 -**

in: IöD 2004, 78

LS: 3. Eine dienstliche Beurteilung ist rechtsfehlerhaft, wenn sie auf einem nur unvollständig ermittelten Sachverhalt beruht.

Unvollständiger Sachverhalt

- **Nds. OVG, Urteil, 15.09.2010, - 5 ME 181/10 -**

in: IöD 2010, 256 = NVwZ-RR 2011, 167

LS: Das Urteil über Leistung, Befähigung und fachliche Eignung eines Beamten bzw. Richters darf nicht auf eine nur partiell oder bruchstückhaft vorhandene Tatsachenkenntnis gestützt werden. Vielmehr muss die Ermittlung des Sachverhalts, auf den ein höchstpersönliches Werturteil gestützt werden soll, umfassend angelegt sein und darf zugängliche und greifbare Erkenntnisquellen nicht von vornherein aussparen.

Umfassende Tatsachenermittlung

Der Dienstherr ist gehalten, einer dienstlichen Beurteilung einen vollständigen Sachverhalt zugrunde zu legen. Der Beurteiler muss sich die notwendigen Kenntnisse über die Leistungen des zu beurteilenden Beamten im Beurteilungszeitraum verschaffen. Das Urteil über Leistung, Befähigung und Eignung eines Beamten bzw. Richters darf nicht auf eine nur partiell oder bruchstückhaft vorhandene Tatsachenkenntnis gestützt werden. Vielmehr muss die Ermittlung des Sachverhalts, auf den ein höchstpersönliches Werturteil gestützt werden soll, umfassend angelegt sein und darf zugängliche und greifbare Erkenntnisquellen nicht von vornherein aussparen (vgl. dazu BVerwG, Urt. v. 21.03.2007 - BVerwG 2 C 2.06 - = RiA 2007, 275).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund durfte der Beurteiler des Antragstellers nicht von einer erneuten Überhörung absehen.

Erneute Anhörung wegen höherwertiger Funktion

Denn entscheidend ist insoweit, dass der Antragsteller nahezu im gesamten Beurteilungszeitraum nicht die Aufgaben eines Berichterstatters, sondern die Aufgaben eines Vorsitzenden Richters am OLG und damit eines höherwertigen statusrechtlichen Amtes wahrgenommen und im Zuge dessen nach den verwaltungsgerichtlichen Feststellungen innerhalb von elf Monaten in über 100 Verfahren mündlich verhandelt hat. Die hierdurch in der Funktion als Vorsitzender Richter am OLG neu gewonnenen Erfahrungen des Antragstellers schließen es nicht aus, dass

sich dessen Leistungsstand im Vergleich zu seiner letzten Überhörung geändert haben könnte. In Anbetracht dessen durfte der Beurteiler die Überhörung als Erkenntnismittel nicht von vornherein aussparen. Damit erweist sich die Beurteilung des Antragstellers vom 1. Februar 2010 als rechtswidrig und die Auswahlentscheidung als fehlerhaft.

- **OVG NRW, Urteil, 24.01.2011, - 1 A 1810/08 -**

in: IöD 2011, 88 = RiA 2011, 127

LS: ... Fehlt es hinsichtlich eines Zeitraums von 2 Monaten an irgendwelchen Erkenntnissen, liegt ein Mangel unzureichender Sachverhaltsermittlung vor.

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1414/05 -**

in: IöD 2008, 195 = DVBI 2008, 533 (LS) = DöD 2008, 174 = ZBR 2009, 69 (LS)

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung beruht auf einer unvollständigen Tatsachen- und Bewertungsgrundlage, wenn der Erstbeurteiler fremdsprachige Beurteilungsbeiträge aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse nicht vollständig erfasst hat.

Unvollständige Beurteilungsgrundlage

Die dienstliche Beurteilung leidet darüber hinaus an einem weiteren Mangel. Sie beruht auf einer unvollständigen Tatsachen- und Bewertungsgrundlage, weil der Erstbeurteiler die „UN CONFIDENTIAL REPORTS“ (im Folgenden: UN-Beurteilungsbeiträge) nicht vollständig zur Kenntnis genommen hat.

Selbst wenn dem Erstbeurteiler - was zweifelhaft ist - anlässlich der Erstellung der streitgegenständlichen Fassung der dienstlichen Beurteilung beide UN-Beurteilungsbeiträge vorgelegen haben sollten, muss angenommen werden, dass sie in seiner Entscheidungsfindung keinen hinreichenden Niederschlag gefunden haben können. Denn dem Erstbeurteiler war es aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht möglich, die englischen Textpassagen der UN-Beurteilungsbeiträge vollständig zu erfassen.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.12.2003, - 1 B 2117/03 -**

in: NVwZ-RR 2004, 236 = IöD 2004, 88 = ZBR 2004, 277

Wie nachdrücklich schmal die Basis der abgegebenen Beurteilung war, soweit es um die Substantiierung positiver Leistungen des Antragstellers gehen musste, wird schlaglichtartig durch die isolierte Erwähnung des „Verdienstes“ des Antragstellers beleuchtet, wonach es ihm gelang, die vergütungsrelevante Einstufung der Tätigkeit einer Mitarbeiterin der Abteilung als Sachbearbeitertätigkeit zu erreichen. Ob sich hierin tatsächlich positiv erwähnenswerte Aktivitäten des Antragstellers über die Dauer eines Jahres erschöpft haben könnten, ist im gegebenen Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nicht klärbar.

Einbindung aktueller in frühere Leistungen

Rechtswidrig sind die sich an diesen Beurteilungsbeitrag des Abteilungsleiters X anschließenden, an der Grenze der Beliebigkeit sich bewegenden Schlussfolgerungen des Staatssekretärs zu Leistung und Eignung des Antragstellers jedenfalls deswegen, weil ihnen eine nachvollziehbare (konkrete) Einbindung in das vom Antragsteller in vielen Jahren zuvor gezeigte Leistungs- und Eignungsbild fehlt. Eine derartige Einbindung hätte ein ins Einzelne gehendes Aufgreifen der langjährigen Leistungen des Antragstellers gerade in der hier in Rede stehenden Abteilung I auf der Grundlage der dort über ihn abgegebenen Regel- und Anlassbeurteilungen erfordert.

Selektive
Bewertung

Wegen des Fehlens entsprechender Tatsachenwürdigungen und ihrer Bewertungen erhalten die knapp zwölf Monate der Tätigkeit des Antragstellers in einer ihm - das Tätigkeitsfeld betreffend - fremden Abteilung ein Gewicht, welches nur dadurch erklärlich ist, dass insoweit selektiv negative Momente der Nichtleistung in den Vordergrund der Gewichtung gerückt worden sind, ohne dass ausreichend erkennbar wird, dass das in der dem Antragsteller zuletzt erst im August 2002 erteilten Beurteilung bekräftigte Leistungsbild mit „hervorragend“ mit dem ihm angemessenen Gewicht in die Auswählerwägungen eingestellt worden ist.

Differenzierende Substantiierungen sind insoweit schon deswegen rechtlich gefordert, weil die dem Antragsteller über viele Jahre bescheinigten hervorragenden Leistungen gerade in derjenigen Abteilung erbracht worden sind, in der der Beförderungsdienstposten zu vergeben ist. Es stellt insoweit keine angemessene rechtlich geforderte Berücksichtigung des Gesamtleistungsbildes - d. h. auch u.a. der Leistungsentwicklung - (zu ihrer Bedeutung vgl. jüngst: BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 - 2 C 14.02 -) des Antragstellers dar, abstrakte nicht näher erklärte Erwartungen an eine Spitzenkraft als teilweise enttäuscht darzustellen, weil der Antragsteller angeblich nicht von Anfang an in der neuen Abteilung gleich hervorragende Leistungen erbracht hat wie in dem früheren Tätigkeitsfeld. Ob dies zudem an den aktenkundigen Problemen innerhalb dieser Abteilung und den ebenfalls aktenkundigen Problemen der Abteilungsleitung mit verschiedenen Mitarbeitern der Abteilung gelegen haben mag, bleibt - rechtswidrig - in der Beurteilung und Auswahlentscheidung unerörtert. Die dargelegten Mängel der Beurteilung werden durch den Widerspruchsbescheid des Antragsgegners vom 3. Dezember 2003 nicht behoben.

