

Jürgen Kentenich
Leitender Regierungsdirektor i.R.
Finanzamt Trier

Rückfragen und Infos bitte an:
email: jkentenich@gmx.de
Telefon: 0171/6463688

Die dienstliche Beurteilung

- Rechtsprechung -

Neu z.B.:

- BVerwG, Urteil vom 12.10.2023 zur Beschränkung des Beurteilungszeitraums nach Beförderung; hierzu auch: Göhmann Rechtsanwälte in personalbrief@goehmann.de
- OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 21.05.2024 als Abgrenzung zu BVerwG vom 12.10.2023
- BayVGH, Beschluss vom 04.04.2024 zur Begründung des auf Beurteilungsbeiträgen gestütztes Gesamturteil

Stand: 01.11.2024

Veröffentlicht unter

www.dienstliche-beurteilung-und-auswahlverfahren-recht.de

und

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

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeines

1.	Abkürzungsverzeichnis	6
2.	Rechtsgrundlagen in der Bundesverwaltung	9
3.	Rechtsgrundlagen in Rheinland-Pfalz	23
4.	Definitionen	29

B. Grundlagen

1.	Beurteilungsgrundlagen: Werturteile - Tatsachen; Beweislast	31
2.	Beurteilungsmaßstab	41
-	Anforderungen an Statusamt (Besoldungsgruppe) der gleichen Laufbahn; Bedeutung des Arbeitsgebietes / der Dienstpostenbewertung	41
-	Fazit zu Anforderungen an Statusamt (Besoldungsgruppe)	65
-	Richtsätze/Quoten	67
-	Beurteilung nach Beförderung - Absenkung der Note	85
-	Das Gesamturteil (Note) - Schlüssigkeit - Plausibilisierung - Arithmetisierungsverbot - Gewichtung der Einzelmerkmale	100
-	Beurteilen durch Punkte und Ankreuzen / Begründungspflicht für Gesamturteil	123
-	Fazit zu Begründung Gesamturteil	138
-	Einheitliche Beurteilungsmaßstäbe und Bewertungsgrundsätze	139
3.	Beurteilung Schwerbehinderter / Schwerbehindertenvertretung / Fiktive Fortschreibung der Beurteilung	146
4.	Beurteilung von Personalräten, Fiktive Fortschreibung von Beurteilungen - Personalvertretungsgesetze	154
5.	Beurteilung von Beauftragten für Frauen, Gleichstellung oder Chancengleichheit - Elternzeit - Fiktive Fortschreibung der Beurteilung	185
6.	Beurteilung Datenschutzbeauftragte, keine fiktive Fortschreibung der Beurteilung	192
7.	Der Beurteiler	195
	Persönliche Eindrücke / Erkenntnisquellen - Vier-Augen-Prinzip -	195
-	Beurteilungsbeiträge Dritter	195
-	Zuständigkeit des Beurteilers bei zeitweise abgeordneten Beamten	228
-	Wechsel des Beurteilers im Verlauf des Beurteilungsverfahrens	229
-	Befangenheit / Voreingenommenheit des Beurteilers oder eines Sachvorgesetzten	230
-	Beurteilung oder Beitragsverfasser mit gleicher oder niedrigerer Besoldungsgruppe	240
-	Änderung der Beurteilung durch Beurteiler im gerichtlichen Verfahren / im Widerspruchsverfahren / nach Bekanntgabe	250

- Zweitbeurteiler / Endbeurteiler	254
- Einflussnahme von Vorgesetzten oder Endbeurteiler auf Erstbeurteiler	273
8. Beurteilerkonferenzen/Beratungsgremien	279
9. Rankinglisten - Beurteilungspläne -	290
10. Beurteilungsrichtlinien - Beurteilungsbogen	296
- Zur Auslegung von Beurteilungsrichtlinien	296
- Beurteilungsrichtlinien und Mitbestimmung des Personalrats	298
- Änderung der Beurteilungsvorschriften im oder nach dem Beurteilungszeitraum	299
- Vereinfachte Beurteilung	300
- Einheitlicher Beurteilungsbogen auch bei unterschiedlichen Aufgabenbereichen	301
- Einverständnis mit der Anwendung von Richtlinien	302
- Abweichung von bisheriger Handhabung des Beurteilungsverfahrens	303
- Absehen von Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale	303
11. Verhältnis Leistungsbeurteilung - Eignung - Befähigung - Verwendungsbeurteilung, Verwendungsvorschlag - Gesamtbewertung, Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung	304
12. Probezeitbeurteilung - Erprobungszeit	321
13. Beurteilungszeitraum - Beurteilungsstichtag - Teilzeitbeschäftigung und Beurteilungszeitraum - Beurteilungslücke	329
14. Aktualität von Beurteilungen	340
Fazit zu Aktualität dienstlicher Beurteilungen	360
15. Verfahrensvorschriften:	362
Anhörung / Beurteilungsgespräch / Eröffnung / Zeitpunkt der Wirksamkeit / Personalentwicklungsgespräch	362

C. Rechtsschutz

1. Beurteilung kein Verwaltungsakt - Abänderungsantrag - Widerspruch - Klage - Verwirkung -	372
2. Rechtsschutzinteresse - Anfechtung von Beurteilungsbeiträgen / Benennung von Vergleichsfällen	383
3. Uneingeschränkter Prüfungsumfang im verwaltungsinternen Abänderungs- und Widerspruchsverfahren - Verböserung	390
4. Eingeschränkter Prüfungsumfang im gerichtlichen Verfahren	393
5. Rechtsweg	401
6. Fazit zu C - Schaubild Rechtsschutz	402

D.	Einzelthemen	
	⇒ Rechtsgrundlagen dienstlicher Beurteilungen - Gesetzesvorbehalt.....	406
	⇒ Sinn und Zweck der Beurteilung, Beurteilung und Motivation, Dienstzeugnis	414
	⇒ Notwendigkeit differenzierender Beurteilungen	420
	⇒ Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe	425
	⇒ Schlechtere Beurteilung/wesentliche Abweichung gegenüber Vorbeurteilung, keine Abmahnungspflicht bei schlechter Leistung, Maßstabsverschärfung.....	426
	Fazit „wesentliche“ Abweichung	439
	⇒ Keine üble Nachrede durch Beurteilung.....	440
	⇒ Kein automatisches Ansteigen in der Note trotz längerer Lebens- und Diensterfahrung	441
	⇒ Keine Notenvergabe nach „Standzeiten“ in der Besoldungsgruppe	443
	⇒ Beachtung „sozialer Gesichtspunkte“, z.B. des Alters.....	444
	⇒ Subjektives Leistungsvermögen als Maßstab	445
	⇒ Selbsteinschätzung des Beurteilten.....	445
	⇒ Beachtung künftiger Auswahlentscheidungen bei Beurteilung	448
	⇒ Außerdienstlich begangene strafbare Handlung - Getilgte Missbilligung.....	450
	⇒ Berücksichtigung von Disziplinarverfügungen	451
	⇒ Fehlzeiten wegen Erkrankung	452
	⇒ Rechtsfehlerhafte Beurteilung wegen unvollständigem Sachverhalt	456
	⇒ Unrichtige/unvollständige Aufzählung der Tätigkeiten / Verwendungen	458
	⇒ Keine SGL-Eignung (Vorgesetzteneignung) mangels Mobilität	459
	⇒ Besondere Begründung von Höchstnoten.....	459
	⇒ Beschränkung der Spitzennote auf Bewerber für höhere Funktionsstellen	459
	⇒ Beschränkung der Spitzennote auf „Engagement über den Arbeitsplatz hinaus“.....	460
	⇒ Beurteilung von Führungsleistung und Führungsergebnis	461
	⇒ Ausschluss von Spitzenbeurteilung / einfache Tätigkeiten	464
	⇒ Vergleich Betriebsprüfung mit Innendienst / Fallzahlen und Mehrergebnisse	465
	⇒ Leistungsmerkmal „Arbeitsmenge“	466
	⇒ Leistungen zum Ende des Beurteilungszeitraums	467
	⇒ Zusage einer bestimmten Note vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens nicht verbindlich.....	468
	⇒ Angebot einer besseren Beurteilung bei Verzicht auf Widerspruch.....	469
	⇒ Beurteilung von Angestellten / Arbeitnehmern	470
	⇒ Nebentätigkeiten, Tätigkeit in Kommunalvertretung.....	472
E.	Ablauf eines Beurteilungsverfahrens	477

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
DVBI	Zeitschrift „Deutsches Verwaltungsblatt“
FöV	Fachzeitschrift für öffentliche Verwaltung
IöD	Zeitschrift „Informationsdienst öffentliches Dienstrecht“
JMBI	Justizministerialblatt
juris	juristisches Informationssystem
Justiz	Zeitschrift „Justiz“
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG	Landesbeamtengesetz
LbV(O)	Laufbahnverordnung
LS	Leitsatz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
nv	nicht veröffentlicht in juris
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht

NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht - Rechtsprechungsreport
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OVG / VGH	Oberverwaltungsgericht / Verwaltungsgerichtshof
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Zeitschrift „Behinderte im Beruf“
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZTR	Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes

2. 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

§ 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.

§ 54 Verwaltungsrechtsweg

(1) Für alle Klagen der Beamtinnen, Beamten, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Vor allen Klagen ist ein Vorverfahren nach den Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist. Ein Vorverfahren ist nicht erforderlich, wenn ein Landesgesetz dieses ausdrücklich bestimmt.

(3) Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen. Die Anordnung ist zu veröffentlichen.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnung oder Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

Bundesbeamtengesetz - BBG

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Oberste Dienstbehörde der Beamtin oder des Beamten ist die oberste Behörde eines Dienstherrn, in deren Geschäftsbereich die Beamtin oder der Beamte ein Amt wahrnimmt.

(2) Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihr oder ihm nachgeordneten Beamtinnen und Beamten zuständig ist.

(3) Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, wer dienstliche Anordnungen erteilen darf.

(4) Die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetzteneigenschaft bestimmt sich nach dem Aufbau der Verwaltung.

§ 8 Stellenausschreibung

(1) Zu besetzende Stellen sind auszuschreiben. Bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern muss die Ausschreibung öffentlich sein. Ausnahmen von den Sätzen 1 und 2 kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung regeln.

(2) Die Art der Ausschreibung regelt die oberste Dienstbehörde nach Maßgabe des § 6 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Sie kann diese Befugnis auf unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen.

§ 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.

§ 11 Voraussetzungen der Ernennung auf Lebenszeit, Verordnungsermächtigung

(1) Zur Beamtin auf Lebenszeit oder zum Beamten auf Lebenszeit darf nur ernannt werden, wer
.....

2. sich in einer Probezeit in vollem Umfang bewährt hat.

Für die Feststellung der Bewährung gilt ein strenger Maßstab. Die Probezeit dauert mindestens drei Jahre. Die Anrechnung einer gleichwertigen Tätigkeit kann bis zu einer Mindestprobezeit von einem Jahr vorgesehen werden. Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die Einzelheiten, insbesondere regelt sie

1. die Kriterien und das Verfahren der Bewährungsfeststellung,
2. die Mindestprobezeit sowie Ausnahmen von der Mindestprobezeit,
3. die Verlängerung der Probezeit und die Anrechnung von Zeiten gleichwertiger Tätigkeiten auf die Probezeit.

(2) Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach fünf Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Die Frist verlängert sich um die Zeit, um die sich die Probezeit wegen Elternzeit oder einer Beurteilung unter Wegfall der Besoldung verlängert.

§ 21 Dienstliche Beurteilung; Verordnungsermächtigung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, zu beurteilen. Sie sind zusätzlich zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern.

(2) In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen. Am Schluss der dienstlichen Beurteilung ist ein zusammenfassendes Gesamturteil abzugeben.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Grundsätze für dienstliche Beurteilungen sowie für das Beurteilungsverfahren zu regeln, insbesondere über

1. den Inhalt der Beurteilung, beispielsweise die Festlegung von zu beurteilenden Merkmalen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
2. ein Bewertungssystem für die Beurteilung,
3. die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs, beispielsweise die konkrete Festlegung von Richtwerten oder die Möglichkeit, von den Richtwerten aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit abzuweichen,

4. die Festlegung von Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen,
5. die Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs,
6. die Voraussetzungen und das Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen und
7. Ausnahmen von der Beurteilungspflicht.

§ 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.

(3) Ämter, die nach der Gestaltung der Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.

(4) Eine Beförderung ist unzulässig vor Ablauf eines Jahres

1. seit der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe oder
2. a) seit der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder
b) seit der letzten Beförderung,
es sei denn, das bisherige Amt musste nicht regelmäßig durchlaufen werden.

(5) Der Bundespersonalausschuss kann Ausnahmen von den Absätzen 2 bis 4 zulassen, wenn sie die Bundesregierung nicht durch Rechtsverordnung regelt.

§ 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.

§ 34 Entlassung von Beamtinnen auf Probe und Beamten auf Probe

(1) Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe im Sinne des § 6 Absatz 3 Nummer 1 können außerdem entlassen werden, wenn einer der folgenden Entlassungsgründe vorliegt:

1. ein Verhalten, das im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte,
2. fehlende Bewährung im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2,
3. Dienstunfähigkeit, ohne dass eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt ist, oder

.....

Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 ist bei allein mangelnder gesundheitlicher Eignung und im Fall der Nummer 3 eine anderweitige Verwendung entsprechend zu prüfen.

§ 85 Dienstzeugnis

Beamtinnen und Beamten wird auf Antrag ein Dienstzeugnis über Art und Dauer der von ihnen wahrgenommenen Ämter erteilt, wenn sie daran ein berechtigtes Interesse haben oder das Beamtenverhältnis beendet ist. Das Dienstzeugnis muss auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit und die erbrachten Leistungen Auskunft geben.

§ 116 Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden

(1) Beamtinnen und Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen. Sie können die für sie zuständigen Gewerkschaften oder Berufsverbände mit ihrer Vertretung beauftragen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(2) Keine Beamtin und kein Beamter darf wegen Betätigung für eine Gewerkschaft oder einen Berufsverband dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden.

§ 126 Verwaltungsrechtsweg

(1) Für alle Klagen der Beamtinnen, Beamten, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Vor allen Klagen ist ein Vorverfahren nach den Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist.

(3) Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung anderen Behörden übertragen. Die Anordnung ist zu veröffentlichen.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Abordnung oder die Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

Soldatengesetz - SG

§ 27a Dienstliche Beurteilung; Verordnungsermächtigung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Soldaten sind zu beurteilen

1. in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle zwei Jahre,
2. und zusätzlich, wenn die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse es erfordern.

(2) In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung des Soldaten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen. Die dienstliche Beurteilung schließt mit einem zusammenfassenden Gesamturteil.

(3) Neben der dienstlichen Beurteilung ist die Personalentwicklung des Soldaten prognostisch zu bewerten (Personalentwicklungsbewertung). Darin sind die Entwicklung des Soldaten und seine mögliche Eignung für Status- oder Laufbahnwechsel und für die Teilnahme an förderlichen Lehrgängen einzuschätzen sowie mögliche zukünftige Verwendungen vorzuschlagen. Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Grundsätze für dienstliche Beurteilungen und Personalentwicklungsbewertungen sowie für das jeweilige Verfahren zu regeln, insbesondere über

1. den Inhalt der Beurteilung und der Personalentwicklungsbewertung, beispielsweise die Festlegung von zu beurteilenden Merkmalen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
2. ein Bewertungssystem für die Beurteilung und die Bildung eines aus Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung schlüssig abgeleiteten Gesamturteils,
3. die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs, beispielsweise die konkrete Festlegung von Richtwerten oder die Möglichkeit, von den Richtwerten aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit abzuweichen,
4. die Festlegung von Mindestanforderungen an Personen, die an der Beurteilung oder der Personalentwicklungsbewertung mitwirken,

5. die Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs und
6. Ausnahmen von der Beurteilungs- und Personalentwicklungsbewertungspflicht.

§ 27b Referenzgruppen; Verordnungsermächtigung

(1) Für die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung von Soldaten sind Referenzgruppen zu bilden für solche Soldaten (referenzierte Person), die der Besoldungsordnung A angehören und

1. vom Dienst vollständig freigestellt sind,
2. von dienstlichen Tätigkeiten vollständig entlastet sind,
3. im dienstlichen Interesse unter Wegfall der Dienst- und Sachbezüge beurlaubt sind,
4. wegen Familienpflichten beurlaubt sind,
5. sich in der Schutzzeit nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz befinden oder
6. in staatlichen Stellen außerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung verwendet werden, sofern dort keine militärischen Vorgesetzten mit Beurteilungsbefugnis verfügbar sind.

Satz 1 gilt nicht für Soldaten, die zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit bei einer Fraktion des Deutschen Bundestages, bei einer gesetzgebenden Körperschaft eines Landes oder des Europäischen Parlaments beurlaubt sind.

(2) Referenzgruppen haben neben der referenzierten Person in der Regel aus zehn Referenzpersonen zu bestehen. Die Anzahl von vier Referenzpersonen darf nicht unterschritten werden. Die Referenzpersonen sind auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen oder, sofern solche nicht vorliegen, anderer geeigneter Bewertungen von Eignung, Befähigung und Leistung auszuwählen. Die Referenzpersonen sollen

1. über das gleiche Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild und über die gleiche Entwicklungsprognose wie die referenzierte Person verfügen,
2. im gleichen Jahr wie die referenzierte Person
 - a) in einer entsprechenden Vergleichsgruppe beurteilt worden sein und
 - b) erstmals in einer entsprechend besoldeten Verwendung eingesetzt, zum jetzigen Dienstgrad befördert oder ohne Beförderung in eine Planstelle der jetzigen Besoldungsgruppe eingewiesen worden sein sowie
3. derselben Laufbahn angehören wie die referenzierte Person und innerhalb dieser Laufbahn vergleichbar sein.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die nähere inhaltliche Ausgestaltung und das Verfahren der fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung zu regeln. In der Rechtsverordnung ist insbesondere festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine Referenzgruppe zu bilden ist und zu welchem Zeitpunkt sie endet.

Bundeslaufbahnverordnung - BLV

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Einstellung ist eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses.

(2) Eignung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind.

(3) Befähigung umfasst die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind.

(4) 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.

(5) Hauptberuflich ist eine Tätigkeit, wenn sie entgeltlich ist, gewolltermaßen den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, in der Regel den überwiegenden Teil der Arbeitskraft beansprucht und dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht oder nahekommt.

(6) Probezeit ist die Zeit in einem Beamtenverhältnis auf Probe, in der sich die Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Laufbahnbefähigung zur späteren Verwendung auf Lebenszeit oder zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion bewähren sollen.

(7) Erprobungszeit ist die Zeit, in der die Beamtin oder der Beamte die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten nachzuweisen hat.

(8) Beförderung ist die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt. Sie erfolgt in den Fällen, in denen die Amtsbezeichnung wechselt, durch Ernennung.

§ 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 Auswahlverfahren und 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.

§ 28 Dauer der Probezeit und Feststellung der Bewährung

(1) Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre.

(2) Die Beamtinnen und Beamten haben sich in der Probezeit in vollem Umfang bewährt, wenn sie nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wechselnde Anforderungen ihrer Laufbahn erfüllen können.

(3) Die Beamtinnen und Beamten sind während der Probezeit in mindestens zwei Verwendungsbereichen einzusetzen, wenn nicht dienstliche Gründe entgegenstehen,

(4) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind spätestens nach der Hälfte der festgesetzten Probezeit erstmals und vor Ablauf der festgesetzten Probezeit mindestens ein zweites Mal zu beurteilen. Auf besondere Eignungen und auf bestehende Mängel ist in der Beurteilung hinzuweisen.

(5) Kann die Bewährung wegen besonderer Umstände des Einzelfalls bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit nicht abschließend festgestellt werden, kann die Probezeit verlängert werden.

(6) Beamtinnen und Beamte, die sich in der Probezeit nicht in vollem Umfang bewährt haben, werden spätestens mit Ablauf der Probezeit entlassen.

§ 31 Mindestprobezeit

(1) Die Probezeit muss mindestens ein Jahr dauern (Mindestprobezeit).

§ 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. Zur Überprüfung der Erfüllung von Anforderungen, zu denen die dienstlichen Beurteilungen keinen Aufschluss geben, können eignungsdiagnostische Instrumente eingesetzt werden. 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 § 6 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 § 6 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, wenn die Vergleichbarkeit der Beurteilung der öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, der Verwaltung eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder der öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaats der Europäischen Union mit der dienstlichen Beurteilung 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.

§ 34 Erprobungszeit

(1) Die Erprobungszeit beträgt mindestens sechs Monate und soll ein Jahr nicht überschreiten. § 19 Absatz 4 gilt entsprechend.

(2) Die in § 33 Absatz 3 genannten Zeiten und Erprobungszeiten auf einem anderen Dienstposten gleicher Bewertung gelten als geleistete Erprobungszeit, wenn die Beamtin oder der Beamte bei Berücksichtigung sämtlicher Erkenntnisse die Erprobung aller Voraussicht nach erfolgreich absolviert hätte. Gleiches gilt für Zeiten, in denen während einer Beurlaubung gleichwertige Tätigkeiten in einer Forschungseinrichtung ausgeübt worden sind.

(3) Kann die Eignung nicht festgestellt werden, ist von der dauerhaften Übertragung des Dienstpostens abzusehen oder die Übertragung zu widerrufen.

§ 46 Personalentwicklung

(1) Als Grundlage für die Personalentwicklung sind Personalentwicklungskonzepte zu erstellen. Über die Gestaltung entscheidet die oberste Dienstbehörde. Sie kann diese Befugnis auf andere Behörden übertragen.

(2) Im Rahmen der Personalentwicklungskonzepte sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten und zu fördern. Dazu gehören zum Beispiel:

1. die dienstliche Qualifizierung,
2. die Führungskräfteentwicklung,
3. Kooperationsgespräche,
4. die dienstliche Beurteilung,
5. Zielvereinbarungen,
6. die Einschätzung der Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
7. ein die Fähigkeiten und Kenntnisse erweiternder regelmäßiger Wechsel der Verwendung, insbesondere auch in Tätigkeiten bei internationalen Organisationen.

§ 48 Ausnahmen von der regelmäßigen Beurteilung

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

§ 49 Inhalt der dienstlichen Beurteilung

(1) 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. 2Soweit Zielvereinbarungen getroffen werden, soll der Grad der Zielerreichung in die Gesamtwertung der dienstlichen Beurteilung einfließen.

(2) Die Beurteilung schließt neben dem zusammenfassenden Gesamturteil mit 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, insbesondere die Zahl der Beurteilerinnen und Beurteiler sowie gegebenenfalls die Rolle und Verantwortlichkeit mitwirkender Berichterstellerinnen und Berichtersteller, 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.

Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig -

§ 3 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

...

8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

...

9. unterrepräsentiert: Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt.

§ 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 alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Sind Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, so sind sie verstärkt zur Bewerbung aufzufordern. Jede Ausschreibung, insbesondere die Ausschreibungen für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene, hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Der Hinweis darf entfallen, sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen 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. § 165 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(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 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen

1. bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen,
2. bei der Einstellung,
3. beim beruflichen Aufstieg,
4. bei der Abordnung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn ihr Ausschreibungsverfahren vorausgeht.

Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 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 Dienstalalter 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, sofern die dienstliche Leistung beurteilt wird, nicht nachteilig auf diese 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 auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend.

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

§ 27 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

...

3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus; das Verfahren nach § 32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.

§ 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 4 Satz 4 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 Amtes wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese Pflicht gilt ungeachtet des Entlastungsumfangs 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.

Bundespersönalvertretungsgesetz

§ 10 Behinderungs-, Beurteilungs- und Begünstigungsverbot

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.

§ 52 Freistellung

(1) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.

§ 66 Informationspflicht der Dienststelle

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, vorzulegen.

(2) Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.

§ 78 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt mit in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung,
2. Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,

3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit oder eines höher oder niedriger zu bewertenden Dienstpostens,

...

12. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,

...

(3) In Personalangelegenheiten der in § 15 Abs. 2 Nr. 4 bezeichneten Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten auf Zeit und der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nach Abs. 1 nur mit, wenn sie es beantragen.

(4) Absatz 1 gilt nicht

1. für die in § 54 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes bezeichneten Beamtinnen und Beamten und für entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und entsprechende Arbeitnehmerstellen.

(5) Der Personalrat kann in den Fällen des Absatzes 1 seine Zustimmung verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 ,Absatz 1 Nummer 12 verstößt,
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der oder die betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

§ 80 Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über

...

11. Beurteilungsrichtlinien,

...

Sozialgesetzbuch IX

§ 179 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen.

3. Rechtsgrundlagen in Rheinland-Pfalz

Landesverfassung Rheinland-Pfalz

- **Art. 19**

Alle Deutschen, ohne Unterschied der Rasse, des Religionsbekenntnisses, der Parteizugehörigkeit oder des Geschlechtes, sind nach Maßgabe der Gesetze und entsprechend ihrer Befähigung und ihrer Leistungen zu den öffentlichen Ämtern zugelassen, sofern sie die Gewähr dafür bieten, ihr Amt nach den Vorschriften und im Geiste der Verfassung zu führen.

- **Art. 19 a**

Rechte, welche die Verfassung allen Deutschen gewährt, stehen auch Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union zu, soweit diese nach dem Recht der Europäischen Union Anspruch auf Gleichbehandlung haben.

Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz

- **§ 20 LBG: Probezeit**

(1) Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtinnen und Beamten bewähren sollen.

(2) Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre. Die Anrechnung einer gleichwertigen Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes kann bis zu einer Mindestprobezeit von einem Jahr vorgesehen werden. Auf die Mindestprobezeit kann verzichtet werden, wenn mindestens ein Jahr der nach Satz 2 anrechenbaren Zeiten im Bereich der Behörde zurückgelegt worden ist, die die Feststellung trifft, ob die Beamtin oder der Beamte sich in der Probezeit bewährt hat. Auf die Probezeit einschließlich der Mindestprobezeit ist die Zeit einer Tätigkeit bei einer Fraktion des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages, des Landtags oder einer gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes oder bei einem kommunalen Spitzenverband anzurechnen.

(3) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu bewerten.

(4) Die Probezeit kann bis zu der Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden. Die Frist verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge.

(5) Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 41 leisten keine Probezeit.

- **§ 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 (§ 21),

7. die Einzelheiten des Nachteilsausgleichs (§ 23),

8. die Grundsätze für dienstliche Beurteilungen,

...

10. die Ausgleichsmaßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen

...

Laufbahnverordnung Rheinland-Pfalz

- **§ 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 Personalakten 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.

- **§ 11 LbVO - Probezeit**

(1) Die Probezeit dient der Bewährung für die Laufbahn. Sie soll insbesondere erweisen, dass die Beamtin oder der Beamte nach Einarbeitung die übertragenen Aufgaben erfüllt, und zugleich erste Erkenntnisse vermitteln, für welche Verwendungen die Beamtin oder der Beamte besonders geeignet erscheint. Die Beamtin oder der Beamte soll während der Probezeit auf verschiedenen Dienstposten eingesetzt werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

(2) Innerhalb des öffentlichen Dienstes verbrachte Zeiten, die nicht bereits als hauptberufliche Tätigkeit nach § 18 berücksichtigt oder nach § 123 Abs. 4 auf den Vorbereitungsdienst angerechnet worden sind, sollen bis zur Mindestprobezeit (§ 20 Abs. 2 Satz 2 LBG) angerechnet werden, wenn die während dieser Zeiten ausgeübte Tätigkeit nach Art und Schwierigkeit mindestens der Tätigkeit im jeweiligen Einstiegsamt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Das Gleiche gilt für außerhalb des öffentlichen Dienstes verbrachte Zeiten.

(3) Die Zeit eines Urlaubs

1. ohne Dienstbezüge, der überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,
2. für die Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen oder
3. zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe ist bis zur Mindestprobezeit anzurechnen, wenn eine den Laufbahnaufgaben gleichwertige Tätigkeit ausgeübt wird und das Vorliegen der Voraussetzungen bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden ist.

(4) Kann die Bewährung bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit noch nicht festgestellt werden, kann die Probezeit bis zur Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden.

- **§ 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 im Sinne des § 75 Abs. 6 LBG pflegebedürftigen Kindes über 18 Jahren oder
2. durch die Pflege einer oder eines im Sinne des § 75 Abs. 6 LBG 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

- **§ 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 einem 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.

- **§ 5 Gleichstellung von Frauen und Männern**

(2) Es ist insbesondere Aufgabe der Beschäftigten in Führungspositionen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllen, ist bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen als Kriterium einzubeziehen.

- **§ 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**

.....

(2) Durch eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit dürfen der Gleichstellungsbeauftragten keine Nachteile entstehen.

(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

- **§ 69 Allgemeine Aufgaben und Informationsrecht der Personalvertretung**

.....

(3) Satz 5 Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen. Ein Mitglied des Personalrats ist auf Verlangen der oder des zu Beurteilenden an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen. ...

.....

(8) In den Fällen des Absatz III Satz 6 ... ist die oder der Beschäftigte über das beabsichtigte Gespräch rechtzeitig vorher zu unterrichten und auf das Recht hinzuweisen, ein Mitglied des Personalrats an dem Gespräch zu beteiligen und nach Abs. 3 Satz 5 zu verlangen, dass dienstliche Beurteilungen der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen sind.

- **§ 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

.....

4. Definitionen

- **Eignung**

die Eignung stellt ab auf die persönliche Veranlagung, d.h. auf körperliche Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Intelligenz, Willensstärke, charakterliche Merkmale wie Zuverlässigkeit, Arbeitsfreude, Kooperationsbereitschaft. Dasjenige Qualifikationsmerkmal, das am wenigsten durch Zeugnisse und Prüfungen konkretisiert werden kann. Subjektive Beurteilungen und Eindrücke spielen eine wichtige Rolle, hier ist der Beurteilungsspielraum des Dienstherrn am größten.

Der Begriff „Eignung“ stellt das umfassendste Qualifikationsmerkmal dar, das die gesamte Persönlichkeit eines Bewerbers über rein fachliche Gesichtspunkte hinaus erfasst und damit die beiden anderen Merkmale der „Befähigung“ und „fachlichen Leistung“ bereits umschließt (BVerwG).

§ 2 Abs. 2 BLV: „Eignung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind.“

BVerfG, Beschluss vom 27.05.2013 - 2 BvR 462/13 - juris:

Eignung im engeren Sinne erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind (zu allem BVerfGE 110, 304).

- **Befähigung**

stellt mehr ab auf durch Aus- und Fortbildung erworbenen allgemeinen dienstlichen Fähigkeiten, d.h. Allgemein- und Fachwissen, Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie insbesondere für die Übertragung höherwertiger Aufgaben von Bedeutung sein können. Der Nachweis wird im Allgemeinen durch die vorgeschriebene Ausbildung und entsprechende Prüfungen erbracht.

§ 2 Abs. 3 BLV: „Befähigung umfasst die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind.“

BVerfG, Beschluss vom 27.05.2013 - 2 BvR 462/13 - juris:

Dabei zielt die Befähigung auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.

- **Fachliche Leistung**

bedeutet tatsächliche Bewährung in der Praxis, d.h. Qualität und Quantität der tatsächlich erbrachten Arbeitsergebnisse - sogenannter „output“.

§ 2 Abs. 4 BLV: „Die fachliche Leistung ist insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen und Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen.“

BVerfG, Beschluss vom 27.05.2013 - 2 BvR 462/13 - juris:

Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung im Fach.