Selektive
Einschränkung
des
Zeitraums

Durchgreifend rechtlich zu beanstanden ist namentlich, dass das Eignungsurteil in der Anlassbeurteilung vom 6. Juni 2003 unter nur formaler Berücksichtigung der Leistungsentwicklung des Antragstellers seinen sachlichen Ausgangspunkt an den angeblichen Defiziten der Leistungen des Antragstellers in den letzten zwölf Monaten nimmt. Auch in diesem Zusammenhang liegt eine rechtswidrige, weil selektive, für den Antragsteller nachteilige Ausblendung gerade derjenigen Leistungen vor, die der Antragsteller in der Abteilung I führend über namhafte Jahre erbracht hat. Das Eignungsurteil musste seinen Bezugspunkt demgegenüber grundlegend an den Anforderungen des zu besetzenden Beförderungsdienstpostens, d. h. aber an einem Vergleich der einschlägigen Leistungen des Antragstellers mit dem Anforderungsprofil nehmen. Hieran fehlte es. Die Leistungen des Antragstellers, die er in einer relativ kurzen Zeitspanne in einer völlig anderen Abteilung erbrachte, konnten und durften insoweit nicht ausschlaggebend sein.

⇒ **Unrichtige/unvollständige Aufzählung der Tätigkeiten / Verwendungen**

- **OVG Saarland, Urteil, 09.12.2010, - 1 A 307/10 -**
in: ZBR 2011, 288

LS: 1. Bei dienstlichen Beurteilungen von Richtern muss der Beurteiler die vom Richter in seinem gesamten Tätigkeitsbereich erbrachten Leistungen im Blick haben; er darf sein Urteil nicht auf eine nur partiell vorhandene Tatsachenkenntnis stützen.

2. Diesen Anforderungen genügt der Beurteiler im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit grundsätzlich nicht, wenn er seine Beurteilung im Wesentlichen auf die ihm zur Kenntnis gelangten Berufungsurteile stützt, sich indes keine Kenntnis über die erstinstanzlich im Arbeitsgerichtsprozess abschließend erledigten Fälle verschafft, die im konkreten Fall über 99 % der gesamten Erledigungen ausmachen.

- **VG Darmstadt, Urteil, 18.11.2005, - 5 E 799/03 (3) -**

in: IöD 2006, 187

Keine
fehlerhafte
Beurteilung
bei unvoll-
ständiger
Aufzählung
der Tätig-
keitsfelder

Soweit der Kläger rügt, aus der Unvollständigkeit der dargestellten Tätigkeitsfelder im Beurteilungszeitraum folge eine insgesamt fehlerhafte Bewertung seiner Leistungen, vermag das Gericht ihm nicht zu folgen. Die Darstellung der Tätigkeitsfelder hat den Zweck, dem Leser ein möglichst umfassendes Bild über die im Beurteilungszeitraum ausgeübten wesentlichen Tätigkeiten zu geben. Es handelt sich insoweit um die Mitteilung von überprüfungsfähigen Tatsachen. Insofern kann im Einzelfall aus der Unvollständigkeit der wiedergegebenen tatsächlichen Tätigkeiten der Schluss erlaubt sein, bei der Bewertung seien wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben. Das Fehlen von Tatsachen im „Tatbestand“ einer dienstlichen Beurteilung führt aber allein noch nicht zu dem Schluss, der Dienstherr habe diese Umstände auch bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen, obwohl er sie hätte berücksichtigen müssen. Entscheidend ist allein, ob er sie tatsächlich berücksichtigt hat, falls sie überhaupt zu berücksichtigen waren (VG Frankfurt am Main, DöD 1994, 69 [72] unter Bezugnahme auf BVerwGE 60, 245).

⇒ Beurteilen durch Vergabe von Punkten und Ankreuzen - verbale Begründung

- **BVerwG, Urteil, 02.03.2017, - 2 C 21/16 -**

in: ZTR 2017, 221

LS: Eine im sog. Ankreuzverfahren erstellte dienstliche Beurteilung muss in der Regel eine Begründung des Gesamturteils enthalten. Diese ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung und kann nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden.

- **BVerwG, Urteil, 17.03.2016, - 2 A 4/15 -**

in: IöD 2016, 170 = NVwZ 2016, 1648 = ZBR 2016, 417

Keine
Begrün-
dungspflicht
bei klarer
Sachlage

Schließlich leidet die dienstliche Beurteilung auch nicht deshalb an einem Begründungsdefizit, weil das Gesamturteil nicht gesondert begründet worden ist. Zwar ist das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig begründungspflichtig. Entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil aber ausnahmsweise dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar eine Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - ZBR 2016, 134).

Ein solcher Fall liegt hier vor. Die Klägerin ist in der entscheidenden Leistungsbewertung bei 15 Einzelkriterien 13-mal mit der Höchstnote „9“ und zweimal mit der nächst niedrigeren Notenstufe „8“ beurteilt worden. Damit ist eine gesonderte schriftliche Begründung für das Gesamturteil „9“ entbehrlich.

- **BVerwG, Urteil, 28.01.2016, - 2 A 1/14 -**

in: IöD 2016, 110

LS: 3. Die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung muss nachvollziehbar erkennen lassen, auf welche Weise der Beurteiler durch Gewichtung der einzelnen Leistungsmerkmale zu dem abschließenden Gesamtergebnis gelangt ist (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Dass die einzelnen Leistungsmerkmale in einem bloßen Ankreuzverfahren bewertet worden sind, begründet nicht die Rechtswidrigkeit der Regelbeurteilung des Klägers. Sie genügt aber nicht den Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung.

Definition
der
Notenstufen

Dienstliche Beurteilungen sind ausreichend zu begründen. Dies folgt zwar nicht aus § 39 VwVfG, weil Beurteilungen mangels Regelungswirkung keine Verwaltungsakte sind. Das Begründungserfordernis ergibt sich aber aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) sowie aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung, eine tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu vermitteln (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14).

Ankreuz-
verfahren

Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Auch steht § 49 Abs. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (- BLV - vom 12. Februar 2009, BGBl. I S. 284), wonach in der dienstlichen Beurteilung die fachliche Leistung des Beamten „nachvollziehbar darzustellen“ ist, der Zulässigkeit eines Ankreuzverfahrens bei Einzelbewertungen in dienstlichen Beurteilungen nicht entgegen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Die Beklagte muss den Kläger aber erneut dienstlich beurteilen, weil das Gesamturteil nicht ausreichend begründet ist.

Gewicht
einzelner
Merkmale

Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es Sache des Dienstherrn festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen zumessen will (vgl. BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 und vom 17. Januar 2014 - 1 BvR 3544/13 -). Das abschließende Gesamturteil darf sich nicht auf die Bildung des arithmetischen Mittels aus den einzelnen Leistungsmerkmalen beschränken. Vielmehr kommt im Gesamturteil die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck (BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 -). Es ist dementsprechend durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 und Beschluss vom 25. Oktober 2011 - 2 VR 4.11 -). Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - Rn. 32). Entsprechend ihrer Funktion, die Herleitung des Gesamturteils aus den gewichteten Einzelmerkmalen zu begründen, sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil um so geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vom Dienstherrn vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - Rn. 37).

Begründung
der
Gewichtung

Diesen Anforderungen entspricht die angegriffene Regelbeurteilung des Klägers nicht. Dies gilt auch dann, wenn wegen der überragenden Bedeutung der Bewertung der Leistungsmerkmale für das Gesamturteil die Begründung der Gesamtnote der Leistungsbewertung („7“) als Begründung des Gesamturteils gewertet wird.

Gewichtung
einzelner
Merkmale

Die insgesamt 21 Leistungsmerkmale hat der Beurteiler nicht einheitlich bewertet. Vielmehr hat er die Noten „7“ (dreizehn Mal), „8“ (sechs Mal) und „9“ (zwei Mal) vergeben. Die Spitzennote „9“ („übertrifft die Anforderungen durch stets herausragende Leistungen“) ist dabei auch für das Leistungsmerkmal „Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse“ ausgeworfen worden. Dem auf die individuellen Leistungen des Klägers bezogenen Text auf Seite 4 der

dienstlichen Beurteilung ist aber nicht zu entnehmen, auf welche Weise der Beurteiler ausgehend von diesem Spektrum der Bewertung der 21 Leistungsmerkmale und ihrer Gewichtung zur Gesamtnote „7“ („übertrifft die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen“) - und damit der niedrigsten der bei den Leistungsmerkmalen vergebenden Einzelnote - gelangt ist. Eine Bewertung der Bedeutung der einzelnen Leistungsmerkmale für die Gesamtnote ist der textlichen Begründung nicht zu entnehmen. Vielmehr beschränken sich die Darlegungen auf die Beschreibung des Arbeitsbereichs des Klägers und die Würdigung seiner dienstlichen Leistungen.