- **Einstellung**

§ 2 Abs. 1 BLV: „Einstellung ist eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses“

- **Probezeit**

§ 2 Abs. 6 BLV: „Probezeit ist die Zeit in einem Beamtenverhältnis auf Probe, in der sich die Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Laufbahnbefähigung zur späteren Verwendung auf Lebenszeit oder zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion bewähren sollen.“

- **Erprobungszeit**

§ 2 Abs. 7 BLV: „Erprobungszeit ist die Zeit, in der die Beamtin oder der Beamte die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten nachzuweisen hat.“

B. Grundlagen

1. Beurteilungsgrundlagen: Werturteile - Tatsachen; Beweislast

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

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, 01.02.2024, - 2 A 1/23 -, juris 17-19,**

Tatsachen

Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Die dienstliche Beurteilung kann auch im Rahmen der Eröffnung und Besprechung sowie im nachfolgenden Widerspruchs- oder Klageverfahren plausibilisiert werden. Hierfür sind Erläuterungen und Konkretisierungen erforderlich, auf deren Grundlage die Gerichte nachprüfen können, ob der Dienstherr bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung bzw. bei einzelnen in ihr enthaltenen Werturteilen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt oder allgemeingültige Wertmaßstäbe verletzt hat.

Werturteile

Steht eine auf Werturteilen beruhende Beurteilung zur gerichtlichen Überprüfung an, kann das Verwaltungsgericht nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen "Tatsachen" verlangen, die dem jeweiligen Werturteil zugrunde liegen und es tragen. Mit der Beurteilungsbefugnis ist dem Dienstherrn vielmehr auch das Recht zuerkannt, die einzelnen im Beurteilungszeitraum liegenden Vorgänge in einer Gesamtschau zusammenzufassen und zu bewerten. Diese Beur-

Plausibilisierung

teilungsermächtigung hat auch die durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG verlangte gerichtliche Kontrolle zu wahren. Hält der beurteilte Beamte oder ein Mitbewerber im Konkurrentenstreitverfahren die Beurteilung für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die weiterer Konkretisierung oder Plausibilisierung bedürfen.

Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Werturteile stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält der Beamte die dienstliche Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Hat der Dienstherr seinen Standpunkt etwa in Gesprächen dargestellt, genügt es danach nicht mehr, Einzelbewertungen oder das Gesamturteil als nicht nachvollziehbar zu bezeichnen. In einer solchen Situation liegt es vielmehr am Beamten klarzustellen, hinsichtlich welchen Werturteils und aus welchem Grund er einen weiteren Erläuterungsbedarf sieht (BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 - 2 A 10.17).

- **BVerwG, Urteil, 01.03.2018, - 2 A 10/17 -, juris Rn. 32,**

Werturteile

Steht eine auf Werturteilen beruhende Beurteilung zur gerichtlichen Überprüfung an, 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. Ein solches Verlangen ließe außer Acht, dass die einem Werturteil zugrundeliegenden einzelnen tatsächlichen Vorgänge in der - zusammenfassenden und wertenden - persönlichen Beobachtung des Urteilenden verschmolzen und als solche nicht mehr feststellbar sind (BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - 2 C 8.78 -). Auch eine solche Beurteilung muss jedoch in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst sein. Etwaige Defizite kann der Dienstherr im Rahmen der Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung ausgleichen, indem er dem Beamten die getroffenen Werturteile und ihre Grundlagen näher erläutert. Ggf. kann der Dienstherr auch noch bis in das verwaltungsgerichtliche Verfahren hinein weitere nähere Darlegungen machen, die die gefundenen Werturteile konkretisieren und damit plausibel machen (BVerwG, Urteile vom 26.06.1980 - 2 C 8.78 - und vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -).

keine
Beweispflicht

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

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

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

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 Be-

amten 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 Einzeleindrücke 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 Beurteilungs-
gespräch -
Rechtsschutz

Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslos 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, 26.06.1980, - 2 C 8.78 -, juris,**

Weites Ermessen des Dienstherrn

Innerhalb des in §§ 34, 35 BLV 70 (= §§ 40, 41 Abs. 1 und 2 BLV 78, aktuell §§ 49, 50 BLV) gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebenen, 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

Beweislast für Tatsachen

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.

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.

- **BAG, Urteil, 18.08.2009, - 9 AZR 617/08 -, juris,**

LS: Die gerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen richtet sich danach, wie die Beurteilung begründet wird. (Rn.43) Werden Einzelvorkommnisse konkret benannt, ist der Sachverhalt voll zu überprüfen. Wird die Beurteilung auf allgemein gehaltene Tatsachenbehauptungen gestützt, hat der Arbeitgeber sie auf Verlangen des Arbeitnehmers zu konkretisieren. Das Gericht hat uneingeschränkt zu überprüfen, ob der Arbeitgeber von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen ist. Wird eine dienstliche Beurteilung auf reine Werturteile gestützt, muss der Arbeitgeber im Prozess keine einzelnen Tatsachen vortragen und beweisen, die den Werturteilen zugrunde liegen.(Rn. 44)

- ebenso zur Beweislast auf Seiten des Dienstherrn nur bei Tatsachen und zur bloßen Plausibilisierung, Erläuterung von Werturteilen: BVerwG, Urteil, 10.02.2000 - 2 A 10/98 - juris; BAG, Urteil vom 18.08.2009 - 9 AZR 617/08 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2017 - 2 A 10761/17.OVG - juris; OVG R.-P., Beschluss vom 11.11.2016 - 2 A 10451/16.nv -; OVG R.-P., Urteil vom 15.05.91 - 2 A 12 615/90 - juris -; BayVGH Urteil vom 29.09.1993 - 3 B 92.3009 - juris; Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 - juris, Rnr.40; Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022, - 5 ME 43/22 - juris

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

Tatsachen

Die der dienstlichen Beurteilung eines Beamten zugrunde liegenden Tatsachen bedürfen nur insoweit einer konkreten Darlegung und gerichtlichen Feststellung, als der Dienstherr historische Einzeltatsachen 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 Einzeltatsachen 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 -, juris,**

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

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

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 durften 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 -, juris,**

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

- **ebenso: OVG R.-P., Beschluss, 04.07.2001 - 2 A 10176/01 - juris; Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022, - 5 ME 43/22 -, juris Rn.38; Nds. OVG, Beschluss, 07.01.2020 - 5 ME 153/19 - juris Rn. 38**

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

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 Plausibilisierung

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.

kein Anspruch auf Einzelfakten

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

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 zugrundeliegenden 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.

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

Tatsachen

Werturteile

Zeugen,
Sach-
verständige

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 Bremen, Beschluss, 01.08.2023, - 2 B 109/23 -, juris,**

- LS:**
- 1. Tätigkeiten in der Gerichtsverwaltung sind bei der Beurteilung einer Richterin oder eines Richters jedenfalls dann zu berücksichtigen, wenn sie der oder dem Beurteilten im Verwaltungsgeschäftsverteilungsplan des Gerichts zugewiesen werden und besonderes Gewicht haben.**
 - 2. Dass die Ausdrucksweise einer Richterin oder eines Richters wissenschaftliche Erfahrung erkennen lässt, darf in einer dienstlichen Beurteilung positiv gewertet werden. (Rn.21)**
 - 3. Fremdsprachenkenntnisse können bei der Beurteilung einer Richterin oder eines Richters berücksichtigt werden. (Rn.28)**
 - 5. Einzelmerkmale in dienstlichen Beurteilungen können sich überschneiden (hier: Berücksichtigung der Erledigungszahlen eines Richters sowohl bei „Arbeitsorgfalt“ als auch bei „Belastbarkeit“). (Rn.33)**

- **Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 -, juris,**

LS: 2. Durch die Durchsicht von Verfahrensakten, die von der zu beurteilenden Person bearbeitet worden sind, sowie von Entscheidungen, die sie (maßgeblich) verantwortet hat, lassen sich unmittelbare Erkenntnisse des Beurteilers zu einer Vielzahl von Qualifikationen gewinnen, die für die dienstliche Beurteilung einer Richterin oder eines Richters maßgeblich sind.(Rn.41)

- **Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022, - 5 ME 43/22 -, juris Rn. 38/39,**

Der Grundsatz, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung nach außen erkennbar aus der Bewertung und Gewichtung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale zu entwickeln und hinreichend plausibel zu machen ist, verlangt jedoch nicht, dass die tatsächlichen Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, notwendigerweise in die dienstliche Beurteilung selbst aufzunehmen sind (BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - BVerwG 2 C 8.78 -, juris Rn.20; Urteil vom 17.09.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris Rn.17). 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.

Werturteile

Tatsache

Er kann sich andererseits aber auch für die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraums 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 (BVerwG, Urteil vom 26.06.1980 - BVerwG 2 C 8.78 -, juris Rn.20; Urteil vom 17.09.2015 - BVerwG 2 C 7.14 -, juris Rn.17; Nds. OVG, Beschluss vom 29.05.2020 - 5 ME 187/19 -, Rn.45).

Absehen von Begründungen bei Einzelmerkmalen

Das Absehen von weitergehenden Begründungsanforderungen - namentlich bei den Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung - ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass sich das Werturteil des Dienstherrn über das Leistungsbild eines Beamten im Laufe eines Beurteilungszeitraums aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetzt, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen. Wäre der Dienstherr gehalten, solche Vorgänge (jedenfalls beispielhaft) zu benennen, könnten hierdurch Einzelergebnisse, die für das Werturteil ohne selbständig prägendes Gewicht waren, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Dienstherrn nicht zukommen sollte. Zudem würde dies zu einem dauernden „Leistungsfeststellungsverfahren“ führen, das einen gänzlich unangemessenen und unvermeidbaren Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und dem gegenseitigen Vertrauensverhältnis zwischen dem Beamten und dem Dienstherrn abträglich wäre (BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris Rn.18).

Dies bedeutet aber nicht, dass der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen ohne wirkliche Abhilfemöglichkeit hinnehmen muss. 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 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. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel

Erläuterungen in Erörterung und Besprechung

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.

- **ebenso: Nds. OVG, Beschluss, 07.01.2020 - 5 ME 153/19 - juris Rn.38,39**

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

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.

Rückmeldungen von
Lehrgangsteilnehmern

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.

Bewertung unterschiedlicher
Tätigkeiten

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.

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 -, juris,**

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 angestregten Überprüfungsverfahren 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 -, juris,**

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 Statusamt (Besoldungsgruppe) der gleichen Laufbahn; Bedeutung des Arbeitsgebietes / der Dienstpostenbewertung**

- **BVerfG, Nichtannahmebeschluss, 17.02.2017, - 2 BvR 1558/16 -, juris,**

LS: 2. Was die Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten oder Richtern unterschiedlicher Statusämter betrifft, kann nicht ausnahmslos davon ausgegangen werden, dass die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt regelmäßig besser sei als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab.

- **ebenso: BVerfG, Beschluss, 04.07.2018, - 2 BvR 1207/18 -, juris**

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.38,**

Bedeutung
höheres
Statusamt

Richtig ist allerdings, dass die vom Beamten auf seinem Dienstposten gezeigten Leistungen am Maßstab seines Statusamts zu messen sind (stRspr, vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 - juris). Der Inhaber eines höheren Statusamts wird mit seiner Beförderung aus der Gruppe derjenigen Beamten herausgehoben, die vorher mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt innehatten (vgl. BVerfG, Beschluss vom 20.03.2007 - 2 BvL 11/04 - juris). Mit der Verleihung des höherwertigeren Amtes darf der Beamte mit höherwertigeren Aufgaben betraut werden; seine Leistungen werden an dem höheren Statusamt und damit an strengeren Maßstäben gemessen. Es ist deshalb grundsätzlich auch gerechtfertigt, bei dienstlichen Beurteilungen mit einem gleichen Gesamturteil den Inhaber des höheren Statusamts als besser beurteilt anzusehen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 -), wengleich sich dabei jeder Schematismus verbietet (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 4. Juli 2018 - 2 BvR 1207/18 -).

- **BVerwG, Beschluss, 14.02.2023, - 2 B 3/22 -, juris,**

LS: Maßstab für die Beurteilung der einem Beamten übertragenen Aufgaben ist das ihm verliehene Statusamt. Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen dürfen grundsätzlich nicht in einer Vergleichsgruppe für die dienstliche Beurteilung zusammengefasst werden (wie BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 - BVerwGE 157, 366 Rn.41 ff.).

- **BVerwG, Beschluss, 07.01.2021, - 2 VR 4/20 -, juris,**

LS: 3. Die kommissarische Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Dienstpostens vor Einleitung eines Auswahlverfahrens über die Besetzung (förmliche Übertragung) dieses Dienstpostens muss und darf bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung im Zusammenhang mit diesem Auswahlverfahren nicht außer Betracht bleiben.

- **BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 -, juris,**

Bühne
versus
Statusamt

Denn die dienstliche Beurteilung ist zwar - wie erwähnt - auf der Grundlage der auf dem jeweiligen Dienstposten gezeigten Leistungen zu erstellen, doch ist ihr Maßstab und Bezugspunkt das innegehabte Statusamt. Der Dienstposten ist sozusagen (nur) die „Bühne“ für die Erfüllung der Anforderungen, die das entsprechende Statusamt verlangt. Die Art und Weise der Wahrnehmung des Dienstpostens und der dort zu erfüllenden Aufgaben dient (nur) als sichtbare Erkenntnisquelle der statusamtsbezogenen Beurteilung.

Statusamt
versus
Dienstposten

Der Vergleich unter den Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat - vor allem - anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (stRspr, vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 -; BVerwG, Beschlüsse vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21 und vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21 und vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16). Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes. Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten.

Nach der Rechtsprechung des Senats definiert sich das Statusamt anhand dreier Merkmale, nämlich durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe, die den Beamten verliehene Amtsbezeichnung und das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe.

- **ebenso zum Statusamt als Maßstab für dienstliche Beurteilungen und zu den auf dem jeweiligen Dienstposten gezeigten Leistungen als Grundlage der Bewertung: BVerwG, Urteil, 09.09.2021 - 2 A 3/20 - juris, Rn.36; BVerwG, Urteil, 17.09.2015 - 2 C 27/14 - juris; BayVG, Beschluss, 26.08.2019 - 6 CE 19.1409 - juris**
- **ebenso für Statusamtsbezogenheit des Beurteilungsmaßstabes: BVerwG, Beschluss, 14.02.2023 - 2 B 3/22 - juris; BVerwG, Urteil, 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris; BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 - 2 VR 1/13 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 14.02.1997 - 2 A 13682/95 - juris; OVG R.-P., Beschluss vom 25.02.1997 - 2 B 10392/97 - juris; VG Koblenz, Urteil vom 13.02.2001 - 6 K 2863/00.KO -; VG Neustadt a.d.W., Urteil, 15.01.2020, - 1 K 551/18,NW - juris; BayVG, Beschluss, 11.02.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris, Rn.17; OVG Bremen, Beschluss vom 15.02.2006 - 2 B 377/05 - juris; OVG Hamburg, Beschluss, 19.02.2016 - 5 Bs 212/15 - juris; Nds. OVG, Beschluss vom 04.07.2012 - 5 ME 98/12 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 11.02.2016 – 1 B 1206/15 – juris.**

- **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.

Im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist das Oberverwaltungsgericht davon ausgegangen, dass maßgeblich für den Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung in erster Linie das abschließende Gesamturteil der in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legenden Beurteilungen ist, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde. Das Oberverwaltungsgericht ist sodann zur Überzeugung gekommen, dass der ausgewählte Bewerber bei einer wertenden Betrachtung von Beurteilungsvorsprung auf der einen Seite und Statusvorteil auf der anderen Seite nach dem Leistungsgesamturteil für das Beförderungsamts besser geeignet sei, obwohl der Beschwerdeführer in der Besoldungsstufe R 2 mit Zulage ein höheres Statusamt innehatte als der ausgewählte Bewerber in der Besoldungsgruppe R 2.

Beurteilungen in unterschiedlichen Statusämtern

Diese Vorgehensweise entspricht der verfassungsrechtlichen Maßgabe, wonach etwaige Unterschiede im Maßstab der Beurteilung der Bewerber zu berücksichtigen sind. Solche Unterschiede kommen etwa dann in Betracht, wenn sich bei konkurrierenden Bewerbern die dienstlichen Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter beziehen. Hier wird in der Rechtsprechung der Fachgerichte vielfach angenommen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt regelmäßig besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (BVerfGE 141, 56 <79 f. Rn. 59>). Diese Einschätzung gilt indes nicht ausnahmslos. Der Grundsatz vom höheren Statusamt kann nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten oder Richtern unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (BVerfGK 10, 474 <478>).

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

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.

Die dienstliche Beurteilung der Klägerin und ihre Zuordnung zur Notenstufe B beruht überdies auf einer unzutreffenden Vergleichsgruppenbildung. Beamte in unterschiedlichen Laufbahnen dürfen nicht in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst und damit unterschiedslos in eine Rangfolge gebracht werden.

Unbeschadet der Frage, ob das Bundesbeamtengesetz eine Verordnungsermächtigung für die inhaltliche Ausgestaltung der dienstlichen Beurteilung und Richtwertvorgaben für einzelne Noten enthält (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -), lässt § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG jedenfalls nur einen Vergleich von Beamten zu, für die im Wesentlichen gleiche Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei den einzelnen Beamten miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34.04 -).

unter-
schiedliche
Laufbahn

Für Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen ist diese Vergleichbarkeit nicht gewährleistet. Ausreichend identische Leistungsanforderungen für die Annahme einer hinreichend homogenen Gruppe sind nach der ständigen Rechtsprechung des Senats vielmehr nur für Beamte „derselben Laufbahn und desselben Statusamtes“ gegeben (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34.04 -). Wie etwa die unter Nr. 1 der dienstlichen Beurteilung zu bewertende Fachkenntnis von Beamten aus dem technischen Verwaltungsdienst mit Angehörigen der nichttechnischen Laufbahn verglichen und in Bezug gesetzt werden könnte, ist nicht ersichtlich. Die von der Beklagten offenbar unterschiedslos am Maßstab der Anforderungen des Dienstpostens orientierte Bewertung lässt die unterschiedliche Vor- und Ausbildung der Beamten aus unterschiedlichen Laufbahnen unberücksichtigt und verlässt damit den Maßstab des Statusamts (vgl. § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV n.F. sowie BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Der Revision ist zwar zuzugeben, dass § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV nach seinem Wortlaut nur auf die Besoldungsgruppe Bezug nimmt. Die Zugehörigkeit zu derselben Laufbahn muss im Regelungskontext der Bundeslaufbahnverordnung, deren maßgeblicher Inhalt gerade die Unterschiedlichkeit der Laufbahnen und ihre Ausdifferenzierung ist, jedoch als selbstverständlich vorausgesetzt und mitgedacht verstanden werden.

gleiche
Laufbahn

Die Vorstellung, dass nur Beamte derselben Laufbahn miteinander vergleichbar sind, stellt den grundlegenden Inhalt des Laufbahnprinzips dar, das als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums i.S.v. Art. 33 Abs. 5 GG anerkannt ist (vgl. zuletzt BVerfG, Beschluss vom 17. Januar 2017 - 2 BvL 1/10 -). In einer Laufbahn werden alle Ämter derselben Fachrichtung zusammengefasst, die die gleiche Vor- und Ausbildung erfordern. Nach § 16 Abs. 1 BBG in der nunmehr geltenden Fassung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) umfasst eine Laufbahn alle Ämter, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen. Beamte derselben Laufbahn sind daher - auch und ungeachtet jüngerer Entscheidungen des Verordnungsgebers zur Zusammenlegung verschiedener Laufbahnen - grundsätzlich vergleichbar. Sie werden im Eingangsamts ihrer Laufbahn eingestellt (§ 20 Satz 1 BBG) und steigen - im Falle der Bewährung - in dieser Laufbahn kontinuierlich auf (§ 22 Abs. 3 BBG; vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13). Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe konkurrieren daher um Beförderungsamts (und Beförderungsdienstposten, vgl. § 22 Abs. 2 BBG). Diese Beamten sind die maßgebliche Gruppe für einen Leistungsvergleich, weil sie auch in einem Auswahlverfahren potentiell miteinander in Beziehung gesetzt und verglichen werden müssen. Diesen Schritt nimmt die dienstliche Beurteilung vorweg (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG).

Fazit

Da die Einordnung in vorgegebene Quoten oder Richtwerte der Klärung einer Wettbewerbssituation dient, muss die Vergleichsgruppe aus Beschäftigten bestehen, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen. Dies ist bei Beamten aus unterschiedlichen Laufbahnen grundsätzlich nicht der Fall.

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

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 unterschiedlichen Aufgaben

Keine unterschiedliche Beurteilung wegen unterschiedlichen Beurteilern

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 Statusamtes der Vergleichsgruppe zu beurteilen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48).

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

LS: 4. Die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, ist ohne Bedeutung für die Rechtmäßigkeit der Bewertung der auf einem solchen Dienstposten erbrachten Leistungen in einer dienstlichen Beurteilung. 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. (Rn.28)

Statusamt

Die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung (vgl. § 18 Satz 2 BBesG) zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, ist 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 (BVerfG vom 04.10.2012 - 2 BvR 1120/12 -, Beschluss vom 20.06.2013 - 2 VR 1.13 -). Weist ein Dienstposten Besonderheiten auf, ist dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen (BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 a.a.O. Rn.52ff.).

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

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, 02.04.1981, - 2 C 13.80 -, juris,**

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

Statusamts-
prinzip

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 hätten 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: BVerwG, Urteil, 02.04.1981 - 2 C 13.80 - juris; OVG NRW, Urteil vom 08.11.2005 - 6 A 1474/04 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 12.12.2002 - 6 B 2004/02 - juris; OVG Saarland, Beschluss vom 07.09.2012 - 1 B 213/12 - juris

- **OVG R.-P., Urteil, 24.09.2018, - 2 A 10400/18 -, juris,**

LS: 2. Maßgebliche Vergleichsgruppe bei der Erstellung einer Beurteilung sind diejenigen Beamten, die im jeweiligen Personalführungsbereich des Dienstherrn um dieselben Beförderungsämter konkurrieren.

3. Erfasst eine dienstliche Beurteilung die Tätigkeit des Beamten auf einem höherwertigen Dienstposten als solche, so kann auf die Rüge des Beamten, diese Tätigkeit sei in Wirklichkeit nicht in ihrer Wertigkeit berücksichtigt worden, dies noch im Rechtsbehelfsverfahren ergänzend erläutert werden; hieran liegt keine unzulässige Nachholung der Begründung einer dienstlichen Beurteilung.

Entgegen der Auffassung des Klägers wurde der von ihm wahrgenommene Aufgabenbereich zutreffend erfasst; dies erfolgte auch unter Bildung der richtigen Vergleichsgruppe. Diese wurde vom Beklagten zutreffend auf alle Steuerbeamte erstreckt, die im Personalführungsbereich des Landesamtes für Finanzen zum Beurteilungsstichtag vorhanden waren und um entsprechende Beförderungsämter innerhalb der Besoldungsgruppe A 12 LBesO konkurrieren (vgl. BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 -, BVerwGE 157, 366. Entgegen der Auffassung des Klägers kommt es dabei nicht auf die (Teil)Gruppe der Steuerfahnder an.

- **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 -, juris,**

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit 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.

Statusamts-
bezogenheit

Nach dem Grundsatz der Statusamtsbezogenheit 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

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).

Orientierung
am Beurtei-
lungsanlass

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.

Anlass-
beurteilungen
zulässig

- **OVG R.-P., Beschluss, 23.05.2007, - 10 B 10318/07 -, juris,**

LS: 3. Dienstliche Beurteilungen zweier Beamter benachbarter statusrechtlicher Ämter können „im Wesentlichen gleich“ sein, wenn das im niedrigeren Statusamt erreichte Gesamturteil eine Note besser ist als das im höheren Statusamt erzielte. (Rn.21)

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

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.

Beförderungseignung

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 -, juris,**

Anforderungsprofil der Besoldungsgruppe - statusamtsbezogen

Die dienstliche Beurteilung hat statusamtsbezogen 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 Statusamtsbezogenheit 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 statusamtsbezogen 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 Arbeitsgebietes

Ebenso wenig ist es mit Blick auf die Statusamtsbezogenheit 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.

- **VG Koblenz, Beschluss, 22.03.2019, - 2 L 1258/18.KO -, juris,**

LS: Ist der zu beurteilende Beamte höherwertig eingesetzt, bedarf es einer besonderen Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung. Es muss insbesondere konkret dargelegt werden, wie die Höherwertigkeit tatsächlich berücksichtigt ist.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 13.10.2021, - 1 K 338/21.NW -, juris,**

LS: 2. Der Amtsinhalt des einem Beamten durch Ernennung übertragenen statusrechtlichen Amtes wird vom Gesetzgeber bestimmt, teils im Besoldungsrecht und ergänzend im Haushaltsrecht durch die Einrichtung von Planstellen (s. BVerwG, Urteil vom 24.01.1991, 2 C 16/88, juris Rn.24), wobei die rechtliche Bewertung von Dienstposten grundsätzlich dem organisatorischen Gestaltungsspielraum des Dienstherrn unterfällt, begrenzt durch die gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- und Haushaltsrechts. (Rn.45)

3. Maßgeblicher Rahmen für die Bewertung von Dienstposten ist im kommunalen Bereich die mit der Errichtung von Planstellen erfolgende haushaltsrechtliche Konkretisierung der Dienstpostenbewertung durch den Gemeinderat im Stellenplan des von ihm beschlossenen Haushaltsplans (§ 96 Abs. 3 Nr. 4 GemO (juris: GemO RP) i. V. m. § 5 GemHVO (juris: GemHV RP)). Denn der Haushaltsgesetzgeber konkretisiert durch die Einrichtung von Planstellen den Amtsinhalt des jeweiligen statusrechtlichen Amtes und nicht die Verwaltung durch die Bewertung der Dienstposten (s. BVerwG; Urteil vom 02.04.1981, 2 C 13/80, juris). (Rn.45)

Statusamt

Das Statusamt eines Beamten ist gekennzeichnet durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und einer Laufbahngruppe, das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und die verliehene Amtsbezeichnung. Der Amtsinhalt des einem Beamten durch Ernennung übertragenen statusrechtlichen Amtes wird vom Gesetzgeber bestimmt, teils im Besoldungsrecht und ergänzend im Haushaltsrecht durch die Einrichtung von Planstellen (vgl. BVerwG, Urteil vom 24.01.1991 - 2 C 16/88 -, juris Rn.24 m.w.N.). Dabei unterfällt die rechtliche Bewertung von Dienstposten grundsätzlich dem organisatorischen Gestaltungsspielraum des Dienstherrn, der jedoch durch die gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- sowie des Haushaltsrechts begrenzt ist. Maßgeblicher Rahmen ist insoweit im kommunalen Bereich die mit der Einrichtung von Planstellen erfolgende haushaltsrechtliche Konkretisierung der Dienstpostenbewertung durch den Gemeinderat im Stellenplan des von ihm beschlossenen Haushaltsplans (§ 96 Abs. 4 Nr. 4 Gemeindeordnung - GemO - i.V.m. § 5 Gemeindehaushaltsverordnung - GemHVO -).

Dienstpostenbewertung
Organisationsfreiheit

Planstellen

Ob der dem Beamten zugewiesene Aufgabenbereich in seiner Wertigkeit den abstrakten Merkmalen seines Statusamtes entspricht, also nicht unterwertig ist, entscheidet sich mithin danach, ob für die neue Tätigkeit im Haushalts- und Stellenplan eine dem statusrechtlichen Amt entsprechende Planstelle ausgewiesen ist oder nicht. Denn der Haushaltsgesetzgeber - hier der Verbandsgemeinderat (vgl. §§ 24, 64, 95 bis 97 GemO) - konkretisiert durch die Einrichtung von Planstellen den Amtsinhalt des jeweiligen statusrechtlichen Amtes und nicht die Verwaltung durch die Bewertung der Dienstposten (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.04.1981 - 2 C 13/80 -, juris und ZBR 1981, 315 ff.; Hess. VGH, Beschluss vom 27.05.1988 - 1 TH 684/88 -, juris Rn.12 m.w.N. a.d. Rspr.). Eine hiervon abweichende Dienstpostenbewertung der Verwaltung ist gegenüber der durch Ausweisung von Planstellen und Ämtern zum Ausdruck kommenden haushaltsrechtlichen Bewertung mithin unbeachtlich. Solange und soweit der Haushaltsgesetzgeber der Einschätzung der Verwaltung nicht gefolgt ist, bleibt seine Festlegung und nicht diejenige der Verwaltung verbindlich (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.04.1981 - 2 C 13/80 - a.a.O.; OVG R.P., Urteil vom 18.01.2011 - 2 A 11114/10.OVG -, ESOVGRP).

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

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

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

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

Berücksichti-
gung der
Beförderung

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 -).

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

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.

§ 41 a BLV
jetzt
§ 50 II BLV

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

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 -).

Unzulässige
Zusammen-
fassung bei
unterschied-
lichen
Funktionen

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 -, juris,**

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 Ar-

beitspostens „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., Beschluss, 04.01.2020, - 4 S 2582/20 -, juris,**

Zu berücksichtigen ist insoweit auch, dass der vom Verwaltungsgericht und auch der Beigeladenen zu 3 selbst angeführte Umstand, dass sie bereits langjährig einen mit A 9 bewerteten Dienstposten wahrnehme, grundsätzlich nicht zusätzlich zur Gesamtnote angeführt werden kann. Dienstliche Beurteilungen sind aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes zu erstellen (Senatsbeschluss vom 31.10.2019 - 4 S 2420/19 -, juris Rn.11; BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn.32). Daher ist die Wertigkeit des innegehabten Dienstpostens bzw. die Schwierigkeit der wahrgenommenen Aufgaben bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

höherwertiger
Dienstposten

Die auf einem (möglicherweise höherwertigen) Dienstposten gezeigten Leistungen müssen zum (niedrigeren) Statusamt in Beziehung gesetzt werden (vgl. - speziell für Postnachfolgeunternehmen - OVG NRW, Beschluss vom 22.03.2016 - 1 B 1459/15 - juris Rn.18). Zeigt demnach ein auf einem höherwertigen Dienstposten eingesetzter Beamter die gleichen Leistungen wie ein Beamter mit demselben Statusamt, jedoch auf einem niedrigeren Dienstposten, fällt bei Ersterem die Note grundsätzlich besser aus, weil die Anforderungen auf seinem Dienstposten höher waren. Dementsprechend war bei Erstellung der Beurteilung für die Beigeladene zu 3 zu berücksichtigen, dass sie im Beurteilungszeitraum einen höherwertigen Dienstposten innehatte - unabhängig davon, wie lange davor dies bereits der Fall war.

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

- **BayVGH, Beschluss, 26.08.2019, - CE 19.1409 -, juris,**

LS: 1. Die unmittelbaren Führungskräfte haben bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen, folglich also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. (Rn.13)

2. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und - anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme - das abschließende Gesamturteil abzugeben. (Rn.13)

Hinweis Verfasser: Beurteilungssystem Deutsche Telekom AG

- **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).

höherwertige
Tätigkeit

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).

Begründung
des Gesamt-
urteils bei
höherwerti-
gem Einsatz

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 Be-

urteilung 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).