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2015, - 2 C 27/14 -**

in: IöD 2016, 50 = ZBR 2016, 134 = DVBl 2016, 379 = BVerwGE 153, 48

LS: 1. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungskriterien hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Er muss aber auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren.

2. Im Unterschied zu den Einzelbewertungen bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. Einer Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen.

Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil um so geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt.

Begründungserfordernis

Dienstliche Beurteilungen sind zwar nicht am Maßstab des § 39 VwVfG zu messen, denn sie sind mangels Regelungswirkung keine Verwaltungsakte. Ein Begründungserfordernis folgt aber aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) und aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung.

Noten durch Zahlen

Der Dienstherr kann entsprechend seinen Vorstellungen über die Erfordernisse der ihm unterstellten Verwaltungen unterschiedliche Beurteilungssysteme einführen, einschließlich der Aufstellung einer Notenskala und der Festlegung, welcher Begriffsinhalt mit den einzelnen Notenbezeichnungen auszudrücken ist. Das schließt die Möglichkeit ein, die Noten allein durch eine Zahl auszudrücken.

Begründung Gesamturteil

Maßgebend ist, dass nach dem Zusammenhang des Beurteilungssystems die Notenbezeichnung die Einschätzung der Leistungen des beurteilten Beamten durch den Dienstherrn im Verhältnis zu vergleichbaren anderen Beamten erkennen lässt und dass dieses Beurteilungssystem auf alle Beamten gleichmäßig angewendet wird, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können.

3. Die Beklagte muss den Kläger aber dennoch neu beurteilen, weil es an der erforderlichen Begründung für das Gesamturteil fehlt. Im Unterschied zu den Einzelbewertungen bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird.

Dem gesetzlichen Regelungssystem in § 21 Satz 1 und § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG liegt die Vorstellung zugrunde, dass die dienstliche Beurteilung an den Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zu orientieren ist, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen

darstellen kann. Der Dienstherr kann aber nur dann auf die dienstliche Beurteilung als maßgebliche Entscheidungsgrundlage seiner Auswahl abstellen, wenn sich hieraus verlässliche Bewertungen für die Ämtervergabe ergeben.

Gewichtung
der Einzel-
merkmale

Wie die einzelnen Auswahlkriterien zu gewichten sind, gibt Art. 33 Abs. 2 GG nicht unmittelbar vor. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es daher Sache des Dienstherrn, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen beimessen will. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen besten-auswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann.

- **ebenso zur Zulässigkeit von Beurteilungen im „Ankreuzverfahren“, wenn die Notenstufen textlich definiert sind: BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 28/14 - in: RiA 2016, 124; BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 5/15 -**

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.09.2017, - 2 B 11352/17.OVG -; juris**

LS: 1. Das derzeit geltende Beurteilungs- und Beförderungssystem für die in der rheinland-pfälzischen Justiz sowie im Justizvollzug eingesetzten Landesbeamten, bei dem die Auswahlentscheidungen für die Vergabe von Beförderungsstellen auf der Grundlage von im sog. Ankreuzverfahren erstellten Regelbeurteilungen vorgenommen werden, steht mit verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Vorgaben in Einklang.

2. Es verstößt nicht gegen das Postulat der größtmöglichen Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen, wenn bei Regelbeurteilungen der Endpunkt des Beurteilungszeitraums auf einen bestimmten Stichtag festgelegt wird, um vergleichbare Bedingungen für eine erstmals angewandte neue Beurteilungsrichtlinie zu schaffen. Dies gilt auch dann, wenn hierdurch und durch die Anknüpfung an die jeweils vorhandene vorherige Beurteilung unterschiedliche Beurteilungszeiträume entstehen.

- **zu LS 1 ebenso:
OVG R.-P., Beschluss vom 14.09.2017 - 2 B 11207/17.OVG**

- **VG Trier, Beschluss, 13.06.2017, - 7 L 6429/17.TR -**

LS: 1. Das neue Beurteilungssystem für die Beamtinnen und Beamten in der Justiz, in welchem die Gesamtbeurteilung auf einer Gesamtwürdigung mehrerer Einzelmerkmale beruht, welche ihrerseits mittels eines Ankreuzsystems nach verschiedenen Ausprägungsgraden beurteilt werden, begegnet keinen grundsätzlichen rechtlichen Bedenken.

2. Allein der Umstand, dass es sich bei den Regelbeurteilungen um die ersten nach dem Systemwechsel erstellten Beurteilungen handelt, begründet kein besonderes Plausibilisierungserfordernis.

3. Es steht mit dem Grundsatz der Bestenauslese sowie dem Leistungsgrundsatz im Einklang, bei gleicher Gesamtnote mehrerer Bewerber die Einzelmerkmale der dienstlichen Beurteilungen dergestalt auszuwerten, dass den einzelnen Ausprägungsgraden Punkte zugeordnet werden und hieraus eine Summe gebildet wird, welche letztlich für die Auswahl ausschlaggebend ist.

- **VG Koblenz, Beschluss, 15.02.2017, - 2 L 1519/16.KO**

LS: 4. Regelmäßig bedarf das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung, im Unterschied zu den Einzelbewertungen, einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. Einer solchen Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Dann muss erläutert werden, wie sich die Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde. Insoweit ist eine dienstliche Beurteilung regelmäßig fehlerhaft, wenn es an einer Gegenüberstellung der Bewertungsskalen und eine nachvollziehbare Ableitung des jeweiligen Gesamturteils aus den Einzelmerkmalen fehlt.

Eine Gegenüberstellung der Bewertungsskalen und eine nachvollziehbare Ableitung des jeweiligen Gesamturteils aus den Einzelmerkmalen fehlen bei allen hier zu betrachtenden Beurteilungen. Der in allen Beurteilungen zu findende Satz, das Gesamtergebnis sei nach Würdigung aller Erkenntnisse festgesetzt worden, genügt diesen Anforderungen nicht. Er lässt nicht erkennen, wie die Beurteiler das Verhältnis der Skalen zueinander sahen und weshalb sie bei der Antragstellerin die Note „Hervorragend“ beim Gesamturteil nicht und bei den Beigeladenen diese Note mit verschiedenen Ausprägungsgraden vergaben. Der zitierte Satz allein stellt eine Floskel dar, die dem Betroffenen keine Anhaltspunkte dafür liefert, weshalb er trotz Bestnoten bei den Einzelmerkmalen die jeweilige Gesamtnote (samt Ausprägung) erhalten hat.

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16.KO -**

Die dienstliche Beurteilung über die Klägerin beachtet allgemeingültige Wertmaßstäbe.

Ankreuzverfahren bei Ausprägungsgraden

Das gilt zunächst hinsichtlich der Ausprägungsgrade der Befähigungsmerkmale. Diese sind auch in Bezug auf die Ausprägungen II, IV und VI hinreichend deutlich definiert. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann der Dienstherr in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale - hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Wann Beurteilungsrichtlinien - insbesondere hinsichtlich der Anzahl der Bewertungsmerkmale - hinreichend differenziert sind, kann nicht generell festgelegt werden, sondern beurteilt sich nach der jeweiligen Ausgestaltung der Beurteilungsrichtlinien im konkreten Fall. Der Dienstherr muss aber auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 13/14 -).

Definition der Ausprägungsgrade

Das von dem Beklagten gewählte Ankreuzverfahren ist gerichtlich nicht zu beanstanden. In dem verwendeten Beurteilungsformular sind die Befähigungsmerkmale beschrieben. Die Ausprägungsgrade der Stufen I, III, V und VII sind mit „besonders stark ausgeprägt“, „stark ausgeprägt“, „normal ausgeprägt“ und „schwach ausgeprägt“ definiert. Einer besonderen Beschreibung der Ausprägungsgrade II, IV und VI bedurfte es danach nicht mehr. Sie stellen abgrenzbare Zwischenstufen dar, bei deren Vergabe die Beurteiler hinreichende Orientierung haben.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 29.11.2010, - 4 S 2416/10 -**

in: NVwZ-RR 2011, 169 (LS) = DöV 2011, 243 (LS)

LS: Eine Auswahlentscheidung kann nicht fehlerfrei auf eine dienstliche Beurteilung gestützt werden, in der die Leistungen des Beamten ohne jegliche Begründung nur durch eine Punktzahl - als Grundlage für das ebenfalls nur durch eine Punktzahl ausgedrückte Gesamturteil - bewertet werden. Eine derartige Beurteilung verstößt gegen die Recht des Beamten (Bewerbers) aus Art. 19 Abs. 4 GG und Art. 33 Abs. 2 GG.

Das richtlinienkonforme Unterlassen einer jeglichen Begründung der (allein) durch Punkte ausgedrückten Bewertung der Leistungsmerkmale Arbeitsmenge, Arbeitsweise und Arbeitsgüte selbst in der Beurteilung des Antragstellers - wie in derjenigen der Beigeladenen - erweist sich jedoch als rechtswidrig. Zwar ist es - mangels anderweitiger Regelung in Gesetz oder Rechtsverordnung - grundsätzlich zulässig, die Noten, auch die Gesamtnote, allein durch eine Zahl (Punkte) auszudrücken (vgl. BVerwG, Beschluss vom 31.01.1994 - 2 B 5.94).

Gerichtliche
Nachprüfbar-
keit setzt
Begründung
von Punkt-
zahlen voraus

Doch erfordert es der Anspruch sowohl aus Art. 33 Abs. 2 GG als auch - bezogen auf das gerichtliche Verfahren - aus Art. 19 Abs. 4 GG, dass schon die dienstliche Beurteilung selbst in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - 2 C 8.78 -, BVerwGE 60, 245 und Urteil vom 11.12.2008 - 2 A 7.07). Dem genügt eine dienstliche Beurteilung jedenfalls dann nicht, wenn für deren Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale durch Vergabe einer bestimmten - der (hier in Nr. 5.5 BRL) gewählten Beurteilungsstufe zugeordneten - Punktzahl jegliche Begründung fehlt. Denn ohne eine Begründung ist der Antragsteller nicht - wie erforderlich - in der Lage, seine dienstliche Beurteilung vom 02.03.2009 etwa hinsichtlich der für das Leistungsmerkmal Arbeitsmenge vergebenen Note von 5 Punkten in Abgrenzung zur nächsthöheren Beurteilungsstufe nachzuvollziehen.

- **ebenso gegen bloße Punktzahl: VG Karlsruhe, Beschluss vom 14.01.2014 - 2 K 3565/13; VG Frankfurt vom 17.12.2012 - 9 K 2941/12.F -.**

- **OVG Hamburg, Beschluss, 29.07.2013, - Bs 145/13 -**

in: IöD 2014, 7 = ZBR 2013, 388

LS: Eine Leistungsbewertung mit einer Punkteskala ist möglich.

Die Beurteilungen sind nicht - wie der Ast. meint - für den Leistungsvergleich der Bewerber untauglich, weil die Leistungsmerkmale gemäß § 11 der Beurteilungsrichtlinie lediglich mit Punkten zu bewerten waren und eine Begründung danach nur erforderlich ist, sofern die Punktzahl für die Beurteilung des Leistungsbereichs im Bereich „sehr gut“ oder „mangelhaft“ liegt. Es ist rechtlich nicht ausgeschlossen, in einer Beurteilung die Leistungsmerkmale nach Punkten zu bewerten (vgl. BVerwG, B. v. 31.01.1994, 2 B 5/94; Urt. v. 30.04.1981, DVBl. 1981, 1062; aber VGH Mannheim, Urt. v. 31.07.2012, 4 S 575/12).

Der Dienstherr hat bei der Ausgestaltung seiner Beurteilungsrichtlinien einen großen Gestaltungsspielraum. Allerdings muss die dienstliche Beurteilung in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst sein (BVerwG, Urt. v. 26.06.1980, 2 C 8/78). Die Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale muss jedoch nicht in der Beurteilung begründet werden (a.A. VGH Mannheim, a.a.O.). Es genügt, dass der Dienstherr dem beurteilten Beamten im Rahmen der Eröffnung der Beurteilung oder anderweit, etwa auf dessen Antrag hin, seine Bewertung erläutert und dem Beamten so die Möglichkeit gibt, die Beurteilung zu hinterfragen und ggf. fundiert gerichtlich anzugreifen (vgl. im Einzelnen: BVerwG, Urt. 26.06.1980, a.a.O.).

- **OVG NRW, Beschluss, 28.08.2017, - 1 B 261/17 -**

in: IöD 2017, 233

LS: Nach der Rechtsprechung des BVerwG sind besondere Anforderungen an die Begründung dienstlicher Beurteilungen zu stellen. Aufgrund der Besonderheiten des Beurteilungssystems der Deutschen Telekom AG und bei höherwertiger Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten gelten diese dort im besonderen Maße. Bloße Leerformeln ersetzen keine nachvollziehbare individuelle Begründung.

- **OVG NRW, Beschluss, 27.10.2014, - 6 A 2721/13 -**

in: IöD 2015, 11 (LS)

LS: 2. Es unterliegt grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er das ihm aufgegebenen aussagekräftige, auch für Dritte verständliche Urteil über Eignung und Leistung eines Beamten gestalten und begründen will. Insbesondere genügt auch die Verwendung von Punktwerten der Vorgabe, wonach die dienstliche Beurteilung in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst sein muss.

3. Das entbindet den Beurteiler allerdings nicht davon, seine Beurteilung ggf. im weiteren (Gerichts-) Verfahren auf substantiierte Einwände des Betroffenen hin entsprechend zu plausibilisieren.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.09.2013, - 1 M 89/13 -**

in: ZBR 2014, 61 = DöD 2014 = DöV 2014, 44 (LS)

LS: 2. Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 19 Abs. 4 GG gebieten nicht, dass dienstliche Beurteilungen von Beamten einer verbalen Begründung bedürfen (entgegen VGH Mannheim, zuletzt: Urteil vom 25. September 2012 - 4 S 660/11 -).

3. Die verschiedene Art und Weise, in der dienstliche Beurteilungen inhaltlich gestaltet und abgefasst werden können, wirkt sich aber auf ihre gerichtliche Überprüfung insofern aus, als vom Dienstherrn die ihm obliegende Darlegung, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist, in einer der jeweiligen konkreten dienstlichen Beurteilung angepassten, mithin ebenfalls verschiedenartigen Weise zu fordern ist.

Beurteilen
durch
Zahlenwerte

Der Dienstherr kann entsprechend seinen Vorstellungen über die Erfordernisse seiner Verwaltungen unterschiedliche Beurteilungssysteme einführen, einschließlich der Aufstellung einer Notenskala und der Festlegung, welcher Begriffsinhalt mit den einzelnen Notenbezeichnungen auszudrücken ist (siehe: BVerwG, Beschluss vom 31. Januar 1994 - 2 B 5.94 -). Das schließt in Ermangelung anderweitiger gesetzlicher Vorschriften die Möglichkeit ein, die Einzelnoten wie auch die Gesamtnote allein durch eine Zahl auszudrücken. Die Möglichkeit, ein besseres als das der reinen Addition von Zahlen entsprechende Gesamtbild zum Ausdruck zu bringen, hängt nicht von der verbalen oder nur zahlenmäßigen Bezeichnung der Noten ab.

Vergleich-
barkeit der
Beamten

Maßgebend ist, dass nach dem Zusammenhang des Beurteilungssystems die Notenbezeichnung die Einschätzung der Leistungen des beurteilten Beamten durch den Dienstherrn im Verhältnis zu vergleichbaren anderen Beamten erkennen lässt und dass dieses Beurteilungssystem auf alle Beamten gleichmäßig angewendet wird, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können.

- ebenso gegen Pflicht zur verbalen Begründung von Beurteilungen: OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 14.01.2014 - 1 L 134/13 - in: NVwZ 2014, 482 (LS) = DöV 2014, 351 (LS)

- **VG Frankfurt, Urteil, 17.12.2012, - 9 K 2941/12.F -**

in: IöD 2013, 66

LS: 4. Es genügt für die in § 49 Abs. 1 BLV verlangte nachvollziehbare Beurteilung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen nicht, lediglich Punkt- oder Buchstabenbewertungen für die im Beurteilungsvordruck vorgegebenen Einzelmerkmale anzukreuzen.

⇒ Keine SGL-Eignung (Vorgesetzteneignung) mangels Mobilität

- **VG Koblenz, Urteil, 27.01.2009, - 6 K 813/08.KO -**

In nachvollziehbarer Weise hat der Beurteiler darüber hinaus die Gesamtbewertung mit „drei Punkten“ vorgenommen.