- **OVG Bremen, Beschluss, 17.11.2022, - 2 B 206/22 -, juris,**

LS: 3. Wurde die Beurteilung eines Bewerbers rechtswidrigerweise anhand eines höheren Maßstabs als seinem Statusamt erstellt, kann der Bewerber daraus nicht ableiten, dass er bei der Auswahlentscheidung wie ein Inhaber eines höheren Statusamtes behandelt werden muss. (Rn.22)

4. Der Gesetzgeber hat bei der Einstufung von Ämtern in die Besoldungsordnungen eine weite Gestaltungsfreiheit (hier: Einordnung des Amtes eines Oberstaatsanwalts als Dezernent bei der Generalstaatsanwaltschaft und ständige Vertretung der Behördenleitung in die Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage nicht verfassungswidrig). (Rn.36)

Es gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG), dass die Ämter aufgaben- und verantwortungsbezogen abzustufen sind. Die Bewertung eines Amtes und damit auch die besoldungsrechtliche Einstufung hat der Gesetzgeber im Rahmen seiner Gestaltungsfreiheit vorzunehmen. Er darf sich nur nicht von unsachlichen Erwägungen leiten lassen (BVerfG, Beschl. v. 04.02.1981 - 2 BvR 570/76 u.a.). Das Bundesverfassungsgericht spricht von einer „verhältnismäßig weiten Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers“ bei der Einordnung der Ämter in die Besoldungsordnung (BVerfG, Beschl. v. 04.06.1969 - 2 BvR 343/66).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 13.02.2018, - 5 Bs 268/17 -, juris,**

LS: 1. Es kann nicht ohne Folgen für die in einer dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben, wenn der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt ist (Anschluss an OVG Münster, Beschl. v. 17.08.2017, 1 B 1132/16, juris).

2. Es gehört zu den vom Dienstherrn bei der Leistungsbewertung des Beamten zu beachtenden allgemeinen Wertmaßstäben, es insbesondere zu berücksichtigen, wenn der Beamte auf einem im Vergleich zu seinem Statusamt höher bewerteten Dienstposten eingesetzt ist (Anknüpfung an BVerwG, Urt. v. 17.09.2015, 2 C 27/14, juris).

3. Im Einzelfall haben diejenigen Beamten gegenüber einem amtsangemessen beschäftigten Beamten einen nicht einholbaren Leistungsvorsprung erreicht, dies sich auf (deutlich) höherwertigen Dienstposten (in besonderem Maße) bewährt haben. Eine solche Bewährung geht im Rahmen des Beurteilungssystems der Deutschen Telekom AG aus den zur dienstlichen Beurteilung abgegebenen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte hervor, wenn die Beamten nach dem Maßstab ihrer um mindestens drei Besoldungsgruppen höherwertigen Dienstposten in allen Einzelmerkmalen die Noten „gut“ und „sehr gut“ erzielt haben (Fortführung von OVG Hamburg, Beschl. v. 12.01.2016, 5 Bs 206/15).

Ist der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt, so kann dies auch nach der von der Antragstellerin zitierten Rechtsprechung nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben.

Einsatz auf
höher bewerteten
Dienstposten

Zu den allgemeinen Wertmaßstäben gehört, dass es bei der Leistungsbewertung insbesondere zu berücksichtigen ist, wenn der Dienstposten des zu beurteilenden Beamten Besonderheiten aufweist, die die typischerweise in der Vergleichsgruppe desselben Statusamts anzutreffenden Anforderungen übersteigen (vgl. BVerwG, Urt. v. 17.09.2015, 2 C 27/14). Eine solche zu berücksichtigende Besonderheit ist etwa der Einsatz auf einem im Vergleich zum Statusamt des Beamten höher bewerteten Dienstposten (OVG Hamburg, Beschl. v. 29.11.2017, 5 Bs 177/17, n.v.; Beschl. v. 22.11.2016, 5 Bs 112/16, n.v.). Es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden ist (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 04.10.2012, 2 BvR 1120/12). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines deutlich höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens laut Stellungnahmen der Führungskräfte bei den Einzelmerkmalen „Rundum zufriedenstellend“ bzw. „Gut“ erfüllt, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in (deutlich) besserer Weise erfüllt (OVG Hamburg, Beschl. v. 12.01.2016, 5 Bs 206/15).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 10.10.2017, - 5 Bs 111/17 -, juris,**

Rechts-
bedenken
gegen
§ 10 IV 1
HambBG

Rechtlich bedenklich erscheint dem Senat allerdings, dass die dienstlichen Beurteilungen, ausgehend von § 10 Abs. 4 Satz 1 HambBG und gemäß Nr. 3.5 Abs. 2 BeurRL-FHH, als maßgeblichen Bezugspunkt die mit dem „konkreten Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen“ in den Blick nehmen, während nach höchstrichterlicher Rechtsprechung Beurteilungen auf das Statusamt bezogen sind und eine Aussage dazu treffen, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines bzw. des angestrebten Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist (BVerfG, Beschl. v. 17.02.2017, 2 BvR 1558/16, juris Rn. 9, 21)

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

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 -, juris,**

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.

Unterschied
Vergleichs-
gruppe und
Maßstab

früher
§ 41 a BLV
heute
§ 50 II BLV

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 gehabten 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.

Statusamt

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
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 Maßstabbildung 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
heute:
§ 50 II 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.

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.

Unterscheidung
Vergleichsgruppe für
Richtwerte
und
Beurteilungsmaßstab nach
Statusamt

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 Ordnungsgeber 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, 10.10.2023, - 5 ME 72/23 -, juris,**

LS: 5. In dienstlichen Beurteilungen ist zu bewerten, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist. Diese Anforderungen sind abstrakter Natur und daher von der konkreten Zusammensetzung der Vergleichsgruppe unabhängig. (Rn.45)

- **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 -, juris,**

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.

Dienstposten-
bewertung
und Plausibi-
lität

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).

Höher-
bewerteter
Dienstposten

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.

Absprachen
mit anderen
Beurteilern

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 „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 -, juris,**

LS: 1. Die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen eines Beamten sind am Maßstab des am Beurteilungsstichtag 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 -, juris,**

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.

- **OVG NRW, Beschluss, 07.04.2022, - 6 A 3373/19 -, juris,**

LS: 2. Eine Beurteilung unter Anwendung des Maßstabs der niedrigeren Besoldungsgruppe ohne Amtszulage führt bei einem Bewertungssystem mit nur fünf Punktwerten ohne Binnendifferenzierung nicht zwingend zu einer um eine Notenstufe besseren Bewertung als eine Beurteilung derselben Leistungen, die sich fehlerhaft am Maßstab des Amtes mit Amtszulage orientiert hatte. (Rn.18)(Rn.22)

Orientierungssatz

Der Grundsatz, dass bei gleicher Leistung und Befähigung in einer um eine Stufe niedrigeren Besoldungsgruppe von einem um eine Stufe besseren Prädikat auszugehen wäre, kann nur mit Einschränkungen auf das Verhältnis von Beurteilungen in Ämtern ohne und mit Amtszulage übertragen werden. (Rn.18)

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

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-, juris,**

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 -, juris,**

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, 11.02.2004, - 1 A 3031 -, juris,**

§ 41a BLV heute § 50 II BLV

Gleiche oder ähnliche Aufgaben nicht erforderlich
--

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 Maßstabsbildung - 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.

Statusamt gleichartige Funktionen

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.

Unterschiedliche Anforderungen 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 Arbeitsgebietes

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 - juris und OVG NRW, Urteil vom 04.06.2004 - 6 A 309/02 - juris; differenzierend Hess. VGH, Beschluss vom 27.09.2007 - 1 UZ 1158/07 - juris, 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 unbeanstandeten Wahrnehmung des höher bewerteten Dienstpostens.

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

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 -, juris Rn.10,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Beurteilers, 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 -).

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

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.

Hinzu kommt Folgendes: Zutreffend geht die angefochtene dienstliche Beurteilung von dem nach der BesGr A 10 bewerteten Amt des Polizeioberkommissars aus, das der Antragsteller im statusrechtlichen Sinne im Beurteilungszeitraum innehatte und aus dem sich die von ihm zu erfüllenden Anforderungen ergeben. 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 Aufgaben ergibt, die mit dem übertragenen Amt im konkret funktionellen Sinne, dem Dienstposten, verbunden sind. Deshalb ist insbesondere zu beachten, ob der beurteilte Beamte einen Dienstposten, der seinem Statusamt der Bewertung nach entspricht, oder ob er einen höherwertigen Dienstposten wahrgenommen hat. Zwar gibt es - entgegen der Annahme des Antragstellers - keinen allgemeinen Bewertungsgrundsatz, wonach die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben zwangsläufig zu einem besseren Gesamturteil führt. Die Wahrnehmung eines höher bewerteten Dienstpostens kann aber besonderen Anlass dazu geben, ein abschließendes Werturteil auch im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt plausibel zu machen. Diesem Plausibilisierungsgebot, das auch hier besteht, ist der Antragsgegner nicht gerecht geworden.

- **VG Hamburg, Beschluss, 06.01.2022, - 21 E 4772/21 -, juris,**

LS: Eine dienstliche Beurteilung ist rechtswidrig, wenn der Beamte trotz herausragender Leistungen allein deswegen die Spitzennote nicht erreichen kann, weil in der gebildeten Vergleichsgruppe andere Beamtinnen und Beamte auf höherwertigeren Dienstposten eingesetzt sind. (Rn.15)

Im grundsätzlich nicht zu beanstandenden Beurteilungssystem der Telekom (1) ist zwar ein höherwertiger Dienstposten zu berücksichtigen (2) und dürfen Quervergleiche angestellt werden (3). Ein Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz liegt jedoch dann vor, wenn - wie hier - die Bildung der Vergleichsgruppe dazu führt, dass ein amtsangemessen beschäftigter Kollege trotz herausragender Leistungen im Vergleich zu statusgleichen, aber höherwertig eingesetzten Kolleginnen und Kollegen keinerlei Möglichkeit hat, im Gesamturteil die Spitzennote zu erhalten (4).

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

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.

- **Fazit zu Anforderungen an Statusamt (Besoldungsgruppe)**

1. Beurteilungsmaßstab sind die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes, das der Beamte am Beurteilungstichtag innehat und die vergleichswisen Leistungen der Beamten derselben Besoldungsgruppe. Dies gilt auch im Fall, dass eine Dienstpostenbündelung besteht.
2. Das statusrechtliche Amt definiert sich nach 3 Merkmalen:
 - a) durch Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe,
 - b) die dem Beamten verliehene Amtsbezeichnung,
 - c) durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe.
(vgl. BVerwG, Urteil, 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris)
3. Zum statusrechtlichen Amt auch: VG Neustadt a.d.W., Urteil, 13.10.2021 - 1 K 338/21 - juris:

Der Amtsinhalt des einem Beamten durch Ernennung übertragenen statusrechtlichen Amtes wird vom Gesetzgeber bestimmt, teils im Besoldungsrecht und ergänzend im Haushaltsrecht durch die Einrichtung von Planstellen (s. BVerwG, Urteil vom 24.01.1991, 2 C 16/88, juris Rn. 24), wobei die rechtliche Bewertung von Dienstposten grundsätzlich dem organisatorischen Gestaltungsspielraum des Dienstherrn unterfällt, begrenzt durch die gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- und Haushaltsrechts.

Maßgeblicher Rahmen für die Bewertung von Dienstposten ist im kommunalen Bereich die mit der Errichtung von Planstellen erfolgende haushaltsrechtliche Konkretisierung der Dienstpostenbewertung durch den Gemeinderat im Stellenplan des von ihm beschlossenen Haushaltsplans (§ 96 Abs. 3 Nr. 4 GemO (juris: GemO RP) i.V.m. § 5 GemO (juris: GemO RP) i.V.m. § 5 GemHVO (juris: GemHV RP)). Denn der Haushaltsgesetzgeber konkretisiert durch die Einrichtung von Planstellen den Amtsinhalt des jeweiligen statusrechtlichen Amtes und nicht die Verwaltung durch die Bewertung der Dienstposten (s. BVerwG; Urteil vom 02.04.1981, 2 C 13/80, juris).

Das Statusamt eines Beamten ist gekennzeichnet durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe, das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und die verliehene Amtsbezeichnung.

4. OVG Bremen, 17.11.2022 - juris: Der Gesetzgeber hat bei der Einstufung von Ämtern in die Besoldungsgruppen eine weite Gestaltungsfreiheit.
5. Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die ... auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes. Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten. ... Der Dienstposten ist sozusagen (nur) die „Bühne“ für die Erfüllung der Anforderungen, die das entsprechende Statusamt verlangt, BVerwG, Urteil, 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris.
6. Die Bedeutung und **Schwierigkeit des konkreten Dienstpostens** müssen berücksichtigt und erwogen werden, da sie Einfluss auf die erbrachte Leistung haben können.
7. 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.
8. Die Wahrnehmung eines im Vergleich zum statusrechtlichen Amt des zu Beurteilenden höherbewerteten Dienstpostens muss in der Beurteilung Erwähnung finden und bei der Notengebung bedacht werden. Unter Beachtung der Wahrnehmung eines höher bewerteten Dienstpostens sind die Wertungen und das Gesamturteil zu plausibilisieren.
9. Unterschieden werden muss:
 - a) Beurteilungsmaßstab = Anforderungen an statusrechtliches Amt (Besoldungsgruppe) des zu Beurteilenden, vgl. § 50 I 1 BLV,
 - b) Vergleichsgruppenbildung zur Anwendung von Richtwerten/Quoten nach entweder Besoldungsgruppen oder Funktionsebene, vgl. § 50 II 1 BLV.
10. Zur Dienstpostenbewertung vgl. Aufsatz von Discher „Die Dienstpostenbewertung - der blinde Fleck des Beamtenrechts“ in ZBR 2021, 325 ff.

Richtsätze/Quoten

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.40,**

Der Umstand, dass der Kläger für einen Teil des Beurteilungszeitraums noch ein niedrigeres Statusamt innehatte als im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags, darf indes auch nicht zu einem besseren Gesamturteil führen. Denn die Eingruppierung der zu vergebenden Noten in vorgegebene Richtwerte bezieht sich auf die Vergleichsgruppe, die anhand des Statusamts im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags gebildet wird (vgl. Ziffer 13.6.1 Unterabs. 3 BB-BND sowie § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV). Die Einordnung der in einer Vergleichsgruppe zusammengefassten Beamten in vorgegebene Richtwerte hat die Funktion, die Wettbewerbssituation künftiger Auswahlverfahren vorab zu klären (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14.02.2023 - 2 B 3.22). Die Beurteilung kann sich daher nur auf die bereits in diesem Statusamt erbrachten Leistungen beziehen.

- **BVerwG, Urteil, 15.12.2021, - 2 A 1/21 -, juris,**

LS: Beamte der Besoldungsgruppe A 15 BBesO aus unterschiedlichen Laufbahnen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes dürfen im Bundesnachrichtendienst für die Bestimmung der Richtwerte für die Vergabe der besten und zweitbesten Note bei einer dienstlichen Beurteilung (§ 50 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BLV) ausnahmsweise in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst werden. Denn diese Beamten stehen aufgrund einer Sondersituation im Geschäftsbereich dieser Behörde regelmäßig in einer potentiellen Konkurrenzsituation.

Die Festlegung von Richtwerten ist rechtlich zulässig. Richtwerte bestimmen das anteilige Verhältnis der besten und zweitbesten Noten in dem jeweiligen Verwaltungsbereich. Mittels der so vorweg bestimmten Häufigkeit verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr den Aussagegehalt der in der Regel in Beurteilungsrichtlinien bezeichneten und dort nur kurz umschriebenen Noten. Die Richtwerte zeigen dem beurteilenden Vorgesetzten den vom Dienstherrn gewollten Maßstab auf. Die Berechtigung des Dienstherrn, den Aussagegehalt der Noten in dieser Weise zu konkretisieren und zu verdeutlichen ist Teil seiner Befugnis, die Notenskala und die Maßstäbe, nach denen die Noten vergeben werden, überhaupt festzulegen (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34.04). Die Richtwertvorgaben haben Einfluss auf den Aussagegehalt der Notenskala insgesamt und damit auf die Einordnung des beurteilten Beamten im Vergleich mit anderen in den Gesamtnotenspiegel.

Grundsätzlich gilt für Richtwerte, dass sie ihre Verdeutlichungsfunktion gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur entfalten können, wenn sie auf eine hinreichend große und für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Neben diesen - hier nicht in Streit stehenden Kriterien muss die Bezugsgruppe hinreichend homogen zusammengesetzt sein. Denn die ihr angehörenden Beamten müssen miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden. Der Senat hat - in Fortentwicklung seiner Rechtsprechung - das Kriterium der Homogenität der Vergleichsgruppe dahin präzisiert, dass die Vergleichsgruppe aus Beschäftigten bestehen muss, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen. Denn die Vorgabe von Richtwerten oder Quoten dient der (Teil-)Klärung einer Wettbewerbssituation (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16).

Eine potentielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe. Grundlegender Inhalt des als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) anerkannten Laufbahnprinzips ist es, dass nur Beamte derselben Laufbahn unmittelbar miteinander vergleichbar sind. In einer Laufbahn werden alle

Vergleichs-
gruppe

Entscheidend:
mögliche
Konkurrenz-
situation

selbe Besol-
dungsgruppe
und Laufbahn

Ämter derselben Fachrichtung zusammengefasst, die verwandte oder gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen (§ 16 Abs. 1 BBG). Beamte derselben Laufbahn sind daher - auch ungeachtet jüngerer Entscheidungen des Verordnungsgebers zur Zusammenlegung verschiedener Laufbahnen - grundsätzlich vergleichbar. Sie werden im Eingangsamt ihrer Laufbahn eingestellt (§ 20 Satz 1 BBG) und steigen - im Falle der Bewährung - in dieser Laufbahn kontinuierlich auf (§ 22 Abs. 3 BBG). Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe konkurrieren daher regelmäßig um Beförderungämter (und Beförderungsdienstposten, vgl. § 22 Abs. 2 BBG). Diese Beamten sind in der Regel die maßgebliche Gruppe für einen Leistungsvergleich i.S.d. Art. 33 Abs. 2 GG, weil sie auch in einem Auswahlverfahren potentiell miteinander in Beziehung gesetzt und verglichen werden müssen. Diesen Schritt nimmt die auf das Statusamt bezogene dienstliche Beurteilung vorweg (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -).

Dagegen stehen Beamte unterschiedlicher Laufbahnen grundsätzlich nicht potentiell in einer Konkurrenzsituation. Das bei einer Beförderung zu vergebende Statusamt wird nicht nur durch die Amtsbezeichnung und das ihm vom Besoldungsgesetzgeber zugewiesene Endgrundgehalt, sondern auch durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Laufbahn oder Laufbahngruppe bestimmt (BVerfG, Beschluss vom 17.01.2012 - 2 BvL 4/09).

Im Geschäftsbereich des BND liegt dies in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes aufgrund von Besonderheiten ausnahmsweise anders. Die Beamten derselben Besoldungsgruppe unterschiedlicher Laufbahnen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes stehen beim BND aufgrund der mehrfachen Laufbahnunterlegung der Dienstposten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und der daran anknüpfenden laufbahnübergreifenden Beförderungspraxis des BND regelmäßig in einer potentiellen Konkurrenzsituation.

Hinweis Verfasser: vgl. hierzu GOEHMANN Rechtsanwälte - www.goehmann.de - Personalbrief 2022

- **BVerwG, Beschluss, 07.03.2017, - 2 B 25/16 -, juris,**

LS: 1. Die Festlegung von Richtwerten ist rechtlich zulässig. Die Richtwerte bestimmen das anteilige Verhältnis der betreffenden Noten in dem jeweiligen Verwaltungsbereich. Mittels der so vorweg bestimmten Häufigkeit verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr den Aussagegehalt der in der Regel in Beurteilungsrichtlinie bezeichneten und dort nur kurz umschriebenen Noten. Die Richtwerte verdeutlichen den beurteilenden Vorgesetzten den vom Dienstherrn gewollten Maßstab. Die Berechtigung des Dienstherrn, den Aussagegehalt der Noten in dieser Weise zu konkretisieren und zu verdeutlichen, ist Teil seiner Befugnis, die Notenskala und die Maßstäbe, nach denen die Noten vergeben werden, überhaupt festzulegen.

2. Richtwerte können ihre Verdeutlichungsfunktion gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur entfalten, wenn sie auf eine für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Der Beurteiler muss die dienstlichen Leistungen aller Mitglieder der Gruppe kennen, um diejenigen Beamten der Gruppe benennen zu können, die der von dem Richtwert erfassten Notenstufe zuzuordnen sind.

3. Dabei muss die für den einzelnen Beurteiler überschaubare Gruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein. Eine hinreichende Gruppengröße ist erforderlich, damit genügend Personen vorhanden sind, in denen die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen repräsentiert sein können. Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei

den einzelnen Beamten miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden.

Die Festlegung von Richtwerten ist rechtlich zulässig. Dadurch werden die Beurteiler nicht etwa angehalten, die Note unter Heranziehung sachwidriger Erwägungen zu bilden. Die Richtwerte bestimmen vielmehr das anteilige Verhältnis der betreffenden Noten in dem jeweiligen Verwaltungsbereich. Mittels der so vorweg bestimmten Häufigkeit verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr den Aussagegehalt der in der Regel in Beurteilungsrichtlinien bezeichneten und dort nur kurz umschriebenen Noten. Die Richtwerte verdeutlichen dem beurteilenden Vorgesetzten den vom Dienstherr gewollten Maßstab. Die Berechtigung des Dienstherrn, den Aussagegehalt der Noten in dieser Weise zu konkretisieren und zu verdeutlichen, ist Teil seiner Befugnis, die Notenskala und die Maßstäbe, nach denen die Noten vergeben wurden, überhaupt festzulegen (BVerwG, Urteil vom 24.11.2005 - 2 C 34.04 - juris).

Allerdings muss bei der Verwendung von Richtwerten die Vergleichsgruppe, auf die sie sich beziehen, rechtsfehlerfrei gebildet werden. Richtwerte können ihre Verdeutlichungsfunktion gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur entfalten, wenn sie auf eine für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Der Beurteiler muss die dienstlichen Leistungen aller Mitglieder der Gruppe kennen, um diejenigen Beamten der Gruppe benennen zu können, die der von dem Richtwert erfassten Notenstufe zuzuordnen sind (BVerwG, Urteil vom 24.11.2005 - 2 C 34.04 - juris).

Dabei muss die für den einzelnen Beurteiler überschaubare Gruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein. Eine hinreichende Gruppengröße ist erforderlich, damit genügend Personen vorhanden sind, in denen die unterschiedlichen Leistungs- und Einstufungsstufen repräsentiert sein können. Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei den einzelnen Beamten miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden.

Wie groß eine Vergleichsgruppe sein muss, um die Annahme zu rechtfertigen, dass in ihr die unterschiedlichen Leistungs- und Einstufungsstufen repräsentiert sind, lässt sich nicht allgemein, sondern nur für den konkreten Fall beantworten. Einfluss auf die erforderliche Mindestgröße der Vergleichsgruppe hat insbesondere das Beurteilungssystem. So liegt es nahe, dass bei kleinen Richtwerten (z.B. 5 %) die Vergleichsgruppe größer sein muss als bei großen Richtwerten (z.B. 40 %). Auch wird bei größerer Differenzierung der Notenskala (z.B. neun Einstufungsstufen) die Vergleichsgruppe ggf. größer sein müssen als bei geringerer Differenzierung (z.B. vier Einstufungsstufen). Dementsprechend kann eine allgemeingültige Mindestzahl für die Größe der Vergleichsgruppe bei der Verwendung von Richtwerten nicht benannt werden. Die erforderliche Mindestgröße der Vergleichsgruppe ist vielmehr von den Gegebenheiten des konkreten Falles abhängig.

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

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 -, juris,**

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
Richtwerte

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.

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

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 ebenenübergreifende Vergleichsgruppe

Nicht ausreichend ist es hingegen, wenn eine hinreichende Größe der Vergleichsgruppe - im Rahmen Ebenen übergreifender 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 -, juris,**

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.

§41a BLV
ab 09.02.09
§50 II BLV

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 - juris**

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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

Konkreti-
sierung des
Noteninhalts

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 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.

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, 15.12.2021 - 2 A 1/21 - juris; BVerwG, Urteil vom 13.11.1997 - 2 A 1.97 - in: DVBl 1998, 638; BayVerfGH vom 04.07.2005 - Vf. 85-VI-02 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 13.03.1998 - 2 A 11193/97 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 30.09.1992 - 2 A 10724/92 - juris; OVG Bremen, Beschluss vom 06.06.2003 - 2 B 419/02 - juris; Nds. OVG, Urteil vom 23.05.1995 - 5 L 3277/94 - juris; OVG NRW, Beschluss, 29.02.2024 - 1 A 758/23 - juris Rn.15; OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015 - 2 KO 485/14 - juris; VG Darmstadt, Urteil vom 18.11.2005 - 5 E 799/03 (3) - juris**

- **OVG R.-P., Urteil, 24.09.2018, - 2 A 10400/18 -, juris,**

LS: 2. Maßgebliche Vergleichsgruppe bei der Erstellung einer Beurteilung sind diejenigen Beamten, die im jeweiligen Personalführungsbereich des Dienstherrn um dieselben Beförderungssämter konkurrieren. (Rn.64)

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

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 Leistungsgesamtbewertung 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 Beweislast. 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

Eine solche Festlegung von Richtsätzen für die Vergabe von Spitzennoten in dienstlichen Beurteilungen ist nach gefestigter verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung rechtlich grundsätzlich zulässig. Dadurch verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr vielmehr für die Beurteilungspraxis den Aussagegehalt, den er den einzelnen Noten des Gesamturteils beilegen will.

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).

30 Personen
als Richt-
wertvoraus-
setzung

Für die in Nr. 3.1.5.3 der BeurteilungsVV 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.).

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 richtlinienunterworfenen 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.

Vorgehen bei zu kleinen Gruppen

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.

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

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.

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

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.

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

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 Gesamtbeurteilung „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 -, juris,**

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 Verordnungsrecht 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 -, juris,**

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.

- **BayVGH, Beschluss, 05.012.2024, - 6 ZB 23.1831 -, juris Rn.7,12,**

Vergleichs-
gruppe
3 Personen

Entgegen der Ansicht des Klägers führt die Bildung einer Vergleichsgruppe von nur drei Personen nicht automatisch zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung. Zwar dürfte eine noch akzeptable Mindestgröße mit insgesamt drei Beamten kaum erreicht sein. Die fehlende Größe der Vergleichsgruppe führt aber nur dazu, dass die Richtwerte keine unmittelbare Anwendung finden (BVerwG, B.v. 29.8.2023 – 1 WB 60.22 – juris Rn. 77). Das Verwaltungsgericht hat insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass vorliegend keine – über den Regelungsgehalt des § 50 Abs. 2 BLV hinausgehende – spezielle Beurteilungsrichtwerte vorgegeben sind (vgl. § 4 der Beilage 1 zur Beurteilungsrichtlinie der Telekom).

Des Weiteren wirft der Kläger als klärungsbedürftig die Frage auf, „ob eine Gruppengröße von drei Personen ausreichend ist und welche Beweise der klagende Beamte hinsichtlich der Anwendung von Richtwertvorgaben tätigen muss.“ Auch diese Frage ist nicht klärungsbedürftig. Es ist allgemein anerkannt, dass die dienstliche Beurteilung neben der objektiven individuellen

Bewertung der Leistungen des Beamten dem Vergleich des jeweiligen Beamten mit den anderen Beamten seiner Besoldungsgruppe und Laufbahn dient (vgl. BVerwG, U.v. 26.9.2012 – 2 A 2.10 – juris Rn.9; BVerwG, U.v. 2.3.2000 – 2 C 7.99 – juris). Ebenso ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts geklärt, dass eine Vergleichsgruppe eine Mindestgröße erfordert (vgl. BVerwG, B.v. 29.8.2023 – 1 WB 60.22 – juris Rn. 76). Die fehlende Größe der Vergleichsgruppe führt nur dazu, dass die Richtwerte keine unmittelbare Anwendung finden (vgl. BVerwG, B.v. 29.8.2023 – 1 WB 60.22 – juris Rn. 76).

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

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, 29.02.2024, - 1 A 758/23 -, juris,**

LS: 1. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV 2009 erfolgen dienstliche Beurteilungen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes und in der Regel von mindestens zwei Personen. Gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV 2009 soll der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten.

Sinn von
Richtsätzen

§ 50 Abs. 1 Satz 1 BLV verweist ausdrücklich auf das Erfordernis eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs; Absatz 2 sieht Richtwertvorgaben für die höchste und die zweithöchste Notensstufe vor. Die Festlegung von Richtwerten ist rechtlich zulässig. Sie bestimmen das anteilige Verhältnis der besten und zweitbesten Noten in dem jeweiligen Verwaltungsbereich. Mittels der vorweg bestimmten Häufigkeit verdeutlicht und konkretisiert der Dienstherr den Aussagegehalt der in der Regel in Beurteilungsrichtlinien bezeichneten und dort nur kurz umschriebenen Noten. Die Richtwerte zeigen dem beurteilenden Vorgesetzten den vom Dienstherrn gewollten Maßstab auf. Die Richtwertvorgaben haben Einfluss auf den Aussagegehalt der Notenskala insgesamt und damit auf die Einordnung des beurteilten Beamten im Vergleich mit anderen in den Gesamtnotenspiegel. Diese Anforderungen können nur erfüllt werden, wenn das Notenverständnis und die hierfür geltenden Maßstäbe einheitlich für die gesamte Vergleichsgruppe zur Anwendung gebracht werden. Richtwerte können ihre Verdeutlichungsfunktion gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur entfalten, wenn sie auf eine hinreichend große und für ihn noch überschaubare Gruppe bezogen sind. Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei den einzelnen Beamten nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden. Maßstab für die Beurteilung der dem Beamten übertragenen Aufgaben ist das ihm verliehene Statusamt; aus

ihm ergeben sich die an den Beamten zu stellenden Anforderungen und damit der Maßstab für die Beurteilung der von ihm erbrachten Leistungen.

Erforderlich ist dabei eine „doppelte Homogenität“ sowohl hinsichtlich der einzelnen Vergleichsgruppe als auch hinsichtlich der Vergleichsgruppen des Beurteilungsbereichs in ihrer Gesamtheit.

Homogenität
der Ver-
gleichsgruppe

Eine Vergleichsgruppe ist i. d. S. homogen, wenn sie aus Beschäftigten besteht, die potentiell in einer Wettbewerbssituation zueinanderstehen. Eine potentielle Konkurrenz besteht dabei grundsätzlich nur zwischen Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe, nicht aber zwischen Beamten aus unterschiedlichen Laufbahnen. Grundlegender Inhalt des als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) anerkannten Laufbahnprinzips ist, dass nur Beamte derselben Laufbahn unmittelbar miteinander vergleichbar sind. In einer Laufbahn werden alle Ämter derselben Fachrichtung zusammengefasst, die verwandte oder gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen (§ 16 Abs. 1 BBG). Beamte derselben Laufbahn sind daher grundsätzlich vergleichbar. Sie werden im Eingangsamt ihrer Laufbahn eingestellt (§ 20 Satz 1 BBG) und steigen – im Falle der Bewährung – in dieser Laufbahn kontinuierlich auf (§ 22 Abs. 3 BBG). Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe konkurrieren daher regelmäßig um Beförderungsämtel (und Beförderungsdienstposten, vgl. § 22 Abs. 2 BBG). Diese Beamten sind in der Regel die maßgebliche Gruppe für einen Leistungsvergleich i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG, weil sie auch in einem Auswahlverfahren potentiell miteinander in Beziehung gesetzt und verglichen werden müssen. Diesen Schritt nimmt die auf das Statusamt bezogene dienstliche Beurteilung vorweg. Dagegen stehen Beamte unterschiedlicher Laufbahnen grundsätzlich nicht potentiell in einer Konkurrenzsituation. Das bei einer Beförderung zu vergebende Statusamt wird nicht nur durch die Amtsbezeichnung und das ihm vom Besoldungsgesetzgeber zugewiesene Endgrundgehalt, sondern auch durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Laufbahn oder Laufbahngruppe bestimmt.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt für Situationen, in denen sich Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen „regelmäßig“ in einer potentiellen Konkurrenzsituation gegenüberstehen. Eine laufbahnübergreifende Vergleichsgruppenbildung hat das Bundesverwaltungsgericht ausnahmsweise im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes (BND) in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (Beamte der Besoldungsgruppe A 15 BBesO) als zulässig angesehen.