Mangel an
Mobilität

Angesichts der Tatsache, dass sich der Kläger nicht, wie ihm mehrfach empfohlen wurde, auf einen seinem nunmehrigen Dienstposten vergleichbaren Dienstposten bei einem anderen Finanzamt beworben hat, ist es nachvollziehbar, ihm eine umfassende Bewährung und damit eine Gesamtbewertung mit „vier Punkten“ abzusprechen. Wenn ein Beamter trotz entsprechender Hinweise seines Dienstherrn, dass er sich beruflich verändern möge, eine entsprechende Bereitschaft vermissen lässt, entwickelt er jedenfalls in dieser Hinsicht keine Initiative. Hiervon ausgehend ist es auch nachvollziehbar, dass ihm die Verwendungseignung als Sachgebietsleiter nicht mehr erteilt werden konnte. Der Beurteiler hat hierzu im Gesamturteil schlüssig ausgeführt, potentielle Führungskräfte müssten über ausgeprägte Sach- und Management-, sowie Sozialkompetenzen verfügen. Diese zu erproben erfordere die uneingeschränkte Bereitschaft, Führungsqualitäten in verändertem Führungsumfeld nachzuweisen. Gewisse „Unbequemlichkeiten“ durch einen Wechsel des Dienstpostens sind dem Kläger durchaus zumutbar.

⇒ **Besondere Begründung von Höchstnoten**

- **OVG R.-P., Urteil, 28.11.2017, - 2 A 10761/17.OVG -**

Die in Richtlinien festgelegte Verpflichtung, die Vergabe von Höchstnoten gesondert zu begründen, kann die Häufung von Spitzenbewertungen oder die Vergabe nicht hinreichend differenzierter Noten verhindern helfen.

⇒ **Beschränkung der Spitzennote auf Bewerber für höhere Funktionsstellen**

- **VG Wiesbaden, Urteil, 28.09.2011, - 3 K 120/09 -**

in: NVwZ-RR 2012, 521

LS: Es ist mit dem Leistungsgrundsatz nicht zu vereinbaren, die Vergabe der Spitzennote auf Beurteilungen anlässlich von Bewerbungen um Funktionsstellen vornehmlich höherer oder herausragender Art zu beschränken.

Auszugehen ist für die Beurteilung von Befähigung, Leistung und Eignung im Hinblick auf das ausgeübte Amt von dem dem Richter übertragenen Amt im statusrechtlichen Sinne.

Die vorgenommene Exemplifizierung des Ausnahmefalls ist nicht rechtmäßig. Durch eine grundsätzliche Beschränkung der Spitzennote, die auf das Amt abstellt, für das der Richter seine Bewerbung eingereicht hat, die den Beurteilungsanlass bildet, wird der nach Art. 33 II GG anzulegende Beurteilungsmaßstab der Anforderungen des innegehabten statusrechtlichen Amtes nicht im Sinne einer Eindämmung einer inflationären Anzahl von Spitzenprädikaten verdeutlicht, sondern im Gegenteil verfehlt.

Es liegt auf der Hand und bedarf keiner weiteren Darlegungen, dass die Befähigung, Leistung und Eignung eines Richters sich anhand des Anforderungsprofils für das übertragene und ausgeübte statusrechtliche Amt bestimmt und unabhängig davon ist, ob es sich bei dem angestrebten Amt um eine Funktionsstelle und - bejahendenfalls - um eine höhere oder herausragende Funktionsstelle handelt. Auch ein Richter im Eingangsamt muss bei entsprechender Qualifikation die Möglichkeit haben, die Spitzennote zu erreichen, unabhängig davon, ob er sich um eine Funktionsstelle bewirbt oder nicht.

⇒ Beschränkung der Spitzennote auf „Engagement über den Arbeitsplatz hinaus“

- **VG Trier, Urteil, 24.06.2006, - 1 K 945/05.TR -**

Verwaltungs-
praxis

Es stellt zunächst keinen Verstoß gegen Ziff. 6.1 der Verwaltungsvorschrift „Dienstliche Beurteilung“ des Ministeriums der Justiz vom 25. Juni 1990 (im Folgenden: VV) dar, dass - wie im Widerspruchsbescheid dargelegt wird - nach der allgemeinen Verwaltungspraxis im Bereich des Oberlandesgerichts Koblenz die Gesamtbeurteilung „übertrifft erheblich die Anforderungen“ grundsätzlich nicht nur gute Leistungen am Arbeitsplatz voraussetzt, sondern darüber hinaus auch ein besonderes Engagement und Interesse für die Belange der gesamten Behörde und dass ein so beurteilter Beamter aus der Gruppe der im oberen Bereich gut beurteilten Mitarbeiter nochmals nach oben durch besondere, über den eigentlichen Arbeitsplatz hinausgehende Leistungen herausragen soll.

Engagement
nicht
zwingend

Es kann hier auch dahingestellt bleiben, ob es in Ausübung des einem Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraums sachgerecht wäre, die Gesamtbeurteilung „übertrifft erheblich die Anforderungen“ zwingend von einem solchen Engagement über den eigentlichen Arbeitsplatz hinaus abhängig zu machen, oder ob diese Gesamtbeurteilung auch einem solchen Beamten zuzuerkennen ist, der zwar keine besonderen Aktivitäten über seinen Arbeitsplatz hinaus an den Tag legt, aber an seinem Arbeitsplatz Leistungen erbringt, die ihn aus der Gruppe der anderen Beamten, die die Anforderungen übertreffen, heraushebt. Die Beurteilerin hat nämlich in der mündlichen Verhandlung plausibel dargelegt, dass dies bei der Klägerin in dem maßgeblichen Beurteilungszeitraum nicht der Fall war.

⇒ Beurteilung von „Führungsleistung“ und „Führungsergebnis“

- **OVG R.-P., Urteil, 10.03.2006, - 10 A 11675/05.OVG -**

Die Berufung des Beamten ist zulässig und begründet.

Der Umstand, dass die Zweitbeurteilerin sämtliche Noten um eine Stufe herabgesetzt hat, legt vielmehr die Vermutung nahe, sie habe sich vom Ergebnis leiten lassen und das Gesamtergebnis des Erstbeurteilers korrigieren wollen.

Hinweis:

Der beklagte Dienstherr hatte u.a. als Begründung für die Herabsetzung der vorgesehenen Beurteilung zwei Gründe angegeben. Zitat: „Zum einen den, dass die Spitzennote generell nur Beamten mit Führungsaufgaben erteilt werde.“

Damit hatte der Beklagte unzulässigerweise Beamte ohne Führungsaufgabe generell von der Spitzennote ausgeschlossen.

- **OVG NRW, Urteil, 18.08.2008, - 6 A 395/06 -**
in: IöD 2009, 98 = DVBI 2009, 61 = ZBR 2009, 133 = DöV 2009, 211 (LS) = RiA 2009, 84 (LS)
LS: 2. Ist das Kriterium „Mitarbeiterführung“ nicht Gegenstand der Beurteilung, ist es systemwidrig, die Herabstufung der Beurteilung auf die fehlende Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum zu stützen.

- **LAG Hamm, Urteil, 27.04.2000, - 4 Sa 1018/99 -**
in: NZA 2002, 624
LS: 1. Unter Führungsleistung als Grundelement des qualifizierten Zeugnisses wird die Qualität der Mitarbeiterführung eines Vorgesetzten verstanden. Je nach Führungsebene ist eine Reihe von Merkmalen wichtig. Sehr wichtig bei der Beurteilung des Führungsergebnisses ist, dass sowohl zur Auswirkung der Führung auf die Motivation der Mitarbeiter (Betriebsklima) als auch zur Auswirkung auf die Mitarbeiterleistung (Abteilungsergebnis) Stellung genommen wird. Die Senkung der Fluktuationsrate oder Abwesenheitsquote lässt auf ein gutes Betriebsklima schließen. Stets zu beurteilen ist die Durchsetzungskraft der Führungskraft, denn fehlendes Durchsetzungsvermögen ist ein Zeichen von Führungsschwäche.

- **AG Hamm, Urteil, 27.04.2000, - 4 Sa 1018/99 -**
in: BB 2001, 629 = NZA 2002, 624
LS: 1. Unter Führungsleistung als Grundelement des qualifizierten Zeugnisses wird die Qualität der Mitarbeiterführung eines Vorgesetzten verstanden. Je nach Führungsebene ist eine Reihe von Merkmalen wichtig. Sehr wichtig bei der Beurteilung des Führungsergebnisses ist, dass sowohl zur Auswirkung der Führung auf die Motivation der Mitarbeiter (Betriebsklima) als auch zur Auswirkung auf die Mitarbeiterleistung (Abteilungsergebnis) Stellung genommen wird. Die Senkung der Fluktuationsrate oder Abwesenheitsquote lässt auf ein gutes Betriebsklima schließen. Stets zu beurteilen ist die Durchsetzungskraft der Führungskraft, denn fehlendes Durchsetzungsvermögen ist ein Zeichen von Führungsschwäche.