- **OVG NRW, Beschluss, 31.01.2022, - 6 B 1706/21 -, juris,**

LS: 4. Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen dürfen in einer Vergleichsgruppe für die Richtwertbildung bei dienstlichen Beurteilungen (§ 8 Abs. 2, 3 LVO NRW (juris: LBV NW 2016) grundsätzlich nicht zusammengefasst werden (wie BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -, juris Rn.41).(Rn.45)

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

LS: 1. Eine Beurteilungsvorgabe des Dienstherrn, nach der nur so viele Spitzennoten vergeben werden dürfen, wie er Beförderungsstellen 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 Beförderungsstellenkontingent 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 Beschwerdebegründung 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 „starrten“ 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, 30.10.2012, - 1 A 1684/10 -, juris,**

LS: Dass eine Vergleichsgruppe im Sinne der Rechtsprechung zu den Richtwertvorgaben (§ 50 Abs. 2 BLV /juris: BLV a.F. (juris: BLV 1978)) hinreichend groß sein muss, gilt gleichermaßen dann, wenn unmittelbar in Rede steht, an welchem Maßstab die dienstliche Beurteilung eines Beamten auszurichten ist (hier in der Fallgruppe der ausnahmsweise zulässige Orientierung an der Funktionsebene). (Rn.6)

2 Personen

Die Vergleichsgruppe des Klägers ist zu klein. Die Vergleichsgruppe der Referatsleiter/Sachgebietsleiter der Besoldungsgruppe der Besoldungsgruppe A 14 hat in der in Rede stehenden Beurteilungsrunde unstrittig (einschließlich des Klägers) nur zwei Beamte umfasst. Das erfüllt die nach der Rechtsprechung an die Bildung funktionsbezogener Vergleichsgruppen zu stellenden (besonderen) Anforderungen ersichtlich nicht. Danach muss die Gruppe nicht nur homogen, also hinsichtlich der Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wesentlich vergleichbar sein. Sie muss vielmehr auch hinreichend groß sein.

20 Personen
- 10 Personen

Eine hinreichende Gruppengröße ist erforderlich, damit genügend Personen vorhanden sind, in denen die unterschiedlichen Leistungs- und Einstufungsstufen repräsentiert sein können. Um dies zu gewährleisten, dürfte sich eine Zahl von etwa 20 Personen in einer Vergleichsgruppe am unteren Rand der noch akzeptablen Gruppengröße bewegen; geht es wie hier sogar um (deutlich) weniger als 10 Personen, dürfte damit in jedem Fall eine zu kleine Gruppe gebildet worden sein.

4 Personen

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 25.10.2011 - 1 WB 51.10 juris: Eine Vergleichsgruppe von vier Offizieren ist offensichtlich zu klein.

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

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 -, juris,**

LS: Das Bestreben zur Einhaltung der Richtsätze für überdurchschnittliche Gesamtergebnisse 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 Gesamtergebnisses 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.

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.

Quoten und Grundsatz der Richtigkeit der Beurteilung

Spitzennote nur für höheres Statusamt unzulässig

Beurteilungswahrheit

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:

Prinzip der 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.

- **OVG NRW, Urteil, 20.11.2002, - 6 A 5645/00 -, juris,**

LS: 2. 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.

3. 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 Thüringen, Urteil, 08.12.2015, - 2 KO 485/14 -, juris,**

10 Personen

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).

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.

Besoldungs-
gruppe 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -); zu klein 5 Personen (OVG Hamburg, Beschluss, 30.05.2009, 1 Bs 62/08). Im Urteil vom 24.11.2005 hielt das BVerwG 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 KO 485/14 - juris.

2. im Großen und Ganzen vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur hinsichtlich Laufbahn und Besoldungsgruppe,

3. Die Vergleichsgruppe muss hinreichend homogen sein. Das heißt konkret: die Vergleichsgruppe muss aus Beschäftigten bestehen, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen.
4. 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.

- Beurteilung nach Beförderung - Absenkung der Note

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris,**

LS: 2. Ist ein Beamter während des Beurteilungszeitraums befördert worden, bezieht sich die Bewertung in der Regelbeurteilung nur auf den Zeitraum im Anschluss an die Beförderung. Der Zeitraum vor der Beförderung ist zwar zur Vermeidung von Beurteilungslücken in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen, fließt aber nicht in die Leistungsbewertung und in die Gesamtnote ein (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 26. August 1993 - 2 C 37.91 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 15). (Rn.38ff.)

Maßstab
Statusamt

Richtig ist allerdings, dass die vom Beamten auf seinem Dienstposten gezeigten Leistungen am Maßstab seines Statusamts zu messen sind. Der Inhaber eines höheren Statusamts wird mit seiner Beförderung aus der Gruppe derjenigen Beamten herausgehoben, die vorher mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt innehatten. Mit der Verleihung des höherwertigeren Amts darf der Beamte mit höherwertigeren Aufgaben betraut werden; seine Leistungen werden an dem höheren Statusamt und damit an strengeren Maßstäben gemessen.

Die vom Kläger im Beurteilungszeitraum noch vor seiner Beförderung im Statusamt des Regierungsrats erbrachten Leistungen dürfen daher nicht nachträglich am Maßstab des Beförderungsamts bewertet werden. Soweit sich aus dem Urteil vom 26. August 1993 - 2 C 37.91 - (DVBl. 1994, 112) anderes ergibt, hält der Senat hieran nicht mehr fest. Eine Rechtfertigung hierfür ist im Fall der Regelbeurteilung nicht erkennbar. Anderes gilt indes für die Erprobung, bei der die praktische Bewährung des Beamten auf dem höherwertigen Dienstposten festgestellt werden soll, sodass nach dem gesetzlichen Regelungsmodell des § 22 Abs. 2 BBG Maßstab der Erprobungsbeurteilung das höherwertige Amt sein muss.

Der Umstand, dass der Kläger für einen Teil des Beurteilungszeitraums noch ein niedrigeres Statusamt innehatte als im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags, darf indes auch nicht zu einem besseren Gesamturteil führen. Denn die Eingruppierung der zu vergebenden Noten in vorgegebene Richtwerte bezieht sich auf die Vergleichsgruppe, die anhand des Statusamts im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags gebildet wird.

Zeit im
höheren
Statusamt

Ist für die eigentliche Bewertung im Rahmen der Regelbeurteilung vom gesamten Beurteilungszeitraum lediglich die Zeitspanne im höheren Statusamt zu berücksichtigen, bedingt dies, dass diese ausreichend lang bemessen sein muss. Andernfalls verfügte die Bewertung nicht über eine ausreichende tatsächliche Grundlage und wäre nicht aussagekräftig. Die Vorgabe, die Erstellung einer Regelbeurteilung erfordere einen Bewertungszeitraum von mindestens sechs Monaten (vgl. Ziff. 2.2 BB-BND), ist nicht zu beanstanden. Ist der Zeitraum im höheren Sta-

Zeit vor der
Beförderung

tusamt kürzer, entfällt die Regelbeurteilung. Sollte bis zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilung - auch wegen der Regelung in § 22 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. b BBG ausnahmsweise - eine Beurteilung erforderlich werden, kann eine Anlassbeurteilung erstellt werden.

Dem Zeitraum vor der Beförderung kommt für die Beurteilung keine Bedeutung mehr zu. Sie ist in funktionaler Hinsicht überholt, weil der Beamte bereits befördert und ein Leistungsvergleich mit der alten Statusgruppe daher nicht mehr erforderlich ist. Da Regelungsgegenstand der dienstlichen Beurteilung gleichwohl der gesamte Beurteilungszeitraum ist und Beurteilungslücken daher zu vermeiden sind, muss die Regelbeurteilung auch die Leistungen des Beamten im alten Statusamt erfassen (a. A. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und Richter, Stand Mai 2023, Rn. 352). Diese Ausführungen bieten einen Anknüpfungspunkt, um etwaige Verschlechterungen in der Beurteilung zu begründen.

- **hierzu auch: personalbrief@goehmann.de der Rechtsanwälte Göhmann Berlin**

Hinweis Verfasser:

Die neue Rechtsansicht des Bundesverwaltungsgerichts sollte abgelehnt werden.

Satz 2 von Leitsatz 2 zeigt, dass diese Regelung eine „Mogelpackung“ ist, wenn das Gericht sagt, der Zeitraum vor der Beförderung sei zwar zu berücksichtigen, fließe aber nicht in die Leistungsbewertung und das Gesamturteil ein: wenn diese Zeit wirklich zu berücksichtigen wäre, müsste diese Zeit selbstverständlich auch in die Bewertungen mit einfließen. Genau das schließt das Gericht aber aus. Im Übrigen schafft das Gericht je nach Nähe der Beförderung zum Beurteilungsstichtag wieder die Notwendigkeit von Anlassbeurteilungen. Man kann nur hoffen, dass sich das Gericht bald möglichst wieder korrigiert oder durch „Klarstellungen“ für Ruhe und Verlässlichkeit sorgt.

Gegen die Rechtsansicht sprechen sich aus: VGH Hessen, Beschluss, 02.07.2024 - 1 B 649/24 -, juris und OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 21.05.2024 - 1 M 23/24 -, juris.

Die Rechtsansicht des BVerwG teilt: OVG Saarland, Urteil, 05.06.2024 - 1 A 8/23 -, juris und VG Augsburg, Urteil, 29.04.2024 - 2 K 23.836 - juris.

Zur Entscheidung des BVerwG siehe auch: Rechtsanwälte Göhmann Berlin in: personalbrief@goehmann.de.

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris Rn.35 ff,**

Darüber hinaus unterliegen die beiden Beurteilungen unterschiedlichen Maßstäben. Denn es gibt den allgemeinen Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, Beschluss, 04.10.2012 - 2 BvR 1120/12 -: „Die Klägerin ist inmitten des maßgeblichen Beurteilungszeitraums ... befördert worden. Dementsprechend waren bei der nachfolgenden dienstlichen Beurteilung höhere Anforderungen zugrunde zu legen.“).

- **BVerwG, Urteil, 11.12.2008, - 2 A 7/07 -, juris Rn.23 ff,**

Rechtswidrig ist auch die Leistungsbewertung des Zweitbeurteilers. Die Zweitbeurteilung stimmt nicht mit der unverändert gelassenen Wortbegründung der Erstbeurteilung überein. Auch die Einbeziehung der Stellungnahme des Zwischenvorgesetzten zeigt keine nachvollziehbaren Gründe für die Herabsetzung der Einzelnoten sowie der Gesamtnote um eine Note auf. Die Zweitbeurteilung entspricht daher nicht den Anforderungen, die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG für den Inhalt von Beurteilungen ergeben.

Aufgabe
Zweit-
beurteiler

Zwar kann aus dem bloßen äußeren Ablauf des Beurteilungsvorgangs kein zwingender Schluss darauf gezogen werden, dass die Beurteilung nicht auf einer sorgfältig durchgeführten Bewertung beruht. Es ist auf der breiteren Vergleichsbasis der Unterabteilung naheliegend, dass eine aus der Sicht des Sachgebietsleiters erfolgte Bewertung in einer anderen Relation zu sehen sein kann. Eine deshalb ggf. notwendig werdende Korrektur ist gerade Aufgabe des Zweitbeurteilers. Jedoch 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 die breiteren, auf die Unterabteilung bezogenen Vergleichsdaten nachvollziehbar in die Bewertung einbezogen werden. Die nach den Beurteilungsbestimmungen bestehende Möglichkeit, das Votum des Erstbeurteilers durch die Zweitbeurteilung vollständig oder teilweise zu ersetzen, um sie - wie hier - einem strengeren Maßstab anzupassen, macht es besonders erforderlich, an die Zweitbeurteilung dieselben Maßstäbe anzulegen wie an die Erstbeurteilung. Will der Zweitbeurteiler das Votum des Erstbeurteilers nicht vollständig ersetzen, sondern lediglich verändern, muss er diese Veränderung im Einzelnen nachvollziehbar begründen. Er muss dafür Sorge tragen, dass die Zweitbeurteilung und die Reste der Erstbeurteilung zusammenpassen. Dem entspricht die streitige Beurteilung nicht.

Begründung
der Änderung

Nachvoll-
ziehbarkeit
der Änderung

Vielmehr hat sich der Zweitbeurteiler damit begnügt, die Erstbeurteilung sowohl in den Einzelnoten als auch in der Gesamtnote allein mit der sinngemäßen Begründung um eine Note zu verschlechtern, dass dies zum Abgleich mit den in der gesamten Unterabteilung vergebenen und vergleichbaren Beurteilungen erforderlich sei. Eine eigene darüber hinausgehende verbale Beurteilungsbegründung ist nicht erfolgt. Diese Verfahrensweise hat dazu geführt, dass für den Kläger weder die Vergleichsmaßstäbe erkennbar sind, die Anlass der Herabsetzung der Noten gewesen sein sollen, noch nachvollziehbar ist, wieso die verbale Begründung des Erstbeurteilers, die nach dessen Votum den vergebenen Noten entspricht, nun ohne Weiteres auch der um eine Note verschlechterten Zweitbeurteilung entsprechen soll. Der Dienstherr hat vielmehr dafür Sorge zu tragen, dass der Beamte die Beurteilung sowohl hinsichtlich der Noten als auch hinsichtlich der verbalen Begründung nachvollziehen kann. Dazu gehört auch, dass im Falle einer Herabsetzung der Erstbeurteilung die Gründe dafür nicht nur angedeutet, sondern so dargestellt werden, dass sie für den beurteilten Beamten verständlich sind. Dies ist nicht geschehen.

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

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 Beurteilungsstichtag innegehabten Amtes zu würdigen, wenn die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien und die Beurteilungspraxis dies so vorsehen.

(Hinweis Verfasser: Beachte jetzt BVerwG, Urteil, 12.10.2023 - 2 A 7/22 -, LS 2., jurist. Änderung der Rspr.)

- **BVerwG, Urteil, 27.10.1988, - 2 A 2/87 -, juris,**

Nach Nr. 7.6. der Beurteilungsbestimmungen bestimmt sich das Maß der Anforderungen aus dem Vergleich mit den anderen Mitarbeitern desselben Fachgebiets, derselben Besoldungs- und vergleichbaren Vergütungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahngruppe und derselben Funktion. Maßgebend ist der Status am Beurteilungsstichtag (Erläuterungen zu Nr. 7.6. der Beurteilungsbestimmungen) und, da der Kläger seit Juli 1984 Oberregierungsrat ist, damit hier das Amt der BesGr. A 14. Diese Anknüpfungen an das dem Kläger erst kurzfristig übertragene Amt eines Oberregierungsrates ließe es einleuchtend erscheinen, dass seine Leistungen weniger gut als bisher bewertet worden sind, ohne dass von einem Leistungsabfall gesprochen werden könnte.

Absenkung

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

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.

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.

Absenkung
nach
Beförderung

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 -, juris,**

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: BVerwG, Urteil, 27.10.1988 - 2 A 2.87 - juris; VG Mainz, Beschluss vom 19.12.2014 - 4 L 1467/14 - juris; Hess. VGH, Beschluss vom 27.09.2007 - 1 UZ 1158/07 - juris; 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 - juris; OVG Saarland, Beschluss, 26.07.2007 - 1 B 304/07 - juris;**
- **Absenkung nach Beförderung aber kein Automatismus: VG Neustadt a.d.W., Urteil, 15.01.2020, - 1 K 551/19.NW - juris; OVG Bremen, Beschluss, 28.05.2021, - 2 B 156/21 - juris Rn. 26; OVG NRW, Beschluss, 07.04.2022 - 6 A 3373/19 - juris; OVG Thüringen, Urteil, 08.12.2015 - 2 KO 485/15 - juris;**

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

22 Monate
= dienstjung

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.

- **ebenso zur Absenkung der Note bei dienstjungen Beamten nach Beförderung: OVG R.-P., Urteil vom 15.02.2002 - 10 A 11751/01 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 30.09.1992 - 2 A 10724/92.OVG - juris**

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

Absenkung
bei gleich-
bleibender
Leistung

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

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 29.03.2016, - 4 S 142/16 -, juris,**

LS: 2. Mit den Grundsätzen zur Beurteilung nach Beförderung ist es nicht vereinbar, das für das innegehabte Statusamt zuletzt vergebene Gesamturteil - ohne Leistungssteigerung - allein deshalb auch für das angestrebte Statusamt zu vergeben, weil in diesem einzelne Leistungsmerkmale - wie hier die Sozial- und Führungskompetenz - von anderer (besonderer) Bedeutung sind.

Absenkung
nach
Beförderung

Zu Recht hat das Verwaltungsgericht allerdings hervorgehoben, dass als allgemeiner Bewertungsmaßstab der Erfahrungssatz formuliert werden kann, dass das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der überwiegenden Zahl der Fälle herabzustufen ist (vgl. Senatsbeschlüsse vom 13.11.2015 - 4 S 1641/14 -, VBIBW 2015, 423, und vom 31.10.2014 - 4 S 1929/14 -; Senatsurteil vom 23.03.2004 - 4 S 1165/03 -, RiA 2005, 136; OVG Saarland, Beschluss vom 26.07.2007 - 1 B 304/07 -, PersV 2008, 31; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 02.07.2014 - 10 B 10320/14 -, IÖD 2014, 212, jeweils m.w.N.). Ein Richter fällt, sobald er befördert worden ist, aus dem Kreis der vor der Beförderung mit ihm zu vergleichenden Richter heraus und tritt in den Kreis der nunmehr mit ihm zu vergleichenden Richter des Beförderungsamtes ein. Daraus folgt zum einen, dass bei

einem Wechsel im Statusamt infolge einer Beförderung ein höherer, anspruchsvollerer Bewertungsmaßstab anzulegen ist. Denn an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes sind von vornherein höhere Erwartungen im Hinblick auf dessen Leistung und Befähigung zu stellen als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes. Nur daraus rechtfertigt sich auch seine höhere Einstufung im Statusamt.

andere Vergleichsgruppe

Zum anderen ist auch eine andere Vergleichsgruppe in den Blick zu nehmen, die überwiegend aus im Beförderungsamts schon erfahreneren Richtern besteht. Diese neue Vergleichsgruppe wird regelmäßig auch leistungsstärker sein als die bisherige, da gemäß dem Leistungsprinzip nur die leistungsstärksten Richter befördert werden. Hat der beförderte Richter seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert, so führt dies grundsätzlich dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen niedriger eingestuftem Amt (vgl. Senatsurteil vom 23.03.2004, a.a.O.). Dementsprechend kann eine sich auf ein angestrebtes Beförderungsamts beziehende dienstliche Beurteilung grundsätzlich herabgestuft werden, weil regelmäßig nicht zu erwarten ist, dass bereits unmittelbar nach der Beförderung die für eine Beibehaltung des im bisherigen Amt vergebenen Gesamturteils erforderliche Leistungssteigerung erfolgen wird (Senatsbeschluss vom 31.10.2014 a.a.O.).

keine Automatik

Die vorstehenden Grundsätze beschreiben keinen für alle Fälle geltenden Automatismus, sondern verlangen von dem Beurteiler die Prüfung, ob die Regelvermutung im jeweils zu beurteilenden Einzelfall zutrifft (vgl. Senatsurteil vom 23.03.2004, a.a.O.; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 26.07.2007, a.a.O.). Ist er der Auffassung, dass dies nicht der Fall ist, weil der zu beurteilende Richter seit der letzten auf das innegehabte Amt bezogenen Beurteilung eine Leistungssteigerung gezeigt hat, bedarf dies allerdings einer hinreichenden Begründung in der dienstlichen Beurteilung (vgl. Senatsbeschluss vom 13.11.2014, a.a.O.).

Mit diesen Grundsätzen wäre es nicht vereinbar, das für das innegehabte Statusamt zuletzt vergebene Gesamturteil - ohne Leistungssteigerung - allein deshalb auch für das angestrebte Statusamt zu vergeben, weil in diesem einzelne Leistungsmerkmale - wie hier die Sozial- und Führungskompetenz - von anderer (besonderer) Bedeutung sind.

Leistungssteigerung

Angesichts dieser gegenüber dem Eingangsamts gesteigerten Anforderungen ist es nur bei einer tatsächlich zu verzeichnenden und in der Beurteilung entsprechend begründeten Leistungssteigerung nachvollziehbar, wenn der Beurteiler im Vergleich zu der letzten auf das Eingangsamts bezogenen Beurteilung eines Richters dasselbe Gesamturteil auch für das angestrebte Leitungsamts vergibt.

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

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 -, juris,**

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 Beförderungsamts 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 Anlegen 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.

- **OVG Bremen, Beschluss, 17.11.2022, - 2 B 206/22 -, juris,**

LS: 2. Zur Beurteilung einer Bewerberin mit Höchstnoten kurz nach einer Beförderung. (Rn.21)

Tritt eine Beamtin aufgrund ihrer Beförderung aus ihrer bisherigen Vergleichsgruppe der Beamtinnen in dem niedrigeren Statusamt heraus und in den Kreis der nunmehr mit ihr zu vergleichenden Beamtinnen des Beförderungsamtes ein, führt dies regelmäßig dazu, dass die Beurteilung im höheren Statusamt schlechter ausfallen muss, weil die Beamtin nunmehr mit dem Kreis der Beamtinnen des Beförderungsamtes zu vergleichen ist. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass an die Inhaberin eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an die Inhaberinnen eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes.

Dieser Grundsatz darf jedoch nicht schematisch angewendet werden. Eine Herabsetzung der Note ist ausgeschlossen, wenn leistungsbezogene Gründe dem entgegenstehen. In einem solchen Fall bedarf es jedoch einer nachvollziehbaren Begründung in der dienstlichen Beurteilung, die nur entbehrlich ist, wenn im konkreten Fall eine Notenherabsetzung nicht in Betracht kommt, weil es sich geradezu aufdrängt, die bisherige Note beizubehalten (OVG Bremen, Beschl. v. 26.03.2018 - 2 B 199/17, juris Rn. 20 m.w.N.)

- **OVG Bremen, Beschluss, 28.05.2021, - 2 B 156/21 -, juris,**

Zwar führt eine Beförderung regelmäßig dazu, dass die Beurteilung im höheren Statusamt schlechter ausfällt, weil an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes.

Dieser Grundsatz darf jedoch nicht schematisch angewendet werden. Eine Herabsetzung der Note ist ausgeschlossen, wenn leistungsbezogene Gründe dem entgegenstehen (OVG Bremen, Beschl. 26.03.2018 - 2 B 199/17, juris Rn. 20).

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

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 -, juris,**

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 eingestuftem Amt, weil die Leistungsbewertung sich nicht am Aufgabenbereich des Dienstpostens, sondern an den Anforderungen der Laufbahn- und Besoldungsgruppe, mithin des statusrechtlichen Amtes auszurichten hat.

Absenkung
auch bei
unveränderter
Tätigkeit

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

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, 04.08.2010, - 6 B 603/10 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

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 -, juris,**

Vergleich
Dienstälterer
mit Dienst-
jüngeren

...Mit Bezug auf die dienstjüngeren Bediensteten liegt kein Verstoß gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe vor. Die längere Verweildauer im jeweiligen Beförderungsamtsamt 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 Beförderungsamtsamt 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 Beförderungsamtsamt gezeigte Leistung und anhaltende Leistungsbereitschaft besonders zum Ausdruck zu bringen. ...

- **OVG Saarland, Urteil, 05.06.2024, - 1 A 8/23 -, juris Rn.59ff.,**

Beurteilung
nach
Beförderung

Für den Fall der Beförderung eines Beamten während des Beurteilungszeitraums einer Regelbeurteilung hat das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 12.10.2023 unter entsprechender Modifikation seiner früheren Rechtsprechung entschieden, dass für die eigentliche Bewertung vom gesamten Beurteilungszeitraum allein die Zeitspanne im höheren Statusamt zu berücksichtigen sei; der vor der Beförderung liegenden Zeitspanne komme insofern keine Bedeutung mehr zu. Dies ergebe sich aus Folgendem:

Die von einem Beamten auf seinem Dienstposten gezeigten Leistungen sind am Maßstab seines Statusamts zu messen. Mit seiner Beförderung wird der Inhaber eines höheren Statusamts aus der Gruppe derjenigen Beamten herausgehoben, die vorher mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt innehatten. Mit der Verleihung des höherwertigen Amts darf der Beamte mit höherwertigen Aufgaben betraut werden; seine Leistungen werden folglich an dem höheren Statusamt und damit an strengeren Maßstäben gemessen. Die von einem Beamten im Beurteilungszeitraum noch vor seiner Beförderung im niedrigeren Statusamt erbrachten Leistungen dürfen daher nicht nachträglich am Maßstab des Beförderungsamts bewertet werden. Der Umstand, dass ein Beamter für einen Teil des Beurteilungszeitraums noch ein niedrigeres Statusamt innehatte als im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags, darf aber auch nicht zu einem besseren Gesamturteil führen. Denn die Eingruppierung der zu vergebenden Noten in vorgegebene Richtwerte bezieht sich auf die Vergleichsgruppe, die anhand des Statusamts im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtags gebildet wird (vgl. § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV). Die Einordnung der in einer Vergleichsgruppe zusammengefassten Beamten in vorgegebene Richtwerte hat die Funktion, die Wettbewerbssituation künftiger Auswahlverfahren vorab zu klären. Die Beurteilung kann sich daher nur auf die bereits in diesem Statusamt erbrachten Leistungen beziehen (BVerwG, Urteil 10.10.2023 - 2 A 7/22 - juris Rn.38ff.)

Daraus folgt zugleich, dass die (bis zum Beurteilungsstichtag) zu berücksichtigende Zeitspanne im höheren Statusamt ausreichend lang bemessen sein muss – wobei das Bundesverwaltungsgericht die Vorgabe der in seinem Fall maßgeblichen Beurteilungsbestimmungen, die Erstellung einer Regelbeurteilung erfordere einen Bewertungszeitraum von mindestens sechs

Monaten, nicht beanstandet hat. Andernfalls verfügte die Bewertung nicht über eine ausreichende tatsächliche Grundlage und wäre nicht aussagekräftig. Ist der Zeitraum im höheren Statusamt kürzer, entfällt die Regelbeurteilung. Sollte bis zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilung eine Beurteilung erforderlich werden, könne eine Anlassbeurteilung erstellt werden.

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

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 Beurteilungsstichtag 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.

Absenkung
nach
Beförderung

Denn es ist ohne weiteres nachvollziehbar, dass ein Beamter, der nach einer Beförderung erstmals mit den durchweg länger der höheren Besoldungsgruppe zugehörigen und deshalb erfahrenen 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 Sachsen-Anhalt, Beschluss, 21.05.2024, - 1 M 23/24 -, juris,**

LS: 1. Erbrachte Leistungen und gezeigte Befähigungen im Regelbeurteilungszeitraum sind auch im Fall einer zwischenzeitlich in diesem Zeitraum erfolgten Beförderung des Beamten am Maßstab des zum Beurteilungsstichtag innegehabten Beförderungsamtes in der Regelbeurteilung jedenfalls dann zu bewerten, wenn spezifisches Landesrecht - ggf. i. V. m. einbezogenen Verwaltungsvorschriften - dies bestimmt (Abgrenzung zu BVerwG, Urteil vom 12.10.2023 - 2 A 7.22 -). (Rn.15)

2. Entsprechende Regelungen verstoßen nicht gegen Art 33 Abs 2, 19 Abs 4 oder 20 Abs 3 GG. (Rn.19)

3. Der Zeitraum vor der Beförderung ist nicht in funktionaler Hinsicht überholt und weist jedenfalls dann rechtliche Relevanz auf, wenn zwischen Beförderungsbewerbern nach Maßgabe der aktuell(st)en dienstlichen Regelbeurteilungen ein wesentlicher Gleichstand angenommen wird und daher im Regelfall auf die vorangegangenen dienstlichen (Regel-)Beurteilungen zurückzugreifen ist bzw. zurückgegriffen werden kann.

Dies zugrunde gelegt, rechtfertigt das Beschwerdevorbringen die Annahme der Rechtswidrigkeit der über den Beigeladenen erstellten Regelbeurteilung.

Beförderung
im Beurtei-
lungszeit-
raum

(1) Diese ist indes - entgegen der Auffassung der Beschwerde unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom 12. Oktober 2023 - Az.: 2 A 7.22 -(juris) - nicht bereits deshalb rechtswidrig, weil der Beigeladene im Regelbeurteilungszeitraum befördert wurde und der vor der Beförderung liegende Zeitraum nicht hätte in die Bewertungen am Maßstab des zuletzt innegehabten Statusamtes hätte einbezogen werden dürfen.

Zwar finden hiernach die §§ 3 Abs. 2 Satz 3, § 7 Abs. 1 Satz 6 BeurtVO LSA im gegebenen Fall noch keine Anwendung. Indes normiert § 25 Abs. 1 Satz 1 BeurtVO LSA die vorübergehende Fortgeltung der Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzug des Landes Sachsen-Anhalt vom 14. März 2022 (BRL-PVD 2022) mit der Folge, dass die streitbefangene dienstliche Regelbeurteilung über den Beigeladenen gemäß Ziffer 14.1 Satz 2 BRL-PVD 2022 auf deren Grundlage neu zu erstellen war. Diese geben indes - wie die BeurtVO LSA - vor, dass die Beamten alle drei Jahre zum Stichtag 31. Dezember zu beurteilen sind (Ziffer 3.1.1 Satz 1), sich die Beurteilung auf den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckt (Ziffer 2.1 Satz 1, 3.1.1 Satz 2) und mit der Beurteilung die Arbeitsergebnisse in den vom Beamten wahrgenommenen Aufgabengebieten am Maßstab des übertragenen Amtes bewertet werden (Ziffer 4.3). Anders als bei der vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Fallgestaltung waren die Regelbeurteilungen hiernach ausdrücklich am Maßstab des zum Beurteilungsstichtag innegehabten Statusamtes über den gesamten Regelbeurteilungszeitraum zu erstrecken. Dies haben die Beurteiler des Beigeladenen in der hier streitbefangenen dienstlichen Regelbeurteilung auch beachtet.

Beurteilung
nach voll-
ständigem
Zeitraum

Um eine verlässliche Grundlage für die Auswahlentscheidung nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG liefern zu können, muss eine dienstliche Beurteilung die dienstliche Tätigkeit des zu beurteilenden Beamten im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sein, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (so auch weiterhin: BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2023, a. a. O. Rn. 25 [m. w. N.]). All dies wird durch das sachsen-anhaltische Landesrecht gewährleistet, und zwar sowohl - wie im gegebenen Fall - auf der Grundlage von § 25 Abs. 1 Satz 1 BeurtVO LSA i. V. m. den BRL-PVD 2022 als auch nach § 3 Abs. 2 Satz 3, § 7 Abs. 1 Satz 6 BeurtVO LSA für die nach dem Inkrafttreten der BeurtVO LSA liegenden Beurteilungsstichtage.

gegen
BVerwG
12.10.2023

Jedenfalls teilt der beschließende Senat nicht die Auffassung, dass dem Zeitraum vor der Beförderung für die Regelbeurteilung keine Bedeutung mehr zukomme und sie in funktionaler Hinsicht überholt sei, weil der Beamte bereits befördert und ein Leistungsvergleich mit der alten Statusgruppe daher nicht mehr erforderlich sei (so aber BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2023, a. a. O., Rn. 42). Der Zeitraum vor der Beförderung weist jedenfalls dann rechtliche Relevanz auf, wenn zwischen Beförderungsbewerbern nach Maßgabe der aktuell(st)en dienstlichen Regelbeurteilungen ein wesentlicher Gleichstand angenommen wird und daher im Regelfall auf die vorangegangenen dienstlichen (Regel-)Beurteilungen zurückzugreifen ist bzw. werden kann.