Im Allgemeinen gehört bei Vorgesetzten eine Bewertung ihrer Führungsleistung in das Zeugnis. Unter Führungsleistung als Grundelement des qualifizierten Zeugnisses wird die Qualität der Mitarbeiterführung eines Vorgesetzten verstanden. Im Arbeitszeugnis eines Vorgesetzten ist also nicht nur seine persönliche fachliche Leistung, sondern auch das Ergebnis seiner Mitarbeiterführung zu beurteilen. Diese Beurteilung ist zwar Bestandteil seiner Leistungsbeurteilung, doch genügt ihre knappe Erwähnung im Rahmen einer zusammenfassenden Leistungsbewertung nicht. Je nach Führungsebene ist eine Reihe von Merkmalen wichtig.

Sehr wichtig bei der Beurteilung des Führungsergebnisses ist, dass sowohl zur Auswirkung der Führung auf die Motivation der Mitarbeiter (Betriebsklima) als auch zur Auswirkung auf die Mitarbeiterleistung (Abteilungsergebnis) Stellung genommen wird. Fehlt im Arbeitszeugnis eine der genannten Komponenten, so ist im Vorstellungsgespräch eine Nachfrage ratsam. Im Interesse der Führungskraft ist im Zeugnis eine kombinierte Aussage zu den voneinander abhängigen Führungszielen Mitarbeiterleistung und Mitarbeiterzufriedenheit anzustreben. Neben der praktischen Anwendung von Führungsrichtlinien des Unternehmens sind von Bedeutung:

der individuelle Führungsstil,
die Führung durch Zielvorgaben,
Art und Weise der Mitarbeiterinformation,
Arten und Mittel der Mitarbeitermotivation,
Umfang der Delegation von Aufgaben und von Verantwortung,
Erfolge bei der Mitarbeiterauswahl und -einarbeitung und
die Verbindung von Spezialisten zu einem Team.

Die Senkung der Fluktuationsrate oder Abwesenheitsquote lässt auf ein gutes Betriebsklima schließen. Stets zu beurteilen ist die Durchsetzungskraft der Führungskraft. Fehlendes ist ein Zeichen von Führungsschwäche.

Mit „Führung“ ist nicht etwa die sozialetische Führung des Arbeitnehmers zu verstehen, sondern dessen Sozialverhalten, seine Kooperations- und Kompromissbereitschaft, gegebenenfalls sein Führungsverhalten und -stil. Gemeint ist hier ein zusammenfassendes Urteil über die Eigenschaften und das gesamte dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers, also um das betriebliche Zusammenwirken, nämlich sein Verhalten zu Vorgesetzten, gleich geordneten Arbeitskollegen, nachgeordneten Mitarbeitern, aber auch gegenüber Kunden. Es ist wichtig, dass alle Verhaltensrichtungen beurteilt werden, da Auslassungen - bspw. Nichterwähnung einer Gruppe - Rückschlüsse auf Verhaltens-, Anpassungs-, Kontakt- oder Führungsschwierigkeiten zulassen. In der Zeugnissprache spricht man von einem „beredtem Schweigen“.

Definition
Führung

⇒ Arbeitsgebiet Bewertung / Spitzenbeurteilung

- **OVG NRW, Urteil, 18.08.2008, - 6 A 395/06 -**

in: IöD 2009, 98

LS: Es ist maßstabswidrig, wenn der Beurteiler die Herabstufung einer Beurteilung darauf stützt, dass die Anforderungen der im Bezirksdienst der Polizei zu bewältigenden Regelaufgaben eine überdurchschnittliche Beurteilung regelmäßig nicht zulassen.

Spitzennoten
für bestimmte
Dienstposten

Dabei ist aber eine konkrete Bewertung geboten und ein pauschales Vorgehen zu vermeiden. So ist es nicht mehr sachgerecht, wenn ein bestimmter Kreis von Dienstposten, obwohl er besoldungsrechtlich ebenso bewertet ist wie die anderen Dienstposten der Vergleichsgruppe, von vornherein als von der Vergabe der Spitzennoten ausgeschlossen angesehen wird.

- **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 1204/95.TR -**

Arbeitsgebiet
Bewertung

... Im Übrigen hat sich der Beklagte insoweit zu Recht darauf berufen, dass der Schwierigkeitsgrad des Dienstpostens und die auf diesem Dienstposten erbrachten Leistungen nach der Beförderung des Klägers nunmehr an den Anforderungen eines Amtes der Besoldungsgruppe A 10 zu messen sind. Dabei ist die Feststellung, dass es sich bei dem Arbeitsgebiet „Bewertung“ für einen Beamten der Besoldungsgruppe A 10 um ein eher einfaches Tätigkeitsfeld handelt, nicht zu beanstanden. In diesem Zusammenhang kann dem Kläger auch der Hinweis darauf, dass er früher im Bereich „Veranlagung“ tätig gewesen ist, nicht behilflich sein. Gegenstand einer dienstlichen Beurteilung können stets nur die in dem fraglichen Zeitraum wahrgenommene Tätigkeit und die dabei erbrachten Leistungen sein. Auch die von dem Beklagten angestellte Erwägung, dass ein Beamter, der auf einem einfacheren Dienstposten eingesetzt ist und der zur weiteren Verwendung als Sachbearbeiter eines einfachen Arbeitsgebietes vorgeschlagen wird, keine Spitzenbeurteilung erhalten kann, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Es ist leicht nachvollziehbar, dass nur solche Beamte hervorgehoben beurteilt werden können, die auch zur Bewältigung schwieriger Arbeitsgebiete geeignet scheinen. ...

Spitzen-
beurteilung

⇒ **Arbeitsgebiet Arbeitnehmerstelle**

- **VG Trier, Urteil, 12.05.1997, - 1 K 24/96.TR -**

Arbeitneh-
merstelle

... In der letztlich abgegebenen dienstlichen Beurteilung vom 20.09.1993 ergibt sich aus der Auflistung der Verwendung innerhalb der Steuerverwaltung, dass der Kläger ... ab 01.10.1990 auf einer Arbeitnehmerstelle mit § 10 e-Fällen eingesetzt war. Dem Beurteiler war daher bewusst, dass der Kläger mit der Erledigung derart gelagerter Fälle befasst war. Es versteht sich daher von selbst, dass dem Vorsteher des Finanzamts ... die rechtliche Qualität des Dienstpostens bekannt war. Aus einer Vielzahl von weiteren Fällen ist der Kammer bekannt, dass die im Verlaufe des Verfahrens vom Beklagten getroffene Einschätzung, dass es sich bei einem derartigen Dienstposten im Vergleich zu anderen Dienstposten um einen eher einfacheren Dienstposten handelt, zutreffend ist. ...

⇒ Betriebsprüfung: Mehrergebnisse und Punktzahlen/ Vergleich mit Innendienst

- **VG NRW, Urteil, 22.06.1998, - 6 A 6370/96 -**

in: RiA 2000, 94

Mehr-
ergebnis
Betriebs-
prüfung

... Der Vorwurf der Klägerin, die von ihr erbrachten Leistungen seien im Hinblick auf Fallzahlen und Mehrergebnisse im Vergleich mit anderen Betriebsprüfern nicht angemessen bewertet worden, ist durch den berechtigten Hinweis des Beklagten entkräftet, die von einem Betriebsprüfer erbrachte Leistung lasse sich nicht schematisch im Vergleich der Fallzahlen und Mehrergebnisse beurteilen. Dies erscheint dem Senat ohne weiteres einleuchtend, weil Fälle unterschiedlich schwierig sein können und sich die Qualität der von einem Betriebsprüfer erbrachten Leistung nur bedingt in Mehrergebnissen niederschlägt. Insoweit kommt es entscheidend darauf an, dass der für die Beurteilung verantwortliche Dienstvorgesetzte die ihm vermittelten Eindrücke zum Leistungsbild angemessen gewichtet. In diesem Zusammenhang kann eine die Finanzämter vergleichende Statistik, auf die die Klägerin in der mündlichen Verhandlung hingewiesen hat, nur ein Anhalt sein.

Innendienst

Die Klägerin kann den Senat nicht davon überzeugen, dass der Dienstvorgesetzte im Vergleich der Betriebsprüfung mit anderen Aufgabenbereichen von einem falschen Sachverhalt ausgegangen wäre oder allgemeingültige Wertmaßstäbe verletzt hätte. Hier ist zunächst darauf hinzuweisen, dass es nicht darauf ankommt, wie die Klägerin die Anforderungen ihres Dienstpostens und die von ihr erbrachten Leistungen einschätzt. Der Beklagte weist für den Senat nachvollziehbar darauf hin, dass die Bediensteten im Innendienst den besonderen Anforderungen einer Massenarbeit ausgesetzt seien sowie eine Koordinations- und Vorgesetztenverantwortung trügen.