Eine dienstliche Regelbeurteilung, die die vor der Beförderung erbrachten „Leistungen des Beamten im alten Statusamt erfassen“ (BVerwG, a. a. O., Rn. 41 und 42) indes nicht bewerten darf (BVerwG, a. a. O., Rn. 40), verfehlt vielmehr ihren verfassungsrechtlich-funktionalen Zweck. Der anderenfalls unbeurteilte Zeitraum wäre hiernach nicht einmal einer Anlassbeurteilung zugänglich, so dass im Konkurrenzfall gegebenenfalls ein erheblicher Leitungszeitraum gänzlich unberücksichtigt bliebe.

nicht gebo-
tene Anlass-
beurteilung

Überdies würde im Fall eines durch die zwischenzeitlich erfolgte Beförderung übermäßig stark verkürzten Regelbeurteilungszeitraumes nicht nur ohne zwingenden Grund eine gegebenenfalls erhebliche Divergenz zwischen den Regelbeurteilungszeiträumen konkurrierender Bewerber geschaffen, sondern zudem ein weiterer, nicht zwingend gebotener Anlassbeurteilungsgrund geschaffen (BVerwG, a. a. O., Rn. 41), der einem gesetzlich normierten Regelbeurteilungssystem grundsätzlich zuwiderliefe.

Das Nicht-Beurteilen eines wesentlichen Zeitraumes des Regelbeurteilungszeitraumes, das das Bedürfnis nach einer Anlassbeurteilung überhaupt erst erschafft, konterkariert ein Regelbeurteilungssystem und verschafft überdies der Exekutive zusätzliche Gelegenheiten, durch die Beförderung eines Beamten zu dem von ihr selbst gewählten Zeitpunkt letztlich zu bestimmen, ob dieser noch regelbeurteilt oder erst später für den Fall einer weiteren Bewerbung um das nächste Beförderungsamts - gezielt - anlassbeurteilt wird. Schließlich bleibt auch unklar, aus welcher Regelbeurteilung eine solche Anlassbeurteilung heraus wie fortzuentwickeln wäre.

Hinweis Verfasser: Abgrenzung zu BVerwG vom 12.10.2023 ist sehr zu begrüßen

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

Absenkung
nach Beför-
derung,
Einzelfall-
prüfung

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 vom 08.04.11 - 2 EV 192/09 -).

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

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

Angabe Zeit-
punkt 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.

Statusamts-
bezogene
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.

Begründung
für
gleiche Note

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 Beförderungsamts schon

Regel:
Absenkung
nach
Beförderung

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 -).

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 -, juris,**

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 Beförderungentscheidung 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 Beförderungentscheidung 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 Beförderungentscheidung 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.

- **VG Lüneburg, Urteil, 20.03.2002, - 1 A 80/00 -, juris,**

LS: 1. Die als zwingend zu verstehende Vorgabe, nach einer Beförderung sei das Gesamturteil einer Beurteilung stets um 3 Punkte abzusenken, verstößt gegen den Leistungsgrundsatz.

2. Es stellt einen Plausibilisierungsmangel dar, wenn positive Leistungen des Beamten, die über 1/3 des gesamten Beurteilungszeitraums gezeigt worden sind, bei der Bildung der Gesamtnote unberücksichtigt bleiben.

- **Hinweis: Aufsatz „Zulässigkeit einer pauschalen Absenkung der Beurteilungsnote nach Beförderung?“ - Dr. Stefan Braun in: PersV 2022, 249 ff.**

- Das Gesamturteil (Note) - Schlüssigkeit - Plausibilisierung - Arithmetisierungsverbot - Gewichtung der Einzelmerkmale

- **BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 -, juris,**

LS: 1. Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

2. Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.

3. Eine dienstliche Beurteilung muss mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen. Dazu zählen auch die Einzelmerkmale der Befähigung (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 - BVerwGE 151, 333 Rn. 44).

- **BVerwG, Beschluss, 13.01.2021, - 2 B 21/20 -, juris,**

LS: Der Beurteiler ist von der Notwendigkeit entbunden, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung im Einzelnen zu begründen, wenn die Einzelmerkmale nach den plausiblen Vorgaben des Dienstherrn gleichgewichtig sind. In diesem Fall muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet, sondern kann rechnerisch ermittelt werden.

Regel:
Begründung

Nach dem Urteil des Senats vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - bedarf das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung, die im sog. Ankreuz- oder ähnlichen Verfahren erstellt worden ist, in der Regel einer gesonderten Begründung. Eine Begründung ist insbesondere dann notwendig, wenn die Beurteilungsrichtlinien - wie in der vorliegenden Fallkonstellation - für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Maßstäbe zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde. Anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in dem konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (vgl. auch BVerwG, Urteile vom 2. März 2017 - 2 C 51.16; § 49 BLV Nr. 3 Rn. 11, 13, vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 43 und vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -).

Begründungspflicht
des Gesamturteils

Diese Rechtsprechung des Senats, die Beurteilungsrichtlinien mit einer großen Anzahl von Einzelmerkmalen ohne Vorgaben des Dienstherrn zu deren Gewichtung betrifft (vgl. BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - juris sowie vom 2. März 2017 - 2 C 27.14 - juris Rn.3, vom 2. März 2017 - 2 C 51.16 - beruht nicht auf einer Änderung der gesetzlichen Regelungen über die dienstliche Beurteilung, sondern folgt aus der Norminterpretation des Art. 33 Abs. 2 GG. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung rechtfertigt sich aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden

Auswahlverfahren. Nur wenn erkennbar gemacht wird, wie das Gesamturteil aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird, kann die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Ausnahme

Klarstellend und in Abgrenzung zur vorgenannten Fallkonstellation sei anzumerken, dass der Beurteiler von der Notwendigkeit enthoben ist, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung im Einzelnen zu begründen, wenn die Einzelmerkmale nach den plausiblen Vorgaben des Dienstherrn gleichgewichtig sind. In diesem Fall muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet, sondern kann rechnerisch ermittelt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 - juris Rn. 27 zu sieben Einzelmerkmalen bei einer einheitlichen Bewertungsskala für die Vergabe der Einzelbewertungen und des Gesamturteils).

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2020, - 2 C 2/20 -, juris,**

LS: 1. Der Dienstherr kann vorgeben, dass bei einer Regelbeurteilung sämtliche Einzelmerkmale gleichgewichtet sind. In diesem Fall muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet, sondern kann rechnerisch ermittelt werden. (Rn.27)

2. Damit Regelbeurteilungen die Grundlage für an Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidungen bilden können, muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie die Gewichtung der Einzelmerkmale entsprechend seiner Vorgabe einheitlich vorgenommen wird.(Rn.30)

3. Weichen nur einzelne Behörden oder Dienststellen von den Vorgaben des Dienstherrn für die Erstellung von Regelbeurteilungen ab, betrifft dies nur die Rechtmäßigkeit der dort erstellten dienstlichen Beurteilungen, berührt aber nicht die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilungen derjenigen Behörden oder Dienststellen, die den Vorgaben des Dienstherrn gefolgt sind. (Rn. 31)

gleiche
Gewichtung
von
Merkmalen

Die gleiche Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung der Gesamtnote ist möglich und zulässig (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18). Art. 33 Abs. 2 GG gibt die Gewichtung einzelner Merkmale nicht vor; sie ist Sache des Dienstherrn (BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - und vom 17. Januar 2014 - 1 BvR 3544/13 - juris Rn. 15; BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 32).

kein
generelles
Arithmetisie-
rungsverbot

Entgegen einer bisweilen anzutreffenden Ansicht besteht für die Ermittlung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung kein (generelles) „Arithmetisierungsverbot“. Die für diese Ansicht in Bezug genommenen Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts betreffen Beurteilungsrichtlinien mit einer großen Anzahl von Einzelmerkmalen ohne Vorgaben des Dienstherrn zu deren Gewichtung; in diesen Fallkonstellationen ist die rein rechnerische Bildung der Gesamtnote aus dem arithmetischen Mittel von Einzel- oder Teilnoten beanstandet und eine Begründung des Gesamturteils für erforderlich gehalten worden (vgl. BVerwG, Urteil vom 24. November 1994 - 2 C 21.16 [zu 19 Einzelmerkmalen]). Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es bei einer derart großen Zahl von Einzelmerkmalen ausgeschlossen erscheint, dass diesen nach der Vorstellung des Dienstherrn, der - wie dargelegt - die Gewichtung bestimmen kann, sämtlich ein und dasselbe, gleich große Gewicht zukommen soll (zu den Grenzen dieser Gewichtungsbefugnis vgl. das Beispiel in BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17).

Im Streitfall dagegen ist die Annahme der Gleichgewichtung sämtlicher Einzelmerkmale plausibel, weil die Zahl der Merkmale relativ gering - 7 Merkmale - (BVerwG, Urteile vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 und vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - und die gleiche Gewichtung zudem angesichts des Bedeutungsgehalts der Einzelmerkmale nachvollziehbar ist.

Gebot
rechnerischer
Ermittlung
des
Gesamturteils

Die Gleichgewichtung aller Einzelmerkmale führt dazu, dass das Gesamturteil rein rechnerisch zu ermitteln ist. Von der Notwendigkeit, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung im Einzelnen zu begründen, sind die Beurteiler gerade enthoben; auch die Rechtsfigur der „Ermessensreduzierung auf Null“ bei der Bildung des Gesamturteils (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14) ist hier nicht heranzuziehen. Dieser Vorteil der Gleichgewichtung der Einzelmerkmale geht allerdings wieder verloren, wenn der Dienstherr trotz dieser Vorgabe und jenseits von sog. „Remislagen“ ausdrücklich die Möglichkeit für ein vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffnet, das lediglich die Einzelbewertungen plausibel einbeziehen muss (vgl. Nr. 8.1 Abs. 3 der Neufassung der Richtlinien des Beklagten für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei vom 14. Mai 2020 - BRL POL NRW 2020).

Hinweis: vgl. zu diesem Urteil:

Aufsatz Jürgen Lorse „Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen“ in PersV 2021, 84-89

- **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.

2. 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.

Gewichtung
von
Merkmale

Die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale darf weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgen. Vielmehr muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird. Welche Methode er zur Erreichung dieses Ziels verwendet, unterliegt seinem Organisationsermessen. Geeignet erscheint dem Senat jedenfalls eine abstrakte Vorgabe des Dienstherrn, die erläutert, welchen Einzelmerkmalen einer sog. Ankreuzbeurteilung er im Verhältnis zu den anderen Einzelmerkmalen welches Gewicht zumisst. Ob diese Vorgabe allein sprachliche Mittel verwendet oder - auch das ist denkbar - mathematisch exakt Faktoren für die Einzelmerkmale festlegt, die ihr unterschiedliches Gewicht zum Ausdruck bringen, unterliegt wiederum dem Organisationsermessen des Dienstherrn.

Der dem Dienstherrn eröffnete Wertungsspielraum bei der Gewichtung der Einzelmerkmale einer dienstlichen Beurteilung findet allerdings dort eine Grenze, wo eine von ihm abstrakt vorgegebene Gewichtung dem Bedeutungsgehalt der Begriffe von „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG - offensichtlich - nicht mehr gerecht wird. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn der Dienstherr vorgäbe, dass bei einer Vielzahl von zu bewertenden Einzelmerkmalen diesen sämtlich das gleiche Gewicht zukommen soll mit der

Folge, dass selbst solche Einzelmerkmale, die für eine Bewertung von „Eignung“ und „fachliche Leistung“ eines Beamten regelmäßig im Vordergrund stehen (weil sie den Kern dieser Begriffe ausmachen) wie z.B. „Arbeitsgüte“ und „Arbeitsmenge“ (Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse) - lediglich - mit dem gleichen Gewicht in das Gesamturteil einfließen sollen wie andere, zwar ebenfalls bedeutsame, aber im Vergleich dazu doch nachrangige Einzelmerkmale wie etwa „Fortbildungsbereitschaft“ oder „Offenheit für Innovationsprozesse“.

Begründung
Gesamturteil
in Beurteilung

Die - richtige - 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 (BVerwG, Beschluss vom 21.12.2016 - 2 VR 1.16 - BVerwGE 157, 168 Rn. 41). Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist demnach ausgeschlossen. Die Begründungspflicht für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bei uneinheitlichem Leistungsbild zielt auf die Herstellung einer materiell richtigen Entscheidung und nicht auf ihre Darstellung. Dies kann durch eine nachträgliche Begründung nicht erreicht werden. Auch die erforderliche Einheitlichkeit und gleiche Anwendung der den dienstlichen Beurteilungen zugrunde liegenden Maßstäben kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese in der dienstlichen Beurteilung offen- und niedergelegt sind. Andernfalls besteht das naheliegende Risiko, dass „jeweils nachträglich ein ‚passendes‘ Kriterium für denjenigen Beamten nachgeschoben wird, der ein Rechtsmittel eingelegt hat“ (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -).

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

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.

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.

Eine entsprechende Begründung des Gesamturteils fehlt in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers. Sie ist insbesondere nicht in den textlichen Ausführungen durch den Erstbeurteiler am Ende der Leistungsbewertung enthalten, weil diese lediglich die Einzelbewertungen erläutert, jedoch keine Gewichtung vornimmt. Eine Begründung des Gesamturteils war auch nicht entbehrlich. Das kann ausnahmsweise dann gegeben sein, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -). Dies ist hier jedoch gerade nicht der Fall, weil die Leistungsnoten 7 und 8 sowie die Befähigungsnote C und D in etwa gleich häufig vergeben wurden und es von daher der Erläuterung bedarf, warum das Gesamturteil auf 7 anstatt auf 8 lautet. Da die Begründung des Gesamturteils bereits in der dienstlichen Beurteilung enthalten sein muss, kommt es nicht darauf an, ob die von der Antragsgegnerin im laufenden gerichtlichen Verfahren nachgereichte Begründung insoweit tragfähig ist.

- **ebenso zu LS2: Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022 - 5 ME 43/22 - juris Rn.39; OVG Bremen, Beschluss, 01.08.2023 - 2 B 109/23 -, juris Rn.29**

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

LS: 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.

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 Bestenauswahl

bezogenen 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.

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 -, juris,**

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.

Hinweis: die Auffassung, Potentialeinschätzungen entzögen sich der Notenvergabe oder Gesamtbewertung, hat das BVerwG ausdrücklich aufgegeben in BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 - juris

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

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 des Gesamturteils mit Hilfe des arithmetischen Mittels der Einzelnoten:

- **BVerwG, Beschluss vom 16.04.2013 - 2 B 134.11 - juris; OVG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 31.05.2011 - 1 L 86/10 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 29.10.2008- 6 B 1131/08 - juris; OVG Thüringen, Beschluss vom 18.03.2011 - 2 EO 471/09 - juris**

aber:

Zum Gebot rechnerischer Ermittlung des Gesamturteils wenn der Dienstherr die Gleichgewichtung aller Beurteilungsmerkmale anordnet: BVerwG, Beschluss vom 13.01.2021, - 2 B 21/20 -, juris; BVerwG, Urteil vom 17.09.2020, - 2 C 2/20 -, juris, hierzu: Aufsatz Jürgen Lorse „Die verwaltungsgerichtliche Kontrolldichte dienstlicher Beurteilungen“ in: PersV 2021, 84-89

- **OVG R.-P., Urteil, 13.07.2022, - 2 A 10087/22 -, juris,**

Die Rüge des Klägers, das Gesamturteil seiner dienstlichen Beurteilung werde nicht dem für Gesamturteile Geltung beanspruchenden Begründungserfordernis gerecht, begründet keinen Mangel der Beurteilung. Denn der angefochtenen Regelbeurteilung haftet ein solcher Fehler nicht an.

Das insbesondere aus dem Rechtsstaatsprinzip und dem Gebot effektiven Rechtsschutzes folgende formelle Begründungserfordernis für Gesamturteile korrespondiert mit den materiell-rechtlichen Anforderungen an die Gesamturteilsbildung. Materiell-rechtlich ist erforderlich, dass das die dienstliche Beurteilung abschließende Gesamturteil mit den in der dienstlichen Beurteilung getroffenen Einzelbewertungen vereinbar ist, das heißt die Teilelemente der dienstlichen Beurteilung mit dem Gesamturteil nicht in einem unlösbaren Widerspruch stehen. Die Begründung des Gesamturteils muss diesen Zusammenhang zwischen den Einzelbewertungen und dem Gesamturteil widerspiegeln. Der Begründungsbedarf für das Gesamturteil wird dabei durch das Bild der Qualifikation gesteuert, das sich im Rahmen der jeweiligen Einzelbewertungen ergibt.

Je homogener das Qualifikationsbild nach den Einzelbewertungen ausfällt, desto geringer ist der Begründungsbedarf für das Gesamturteil. Ein besonderer bzw. gesteigerter Begründungsbedarf ergibt sich vornehmlich bei uneinheitlichen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung (vgl. zum Vorstehenden: Hess. VGH, Beschluss vom 25.02.2021 - 1 B 376/20 -, juris Rn.61). Hinzu kommt, dass das Bundesverwaltungsgericht in seiner neueren Rechtsprechung eine Begründung des Gesamturteils unter Umständen sogar für entbehrlich gehalten hat (Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn.64). Es sei nicht mehr notwendig, in den Fällen mit unterschiedlicher Gewichtung der Einzelergebnisse das daraus resultierende Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel zu begründen. Es reiche, wenn die Herleitung des Gesamtergebnisses „erkennbar“ werde (BVerwG, a.a.O. Rn.65).

aa) Dieser (reduzierten) Begründungspflicht ist der Beklagte durch die nach Nr. 3.2.4.2 Abs. 4 Satz 1 BeurteilungsVV vorgeschriebene prozentuale Gewichtung der Einzelmerkmale für einen Beamten im dritten Einstiegsamt in ausreichendem Maße nachgekommen.

Die Ermittlung des Gesamtergebnisses macht die dienstliche Beurteilung auch insgesamt plausibel, da hier lediglich die Nachvollziehbarkeit des Gesamtergebnisses anhand der Ergebnisse der Einzelmerkmale zu untersuchen ist. Die in den Beurteilungsrichtlinien vorgegebene prozentuale Gewichtung ist damit zugleich die vom Bundesverwaltungsgericht in seiner Rechtsprechung (Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, BVerwGE 153, 48 Rn.37) geforderte Begründung des Gesamturteils. Ob die Einzelbewertungen ihrerseits plausibel sind, ist erst - wie nachfolgend - in einem weiteren Prüfungsschritt zu untersuchen.

Gesamturteil
Einzel-
bewertungen

Prozentuale
Gewichtung

bessere Vor-
beurteilung

bb) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers folgt ein über diese bestehende Plausibilität hinausgehendes Begründungserfordernis auch nicht aus der Tatsache, dass er in seiner vorherigen Beurteilung besser beurteilt worden ist.

Zunächst ist schon fraglich, ob überhaupt ein derart erheblicher Leistungsabfall vorliegt, dass dieser gesondert zu begründen gewesen wäre. Ob in einer dienstlichen Beurteilung ein begründungsbedürftiger Leistungsabfall oder ein - ebenso begründungsbedürftiger - Leistungssprung anzunehmen ist, bestimmt sich nach den Umständen des konkreten Einzelfalls. Hierzu gehören insbesondere der Umfang des attestierten Leistungsabfalls bzw. Leistungssprungs sowie die Dauer des Beurteilungszeitraums (BVerwG, Beschluss vom 07.01.2021 - 2 VR 4.20 -, juris, Rn.39ff.).

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.09.2017, - 2 B 11207/17 -, juris,**

Die Auswahlentscheidung des Antragsgegners verstößt im Hinblick auf die ihr zugrunde liegenden Beurteilungen auch nicht gegen den vom Bundesverwaltungsgericht in ständiger Rechtsprechung aufgestellten Grundsatz, wonach sich „ohne entsprechende Rechtsgrundlage“ das Gesamturteil in dienstlichen Beurteilungen der Beamten nicht aus dem arithmetischen Mittel ergeben darf (so etwa Beschluss vom 21.03.2012 - 2 B 18.11 -, juris). Das Beurteilungs- und Beförderungssystem des Antragsgegners im Personalbereich der Justiz lässt die Bildung eines arithmetischen Mittels zur Gewinnung der Gesamtbewertung in der jeweiligen dienstlichen Beurteilung nämlich schon nicht zu, sondern verlangt ausdrücklich eine wertende Gesamtbetrachtung durch den Beurteiler.

Verbot der
Mathe-
matisierung

Das nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bestehende Verbot, bei der Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kein Beurteilungsverfahren einzusetzen, das ein Gesamturteil nur aus dem arithmetischen Mittel gewinnt, will verhindern, dass der Beurteiler bei seiner Aufgabe, aus den einzelnen Beurteilungsgrundlagen ein wertendes Gesamturteil zu bilden durch mathematische Vorgaben behindert wird oder sich dieser Amtspflicht durch schlichtes „Mathematisieren“ entledigt. Da es bei der dienstlichen Beurteilung um die Bewertung individueller Leistungen geht, muss dem Beurteiler nicht nur die Möglichkeit einer eigenständigen Gesamtbetrachtung verbleiben; er muss diese auch bewusst durchführen (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -, juris, Rn. 71: „Ein reiner Zahlenschematismus ist zu vermeiden“).

Klarzustellen ist hierbei zunächst, dass sich diese Rechtsprechung nur auf das Gesamturteil, nicht aber auf die Ermittlung der Benotung mehrerer Hauptmerkmale bezieht, die sich ihrerseits aus mehreren Untermerkmalen zusammensetzen. Bei der Bildung des Gesamturteils muss der Beurteiler aber die unterschiedliche Bedeutung der Einzelmerkmale wertend berücksichtigen, indem er sie gewichtet.

Gewichtung
der
Merkmale

Das bedeutet aber selbstverständlich nicht, dass der Beurteiler nach wertender Betrachtung der Hauptmerkmale nicht zu dem Ergebnis kommen dürfte, dass diese gleich zu gewichten sind. Eine derartige Gleichgewichtung ist nämlich nicht nur eine zulässige, sondern bei (wie hier) planvoll ausgesuchten Einzel- und Hauptmerkmalen sogar eine naheliegende Gewichtungsmethode. Das Verbot der wertenden Gleichgewichtung bestimmter Merkmale missverstanden werden.

Denn für die letztverbindliche Notenvergabe schreibt Nr. 6.7 Satz 1 BeurteilungsVV vor, dass der Beurteiler die Gesamtbeurteilung „auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung“ vorzunehmen hat. Eine rein rechnerische Ermittlung des Beurteilungsergebnisses im Sinne eines Mittelwertverfahrens ist danach also bereits nach den Vorgaben der Richtlinie nicht zulässig.

Im Gegenteil schreibt Nr. 6.5 Satz 2 BeurteilungsVV ausdrücklich vor, dass sich die Gesamtbeurteilung „nachvollziehbar und plausibel“ aus den Einzelbewertungen herleiten lassen müsse. Das anschließend zur Anwendung kommende Punktesystem ist, wie die Richtlinie

schon ihrem Wortlaut nach deutlich macht, keine Rechenformel, sondern lediglich eine „Orientierungshilfe“ (vgl. Nr. 6.7 Satz 3 BeurteilungsVV). Sie dient vor allem der Kontrolle, ob die zuvor vergebenen Einzelbewertungen die anschließende Gesamtbewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nachvollziehbar und plausibel tragen. Von dieser Orientierungshilfe kann der Beurteiler sogar in Fällen abweichen (Nr. 6.7 Satz 7 und 8 BeurteilungsVV). Auch dies belegt, dass eine „rein rechnerische Ermittlung“ (BVerwG, Beschluss vom 21.03.2012 - 2 B 18.11 -, juris Rn.7) der Gesamtbeurteilung im Personalbereich der Justiz und des Justizvollzugs nicht erfolgt.

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

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. (Rn.16)

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

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 -, juris,**

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 rechnerische 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 -).

Schlüssigkeit

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

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

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.n.v. -; OVG NRW, Urteil vom 07.06.2005 - 6 A 3355/03 - juris**

- **VG Koblenz, Beschluss, 20.03.2023, - 2 L 1060/22 -, juris Rn.15,**

Begründung
Gesamturteil

Allgemeingültige Wertmaßstäbe sind intersubjektiv anerkannte (überindividuelle) Bewertungsstandards. In der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist anerkannt, dass ein Element dieser intersubjektiv anerkannten Bewertungsstandards die ordnungsgemäße Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung. Der Dienstherr hat danach nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat. Das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen ergibt (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 13.14 –. Rn. 27, juris; Urteil vom 21. März 2007 – 2 C 2.06 –, Rn.14, juris).

unterschiedli-
che Noten-
systeme
Einzel-
bewertung
Gesamtnote

Aus dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin ergibt sich ausgehend von den hier maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien in der 11. Aktualisierung vom 9. Juni 2020 – BeurRili – eine besondere Begründungsbedürftigkeit, die daraus resultiert, dass für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungssysteme vorgesehen sind. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbewertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt vorgegeben. Aus diesem Grund muss der angesprochene Übersetzungsvorgang einschließlich der Vergabe des (für Beförderungschancen relevanten) Ausprägungsgrades in jeder dienstlichen Beurteilung ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nachvollziehbar und substantiiert erläutert werden (vgl. etwa OVG NRW, Beschluss vom 13. Mai 2020 – 1 B 1038/19 –, Rn. 14, juris; OVG Lüneburg, Beschluss vom 23.0 Juni 2022 – 5 ME 43/22 –; OVG RP, Beschluss vom 27. Juni 2019 – 10 B 10578/19.OVG).

höherwertiger
Einsatz

Zu diesem systemimmanenten Begründungserfordernis kommt hinzu: War der zu beurteilende Beamte - wie hier der Antragsteller - im Beurteilungszeitraum höherwertig eingesetzt, so macht die gebotene Berücksichtigung dieses ohne weiteres beurteilungsrelevanten Umstands den angesprochenen Übersetzungsvorgang noch deutlich komplexer. Die Beurteiler müssen in diesem Fall nämlich die auf dem höherwertigen Arbeitsposten erbrachten und an dessen Anforderungen gemessenen Leistungen des Beamten erst zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten inne gehaltenen Statusamtes in Beziehung setzen und sodann den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zuordnen. Die entsprechenden Überlegungen der Beurteiler müssen in der Beurteilung nachvollziehbar gemacht werden (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13. Mai 2020 –1 B 1038/19 –, Rn. 14, juris; OVG RP, Beschluss vom 3. März 2017 – 10 B 10062/17.OVG –).

- **VG Koblenz, Beschluss, 22.03.2019, - 2 L 1258/18.KO, juris,**

LS: Sehen die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertung und für das Gesamturteil unterschiedliche Bewertungsskalen vor und ergibt sich weder aus den Beurteilungsrichtlinien oder in sonstiger Weise aus dem Beurteilungssystem hinreichend klar ein Maßstab, anhand dessen sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile und auf konkrete Ausprägungsgrade dieser Gesamturteile übertragen lassen, muss der Übertragungsvorgang im Gesamturteil der Beurteilung individuell begründet werden.

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

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).

- **VG Neustadt, Beschluss, 08.02.2023, - 1 L 1049/22 -, juris,**

LS: 2. Zu den Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils in dienstlichen Beurteilungen der bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten. (Rn.53)

Gesamturteil
und Einzelbe-
wertungen

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit es die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, Beschluss vom 25.10.2011 - 2 VR 4.11 -, juris Rn.15 m.w.N.). 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.

Fließtext

Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich - wie die streitgegenständliche - in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da es sich hier schon aus diesen textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -, juris Rn.65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien - wie vorliegend - für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (BVerwG, Beschluss vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, juris Rn.36). Wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, reicht grundsätzlich eine kurze Begründung aus. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden.

unterschiedli-
che Skalen

einheitliches
Leistungsbild

Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. Bedeutsam ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Führungskräfte abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 14.07.2017 - 1 B 126/17 -, juris Rn.14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGh, Beschluss vom 23.04.2019 - 6 ZB 19.151 -, juris Rn.11), solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (vgl. zum Ganzen: BayVGh, Beschluss vom 11.02.2020 - 6 ZB 19.2351 -, juris).

- **VG Neustadt, Beschluss, 30.04.2020, - 1 L 206/20.NW -, juris,**

LS: 1. Die Begründung des Gesamturteils ist notwendiger Bestandteil einer dienstlichen Beurteilung und nur ausnahmsweise entbehrlich; sie kann in einem Widerspruchsverfahren gegen die Beurteilung nicht mehr nachgeholt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 - 2 A 10/17 -, juris).

2. Der Dienstherr kann den Beurteilungsfehler aber in einem noch anhängigen Widerspruchsverfahren gegen die auf der Beurteilung beruhende Beförderungsentcheidung beseitigen, indem er hier eine neue, fehlerfreie Beurteilung erstellt und eröffnet.

- **VGh Bad.-Württ., Beschluss, 22.06.2021, - 4 S 720/21 -, juris,**

LS: 1. Eine in Richtlinien vorgesehene arithmetische Ermittlung des Gesamtergebnisses einer dienstlichen Beurteilung, bei der die durch den Beurteiler erfolgende Gesamtbetrachtung durch Rechenoperationen ersetzt wird, widerspricht regelmäßig den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG. (Rn.16)

- **VGh Bad.-Württ., Beschluss, 01.02.2019, - 4 S 2770/18 -, juris,**

LS: 2. Bei Beurteilungen ist bezüglich Einzelbewertungen der Rückgriff auf im System hinterlegte Beschreibungen zulässig, solange das Gesamturteil hieraus nicht rechnerisch ermittelt, sondern aufgrund eigenständiger Bewertung festgesetzt sowie hinreichend individuell und konkret begründet wird.

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

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 Beurteilungsvorspruchs 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, 11.02.2020, - 6 ZB 19.2351 -, juris,**

LS: 2. Bei dienstlichen Beurteilungen, die sich in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, ist in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich. (Rn.14)

3. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, ist einzelfallabhängig und deswegen einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. (Rn.14)

Begründungspflicht

Soweit sie einer grundsätzlichen Klärung zugänglich ist, ist die Frage nach dem Umfang der Begründungspflicht von dienstlichen Beurteilungen bereits höchststrichterlich geklärt. Danach bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B. v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn.15 m.w.N.). 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. Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich - wie die streitgegenständliche - in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da sich hier schon aus diesen textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (vgl. BVerwG, U. v. 02.03.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn.65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien - wie vorliegend - für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. BVerwG, B. v. 17.09.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn.36). Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich.

Fließtext
-
Skalen

höherwertige
Tätigkeit

Bedeutsam ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im

selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, B. v. 14.07.2017 - 1 B 126/17 - juris Rn.14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGh, B. v. 23.04.2019 - 6 ZB 19.151 - juris Rn.11) solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde.