Der Senat sieht keinen unlösbaren Gegensatz zwischen dem im Fall der Klägerin vergebenen Gesamturteil und den Einzelbewertungen. Dass sich bei den Einzelbewertungen keine eindeutig negativen Aussagen finden, führt nicht dazu, dass ein besseres Gesamturteil als „bewährt“ hätte vergeben werden müssen. Der Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass mit den gewählten Einzelbewertungen der obere Bereich der Notenstufe habe zum Ausdruck gebracht werden sollen. Nachvollziehbar ist auch, dass es sich zwar um grundsätzlich positive Aussagen handelt, aber dennoch Steigerungsmöglichkeiten bestehen, von denen Gebrauch gemacht wird, wenn ein besseres Gesamturteil zu vergeben ist.

Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Bewertung der Arbeitsmenge, die - wie dargelegt wurde - für sich gesehen nicht zwingend zu einer bestimmten Notenstufe führt. ...

⇒ Leistungsmerkmal „Arbeitsmenge“

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 04.06.2009, - 4 S 213/09 -**

in: NVwZ-RR 2009, 967

LS: Die Bewertung des Leistungsmerkmals „Arbeitsmenge“ in einer dienstlichen Beurteilung darf nicht ausschließlich auf der Anwendung eines Pensenschlüssels (hier: Bad Nauheimer Pensenschlüssel für Gerichtsvollzieher) beruhen, sondern muss im Rahmen einer wertenden Betrachtung auch unterschiedlichen Arbeitssituationen der Beurteilten Rechnung tragen.

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 22.07.1996, - 4 S 2464/94 -**

in: ZBR 97, 29

Arbeits-
menge

LS: Bei der Bewertung des Leistungsmerkmals „Arbeitsmenge“ ... ist die Quantität der Arbeitsleistung stets auch ins Verhältnis zu setzen mit der Art der zu erbringenden Arbeit, der Schwierigkeit der Fälle u.ä.; damit liegt der Beurteilung des Leistungsmerkmals „Arbeitsmenge“ auch und wesentlich ein wertendes Element zugrunde, das einer gerichtlichen Prüfung nur in eingeschränktem Umfang zugänglich ist.

⇒ Leistungen zum Ende des Beurteilungszeitraums

- **OVG R.-P., Beschluss, 26.06.2012, - 2 B 10469/12.OVG -**

Leistungen
zum Ende des
Beurteilungs-
zeitraumes

Zwar ist es bei der Eignungsbewertung eines Probebeamten grundsätzlich zulässig, den zum Ende der Probezeit festgestellten Leistungen ein stärkeres Gewicht als den zu Beginn gezeigten zu geben. Die für die Feststellung einer endgültigen Nichtbewährung erforderliche Prognose darf sich dagegen nicht allein - wie hier - auf einen Zeitraum von wenigen Monaten beschränken, sondern muss die gesamte laufbahnrechtliche Probezeit in den Blick nehmen.

- **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 6 A 10593/08.OVG -**

in: IöD 2009, 122 = DöV 2009, 211 (LS)

Die Beurteilung ist rechtmäßig.

Leistungen
zum Ende des
Beurteilungs-
zeitraumes

Dem stehen zunächst die zu Beginn dieses Zeitraumes nach der Vorbeurteilung bereits als überdurchschnittlich bewerteten Leistungen nicht entgegen. Die Beurteiler sind berechtigt, den gegen Ende eines Beurteilungszeitraumes gezeigten Leistungen des zu Beurteilenden ein deutlich höheres Gewicht beizumessen.

Entgegen der Auffassung des Klägers waren die Beurteiler nicht gehindert, ... dem Leistungsabfall des Klägers im letzten Drittel des Beurteilungszeitraums ausschlaggebende Bedeutung beizumessen.

- **ebenso zur Möglichkeit der höheren Gewichtung von Leistungen zum Ende des Beurteilungszeitraums: OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2008 - 2 A 11028/08.OVG -**

⇒ **Keine Beteiligung des Personalrats im Beurteilungsverfahren**

- **VG Trier, Urteil, 11.08.2005, - 1 K 159/06.TR -**

Schließlich hat der Beurteiler in der mündlichen Verhandlung selbst angegeben, die Beurteilung nach Sichtung der Erkenntnisquellen mit dem örtlichen Personalrat erörtert und danach abgeändert zu haben. Das Landespersonalvertretungsgesetz sieht aber die Beteiligung des Personalrates im Beurteilungsverfahren - im Gegensatz zu Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren - gerade nicht vor. Dies würde auch der unabhängigen Stellung des Beurteilers widersprechen. Dieser hat seine Beurteilung aufgrund seiner eigenen Eindrücke und Erkenntnisse zu verfassen und ein eigenes Werturteil abzugeben. Da nicht auszuschließen ist, dass sich die Beteiligung des Personalrates auf den Inhalt der Beurteilung ausgewirkt hat, leidet die Beurteilung auch unter diesem Aspekt an einem Rechtsfehler.

Leistungen
zum Ende des
Beurteilungs-
zeitraums

Zwar ist es bei der Eignungsbewertung eines Probebeamten grundsätzlich zulässig, den zum Ende der Probezeit festgestellten Leistungen ein stärkeres Gewicht als den zu Beginn gezeigten zu geben. Die für die Feststellung einer endgültigen Nichtbewährung erforderliche Prognose darf sich dagegen nicht allein - wie hier - auf einen Zeitraum von wenigen Monaten beschränken, sondern muss die gesamte laufbahnrechtliche Probezeit in den Blick nehmen.

- **OVG NRW, Urteil, 11.06.2003, - 1 A 482/01 -**

in: DöD 2003, 269

LS: Die Richtwertempfehlungen waren rechtmäßig.

Quoten nicht
mitbestim-
mungs-
pflichtig

Durch Richtwerte, deren Bestimmungen von dem BVerwG nicht als - personalvertretungsrechtlich - mitwirkungsbedürftiger Erlass von (weiteren) Beurteilungsrichtlinien bewertet wird, verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr darüber hinaus den Aussagegehalt, den er den einzelnen Noten des Gesamturteils beilegen will.

⇒ **Zusage einer bestimmten Note vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens nicht verbindlich**

- **BVerwG, Urteil, 16.05.1991, - 2 A 5.89 -**

in: ZfPR 92, 83

LS: Zusage einer bestimmten Gesamtnote bei dienstlicher Beurteilung nicht verbindlich.

Hinweis:

Das Bundesverwaltungsgericht hat im o.g. Urteil entschieden, dass eine vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens durch den Erstbeurteiler gegebene Zusage einer bestimmten Note rechtlich unbeachtlich, d.h. nicht verbindlich, ist.

Auf das Beurteilungsverfahren in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz übertragen, hat diese Rechtsprechung folgende Bedeutung:

Das Beurteilungsverfahren ist nach ständiger Rechtsprechung des OVG Koblenz erst mit Schlusszeichnung durch die Oberfinanzdirektion gemäß Nr. 2.11 Beurteilungs-VV abgeschlossen. Die ursprüngliche, durch den unmittelbaren Vorgesetzten (Vorsteher) erstellte Beurteilung bleibt nur insoweit Bestandteil der endgültigen dienstlichen Beurteilung, als sie nicht durch die später getroffene Entscheidung des weiteren Dienstvorgesetzten (Oberfinanzpräsident) eingeschränkt oder in anderer Weise abgeändert worden ist. Die (Erst-)Beurteilung durch den Vorsteher und die Überprüfungsentscheidung durch den Oberfinanzpräsidenten ergeben zusammen die dienstliche Beurteilung im Rechtssinne (vgl. OVG Koblenz, Urteil vom 15.01.1992 - 2 A 11 889/91.OVG).

Vor dieser Schlusszeichnung durch den Oberfinanzpräsidenten gegebene „Zusagen“ einer bestimmten Gesamtbewertung etwa durch den Vorsteher, frühere Vorsteher, in früheren Beurteilungen abgegebene Absichtserklärungen oder Aussagen in Beurteilungsbeiträgen anderer Vorgesetzter oder Dienststellen sind somit rechtlich nicht verbindlich.

- **OVG R.-P., Urteil, 27.02.1997, - 2 A 10456/96.OVG -**

Prognosen
früherer
Beurteiler

...Prognosen und Äußerungen früherer Dienstvorgesetzter, die der Kläger anführt, stellen nicht nur formell keine Zusicherung dar, sondern können selbstredend die vom zuständigen Beurteiler in eigener Verantwortung vorzunehmende Würdigung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen nicht präjudizieren. ...