- **BayVGh, 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 -, juris,**

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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.06.2024, - 10 S 10/24 -, juris Rn.8,,**

Gewichtung
Gesamturteil

Begründung
in der
Beurteilung

Ungeachtet der anschließenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts zu der fehlenden Plausibilität der nachträglichen Herabstufung der Einzelkriterien 1.B.c Analytisches/vernetztes Denken und 1.C.a Kommunikationsfähigkeit ist entscheidend, dass nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung das abschließende Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen sowie einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2023 – 2 A 7.22 – juris Rn.32, jeweils m.w.N.). Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Sie ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung selbst. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist demnach ausgeschlossen (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 – juris Rn.48)

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.11.2022, - OVG 4 S 20/22 -, juris,**

LS: 1. Die einer Richterbeurteilung beigefügte vorausschauende Eignungsbewertung ist kein zweites Gesamturteil, sondern ein Baustein für die mit der Auswahlentscheidung zu treffend Prognose. (Rn.16)

3. Enthält eine dienstliche Beurteilung ausführliche Begründungen zu den Unternehmermerkmalen, ist eine darüber hinausgehende Plausibilisierung erst beim Geltendmachen von Besonderheiten geboten. Das gilt auch für die Beurteilung des ausgewählten Konkurrenten. (Rn.32)

- **OVG Bremen, Beschluss, 01.08.2023, - 2 B 109/23 -, juris,**

LS: 4. Zu den Grenzen der Plausibilisierung von Einzelbewertungen in dienstlichen Beurteilungen. (Rn.29)

Die ergänzenden Ausführungen des Beurteilers im Gerichtsverfahren zum Kriterium „Ausdrucksfähigkeit“ sind zu berücksichtigen. Während die Begründung des Gesamturteils nicht nachträglich plausibilisiert, sondern allenfalls im Sinne einer ergänzenden Anreicherung einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung intensiviert werden kann, unterliegt die nachträgliche Plausibilisierung von Einzelbewertungen solchen Einschränkungen nicht (vgl. BVerwG, Urt. v. 01.03.2018 - 2 A 10/17, juris Rn.48). Insbesondere ist es in Bezug auf die Einzelmerkmale zulässig, wenn der Dienstherr noch bis in das verwaltungsgerichtliche Verfahren hinein weitere nähere Darlegungen macht, die die gefundenen Werturteile konkretisieren und damit plausibel machen (BVerwG, Urt. v. 01.03.2018 - 2 A 10/17, juris Rn. 32). Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierende (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 (BVerwG, Urt. v. 17.09.2015 - 2 C 27/14, juris Rn.20 f.). Jedoch darf das in der Beurteilung enthaltene Werturteil durch die nachträglichen Darlegungen und Erläuterungen des Dienstherrn nicht inhaltlich geändert werden (vgl. BVerwG, Urt. v. 26.06.1980 - 2 C 8.78).

- **Nds. OVG, Beschluss, 16.01.2024, - 5 ME 94/23 -, juris,**

LS: 1. Die Begründung der Bewertung eines Leistungsmerkmals bedarf der Plausibilisierung, wenn die einen Zeitraum von 31 Monaten von insgesamt 36 Monaten erfassenden Beurteilungsbeiträge zu einer schlechteren Bewertung, als in der Beurteilung festgelegt, kommen. (Rn.36)

- **Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022, - 5 ME 43/22 -, juris,**

LS: 1. Zur fehlenden Plausibilisierung von Einzelleistungsmerkmalen in einer dienstlichen Beurteilung (hier: „Herabstufung“ von Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft) und zur fehlenden Plausibilisierung des Gesamturteils im Hinblick auf

den „Übertragungsvorgang“ von einer fünf- auf eine sechs- bzw. achtzehnstufige Skala. (Rn.37)

Plausibilisierung Einzelmerkmale und Gesamturteil

Hat der Dienstherr auch im Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile in Bezug auf Einzelleistungsmerkmale nicht oder nicht ausreichend erläutert oder erhebt der Betroffene erstmals im verwaltungsgerichtlichen Verfahren Einwände gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung, so kann der Dienstherr diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholen (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - BVerwG 2 C 51.16 -, juris Rn.18), während eine nachträgliche Plausibilisierung des Gesamturteils nicht möglich ist (so BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - BVerwG 2 C 51.16 -, juris Rn.18; Urteil vom 01.03.2018 - BVerwG 2 A 10.17 -, juris Rn.48). In Bezug auf die Begründung des Gesamturteils ist nur eine nachträgliche Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung selbst enthaltenen Begründung zulässig, nicht aber, die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen (BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 - BVerwG 2 A 10.17 -, juris Rn.18; Nds. OVG, Beschluss vom 07.01.2020 - 5 ME 153/19 -, juris Rn.39).

Übertragung bei unterschiedlichen Skalen

Ausgehend von dem Grundsatz, dass das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien in dem Sinne übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt, bedarf es grundsätzlich insbesondere dann, wenn die maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien für die Bewertung der Einzelkriterien einerseits und das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Beurteilungsskalen vorsehen, einer (ggf. kurzen) Begründung des Gesamturteils. Denn in diesem Fall muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde (BVerwG, Beschluss vom 13.01.2021 - BVerwG 2 B 21.20 -, juris Rn.16). Hieraus folgt, dass bei der von der Deutschen Telekom AG verwendeten fünfstufigen Skala hinsichtlich der Bewertung der Einzelkriterien einerseits und der sechsstufen bzw. (unter Berücksichtigung der Ausprägungsgrade) achtzehnstufigen Skala hinsichtlich der Bewertung des Gesamturteils andererseits eine Erläuterung des „Übertragungsvorgangs“ erforderlich ist.

- **Nds. OVG, Beschluss, 07.01.2020, - 5 ME 153/19 -, juris,**

LS: Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist die nachträgliche Plausibilisierung von Einzelleistungsmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung auch im verwaltungsgerichtlichen (Eil-)Verfahren grundsätzlich möglich. Dies kann indes - solange es nicht nur um allgemeine, insbesondere sprachliche Auslegungsfragen geht - nur durch den jeweiligen, für die Beurteilungsabfassung zuständigen Beurteiler selbst geschehen, dessen eigener Eindruck (gegebenenfalls - auch - gewonnen aufgrund der Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen) Grundlage seines Werturteils ist; die Erstellung dienstlicher Beurteilungen (und gegebenenfalls erforderlicher ergänzender Ausführungen zur Plausibilisierung) ist kein delegierbarer Vorgang (Nds. OVG, Beschluss vom 13.10.2017 - 5 ME 153/17 -, juris Rn.42). (Rn.43)

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

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.

Dienstposten-
benennung
und Bewer-
tung des
Dienstpostens

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 NRW, Beschluss, 12.07.2022, - 1 A 668/20 -, juris,**

LS: 3. Ein Beurteiler muss das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung nicht im Einzelnen begründen, wenn - wie hier - die Einzelmerkmale - zulässigerweise - gleichgewichtig sind. Liegt eine solche zulässige Gleichgewichtung aller Einzelmerkmale vor und fehlt es an einer ausdrücklichen Vorgabe, die dem Beurteiler die Möglichkeit eines vom rechnerischen Ergebnis abweichenden Gesamturteils eröffnet, muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet werden, sondern kann rein rechnerisch ermittelt werden. (Rn.27)

- **OVG NRW, Beschluss, 05.09.2019, - 6 B 852/19 -, juris,**

LS: 2. Unter Geltung der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei in Nordrhein-Westfalen (RdErl. des Ministeriums für Inneres und Kommunales vom 29.02.2016 - 403-26.00.05 -, MBl. NRW S. 226 - BRL Pol - (juris: VVND-204110-MI-19991229-SF)) ist es aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn allen Einzelmerkmalen für die Bildung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung gleiches Gewicht zugemessen wird. (Rn.51)

- **OVG NRW, Beschluss, 02.08.2018, - 6 B 864/1 -, juris,**

LS: Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr bei der inhaltlichen Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilungen alle Leistungsmerkmale gleich gewichtet. (Rn.10).

Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, darf der Dienstherr im Rahmen seines Spielraums den Einzelmerkmalen auch durch Addition der jeweils vergebenen Punktzahlen gleiches Gewicht zumessen.

Arithmetisierung bei Ausschöpfung der Beurteilung, Herleitung des Gesamturteils

Das vom Antragsteller angeführte „Arithmetisierungsverbot“ erfordert keine andere Bewertung. Es betrifft schon nicht die Ausschöpfung dienstlicher Beurteilungen, bei der der Dienstherr bei seiner Auswahlentscheidung im Falle des Gleichstands nach den Gesamturteilen für eine Beförderungsstelle auf die Einzelfeststellungen zurückgreift. Vielmehr bezieht es sich auf die Herleitung des Gesamturteils in einer dienstlichen Beurteilung, die keine bloße Rechenoperation sein darf; statt eines reinen Zahlenschematismus ist eine im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn stehende wertende Betrachtung gefordert.

Vgl. BVerwG, Urteil v. 2. März 2017 - 2 C 21.16 - und v. 17. September 2015 - 2 C 27-14 -; OVG NRW, Beschluss v. 7. Juni 2018 - 6 B 527/18 -.

Gewichtung von Merkmalen

Im Übrigen bedeutet das Verbot der arithmetischen Ermittlung der Gesamtnote nicht, dass eine gleiche Gewichtung von Einzelmerkmalen per se unzulässig wäre.

Vgl. dazu OVG R.-P., Beschluss vom 14. September 2017 - 2 B 11207/17 -, juris, Rn. 22.

Ferner kann eine abstrakte Vorgabe des Dienstherrn ausreichen, die erläutert, welchen Einzelmerkmalen einer sogenannten Ankreuzbeurteilung er im Verhältnis zu den anderen Einzelmerkmalen welches Gewicht zumisst, wobei er auch mathematisch exakt Faktoren für die Einzelmerkmale festlegen darf. Der Wertungsspielraum bei der Gewichtung der Einzelmerkmale findet erst dort eine Grenze, wo diese dem Bedeutungsgehalt der Begriffe „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG offensichtlich nicht mehr gerecht wird.

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

<p>Absenkung der Note ohne Änderung der Einzel- merkmale</p>
--

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 -, juris,**

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).

Unterschied-
liche Gewich-
tung 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.

Plausibili-
sierung

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 -, juris,**

Haupt-
merkmale
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 Einzel-
bewertungen

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.

Plausibili-
sierung

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 -, juris,**

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.

Unschlüssig-
keit durch
Absenken
der Note bei
Beibehaltung
der Einzel-
merkmale

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 bei einer Beurteilung zwar die Gesamtbewertung (die Note) des Erstbeurteilers verändert wird, die Wertungen zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen aber unverändert bleiben. Damit wird die Beurteilung unschlüssig.

- **OVG Schleswig-Holstein, Beschluss, 10.11.2022, - 2 MB 7/22 -, juris,**

LS: Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn die Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben, für die identische Beurteilungsbeiträge vorliegen und bei denen der Beurteiler über keine weiteren abweichenden Erkenntnisse zu den Leistungen verfügt, unterschiedlich bewertet werden. (Rn.13)

- **OVG Schleswig-Holstein, Beschluss, 23.07.2021, - 2 MB 16/20 -, juris,**

LS: Beurteilungsrichtlinien müssen den konkreten Übertragungsvorgang von nach einem fünfstufigen Notensystem bewerteten Einzelmerkmalen auf ein nach sechs Noten mit jeweils einem von drei Ausprägungsgraden zu bildenden Gesamturteil nicht abstrakt regeln. Eine einheitliche Handhabung kann auch in anderer Form erreicht werden (z.B. durch regelmäßige Beurteilerkonferenzen und -schulungen, einheitliche Zweit- oder Letztbeurteiler, Einzelabsprachen, abstrakte Festlegungen in anderen Erlassen, etwa im Personalentwicklungskonzept, usw.). (Rn.22)

Übersetzungs-vorgang

Soweit der Antragsteller in diesem Zusammenhang systembezogen und nicht mit Bezug auf den konkreten Einzelfall rügt, dass die Beurteilungsrichtlinien nicht klar vorgeben, nach welchem Maßstab sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf konkrete Gesamturteile und erst recht auch auf konkrete Ausprägungsgrade dieser Gesamturteile übertragen ließen (sog. Übersetzungsvorgang), gibt es zum einen keinen allgemeinen Rechtssatz, dass dieser sog. Übersetzungsvorgang bereits abstrakt in den Beurteilungsrichtlinien vorgegeben sein müsste.

Wege zu einheitlichem Vorgehen

Zwar mag dies für eine möglichst gleichmäßige Handhabung sinnvoll erscheinen, es gibt aber auch diverse andere Möglichkeiten, wie der Dienstherr eine insoweit möglichst einheitliche Handhabung erreichen kann (z.B. durch regelmäßige Beurteilerkonferenzen und -schulungen, einheitliche Zweit- oder Letztbeurteilungen, Einzelabsprachen, abstrakte Festlegungen in anderen Erlassen, etwa im Personalentwicklungskonzept, usw.; vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.04.2013 - 2 B 134.11 -, juris Rn.17; Urteil des Senats vom 12.11.2020 - 2 LB 1/20 -, juris Rn.76; vgl. auch allg. zur Möglichkeit von Vorgaben: BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 - 2 C 2.20 -, juris Rn.21,19).

Zum anderen zeigt der Antragsteller vor diesem Hintergrund auch nicht schlüssig auf, wieso es den Beurteilern nicht gelingen sollte, die Übertragung der Einzelmerkmale auf das Gesamturteil und die durch die Ausprägungsgrade weitere Differenzierung auch ohne abstrakte Vorgaben in der Beurteilungsrichtlinie zu plausibilisieren.

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

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.

- **VG Frankfurt/Oder, Urteil, 17.02.2016, - 2 K 1254/13 -, juris,**

LS: 1. Das abschließende Gesamturteil eines Beamten 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. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelwertungen herleiten lässt. (Rn.22)

2. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren.

- Beurteilen durch Punkte und Ankreuzen / Begründungspflicht für Gesamturteil

- **BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 -, juris,**

LS: 6. Einer Begründung des Gesamturteils bei einer im sog. Ankreuzverfahren oder allein anhand von Zahlen- oder Buchstabenwerten erstellten dienstlichen Beurteilung bedarf es nicht, wenn diese eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen (hier: sieben) betrifft, denen der Dienstherr zulässigerweise eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst. (Rn. 65)(Rn. 66)

Begründung
des
Gesamturteils

Nach der Rechtsprechung des Senats bedarf das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung, die im sog. Ankreuzverfahren erstellt worden ist, in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. Gleiches gilt für die hier gegebene Verfahrensweise, dass die dienstliche Beurteilung allein durch Angabe eines Zahlenwertes (oder Angabe eines Buchstabens) erstellt wird, dessen inhaltliche Bedeutung in der Beurteilungsrichtlinie oder in der dienstlichen Beurteilung selbst näher (allgemein) definiert wird. Eine Ausnahme ist für die Konstellation anerkannt, dass im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 30 und 37 und vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 41 ff.)

Ausnahme

Grundfall

Die angeführte Rechtsprechung des Senats bezieht sich auf Konstellationen, in denen der Dienstherr den - regelmäßig zahlreichen - Einzelmerkmalen eine unterschiedliche Bedeutung beimisst. Die Begründung des Gesamturteils muss die Gewichtung der einzelnen Merkmale erkennen lassen und dieser vom Dienstherrn vorgegebenen Gewichtung auch Rechnung tragen.

Ausnahme

Anders verhält es sich, wenn sich der Dienstherr bei der dienstlichen Beurteilung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen - hier sieben oder im Falle von Beamten mit Vorgesetztenfunktion acht - beschränkt und er diesen jeweils eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst. Diese Gleichgewichtung ergibt sich hier sowohl aus der zugrunde liegenden Beurteilungsrichtlinie als auch aus dem Vortrag des Vertreters des Beklagten in der Revisionsverhandlung. Sie ist auch angesichts der Beschreibung der Einzelmerkmale in der Beurteilungsrichtlinie als auch aus dem Vortrag des Vertreters des Beklagten in der Revisionsverhandlung. Sie ist auch angesichts der Beschreibung der Einzelmerkmale in der Beurteilungsrichtlinie rechtlich nicht zu beanstanden (zu den Grenzen einer solchen Gewichtung vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 46). In diesen Fällen lässt sich das Gesamturteil ohne weiteres aus der Verteilung der Einzelmerkmale ableiten.

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

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.

Ankreuz-
verfahren

Sieht das Beurteilungssystem - wie hier - ein solches sog. Ankreuzverfahren für vorgegebene Einzelbewertungen vor, bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer Begründung (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -).

Begründung
der
Gewichtung

Textliche
Begründung

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. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Bestenauswahl bezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn die in der dienstlichen Beurteilung ausgewiesenen Einzelmerkmale im Ankreuzverfahren erstellt worden sind und die Bildung des Gesamturteils so einer zusammenfassenden Wertung bedarf (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -; Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -). Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung wird erkennbar, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen Bestenauswahl bezogenen Gesichtspunkten gegeben worden ist.

Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind dabei umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch 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 (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14).

keine Begründungspflicht bei Textbeurteilungen

Klarstellend und zur Abgrenzung von anderen Fallkonstellationen sei betont, dass das Erfordernis der Begründung des Gesamturteils in der Rechtsprechung des Senats für dienstliche Beurteilungen entwickelt wurde, die im Ankreuzverfahren erstellt werden. Nicht davon erfasst sind daher dienstliche Beurteilungen, die sich in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten und bei denen sich schon aus diesen textlichen Ausführungen sowohl das Gewicht ergibt, das den jeweiligen Einzelaussagen beigemessen wird, als auch hinreichend deutlich wird, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde.

- **BVerwG, Urteil, 17.03.2016, - 2 A 4/15 -, juris,**

Keine Begründungspflicht 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 einer 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 -, juris,**

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 umso 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 -, juris,**

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.

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“ bei Punkteskalen oder Noten nach Zahlen, wenn die Notenstufen textlich definiert sind: BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 28/14 - juris; BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 5/15 - juris; OVG Hamburg, Beschluss vom 29.07.2013 - 1 Bs 145/13 - juris**

- **OVG R.-P., Beschluss, 03.09.2024 - 2 B 10676/24 -, juris,**

LS: 1. Das aus dem Rechtsstaatsprinzip und dem Gebot effektiven Rechtsschutzes folgende formelle Begründungserfordernis für Gesamturteile korrespondiert dabei mit den materiell-rechtlichen Anforderungen an die Gesamturteilsbildung. (Rn.8)

2. Sieht das Beurteilungssystem – wie hier – ein sog. Ankreuz- oder ähnliches Verfahren für Einzelbewertungen vor, bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung. (Rn.8)

3. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. (Rn.9)

4. Von dem Erfordernis der Begründung des Gesamturteils bei im Ankreuzverfahren erstellen dienstlichen Beurteilungen bestehen indes je nach Fallgestaltung Ausnahmen bzw. reduzierte Anforderungen. (Rn.10)

5. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch 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. (Rn.11)

6. Das Erfordernis einer Begründung des Gesamturteils von im Ankreuzverfahren erstellten dienstlichen Beurteilung kann ferner entfallen, wenn bereits die der dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsrichtlinien (Beurteilungsgrundsätze, Beurteilungsleitlinien) hinreichend deutliche Aussagen zum Gewicht der Einzelbewertungen und zur Herleitung (Bildung) des Gesamturteils aus diesen Einzelbewertungen enthalten. (Rn.12)

- **OVG R.-P., Beschluss, 14.09.2017, - 2 B 11352/17 -, 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.

3. 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 juris

- VG Trier, Beschluss, 13.06.2017, - 7 L 6429/17.TR -, juris,

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, 27.05.2021, - 2 L 135/21.KO -, juris,

Begründung
Gesamturteil

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 (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, juris, Rn.30 sowie vom 17.09.2015 - 2 C 13.14 -, juris, Rn.24). Denn 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 (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, Rn.33 m.w.N. sowie vom 17.09.2015, Rn.27 m.w.N.). Insoweit ist zu berücksichtigen, dass es Sache des Dienstherrn ist, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen einer dienstlichen Beurteilung zumessen will. Im Gesamturteil kommt die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck. Es ist demnach durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Gesichtspunkte zu bilden (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 - 2 A 10.17 -, juris, Rn.42 m.w.N.).

- **VG Koblenz, Urteil, 09.06.2017, - 5 K 210/17.KO -, juris,**

Die dienstliche Beurteilung über den Kläger beachtet allgemein gültige Wertmaßstäbe.

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 Beurteilungsrichtlinie im konkreten Fall. Der Dienstherr muss aber auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 13.14 -).

Befähigungsmerkmale und 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 (vgl. hierzu bereits das Urteil der erkennenden Kammer vom 8. April 2016 - 5 K 101/16.KO -).

- **VG Koblenz, Beschluss, 15.02.2017, - 2 L 1519/16.KO -, juris,**

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 -, juris,**

Die dienstliche Beurteilung über die Klägerin beachtet allgemeingültige Wertmaßstäbe.

Ankreuz-
verfahren
bei
Ausprägungs-
graden

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
Ausprägungs-
grade

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, 22.06.2021, - 4 S 720/21 -, juris,**

Auch nach der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist allerdings im Grundsatz davon auszugehen, dass das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung, die im sog. Ankreuzverfahren - oder wie hier allein durch Angabe von Zahlenwerten, deren inhaltliche Bedeutung in der Beurteilungsrichtlinie näher definiert wird - erstellt worden ist, im Regelfall einer gesonderten Begründung bedarf, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn.65). Anderes soll nur dann gelten, wenn sich der Dienstherr bei der dienstlichen Beurteilung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen - in den entschiedenen Fällen sieben oder acht - beschränkt, wenn er diesen weiter jeweils ausdrücklich eine gleich große Bedeutung und damit dasselbe Gewicht zumisst und wenn schließlich die Gleichgewichtung angesichts des Bedeutungsgehalts der Einzelmerkmale rechtlich nicht zu beanstanden ist; (nur) in diesen Fällen, so das Bundesverwaltungsgericht, bestehe weder ein Arithmetisierungsverbot noch ein eigenständiges Begründungsverbot. Denn (nur) dann lasse sich das Gesamturteil ohne Weiteres - und ohne dass es einer ins Einzelne gehenden Begründung bedürfe - zulässigerweise rechnerisch ermitteln (Urteile vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn.66, und vom 17.09.2020 - 2 C 2.20 -, juris Rn.25-27; Beschluss vom 13.01.2021 - 2 B 21.20 -, juris Rn.18).

Der darin liegende Vorteil gehe allerdings wieder verloren, wenn der Dienstherr die Möglichkeit für ein vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffne (Urteil 17.09.2020 - 2 C 2.20 -, juris Rn.27). Andererseits aber kann, so das Bundesverwaltungsgericht, der Beurteiler durch eine generell vorgenommene Gewichtung der einzelnen Beurteilungskriterien nicht von der Verantwortung zur Bildung eines insgesamt zutreffenden Gesamturteils entbunden werden. „Reiner Zahlenschematismus“ sei grundsätzlich zu vermeiden, vielmehr sei dem Beurteiler die Möglichkeit zu belassen, ein vom rechnerischen Ergebnis der - ggf. gewichteten Einzelbewertungen abweichendes Gesamturteil zu vergeben (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -, juris Rn.71; ebenso Senatsbeschluss vom 14.05.2019 - 4 S 415/19 -, juris Rn.6). Vor diesem Hintergrund dürfte eine im Beurteilungssystem vorgesehene rein arithmetische Ermittlung des

Gesamtergebnisses, bei der der Beurteiler die durch eine eigenständige wertende und abwägende Gesamtbetrachtung gewonnene Notenfindung durch bloße Rechenoperationen ersetzt, regelmäßig den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG widersprechen.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 14.05.2019, - 4 S 415/19 -, juris,**

LS: Zur hinreichenden Begründung des Gesamturteils bei dienstlichen Ankreuz-Beurteilungen. (Rn.6)(Rn.8)

Begründung
Gesamturteil
bei
Ankreuz-
beurteilung

Für ein Auswahlverfahren kommt es in erster Linie auf das - auch von den Beurteilungsbestimmungen der Antragsgegnerin geforderte - Gesamturteil an, welches durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Die Gewichtung bedarf bei sogenannten Ankreuzbeurteilungen schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, a.a.O. Rn.42f.). In der jeweiligen dienstlichen Beurteilung ist deshalb das Gesamturteil - im Unterschied zu den Einzelbewertungen - in aller Regel gesondert zu begründen, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet worden ist. Dies gilt umso mehr, wenn - wie hier - verschiedene Schlussbeurteiler berufen sind. Dabei sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil aber nur dann, wenn im konkreten Fall ein anderer Punktwert nicht in Betracht kommt, weil sich der vergebene Punktwert - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf null - geradezu aufdrängt (vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 17.03.2016 - 2 A 4.15 -, NVwZ 2016, 1648 = Juris Rn.32), oder wenn bereits die der dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsbestimmungen hinreichend deutliche Aussagen zum Gewicht der Einzelbewertungen und zur Herleitung des Gesamturteils aus diesen Einzelbewertungen enthalten. Solche normativen Gewichtungsvorgaben ermöglichen eine sachgerechte, transparente und gleichmäßige Beurteilungspraxis, entbinden den Beurteiler aber nicht von der Verantwortung, im jeweiligen Beurteilungsfall zu einem insgesamt zutreffenden Gesamturteil zu kommen, weshalb ein solches Beurteilungssystem ihm die Möglichkeit belassen muss, im Einzelfall ein vom rechnerischen Ergebnis der - ggf. gewichteten - Einzelbewertungen abweichendes Gesamturteil zu vergeben (was dann aber wiederum gesondert zu begründen wäre; zum Ganzen vgl. auch BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -, BVerwGE 157, 366 = Juris Rn.63ff).

Eine erforderliche - 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. Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, a.a.O. Rn.48).

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 29.11.2010, - 4 S 2416/10 -, juris,**

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
Nachprüfbarkeit setzt
Begründung
von Punktzahlen 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 juris; VG Frankfurt vom 17.12.2012 - 9 K 2941/12.F - juris.**

- **BayVGH, Beschluss, 04.04.2024, - 6 CE 24.52 -, juris,**

LS: 1. Das auf (hier: drei) Beurteilungsbeiträge gestützte Gesamturteil muss in der im Einzelfall verfahrensrechtlich gebotenen Weise begründet werden. (Rn.14)

2. Ein Begründungsmangel macht auch unter Berücksichtigung des allein dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums eine gerichtliche Nachprüfung der von der Beschwerde gerügten rechtserheblichen Mängel und Unklarheiten unmöglich. (Rn.23)

3. Ein Begründungsmangel kann nicht nachträglich im Rechtsbehelfsverfahren, sondern nur durch eine Neubeurteilung der Antragstellerin behoben werden. (Rn.34)

Die streitige Anlassbeurteilung genügt nicht dem verfahrensrechtlichen Erfordernis einer gesonderten und individuellen Begründung des Gesamturteils. Das Begründungserfordernis ergibt sich einerseits aus dem beim Bundespatentgericht praktizierten Beurteilungssystem und andererseits (eigenständig) aus dem konkreten Einzelfall mit erheblich unterschiedlichen Beurteilungsbeiträgen.

Diese bloß floskelhafte Einkleidung des Gesamturteils („unter Berücksichtigung ... in der Gesamtschau ...“) genügt dem verfahrensrechtlichen Erfordernis einer gesonderten und individuellen Begründung nicht, das sich einerseits aus dem beim Bundespatentgericht praktizierten Beurteilungssystem und andererseits (eigenständig) aus dem konkreten Einzelfall mit erheblich unterschiedlichen Beurteilungsbeiträgen ergibt.

Begründungserfordernis

Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Das erfordert je nach Fallgestaltung eine Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann (vgl. etwa BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 31 ff. zu Beurteilungen im Ankreuzverfahren; BayVGH, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 18 ff. zu einem Beurteilungssystem,

bei dem die Notenskalen für die Bewertung der Einzelkriterien und für das Gesamturteil auseinanderfallen). Das vergebene Gesamturteil muss mit den Einzelbewertungen vereinbar sein und darf nicht in einem unlösbaren Widerspruch hierzu stehen, wobei die Einzelbewertungen ihrerseits hinreichend plausibel sein müssen. Wie umfangreich die Begründung ausfallen muss, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist, umso geringer ist der Begründungsaufwand für das (entsprechende) Gesamturteil; drängt letzteres sich geradezu auf, bedarf es gar keiner Begründung. Bei uneinheitlichen Einzelbewertungen steigt der Begründungsbedarf für das Gesamturteil (vgl. OVG RhPf, U.v. 13.7.2022 – 2 A 10078/22 - juris Rn. 74; HessVGH, B.v. 25.2.2021 – 1 B 376/20 – juris Rn. 61).

Beurteilungsbeiträge als Begründungserfordernis

Mit Blick auf die streitige Anlassbeurteilung für die Antragstellerin ist das Begründungserfordernis allerdings aufgrund der besonderen Umstände deutlich gesteigert. Denn Grundlage sind drei Beurteilungsbeiträge von verschiedenen Vorsitzenden, die sich in mehrfacher Hinsicht deutlich unterscheiden und deshalb zusätzlichen Begründungsbedarf für das Gesamturteil auslösen.

Diese erheblichen zeitlichen und inhaltlichen Unterschiede der Beurteilungsbeiträge mit den von der Beurteilerin übernommenen unterschiedlichen Einzelbewertungen müssen in der Begründung des Gesamturteils berücksichtigt und nachvollziehbar „abgearbeitet“ werden. Das ist nicht ansatzweise geschehen. So bleibt insbesondere offen, ob überhaupt und gegebenenfalls wie die Beurteilerin bei Bildung des Gesamturteils berücksichtigt hat, dass der Beurteilungsbeitrag des Vorsitzenden B nur drei von 28 Monaten des Beurteilungszeitraums abdeckt und eine besondere Arbeitssituation betrifft.

Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, das heißt zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist allerdings 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 (BVerwG, U.v. 2.3.2017 – 2 C 21.16 – juris Rn. 23).

Begründung in der Beurteilung

Die – richtige – Begründung des Gesamturteils hat 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. Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinn einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist demnach ausgeschlossen. Die Begründungspflicht für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bei uneinheitlichem Leistungsbild zielt auf die Herstellung einer materiell richtigen Entscheidung und nicht auf ihre Darstellung. Dies kann durch eine nachträgliche Begründung nicht erreicht werden (BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – juris Rn. 48).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 19.02.2016, - 5 Bs 212/15 -, juris,**

LS: 1. Zu den Auswirkungen der Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2015 (2 C 13/14 u.a.) zur Begründungsbedürftigkeit des Gesamturteils dienstlicher Beurteilungen im Rahmen beamtenrechtlicher Konkurrentenverfahren. (Rn.9)(Rn.24)

Begründungspflicht

Die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen sind schon deshalb keine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung, weil für das Gesamturteil keine Begründung angegeben wurde. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 17.09.2015), der das

Beschwerdegericht aus Gründen der Rechtseinheitlichkeit folgt, hätte bei allen Beigeladenen das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung gesondert begründet werden müssen bzw. sind ihre dienstlichen Beurteilungen mangels einer solchen Begründung rechtsfehlerhaft. Dass im Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilungen die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts noch nicht bekannt war, ist rechtlich irrelevant (in den Revisionsverfahren bei Bundesverwaltungsgericht ging es um dienstliche Beurteilungen, die mehrere Jahre zuvor erstellt worden waren). Denn das individuelle Begründungserfordernis für das Gesamturteil ergibt sich aus den o.g. Anforderungen an die Tragfähigkeit und Plausibilität dienstlicher Beurteilungen sowie „aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren“ (BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, 2 C 18/14, juris Rn. 27, 28).

Zudem greifen für das vorliegende Auswahlverfahren die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin, die in Nr. 15.3 BRFF eine plausible Begründung nicht nur der Teilbewertungen, sondern auch des Gesamturteils ausdrücklich verlangen. Ein einheitliches Leistungsbild, das eine Begründungspflicht für das Gesamturteil ausnahmsweise entfallen lässt, liegt nach den vom Bundesverwaltungsgericht angelegten strengen Maßstäben, denen das Beschwerdegericht ebenfalls aus Gründen der Rechtseinheitlichkeit folgt, selbst dann nicht vor, wenn der betroffene Beamte zu 5/6 mit einer und nur zu 1/6 mit einer anderen Einzelnote bewertet wurde. In den dem Auswahlverfahren zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen fehlt es an dieser erforderlichen Begründung des Gesamturteils. In den Beurteilungsformularen ist unter der Rubrik XI. „Gesamtprädikat“ lediglich der Satz „Die Zusammenfassung der einzelnen Prädikate liegt dieser Beurteilung als Anlage bei“ vermerkt. Die unter IX. und X. erfolgten Schlussbemerkungen der Erstbeurteiler und Stellungnahmen der Zweitbeurteiler enthalten keine Aussagen zur Herleitung der Gesamtnote aus den Einzelwertungen.

- **OVG Hamburg, Beschluss, 29.07.2013, - 1 Bs 145/13 -, juris,**

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.).

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.02.2021, - 1 B 376/20 -, juris,**

LS: 3. Der Begründungsbedarf für das Gesamturteil wird sowohl bei sogenannten Ankreuzbeurteilungen als auch bei textlich abgefassten Einzelbewertungen durch das Bild der Qualifikation gesteuert, das sich im Rahmen der jeweiligen Einzelbewertungen ergibt. (Rn.61)

Gründe für den Begründungsbedarf

Das insbesondere aus dem Rechtsstaatsprinzip und dem Gebot effektiven Rechtsschutzes folgende formelle Begründungserfordernis für Gesamturteile korrespondiert den materiell-rechtlichen Anforderungen an die Gesamturteilsbildung. Materiell-rechtlich ist erforderlich, dass das die dienstliche Beurteilung abschließende Gesamturteil mit den in der dienstlichen Beurteilung getroffenen Einzelbewertungen vereinbar ist, d. h. die Teilelemente der dienstlichen Beurteilung mit dem Gesamturteil nicht in einem unlösbaren Widerspruch stehen. Die Begründung des Gesamturteils muss diesen Zusammenhang zwischen den Einzelbewertungen und dem Gesamturteil widerspiegeln. Der Begründungsbedarf für das Gesamturteil wird dabei - sowohl bei sogenannten Ankreuzbeurteilungen als auch bei textlich abgefassten Einzelbewertungen - durch das Bild der Qualifikation gesteuert, das sich im Rahmen der jeweiligen Einzelbewertungen ergibt. Je homogener das Qualifikationsbild nach den Einzelbewertungen ausfällt, desto geringer ist der Begründungsbedarf für das Gesamturteil. Ein besonderer bzw. gesteigerter Begründungsbedarf ergibt sich vornehmlich bei uneinheitlichen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung.

- **OVG NRW, Beschluss, 29.08.2023, - 1 B 804/23 -, juris,**

LS: 4. Es bedarf keiner gesonderten Begründung des Gesamturteils, wenn es – zulässigerweise – eindeutig rechnerisch ermittelt werden konnte. (Rn.57)

a) In Fällen, in denen - wie hier - die dienstliche Beurteilung nach dem Beurteilungssystem des Dienstherrn allein durch die Angabe von Notenwerten (hier aufsteigend die Ausprägungsgrade "1" bis "5") zu den Einzelmerkmalen erstellt wird (Ankreuzverfahren), deren inhaltliche Bedeutung in der Beurteilungsrichtlinie oder - wie vorliegend mit dem Formblatt - in der dienstlichen Beurteilung selbst näher (allgemein) definiert wird, verlangt Art. 33 Abs. 2 GG, dass der Dienstherr das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel gesondert begründet, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird und welches Gewicht diesen hierbei gegeben worden ist.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 2. März 2017- 2 C 51.16 -, juris, Rn. 11 f., vom 1. März 2018- 2 A 10.17 -, juris, Rn. 42, vom 9. Mai 2019- 2 C 1.18 -, juris, Rn. 65 f., und vom 13. Januar 2021 - 2 B 21.20 -, juris, Rn. 16 f.

Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind dabei umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt.

Beschränkt sich der Dienstherr bei der dienstlichen Beurteilung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen und misst er diesen nach der zugrundeliegenden Beurteilungsrichtlinie jeweils eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zu, so lässt sich das Gesamturteil ohne weiteres aus der Verteilung der Einzelmerkmale ableiten, vgl. BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, juris, Rn. 66, weshalb eine gesonderte Begründung des Gesamturteils in einem solchen Fall nicht von Verfassungs wegen gefordert ist. Die Notwendigkeit, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung im Einzelnen zu begründen, entfällt

ferner, wenn die Einzelmerkmale nach den plausiblen Vorgaben des Dienstherrn gleichgewichtig sind, weil das Gesamturteil in einem solchen Fall bereits rechnerisch ermittelt werden kann.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Januar 2021- 2 B 21.20 -, juris, Rn. 18, m. w N.

b) Nach Maßgabe dieser Grundsätze - namentlich des zuletzt genannten - bedurfte es hier schon keiner gesonderten Begründung des Gesamturteils, weil das dem Antragsteller und dem Beigeladenen zuzuerkennende Gesamturteil jeweils schon rechnerisch ermittelt werden konnte. Sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene kommen unter Einbeziehung aller 23 Einzelnoten jeweils 15mal auf die Note "4" und achtmal auf die Note "5", was jeweils auf einen Notendurchschnitt von 4,35 und damit auf eine gute, aber klar noch im Bereich der zweitbesten der ebenfalls insgesamt 5 zu vergebenden Gesamturteilsnoten ("B") liegt, die beiden Bewerbern auch zuerkannt worden ist.

- **OVG NRW, Beschluss, 17.05.2023, - 6 B 182/23 -, juris Rn.50,**

Es spricht nach derzeitigem Erkenntnisstand Einiges dafür, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung unzureichend begründet ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts besteht insbesondere für das Gesamturteil dienstlicher Beurteilungen, die im Ankreuzverfahren oder allein anhand von Zahlen- oder Buchstabenwerten erstellt werden, grundsätzlich ein Begründungserfordernis. Dabei muss erkennbar werden, welches Gewicht den Einzelmerkmalen für das Gesamturteil zukommen soll. Vgl. BVerwG, Urteile vom 2.3.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn. 62 ff., vom 1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris Rn. 42 ff.

Einer Begründung des Gesamturteils bedarf es zwar nicht, wenn die Beurteilung eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen betrifft, denen der Dienstherr zulässigerweise eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst. Vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.1.2021 - 2 B 21.20 -, juris Rn. 18 m. w. N.

Dass dies der Fall ist, ergibt sich jedoch aus den BRL gerade nicht.

- **OVG NRW, Beschluss, 12.07.2022, - 1 A 668/20 -, juris,**

LS: 3. Ein Beurteiler muss das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung nicht im Einzelnen begründen, wenn - wie hier - die Einzelmerkmale - zulässigerweise - gleichgewichtig sind. Liegt eine solche zulässige Gleichgewichtung aller Einzelmerkmale vor und fehlt es an einer ausdrücklichen Vorgabe, die dem Beurteiler die Möglichkeit eines vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffnet, muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet werden, sondern kann rein rechnerisch ermittelt werden. (Rn.27)

- **OVG NRW, Beschluss, 22.04.2020, - 1 B 38/20 -, juris,**

LS: 4. Das durch die Beurteilungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG etablierte Beurteilungssystem macht in jedem Einzelfall eine substantiierte Begründung des individuell ausgewogenen Gesamturteils erforderlich, weil es für die Benotung der Einzelkriterien einerseits und die Vergabe des Gesamturteils andererseits unterschiedliche Notensysteme vorsieht. (Rn.33)

- **OVG NRW, Beschluss, 28.08.2017, - 1 B 261/17 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Saarland, Beschluss, 31.01.2020, - 1 B 206/19 -, juris,**

LS: 1. Das im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung getroffene Gesamturteil muss sich plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen und bedarf einer - gegebenenfalls kurzen - Begründung, wenn für die Bewertungen der Einzelkriterien und für das Gesamturteil unterschiedliche Bewertungsskalen vorgesehen sind; dabei ist zu erläutern, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet worden ist. Die verfahrensgegenständliche Beurteilung des Antragstellers genügt den vorstehend beschriebenen Anforderungen nicht. (Rn.12)

2. Die fehlende Plausibilisierung der Herleitung des Gesamturteils aus den Einzelbewertungen kann nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung nicht rechtswirksam nachgeholt werden. (Rn.30)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.09.2013, - 1 M 89/13 -, juris,**

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 - juris**
- **VG Frankfurt, Urteil, 17.12.2012, - 9 K 2941/12.F -, juris,**

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.

Fazit zu Begründung Gesamturteil

Die Begründungspflicht für das Gesamturteil ergibt sich entweder aus den Laufbahnverordnungen/Beurteilungsrichtlinien oder aus der Rechtsprechung.

Sie ergibt sich in der Praxis aus

- 1.) einer hohen Anzahl von Beurteilungsmerkmalen,
- 2.) der oftmals vorgeschriebenen unterschiedlichen Gewichtung der Merkmale durch den Dienstherrn,
- 3.) einer Beurteilungsskala mit vielen Einzelnoten,
- 4.) der manchmal vorgesehenen Einteilung der Einzelnoten in Zwischennoten,
- 5.) unterschiedliche Notenskalen für die Einzelmerkmale und das Gesamturteil,
- 6.) dem Einsatz auf einem höher bewerteten Dienstposten

Der in seltenen Ausnahmefällen von der Rechtsprechung akzeptierte Wegfall der Begründungspflicht kommt danach nur in Betracht, wenn sich das Gesamturteil quasi aufdrängt, weil:

- bei einem Beurteilungssystem mit wenigen Einzelmerkmalen,
- die alle gleich gewichtet werden,
- einer einfachen Notenskala, der Beurteiler diese wenigen Merkmale gleich gewertet hat, so dass sich das Gesamturteil quasi „aufdrängt“.

- Einheitliche Beurteilungsmaßstäbe und Bewertungsgrundsätze

- **BVerfG, Nichtannahmebeschluss, 17.02.2017, - 2 BvR 1558/16 -, juris,**

LS: 1a. Art. 33 Abs. 2 GG verpflichtet die auswählende Behörde, über Bewerbungen aufgrund eines nach sachlich gleichen Maßstäben angelegten Vergleichs der jeweiligen Bewerber zu entscheiden (vgl. BVerfG. 16.12.2015, 2 BvR 1958/13; BVerfG, 20.03.2007, 2 BvR 2470/06, Rn.8)

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 Beurteilungsmaßstabs sicher zu stellen ist, liegt im Organisationsermessen des Dienstherrn. Denkbar sind etwa Vorgaben in Beurteilungsrichtlinien (BVerwG a.a.O. <Rn.17>).(Rn.10)

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. (Rn.12)

3a. Nach den dargelegten Maßstäben kommt der Verfassungsbeschwerde keine grundsätzliche Bedeutung zu soweit die Beurteilungsmaßstäbe in der Verwaltungsgerichtsbarkeit des Landes Rheinland-Pfalz im Hinblick auf Gleichmäßigkeit und Vergleichbarkeit gerügt werden. (Rn.6)

Art. 33 II GG

In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist geklärt, dass Art. 33 Abs. 2 GG die auswählende Behörde verpflichtet, über Bewerbungen aufgrund eines nach sachlich gleichen Maßstäben angelegte Vergleichs der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der jeweiligen Bewerber zu entscheiden. Die auswählende Behörde hat den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsvergleich der Bewerber regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen.

Richtlinien

Einheitlichkeit der Maßstäbe

An die obigen Maßstäbe knüpft die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere des Bundesverwaltungsgerichts, an. Eine dienstliche Beurteilung solle den Vergleich mehrerer Bewerber miteinander ermöglichen und zu einer objektiven und gerechten Bewertung des einzelnen Beamten oder Richters führen. Daraus folge, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssten. Die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes sei unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfülle, einen Vergleich der Bewerber untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhalte eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 18. Juli 2001 - 2 C 41.00). Die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen sei durch einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab 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 -, juris, Rn.17).

Präsident als Zweitbeurteiler

Der Dienstherr ist danach gehalten, in seinem Organisationsbereich sowohl für die Bildung gleicher Beurteilungsmaßstäbe als auch für deren gleichmäßige Anwendung Sorge zu tragen.

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 Obergerichtes, 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 -, Buchholz 237.9 § 20 SaarLBG Nr. 1). Dies setzt eine grundsätzliche Verständigung über die Maßstäbe dienstlicher Beurteilungen voraus. Auch anlassbezogene Rücksprachen zwischen den Beurteilern sind geeignet, im jeweiligen Einzelfall die Gleichmäßigkeit der Beurteilungsmaßstäbe sicher zu stellen.

Die Einhaltung dieser Anforderungen des beamten- und verfassungsrechtlichen Rahmens unterliegt der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle und ist keine verallgemeinerungsfähige verfassungsrechtliche Frage.

- **BVerfG, Beschluss, 20.03.2007, - 2 BvR 2470/06 -, juris,**

LS: 2b. Zum Erfordernis hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen als Grundlage für die Auswahlentscheidung bei Besetzung von Beförderungssämtern vgl. BVerwG, 17.08.2005, 2 C 37/04, BVerwGE 124, 99 <103>.

Den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen.

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2020, - 2 C 2/20 -, juris,**

LS: 1. Der Dienstherr kann vorgeben, dass bei einer Regelbeurteilung sämtliche Einzelmerkmale gleichgewichtig sind. In diesem Fall muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet, sondern kann rechnerisch ermittelt werden. (Rn.27)

2. Damit Regelbeurteilungen die Grundlage für an Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidungen bilden können, muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie die Gewichtung der Einzelmerkmale entsprechend seiner Vorgabe einheitlich vorgenommen wird. (Rn.30)

3. Weichen nur einzelne Behörden oder Dienststellen von den Vorgaben des Dienstherrn für die Erstellung von Regelbeurteilungen ab, betrifft dies nur die Rechtmäßigkeit der dort erstellten dienstlichen Beurteilungen, berührt aber nicht die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilungen derjenigen Behörden oder Dienststellen, die den Vorgaben des Dienstherrn gefolgt sind. (Rn. 31)

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Sie müssen eine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung vermitteln (BVerfG, Kammerbeschlüsse vom 29. Juli 2003 - 2 BvR 311/03 - BVerfGK 1, 292 <296 f.> und vom 7. März 2013 - 2 BvR 2582/12 NVwZ 2013, 1603, Rn.21). Hierfür ist insbesondere erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, die Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, Urteile vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 -, vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - und vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 -).

Die für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG wesentlichen Regelungen muss der Gesetzgeber selbst treffen und darf sie nicht dem Handeln und der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen (BVerfG, Beschluss vom 21. April 2015 - 2 BvR 1322). Hat der Vergleich der Bewerber im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG regelmäßig vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen, müssen die wesentlichen Vorgaben für die Erstellung dieser Beurteilungen vom Gesetzgeber bestimmt werden.

Innerhalb dieser Vorgaben darf die Verwaltung die weiteren Einzelheiten für die Erstellung dienstlicher Regelbeurteilungen durch Verwaltungsvorschriften regeln.

Einheitliche
Anwendung

Macht der Dienstherr, wie hier durch das Ministerium für Inneres und Kommunales als oberste Dienstbehörde, hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe Vorgaben, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes an die vom Dienstherrn erlassenen Richtlinien gebunden (BVerwG, Urteile vom 27. November 2014 - 2 A 10.13). Weicht eine Behörde von diesen Vorgaben ab, hat der Dienstherr durch geeignete Maßnahmen die einheitliche Anwendung seiner Richtlinien sicherzustellen.

Das Oberverwaltungsgericht hat angenommen, die bei den Polizeibehörden des beklagten Landes bestehende uneinheitliche Praxis bei der Gewichtung der Einzelmerkmale im „geringstmöglichen Ausmaß“ führe zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung des Klägers, weil der Kläger nicht in Anwendung eines einheitlich angewandten Beurteilungsstandards bewertet worden sei. Die Forderung nach einer dienstherrnweit ausnahmslos einheitlichen Gewichtungspraxis ist in der Rechtsprechung weit verbreitet (z.B. OVG Koblenz, Urteil vom 24. September 2018 - 2 A 10400/18 - juris Rn.49; OVG Weimar, Beschlüsse vom 15. August 2019 - 2 EO 339/18 - juris Rn. 19 und vom 8. Juli 2020 - 2 EO 632/19 - juris Rn.45; OVG Münster, Beschluss vom 16. März 2020 - 6 B 156/20 - juris Rn.25; VG Dresden, Urteil vom 12. Dezember 2019 - 11 K 2680/18 - juris Rn.34 und VG Ansbach, Beschluss vom 8. Juni 2020 - AN 1 E 19.01521 - juris Rn.114).

Diese Anforderung ist überzogen. Sie lässt sich insbesondere nicht aus Art. 33 Abs. 2 GG ableiten. Dies belegt insbesondere die praktische Konsequenz dieser Auffassung. Müssten sämtliche dienstliche Beurteilungen einer Beurteilungsrunde aufgrund von Klagen der betroffenen Beamten wegen des Verstoßes auch nur einer Behörde oder Dienststelle gegen die Vorgaben zur Anwendung des Beurteilungsmaßstabs als rechtswidrig bewertet und dementsprechend aufgehoben werden und beurteilte der Dienstherr die betreffenden Beamten erneut, so fielen die neuen dienstlichen Beurteilungen weitgehend identisch aus. Denn diejenigen Behörden oder Dienststellen, die bereits bei der ersten Beurteilung die Vorgaben des Dienstherrn zur Bewertung der Einzelmerkmale befolgt haben, hatten bereits rechtmäßige, dem ganz überwiegend praktizierten Bewertungsmaßstab entsprechende dienstliche Beurteilungen erstellt.

Rechtswidrigkeit der
Ausreißer

Weichen, wie hier, nur einzelne Behörden von den ansonsten einhellig praktizierten Vorgaben des Dienstherrn für die dienstliche Beurteilung der Beamten ab („Ausreißer“), so hat dies lediglich die Rechtswidrigkeit der von diesen Behörden erstellten dienstlichen Beurteilungen zur Folge, nicht aber die Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilungen derjenigen Behörden des Dienstherrn, die die Vorgaben für die Erstellung der dienstlichen Beurteilungen - hier die gleiche Gewichtung aller Einzelmerkmale - befolgt haben.

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013, - 2 B 134/11 -, juris,**

LS: 3. Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, für alle Beamten derselben Laufbahn einen einheitlichen (Erst-)Beurteiler zu bestimmen oder einen gemeinsamen Zweitbeurteiler vorzusehen. Wie er bei verschiedenen Beurteilern für größtmögliche Vergleichbarkeit sorgen will, obliegt ihm. (Rn.17)

Auch wenn Beurteilungsrichtlinien eine weitgehende Vergleichbarkeit ermöglichen sollen, damit die Beurteilungen ihre Aufgabe erfüllen können, Grundlage für eine Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu sein, ist der Dienstherr nicht verpflichtet, für alle Beamten derselben Laufbahn einen einheitlichen (Erst-)Beurteiler zu bestimmen oder einen gemeinsamen Zweitbeurteiler vorzusehen. Wie er bei verschiedenen Beurteilern für größtmögliche Vergleichbarkeit sorgen will, obliegt ihm. Dies kann durch Vorgaben in den Beurteilungsrichtlinien, aber auch durch regelmäßige Beurteilerbesprechungen und -schulungen geschehen; denkbar sind auch Anlassbeurteilungen mit gleichen Vorgaben für Auswahlentscheidungen, etwa wenn eine Konkurrenzsituation mit Bewerbern verschiedener Dienstherrn besteht.

- **OVG R.-P., Urteil, 24.09.2018, - 2 A 10400/18 -, juris,**

gleiche
Maßstäbe

Die dienstliche Beurteilung soll dabei den Vergleich mehrerer Bewerber miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält sie deshalb auch erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter. Aus dieser Zweckgerichtetheit dienstlicher Beurteilungen von Beamten, Richtern und Soldaten folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen (BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16 -, juris, dort Rn.84; BVerwG, Urteil vom 2. März 2000 - 2 C 9.99 -, juris, Rn.18).

Die gesetzlichen Vorgaben lassen ein solches Beurteilungssystem und die damit verbundene Festlegung von Stichtagsbeurteilungen sowie die Gewichtung von Leistungs- und Befähigungsanteilen in diesen dienstlichen Beurteilungen zu. Wie das Bundesverwaltungsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden hat (Urteile vom 30. April 1981 - 2 C 26.78 - und vom 2. März 2000 - 2 C 7.99 - juris, dort Rn.18), ist der Dienstherr innerhalb der durch das einschlägige Gesetzes- und Ordnungsrecht gezogenen Grenzen weitgehend frei, Verfahren und Inhalt dienstlicher Beurteilungen durch Richtlinien festzulegen.

gleichmäßige
Anwendung
von
Richtlinien

Allerdings ist es angesichts dieser Gestaltungs- und Ermessensfreiheit erforderlich, dass der Dienstherr das gewählte Beurteilungssystem in der Beurteilerpraxis gleichmäßig auf alle Beamten anwendet, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und über ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung nämlich erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 25.09.2013, - 1 Bs 240/13 -, juris,**

LS: 3. Zu den Anforderungen an die Gleichheit der Beurteilungsmaßstäbe und der Beurteilungspraxis. (Rn.26)(Rn.27)

subjektive
Ein-
schätzungen

Beurteilungen müssen nach gleichen Beurteilungsmaßstäben erfolgen oder anderweit vergleichbar gemacht werden. Insoweit kann rechtlich aber Unmögliches nicht verlangt werden. Da in Beurteilungen immer auch subjektive Einschätzungen der Beurteiler einfließen, kann eine völlige Gleichheit der Beurteilungspraxis unterschiedlicher Beurteiler vielfach nicht hergestellt werden.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.03.2020, - 6 B 156/20 -, juris,**

einheitliche
Beurteilungs-
praxis

1. Maßgeblicher Zweck der dienstlichen Beurteilung und insbesondere des Gesamturteils ist es, Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren zu sein. Daraus folgt die Notwendigkeit, schon bei der dienstlichen Beurteilung einheitliche Maßstäbe einzuhalten; diese müssen gleich sein und gleich angewendet werden. Dies umfasst es, zu gewährleisten, dass die Gewichtung der Einzelbewertungen für die Gesamturteilsbildung weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgt. Vielmehr muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird (im Folgenden auch verkürzt mit „landeseinheitlich“ bezeichnet).

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 31.03.2021, - 1 M 12/21 -, juris,**

LS: 3. Zu der aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierenden Pflicht des Dienstherrn, dafür Sorge zu tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs seiner Beurteilungsrichtlinie die Bewertungsgrundsätze einheitlich vorgenommen werden, und zu den Folgen, wenn in Teilbereichen des Verwaltungszweiges, für den einheitliche Beurteilungsrichtlinien erlassen worden sind, aufgrund eines unterschiedlichen Verständnisses des Inhaltes von Bewertungsmaßstäben eine uneinheitliche Beurteilungspraxis eingetreten ist. (Rn.19)

Bindung an
Richtlinien

Macht der Dienstherr - wie im gegebenen Fall durch die BeurRL MJ - hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe Vorgaben, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes an die vom Dienstherrn erlassenen Richtlinien gebunden. Weicht eine Behörde von diesen Vorgaben ab, hat der Dienstherr durch geeignete Maßnahmen die einheitliche Anwendung seiner Richtlinien sicherzustellen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020, a. a. O., Rn. 21). Denn das Gebot der Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes bezieht sich auf sämtliche Bedienstete des Dienstherrn, für welche die Beurteilungsbestimmungen der obersten Dienstbehörde gelten, und nicht nur auf die Beurteilungen, die von demselben Beurteiler erstellt oder im Geschäftsbereich derselben nachgeordneten Behörde abgegeben werden (BVerwG, Urteil vom 2. März 2000 - 2 C 7.99 -, juris Rn. 21). Das Gebot der Gleichbehandlung bei dienstlichen Beurteilungen ist bereits dann verletzt, wenn in Teilbereichen des Verwaltungszweiges, für den einheitliche Beurteilungsrichtlinien erlassen worden sind, aufgrund eines unterschiedlichen Verständnisses des Inhaltes von Bewertungsmaßstäben eine uneinheitliche Beurteilungspraxis eingetreten ist (BVerwG, Urteil vom 2. März 2000, a. a. O., Rn. 19). Ist ein Beamter oder Richter nicht in Anwendung eines für alle Beamten bzw. Richter einheitlich angewandten Beurteilungsmaßstabes beurteilt worden, macht dies seine Beurteilung auch dann rechtswidrig, wenn sich dieser Fehler bei Personalentscheidungen, bei denen nur Bewerber aus demselben Geschäftsbereich zur Wahl stehen, nicht auszuwirken vermag (BVerwG, Urteil vom 2. März 2000, a. a. O., Rn. 21).

Rechts-
widrigkeit
der Beurteil-
ung von
Ausreißern

Weichen nur einzelne Behörden von den ansonsten einhellig praktizierten Vorgaben des Dienstherrn für die dienstliche Beurteilung der Beamten ab („Ausreißer“), so hat dies lediglich die Rechtswidrigkeit der von diesen Behörden erstellten dienstlichen Beurteilungen zur Folge (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020, a. a. O., Rn. 31). Beachtet hingegen eine so große Zahl von Behörden nicht die Vorgaben des Dienstherrn die Bewertungsmaßstäbe für die Vergabe der Noten, dass deren einheitliches Verständnis und Handhabung dieser Vorgaben als maßgebliche Auffassung des Dienstherrn bewertet werden müsste, wären demgegenüber

diejenigen dienstlichen Beurteilungen als rechtswidrig zu bewerten, bei denen sich die Beurteiler demgegenüber an die Notendefinition der Beurteilungsrichtlinien gehalten haben (vgl.: BVerwG, Urteil vom 17. September 2020, a. a. O., Rn. 32, Urteil vom 2. März 2000, a. a. O.).

- **OVG Schleswig-Holstein, Beschluss, 10.11.2022, - 2 MB 7/22 -, juris,**

LS: Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn die Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben, für die identische Beurteilungsbeiträge vorliegen und bei denen der Beurteiler über keine weiteren abweichenden Erkenntnisse zu den Leistungen verfügt, unterschiedlich bewertet werden. (Rn.13)

- **OVG Thüringen, Beschluss, 08.07.2020, - 2 EO 632/19 -, juris,**

LS: Weicht die Beurteilungspraxis von den in einer Beurteilungsrichtlinie geregelten Vorgaben für das Beurteilungsverfahren (wie etwa zur Begründung von Einzelbewertungen) ab, ist unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1 GG) die Verwaltungspraxis maßgeblich, sofern sie bei allen unter ihren Geltungsbereich fallenden Beamten bzw. Richtern, die miteinander in Wettbewerb treten, einheitlich ist. (Rn.45)

Abweichung
von
Richtlinien

Der Abweichung von der Beurteilungsrichtlinie entspricht keine einheitliche Verwaltungspraxis bei der Gestaltung der dienstlichen Beurteilungen der Richter in Thüringen. Ungeachtet des Wortlauts von Beurteilungsrichtlinien ist entscheidend, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sind und gleich angewandt werden. Verwaltungsvorschriften sind keine Rechtsnormen, sondern sollen eine einheitliche Verwaltungspraxis sicherstellen. Maßgeblich ist die Verwaltungspraxis, sofern sie - abweichend von der Richtlinie - bei allen unter ihren Geltungsbereich fallenden Beamten bzw. Richtern einheitlich ist, die miteinander in Wettbewerb treten.

- **Fazit einheitliche Beurteilungsmaßstäbe und Bewertungsgrundsätze**

1. Eine dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Bediensteter miteinander ermöglichen und zu einer gerechten Bewertung der einzelnen Beamten und Richter führen. Daher verlangt Art. 33 II GG, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein müssen und gleich angewendet werden.

Die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabs ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfüllt, einen Vergleich von Bewerbern untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen.

2. Der Dienstherr ist danach verpflichtet, in seinem Organisationsbereich sowohl für die Bildung gleicher Beurteilungsmaßstäbe als auch für deren gleichmäßige Anwendung zu sorgen.
3. Seiner Verpflichtung kann der Dienstherr z. B. nachkommen durch:
 - Beurteilungsrichtlinien und Verwaltungsvorschriften
 - Schulungen im Beurteilungsrecht
 - Festlegung der Wertigkeit der einzelnen Beurteilungsmerkmale
 - Aussagen zur Festlegung der Gesamtnote
 - Beurteilungskonferenzen der Beurteiler zur Findung gleicher Maßstäbe
 - Zweitbeurteiler, die einen einheitlichen Maßstab der Beurteilungen der Erstbeurteiler sicherstellen sollen

3. Beurteilung Schwerbehinderter / Schwerbehindertenvertretung / Fiktive Fortschreibung der Beurteilung

Hinweis Verfasser: zur fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung im Bund vgl. § 33 Abs. III BLV

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

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.

Hinweis Verfasser: vgl. aktuell § 5 III BLV

- **OVG R.-P., Urteil, 24.08.2020, - 2 A 10197/19 -, juris Rn.62,**

Die Klägerin dringt auch nicht mit ihrem weiteren Vortrag durch, die Beklagte habe ihre Behinderung bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung nicht berücksichtigt. Was den für den Beurteilungszeitraum festgestellten Grad der Behinderung (GdB) der Klägerin von 30 anbelangt, ist dieser auf dem Deckblatt der dienstlichen Beurteilung ausdrücklich ausgewiesen. Soweit die Klägerin geltend macht, sie habe einen „Antrag auf Neubewertung ihrer Körperbehinderung gestellt, wobei auch eine rückwirkende Anerkennung einer Schwerbehinderung zu 50 Prozent geprüft“ werde, ist dieser Antrag nach den von ihr selbst vorgelegten Dokumenten erst am 06.12.2017 und damit über ein Jahr nach Erstellung der dienstlichen Beurteilung bei dem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung eingegangen.

Kenntnis der
Behinderung

Ungeachtet der Frage des Ausgangs des Feststellungsverfahrens und der daraus resultierenden (Beteiligungs-)Pflichten eines Dienstherrn war der Beklagten weder im Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung noch bei Erlass des Widerspruchsbescheids eine Schwerbehinderung der Klägerin bzw. eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen bekannt. Entsprechendes hat auch die Klägerin nicht vorgetragen. Eine solche Unkenntnis geht indes nicht zu Lasten des Dienstherrn. Vielmehr muss der gesetzlich vorgesehene Schutz von dem schwerbehinderten Menschen in Anspruch genommen werden - und zwar vor der Abfassung der Beurteilung (vgl. auch OVG NRW, Beschluss vom 09.09.2013 - 6 A 223/13 -, juris Rn.14).

Info über
Schwerbehinderung

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 Nichtbeachtung entsprechender Schutzvorschriften - etwa die Nichtbeteiligung der

Schwerbehindertenvertretung - nicht zur Fehlerhaftigkeit der dienstlichen Beurteilung (vgl. auch OVG NRW, Beschluss vom 04.01.2010 - 6 B 1482/09 -, juris LS2. und Rn.10).