- **ebenso zur Unverbindlichkeit von Zusagen früherer Dienstvorgesetzter: VG Koblenz, Urteil vom 12.12.1995 - 6 K 173/95.KO -**

- **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 1204/95.TR -**

„Zusage“
einer guten
Note ist
nicht
bindend.

... Was zunächst den Vortrag des Klägers anbelangt, ihm sei im Jahre 1989 zugesagt worden, dass er bei der nächsten Beurteilung eine Spitzenbeurteilung erhalten würde, so ergibt sich schon aus der Natur der Sache, dass eine derartige Zusage rechtsverbindlich nicht getroffen werden kann, weil die Beurteilung eines Beamten sich ausschließlich an den im fraglichen Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen zu orientieren hat. Die Leistung des jeweiligen Beamten steht dabei in einem untrennbaren Zusammenhang mit den an ihn herangetragenen Anforderungen, die ihrerseits im Vergleich verschiedener Beurteilungszeiträume zueinander naturgemäß einem Wandel unterliegen müssen. Insofern sei etwa die zunehmende Bedeutung computergestützter Arbeitsweisen erwähnt.

Kann daher das von dem Vorsteher des Amtes gegebene Versprechen, so es denn überhaupt gegeben worden ist, allenfalls als eine bloße Absichtserklärung, der es an jeglichem Rechtsbindungswillen mangelte, verstanden werden, so vermag dieses bezüglich der hier angefochtenen späteren Beurteilung zweifellos keine Rechtswirkungen entfalten. Im Übrigen ist gemäß § 38 Abs. 1 VwVfG eine Zusage nur dann wirksam, wenn sie in schriftlicher Form erteilt wurde.

...

⇒ Angebot einer besseren Beurteilung bei Verzicht auf Widerspruch

- **OVG Sachsen, Urteil, 02.05.2007, - 2 B 82/07 -**

in: DöD 2007, 19

LS: Bei der Regelbeurteilung eines Beamten stellt es einen Verfahrensverstoß dar, wenn eine zweite, bessere Regelbeurteilung erstellt wird und diese dem Beamten unter der Bedingung in Aussicht gestellt wird, dass er auf sein Widerspruchsrecht verzichtet.

Demgegenüber moniert der Kläger zu Recht, dass im Rahmen des Abänderungsverfahrens eine geänderte Regelbeurteilung mit der auf 6,2 Punkte angehobenen Gesamtnote erstellt worden und anschließend aber vernichtet worden ist, nachdem der Kläger nicht wie gewünscht auf die Einlegung eines Widerspruchs vorab verzichtet hat.

Jedenfalls ist es verfahrensrechtlich unter keinem denkbaren Gesichtspunkt hinnehmbar, dass im Rahmen ein und desselben Beurteilungsverfahrens zwei nicht unerheblich voneinander abweichende Regelbeurteilungen erstellt werden und die Frage, welche der beiden letztlich Gültigkeit für sich beanspruchen kann, von dem Verhalten des Beamten zur weiteren Vorgehensweise abhängig gemacht wird.

Unzulässiges
Abhalten
von der
Rechts-
behelfs-
einlegung

Zum einen wurde damit ein Schwebezustand dergestalt herbeigeführt, dass offen gehalten wurde, welche der beiden Beurteilungen den erbrachten Leistungen des Klägers im Beurteilungszeitraum tatsächlich entspricht. Zum anderen führte diese Vorgehensweise dazu, dass der Kläger in unzulässiger Weise von der Einlegung ihm zustehender Rechtsbehelfe abgehalten werden sollte. Dieser eklatante Verfahrensverstoß, der mit dem an sich zulässigen Ausloten der Möglichkeiten, eine rechtliche Auseinandersetzung zu vermeiden, nichts gemein hat, führt bereits für sich genommen zur Rechtswidrigkeit der dem Kläger eröffneten und mit ihm besprochenen Regelbeurteilung und zur Verpflichtung des Beklagten auf Neubeurteilung des Klägers.

E. Ablauf eines Beurteilungsverfahrens

Die dienstliche Beurteilung ist in den Beamten-gesetzen und Laufbahnverordnungen nur in geringem Umfang geregelt. Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens, insbesondere der Beurteilungsformulare überlässt der Gesetzgeber den Verwaltungen.

Dies führt zu einer schier unübersehbaren Fülle von Beurteilungsrichtlinien oder -verordnungen mit ebenso vielen unterschiedlichsten Beurteilungsmerkmalen in einer Unzahl von Formularen.

Wegen dieser Unübersichtlichkeit sollen folgend Grundsätze und denkbare Abläufe aufgezeigt werden.

I. Erkenntnisquellen

- 1) Der Beurteiler muss sich über die Leistungen des zu Beurteilenden kundig machen. Erkenntnisquellen sind zunächst eigene Erkenntnisse und Wahrnehmungen. Andere Quellen können sein: Arbeitsproben, Akteninhalte, Erkenntnisse weiterer und früherer Beurteiler und Vorgesetzter.

Vor allem, wenn der Beurteiler kaum oder keine eigenen Erkenntnisse hat, muss er sich um andere Erkenntnisquellen bemühen.

- 2) Der Beurteiler kann sein Urteil auf Tatsachen und/oder Werturteile stützen. Für Tatsachen trägt er die Beweislast. Werturteile muss er nicht beweisen bzw. mit Tatsachen untermauern. Er muss sie allerdings bei Bestreiten notfalls durch weitere Wertungen oder Tatsachen plausibilisieren.

II. Vorbereitungen

Zur Vereinheitlichung des Beurteilungsmaßstabs können Vorbereitungen mit anderen Beurteilern, Sachvorgesetzten und auch mit sogenannten „Zweitbeurteilern“ durchgeführt werden.

Wichtig: der zuständige Beurteiler darf in seiner Beurteilungszuständigkeit nicht durch Weisungen beeinträchtigt werden. Das Beurteilungsrecht kann auch in der Regel nicht auf ein Gremium oder andere als dem zuständigen Beurteiler übertragen werden. Inhalt von Abstimmungsgesprächen kann im Wesentlichen nur die Vermittlung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe sein, nie jedoch eine vorherige Festlegung und Bindung des Beurteilers durch Vorgesetzte hinsichtlich Noten und Verwendungsvorschlägen.

III. Schwerbehinderte Menschen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

- 1) Ist der zu Beurteilende schwerbehindert, sind in der Regel die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen zu Art und Umfang der Behinderung und deren möglichen Einfluss auf die Leistungen des zu Beurteilenden zu befragen.
- 2) Einzelne Landesvorschriften sehen auch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in unterschiedlicher Form bei der Beurteilung von Frauen vor.
- 3) Einzelne Landesvorschriften sehen auch eine Beteiligung des Personalrats in unterschiedlicher Form vor.

IV. Zweitbeurteiler

In vielen Verwaltungen gibt es ein System des „Zweitbeurteilers“ oder „Schlusszeichners“. Diese Systematik soll vor allem in größeren Verwaltungen mit einer Vielzahl von Beurteilern auf der Ortsebene die Durchsetzung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs sichern. Zu diesem Zweck ist den „Zweitbeurteilern“ oftmals auch ein eigenständiges Abänderungsrecht für die Beurteilung des „Erstbeurteilers“ eingeräumt. Relevant ist in diesen Fällen alleine die Beurteilung in der Form der Abänderung durch den Zweitbeurteiler.

Abänderungen der Beurteilung muss der Zweitbeurteiler begründen. Abänderungsgründe sind vor allem die Unschlüssigkeit der Beurteilung des Erstbeurteilers oder die Verkennung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs.

Der Zweitbeurteiler muss den zu Beurteilenden nicht persönlich kennen. Als Grundlage für die Abänderung reichen z. B. Arbeitsproben oder Berichte anderer Vorgesetzter.

V. Besprechung und Bekanntgabe der Beurteilung, Personalakte

- 1) Die Beurteilung muss vor der Aufnahme in die Personalakte mit dem Betroffenen besprochen werden. Dazu ist es sinnvoll, sie bereits einige Tage vor dem Beurteilungsgespräch auszuhändigen.
- 2) Das Beurteilungsgespräch, teils auch Anhörung genannt, dient der Klärung von Fragen und der Erläuterung der Beurteilung.

Je nach Landesrecht kann der zu Beurteilende ein Mitglied des Personalrats und/oder die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zum Beurteilungsgespräch hinzuziehen.

- 3) Erst mit der Bekanntgabe der Beurteilung an den zu Beurteilenden ist diese wirksam und kann damit erst ab diesem Zeitpunkt z.B. Grundlage für ein Auswahlverfahren sein.