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

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 § 14 Abs. 4 LbVO Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 18.06.2013; 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 -, juris,**

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 -, juris,**

Berücksichti-
gung 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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 29.10.2020, - OVG 4 S 20/20 -, juris,**

LS: Ist die Schwerbehinderung bekannt, nicht aber deren konkrete Auswirkung auf die Aufgabenerfüllung, obliegt es den Beamten, darüber für ihre dienstliche Beurteilung Angaben zu machen. (Rn.9)

Die in Nr. 9.2 VV Integration beh. Menschen erkennbare Rücksichtnahme auf den Willen der schwerbehinderten Menschen zeigt sich auch in den allgemeinen Regeln (näher OVG Münster, Beschluss vom 28. Januar 2020 - 6 B 1120/19 - juris Rn 39 ff.). Teilen zur dienstlichen Beurteilung anstehende Beamte die Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Nachfrage die konkrete Art und Weise ihrer Schwerbehinderung nicht mit, hat es damit sein Bewenden. Auch wenn die Anerkennung einer Schwerbehinderung bekannt ist, liegen deren Auswirkungen auf die Arbeitsquantität und Belastbarkeit nicht stets auf der Hand. Das sieht der Gesetzgeber so, wie § 25 Abs. 3 LfbG zeigt („eine etwaige Minderung“), das sieht die Rechtsprechung nicht anders (LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15. Mai 2020 - 3 Sa 64/19 - juris Rn. 108 f.). Der schwerbehinderte Mensch ist mithin gehalten, dem Dienstherrn seine behinderungsbedingten Einschränkungen zu erläutern, sofern diese nicht offenkundig sind, wenn ihm daran liegt, dass sie in der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt werden (OVG Münster, Beschluss vom 9. September 2013 - 6 A 223/13 - juris Rn.16; siehe auch dessen Beschluss vom 28. Januar 2020 - 6 B 1120/19 - juris Rn. 21). Das obliegt ihm vor Abfassung der dienstlichen Beurteilung (OVG Koblenz, Urteil vom 24. August 2020 - 2 A 10197/19.OVG - juris Rn.62).

- **Hess. VGH, Beschluss, 30.03.2022, - 1 B 308/21 -, juris,**

LS: 1. Das Spannungsverhältnis zwischen dem durch Art. 33 Abs. 2 GG geschützten öffentlichen Interesse an einer optimalen Ämterbesetzung sowie dem entsprechenden Bewerbungsverfahrenanspruch der normalen Dienst leistenden Bewerber auf der einen Seite und dem Bewerbungsverfahrenanspruch eines vom normalen Dienst freigestellten Bewerbers sowie einem einfachgesetzlich Benachteiligungsverbot wie § 179 Abs. 2 SGB IX (juris: SGB 9) auf der anderen Seite rechtfertigt auch dann keine unmittelbare Auswahlentscheidung anhand von Auswahlgesprächen, wenn für den vom normalen Dienst freigestellten Bewerber eine fiktive Fortschreibung früherer dienstlicher Beurteilungen mangels belastbarer (Tatsachen-) Grundlage ausscheidet. (Rn.49)(Rn.55)(Rn.59)

2. Ein Ausschluss des vom normalen Dienst freigestellten Bewerbers aus dem Auswahlverfahren ist dadurch zu vermeiden, dass diesem durch den Dienstherrn die Möglichkeit eingeräumt wird, den normalen Dienst zeitweise wieder aufzunehmen, um so eine (Tatsachen-) Grundlage für eine dienstliche Beurteilung zu schaffen. (Rn.63)

Die Antragstellerin ist Amtfrau (Besoldungsgruppe A 11 HBesG). Sie bekleidet seit 21.12.2055 das Amt der Schwerbehindertenvertrauensperson und ist aufgrund dessen vollständig von ihren Diensttätigkeiten freigestellt. Ihre letzte Regelbeurteilung datiert auf den 02.12.2004 und betrifft den Beurteilungszeitraum vom 01.04.1997 bis 30.09.2004. Die nachfolgenden dienstlichen Beurteilungen vom 29.01.2007, 06.08.2008, 31.03.2010, 19.09.2011 und 27.10.2016 erfolgten stets aus Anlass von Bewerbungen und wurden jeweils im Wege einer fiktiven Fortschreibung erstellt.

Beurteilung
und
Freistellung
vom Dienst

Das in Art. 33 Abs. 2 GG enthaltene Gebot der Bestenauslese und das damit korrespondierende verfassungsrechtlich geschützte öffentliche Interesse an einer optimalen Ämterbesetzung sowie der gleichgerichtete Bewerbungsverfahrensanspruch der einer normalen Diensttätigkeit nachgehenden Bewerber würden beeinträchtigt, wenn eine Auswahlentscheidung nicht vorrangig anhand dienstlicher Beurteilungen getroffen würde, die am zuverlässigsten Aufschluss über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bieten. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass ein von der normalen Diensttätigkeit freigestellter Beamter als Bewerber, für den keine dienstliche Beurteilung auf Basis tatsächlich erbrachter Dienstleistungen erstellt werden kann, seinerseits aus Art. 33 Abs. 2 GG einen grundrechtsgleichen Anspruch auf gleichen Amtszugang nach Maßgabe von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat. Im Fall der Antragstellerin ist zudem das einfachgesetzliche Benachteiligungsverbot des § 179 Abs. 2 SGB IX zu beachten. Nach dieser Vorschrift dürfen Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen in der Ausübung ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Dieses Spannungsverhältnis ist mit dem Ziel der weitest möglichen Verwirklichung der widerstreitenden Rechtspositionen aufzulösen. Vielfach lässt sich dies dadurch erreichen, das frühere dienstliche Beurteilungen vom normalen Dienst freigestellter Beamter fiktiv fortgeschrieben werden, wie dies partiell auch normativ geregelt ist (vgl. nur § 33 Abs. 3 BLV, § 9 LVO NRW).

fiktive Fort-
schreibung

Die fiktive Fortschreibung fingiert dabei eine im Beurteilungszeitraum tatsächlich nicht erbrachte Dienstleistung und unterstellt zugleich eine Fortentwicklung der Leistungen des Beamten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beamter (vgl. Senatsbeschluss vom 15.06.2021 - 1 B 513/29 -, juris Rn.36; BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11/09 -, juris Rn.11). Eine fiktive Fortschreibung ermöglicht eine Aussage über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und damit eine Einbeziehung der vom normalen Dienst freigestellten Beamten in das Auswahlverfahren unter Beachtung des Gebots der Bestenauswahl. Gleichzeitig wird damit dem Bewerbungsverfahrensanspruch aller Bewerber entsprochen und eine Benachteiligung des vom normalen Dienst freigestellten Beamten vermieden.

(2) Eine solche fiktive Fortschreibung ist indes nicht unbegrenzt möglich. Sie setzt eine belastbare (Tatsachen-) Grundlage voraus. Die Verlässlichkeit einer Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung eines vom normalen Dienst freigestellten Bewerbers ist umso höher, je länger und je qualifizierter dieser vor der Freistellung dienstliche Aufgaben erledigt hat, je kürzer dieser Zeitraum zurückliegt und je eher diese Aufgaben mit denjenigen des angestrebten Beförderungsamtes oder -dienstpostens vergleichbar sind. Hiernach ist die tatsächliche Möglichkeit einer belastbaren Prognose insbesondere von der Dauer des Zeitraumes abhängig, der zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Beurteilungszeitraum liegt, für den die fiktive Fortschreibung erfolgen soll. Ab welcher Zeitspanne eine Prognose über die Leistungsentwicklung nicht mehr tragfähig ist, und mithin eine fiktive Fortschreibung nicht mehr in Betracht kommt, ist eine Frage des Einzelfalles (vgl. BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11/09 -, juris Rn.11).

fiktive Fort-
schreibung

Der Senat geht allerdings trotz der anzustellenden Einzelfallbetrachtung davon aus, dass nach 10 Jahren ohne beurteilbare Dienstleistung eine belastbare (Tatsachen-) Grundlage regelmäßig nicht mehr besteht. Nach einem Jahrzehnt erweist sich eine Aussage über eine prognostische Leistungsentwicklung in aller Regel als nicht mehr verlässlich möglich (vgl. auch BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11/09 -, juris Rn.11 [16 Jahre zu lang]; Senatsbeschluss vom 15.06.2021 - 1 B 513/20 -, juris Rn.38 [nahezu 14 Jahre zu lang]; OVG Th., Beschluss vom 22.02.2017 - 2 EO 500/16 -, juris Rn.31 [5 ½ Jahre nicht zu lang]; Bay. VGH, Beschluss vom 18.11.2015 - 6 CE 15.2260 -, juris Rn.16 [Zeitraum von 8 Jahren nicht zu lang]; VG Gelsenkirchen, Urteil vom 30.05.2017 - 12 K 4010/16 -, juris Rn.18 [Zeitraum von 12 Jahren zu lang]; VG Regensburg, Urteil vom 20.01.2016 - RN 1 K 15.1434 -, juris Rn.42 [Zeitraum von 10 Jahren nicht zu lang]).

(3) Vor diesem Hintergrund erweist sich die im Wege der fiktiven Fortschreibung erstellte dienstliche Beurteilung der Antragstellerin als fehlerhaft, weil es an einer belastbaren (Tatsachen-) Grundlage fehlt.

zu lange Zeit
seit letzter
Beurteilung

Die letzte dienstliche (Regel-) Beurteilung der Antragstellerin, die vor der Übernahme des Amtes der Schwerbehindertenvertrauensperson erstellt worden ist, und damit ihre damaligen tatsächlich gezeigten Leistungen bewertet hat, datiert auf den 02.12.2004 und erfasst den Beurteilungszeitraum vom 01.04.1997 bis 30.09.2004. Zwischen dem Ende dieses Beurteilungszeitraums und dem Ende des die fiktive Fortschreibung betreffenden Zeitraums (31.07.2020), sind mehr als 15 ½ Jahre vergangen. Damit besteht keine belastbare (Tatsachen-) Grundlage für eine verlässliche Einschätzung der weiteren Qualifikationsentwicklung der Antragstellerin mehr.

Neuaufnahme
des Dienstes
für neue
Beurteilung

Eine Auswahlentscheidung auf Basis von Auswahlgesprächen ist auch nicht aus der Erwägung zu rechtfertigen, dass anderenfalls der vom normalen Dienst freigestellte Beamte, für den eine fiktive Fortschreibung früherer dienstlicher Beurteilungen nicht mehr in Betracht kommt, vom Auswahlverfahren ausgeschlossen wäre. Ein Ausschluss aus dem Auswahlverfahren ist dadurch zu vermeiden, dass dem vom normalen Dienst freigestellten Beamten durch den Dienstherrn die Möglichkeit eingeräumt wird, den normalen Dienst zeitweise wieder aufzunehmen, um so eine taugliche Grundlage für eine Einschätzung der Leistung, Befähigung und insbesondere auch fachlichen Leistung zu schaffen (Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 7. Aufl. 2020, Rn. 92a; ders., PersV 2020, 95; für eine zur Beförderung notwendige Erprobung auch BVerwG, Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13/05 -, juris Rn.10ff. und Beschluss vom 25.06.2014 - 2 B 1/13 -, juris Rn.16f.; VGH B-W, Beschluss vom 22.03.2021 - 4 S 75/21 -, juris Rn.8 ff.). Dies ermöglicht auf der einen Seite eine Auswahlentscheidung, die den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht wird. Auf der anderen Seite wird ein Ausschluss des betroffenen Beamten aus dem Auswahlverfahren vermieden und diesem die Möglichkeit eröffnet, nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die von ihm gewünschte Stelle ausgewählt zu werden. Um dem öffentlichen Interesse an einer zeitnahen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle weitestgehend zur Geltung zu verhelfen, hat der vom normalen Dienst freigestellte Beamte - nachdem ihm der Dienstherr mitgeteilt hat, dass eine fiktive Fortschreibung seiner früheren Beurteilung nicht mehr möglich ist und die Einbeziehung in das Auswahlverfahren die Wiederaufnahme der normalen Diensttätigkeit voraussetzt - unverzüglich zu erklären, dass er bereit ist, seinen normalen Dienst (zeitweise) wieder aufzunehmen. Gibt er eine solche Erklärung nicht ab, ist er im Interesse einer zeitnahen Besetzung von öffentlichen Ämtern vom Auswahlverfahren auszuschließen. Erklärt er hingegen seine Bereitschaft, obliegt es dem Dienstherrn dem Beamten einen Dienstposten zuzuweisen, der dessen amtsangemessene Beschäftigung ermöglicht. Eine Tätigkeit auf einem höherwertigen Dienstposten - wie von der Antragstellerin gewünscht - ist aufgrund eines damit einhergehenden möglichen

Dienst
6 Monate zu
50 % Teilzeit

Bewährungsvorsprungs grundsätzlich nicht zulässig. Die normale Diensttätigkeit sollte einen Zeitraum von 6 Monaten nicht unterschreiten und im Umfang von mindestens 50 % der Arbeitskraft eines vollzeitbeschäftigten Beamten ausgeübt werden. Auf diese Weise ist hinreichend gewährleistet, dass in überschaubarer Zeit eine aussagekräftige Grundlage für die Erstellung einer aktuellen dienstlichen Beurteilung geschaffen werden kann. Dass es von einem Beamten, der über viele Jahre keinen normalen Dienst geleistet hat, besondere Anstrengung abverlangen mag, innerhalb kurzer Zeit gleichwertige bzw. bessere Leistungen zu zeigen wie bzw. als Beamte, die durchgängig den normalen Dienst wahrgenommen haben (Michaelis, ZBR 020m 397, 410), verkennt der Senat nicht. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des freigestellten Beamten und einfachgesetzliche Benachteiligungsverbote suspendieren jedoch nicht von den verfassungsrechtlich in Art. 33 Abs. 2 GG niedergelegten Auswahlkriterien, insbesondere nicht von dem der fachlichen Leistung.

- **OVG NRW, Beschluss, 24.02.2022, - 1 B 1739/21 -, juris,**

LS: 1. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV liegt die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind. (Rn.28)

2. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Beamten nicht anwendbar. (Rn.36)

- **OVG NRW, Beschluss, 28.01.2020, - 6 B 1120/19 -, juris,**

LS: 2. Die Berücksichtigung der Auswirkungen einer Schwerbehinderung bei der dienstlichen Beurteilung eines Beamten setzt deren Ermittlung voraus. Hierzu ist es, wenn die gesundheitlichen Einschränkungen des Beamten bekannt und dessen Angaben zu ihren Auswirkungen bei der Dienstverrichtung plausibel sind, regelmäßig nicht erforderlich, eine (amts-)ärztliche Untersuchung anzuordnen.

3. Eine dienstliche Beurteilung stellt keine Entscheidung im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX dar, bei der die Schwerbehindertenvertretung anzuhören und die ihr mitzuteilen wäre. (Rn.53)

- **OVG NRW, Beschluss, 04.01.2010, - 6 B 1482/09 -, juris,**

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.

- **ebenso: OVR NRW, Beschluss, 09.09.2013, - 6 A 223/13 -, juris,**

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

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 -, juris,**

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.

aktuell
§ 13 III LVO
NRW

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

aktuell
§ 13 III LVO
NRW

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.

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).

Hinweis zu Anhörung der Schwerbehindertenvertretung:

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. 3.3.1 Satz 2 der Beurteilungs-VV vom 20.02.2019. Danach müssen diese vor Erstellung des Beurteilungsentwurfs angehört werden, wenn der schwerbehinderte Mensch dies verlangt. 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 - juris
Dagegen sprechen sich aus:
BVerwG, Beschluss vom 14.12.1990 - 2 B 106/90 - juris; Der dritte Senat des BayVGH, Beschluss vom 08.05.1990 - 3 B 89.01 494 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 14.10.1994 - 1 A 2213/91. PVL - juris; Hess. VGH, Beschluss vom 28.06.1994 - 1 TG 455/94 - juris.
3. Unterbleibt die nach Nr. 3.3 Beurteilungs-VV der Steuerverwaltung RP vom 20.02.2019 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.

4. Beurteilung von Personalräten, Fiktive Fortschreibung von Beurteilungen - Personalvertretungsgesetze

Hinweis Verfasser: Zur fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen im Bund vgl. § 33 Abs. III BLV und den Aufsatz von Baßlsperger „Bestenauslese bei freigestellten Beamten“ in ZBR 2023, 233 ff.

- **BVerwG, Beschluss, 26.01.2023, - 1 WB 45/22 -, juris,**

LS: Der Dienstherr überschreitet seinen Gestaltungsspielraum bei der Ausgestaltung des Referenzgruppenmodells nicht, wenn er die Einbeziehung einer größeren Zahl von Referenzpersonen höher gewichtet als die beruflich-fachliche Homogenität der Referenzpersonen. (Rn.40)

Der Dienstherr hat bei der Umsetzung des Benachteiligungsverbot aus § 52 Abs. 1 Satz 2 BPersVG i. V. m. § 62 Abs. 3 Satz 1 SBG eine Prognose darüber zu erstellen, wie der berufliche Werdegang des freigestellten Personalratsmitgliedes ohne die Freistellung verlaufen wäre. Dies hängt von der voraussichtlichen Entwicklung der dienstlichen Leistungen ab (fiktive Nachzeichnung der Laufbahn). Der Dienstherr hat einen Einschätzungsspielraum hinsichtlich der Wahl der Methode und des Verfahrens zur Erstellung der Prognose. Das Regelungskonzept für die fiktive Nachzeichnung ist geeignet, eine Benachteiligung zu vermeiden, wenn seine Anwendung zu nachvollziehbaren, weil durch Tatsachen fundierten Aussagen über die fiktive Leistungsentwicklung und den sich daraus ergebenden Werdegang führt (BVerwG, Beschluss vom 21. Juli 2016 - 1 WB 8.16 -). Die Bildung einer Referenzgruppe stellt ein geeignetes Mittel zur fiktiven Nachzeichnung dar (BVerwG, Beschluss vom 21. Juli 2016 - 1 WB 8.16 -). Der dem Dienstherrn zustehende Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum erstreckt sich auch auf den Katalog der Kriterien, nach denen unter dem Gesichtspunkt der Homogenität die Referenzgruppe zu bilden ist (BVerwG, Beschluss vom 21. März 2019 - 1 WB 12.18 -).

11 Personen

Diesen Einschätzungsspielraum hat der Dienstherr nicht überschritten, indem er dem Kriterium einer Mindestgröße von elf Referenzgruppenmitgliedern einschließlich der betroffenen Person Vorrang vor der fachlichen Homogenität der Referenzgruppe durch die Zugehörigkeit zu zumindest fachverwandten Werdegängen gab.

Homogenität
und Größe
der
Vergleichs-
gruppe

Das Referenzgruppenmodell basiert wesentlich auf der Prognose, dass sich die Leistungen eines freigestellten Soldaten, hätte er militärischen Dienst geleistet, so entwickeln würden, wie sich im Durchschnitt die Leistungen einer Gruppe anderer Soldaten entwickeln, die tatsächlich militärischen Dienst leisten. Plausibilität erlangt diese auf einem Vergleich basierende Prognose zum einen dadurch, dass sie die Vergleichbarkeit der Referenzpersonen mit dem freigestellten Soldaten durch die Homogenitätskriterien der Nr. 308 AR A-1336/1 sichert, zum anderen aber auch dadurch, dass sie als Vergleichsgruppe eine hinreichend große Zahl von Referenzpersonen berücksichtigt.

Neben der Vergleichbarkeit der Referenzpersonen mit dem freigestellten Soldaten gewährleistet maßgeblich auch die Größe der Referenzgruppe die Verlässlichkeit der Prognose. Denn das Referenzgruppenmodell stellt auf eine Durchschnittsbetrachtung ab, die den typischen Karriereweg vergleichbarer Soldaten nur dann verlässlich widerspiegeln kann, wenn durch die Anzahl der in die Durchschnittsbildung einfließenden Personen atypischen Einzelfallentwicklungen kein unverhältnismäßiges Gewicht zukommt. Je weniger Mitglieder eine Referenzgruppe hat, desto stärker können sich individuelle und nicht gruppenspezifische Karrierehemmnisse einzelner Referenzgruppenmitglieder auf die betreffende Person auswirken. Ebenso können nicht gruppenspezifische, vielmehr individuelle Leistungssteigerungen einzelner Referenz-

gruppenmitglieder zu einer Verzerrung der Prognose führen. Eine höhere Zahl von Referenzgruppenmitgliedern ist geeignet, um dieses Verzerrungsrisiko durch atypische Einzelfälle zu minimieren.

Bei der Ausgestaltung des Referenzgruppenmodells durch die Nummern 303, 308 und 309 AR A-1336/1 hat der Dienstherr dem Kriterium der Regelgröße von elf Referenzgruppenmitgliedern einschließlich der betreffenden Person Vorrang vor der beruflich-fachlichen Homogenität nach Maßgabe von Nr. 308 Satz 2 Buchst. e und Nr. 309 Buchst. b AR A-1336/1 gegeben. Wie ausgeführt, sind aber beide Aspekte wesentliche Teile der Prognoseeignung des Referenzgruppenmodells. Bei der Gewichtung dieser Aspekte kommt der Einschätzungsspielraum des Dienstherrn zum Tragen. Diesen überschreitet er daher auch nicht, indem er - wie hier - im Konfliktfall dem einen Aspekt - der Regelgröße einer Referenzgruppe - Priorität gegenüber dem anderen Aspekt - der Vergleichbarkeit des Werdegangs - einräumt. Die Homogenität der Referenzgruppe ist durch die Anforderungen an die vergleichbare Leistungsfähigkeit und die Versetzung auf einen A 12-Dienstposten im engen zeitlichen Zusammenhang zudem nicht vollständig aufgegeben worden.

Nach Nr. 308 Satz 2 Buchst. e Satz 2 AR A-1336/1 dürfen allerdings nur Referenzpersonen ausgewählt werden, die zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Referenzgruppe die allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen erfüllen. Dies ist bei bereits in den Ruhestand getretenen Soldaten regelmäßig nicht mehr der Fall. Hingegen steht der Umstand, dass ein Soldat in wenigen Monaten in den Ruhestand tritt, nicht zwingend einer Beförderung entgegen. Nur für wenige Planstellen ist eine bestimmte Restdienstzeit als allgemeine Beförderungsvoraussetzung vorgeschrieben (Nr. 2016 AR A-1340/49). Wird diese Restdienstzeit nicht erreicht oder besteht aus anderen Gründen keine rechtliche Beförderungsmöglichkeit, ist die Aufnahme als Referenzperson unzulässig. Soldatinnen oder Soldaten in eine Referenzgruppe aufzunehmen, die vom Beginn der äußeren Wirksamkeit der Referenzgruppe durch Bekanntgabe an die betreffende Person an noch nicht einmal theoretisch eine berufliche Entwicklung im Sinne einer Beförderung machen können, widerspricht gleichfalls dem Sinn und Zweck des Referenzgruppenmodells und ist daher treuwidrig

Aufnahme
in eine
Vergleichs-
gruppe

- **BVerwG, Beschluss, 26.11.2020, - 1 WB 20/20 -, juris Rn.20;23,**

Die vorliegende Referenzgruppe für die fiktive Laufbahnnachzeichnung ist jedoch ermessensfehlerhaft, weil ihre Bildung nicht den in der Verwaltungspraxis üblichen zeitlichen Vorgaben entspricht. Nach Nr. 502 Abs. 1 Punkt 2 ZE B-1336/2 sind in die Vergleichsgruppe die Soldatinnen und Soldaten aufzunehmen, die im gleichen Jahr wie die freigestellte Person auf einen nach der Verwendungsebene vergleichbaren Dienstposten versetzt worden sind.

Da der Antragsteller im April 2013 zum Oberstleutnant befördert worden ist, hätte die Referenzgruppe somit aus im selben Jahr ernannten Oberstleutnanten gebildet werden müssen. Bei Bedarf hätten nach Nr. 502 Abs. 2 ZE B-1336/2 ausnahmsweise die unmittelbar benachbarten Jahrgänge einbezogen werden dürfen. Dies ist ohne sachlichen Grund nicht geschehen, so dass die Bildung der Referenzgruppe den Anspruch des Antragstellers auf Gleichbehandlung verletzt.

- **BVerwG, Beschluss, 23.01.2020, - 2 C 22/18 -, juris,**

LS: 1. Das Lohnausfallprinzip des § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG erfasst die durch Verwaltungsentscheidung zuerkannten und damit zahlbar gemachten leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente. (Rn.16)

2. Das Beeinträchtungsverbot des § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG schützt das berufliche Fortkommen des freigestellten Beamten in der Laufbahn und die damit in

Zusammenhang stehenden Personalentscheidungen. Dazu gehört nicht die Bewilligung einer der verschiedenen Formen der Leistungsbesoldung und damit auch nicht das Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über ihre Vergabe. (Rn.22)

3. Ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied hat auf der Grundlage des allgemeinen Benachteiligungsverbots in aller Regel keinen Anspruch darauf, in die Ermessensentscheidung des Dienstherrn über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente einbezogen zu werden. Der Anspruch setzt voraus, dass der betroffene Beamte - wäre er nicht freigestellt - eine individuelle herausragende Leistung erbracht hätte. Eine solche prognostische Annahme aufgrund einer belastbaren Tatsachengrundlage ist bei einem ganz vom Dienst freigestellten Personalratsmitglied nahezu ausgeschlossen. (Rn.26)

4. Die in der Rechtsprechung anerkannten Rechtsinstitute der fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen und der Referenzgruppenbildung sind ebenso wenig wie andere fiktionale Vergleichsgruppenbetrachtungen geeignet, die erforderliche belastbare Tatsachengrundlage für die Annahme einer individuellen herausragenden Leistung zu ersetzen. (Rn.26)

5. Ausnahmsweise kommt ein Anspruch des gänzlich freigestellten Personalratsmitglieds auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente in Betracht, wenn der Beamte in der Zeit vor seiner Freistellung wiederholt eine Form der Leistungsbesoldung (persönlich oder als Teammitglied) für herausragende besondere Leistungen erhalten hat. In diesem eng begrenzten Ausnahmefall ist es allenfalls denkbar, zu der durch Tatsachen fundierten Annahme zu gelangen, dass der betreffende Beamte ohne Freistellung - erneut - persönlich oder im Team eine herausragende besondere dienstliche Leistung erbracht hätte. (Rn.32)

- **BVerwG, Beschluss, 21.07.2016, - 1 WB 8/16 -, juris,**

LS: Ein Verstoß gegen das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot liegt nicht vor, wenn eine Referenzgruppe zur fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs eines freigestellten Personalratsmitglieds bei Erfüllung aller sonstigen Referenzkriterien kein im wesentlichen gleiches Beurteilungsbild ausweisen, wenn dadurch dessen Rangplatz in der Referenzgruppe nicht berührt wird. (Rn.43)

Die personalbearbeitende Stelle muss demnach bei der Bildung einer Referenzgruppe jeweils abwägen, wie sie die zwingenden mit den variationsfähigen Reihungskriterien in Einklang bringt. Wenn sie - wie hier - bei der Bildung der Referenzgruppe die Kriterien der gleichen Ausbildungs- und Verwendungsreihe und der unabdingbaren Mindestgröße von fünf Personen und außerdem das Kriterium der Versetzung im gleichen Jahr auf einen nach der Verwendungsebene vergleichbaren Dienstposten im Sinne der Erlasslage uneingeschränkt erfüllt, kann sie bei der Reihung auch Soldaten mit einem nicht mehr geringfügig unterschiedlichen Beurteilungsbild berücksichtigen, solange dadurch keine benachteiligenden Wirkungen auf den Rangplatz des freigestellten Soldaten in der Referenzgruppe auftreten.

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

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.

- **BVerwG, Beschluss, 23.12.2015, - 2 B 40/14 -, juris,**

Lehrgang für Laufbahnwechsel

Beim militärfachlichen Dienst sowie dem Truppendienst handelt es sich um unterschiedliche Laufbahnen innerhalb der Laufbahngruppe der Offiziere (Anlage zu § 3 SLV). Die Beförderung zum Major nach einem Laufbahnwechsel vom Truppendienst setzt auch die erfolgreiche Teilnahme an einem Staboffizierlehrgang voraus (§ 25 Abs. 2 SLV). Von dieser Anforderung kann der Kläger nicht allein deshalb befreit werden, weil er als Personalratsmitglied von der Erfüllung seiner militärischen Dienstpflichten freigestellt ist. Eine solche Befreiung bedeutete eine Begünstigung eines freigestellten Personalratsmitgliedes, die mit dem schlichten Benachteiligungsverbot (§ 51 Abs. 3 Satz 1 SBG und § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG) nicht in Einklang stünde.

fiktive Nachzeichnung

Der Dienstherr ist gehindert, vom Dienst freigestellte Personalratsmitglieder für die Zeit der Freistellung dienstlich zu beurteilen. Mangels aktueller dienstlicher Beurteilungen kann der Dienstherr den beruflichen Werdegang des Personalratsmitglieds fiktiv nachzeichnen. Hierbei kann er auch dem Gesichtspunkt einer zu erwartenden Leistungssteigerung im Rahmen des Vertretbaren Rechnung tragen (vgl. BVerwG, Urteil vom 10.04.1997 - 2 C 38.95 -). Die fiktive Fortschreibung fingiert nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen des Soldaten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Soldaten. Damit prognostiziert sie, wie der Soldat voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre er im maßgeblichen Zeitraum nicht freigestellt und hätten sich seine Leistungen wie die vergleichbarer Soldaten fortentwickelt.

Stellt die fiktive Fortschreibung hiernach als in mehreren Punkten hypothetische Vergleichsbetrachtung eine bloße Prognose dar, so setzt sie eine belastbare Tatsachengrundlage voraus.

Mangel tatsächlicher Grundlage

Aus diesem Erfordernis ergeben sich die Grenzen der Nachzeichnungsmöglichkeit: Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, 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 erstellte 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.

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. BVerwG, Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13.05 -).

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. 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 und einer rechtsgrundsätzlichen Klärung nicht zugänglich (BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11.09 -).

- **BVerwG, Beschluss, 11.12.2014, - 1 WB 6/13 -, juris,**

LS: 1. Das vom Bundesministerium der Verteidigung in der "Richtlinie für die Förderung vom Dienst freigestellter Soldatinnen und Soldaten" vom 11. Juli 2002 und den hierzu ergangenen "Erläuterungen zur Erlasslage" vom 9. August 2010 geregelte Referenzgruppenmodell stellt ein zulässiges Verfahren für die Laufbahnnachzeichnung vom Dienst freigestellter soldatischer Personalratsmitglieder dar. (Rn.32)

2. Ist die Förderung freigestellter Personalratsmitglieder, insbesondere ihre fiktive Versetzung auf einen höherwertigen Dienstposten, an die Entwicklung einer Referenzgruppe vergleichbarer Soldaten gekoppelt, so muss diese Referenzgruppe hinreichend groß sein. Die Bildung einer zu kleinen Referenzgruppe verstößt gegen das Benachteiligungsverbot aus § 51 Abs. 3 Satz 1 SBG i.V.m. § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG. (Rn.36)

aktuell
§ 15 I SBG
§ 10
BPersVG

In der Rechtsprechung ist allgemein anerkannt, dass die Bildung einer Vergleichs- oder Referenzgruppe ein geeignetes Mittel zur fiktiven Nachzeichnung darstellt (vgl. Beschluss vom 30.06.2014 - BVerwG 2 B 11.14 - Rn. 14).

Die dabei zugrunde gelegte Referenzgruppe, die - einschließlich des Antragstellers - vier Hauptleute umfasst, ist jedoch nicht hinreichend groß, um eine sachgerechte fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs zu gewährleisten, und verstößt damit gegen § 51 Abs. 3 Satz 1 SBG i.V.m. § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG.

Größe der Vergleichsgruppe

Die für den Antragsteller gebildete Referenzgruppe entspricht mit nur vier Angehörigen einschließlich des Antragstellers bereits nicht der Erlasslage. Gemäß Nr. 2.1 Abs. 1 der Erläuterungen soll die Referenzgruppe neben der freigestellten Person mindestens weitere neun nicht freigestellte, insgesamt also mindestens zehn Soldatinnen oder Soldaten umfassen; eine Unterschreitung dieser Zahl kommt nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht; auch in diesem Fall muss die Referenzgruppe einschließlich der freigestellten Person mindestens fünf Soldatinnen oder Soldaten umfassen.

vier zu wenig,
10 vorgeschrieben

aktuell
§ 15 I SBG,
§ 10
BPersVG

Das Erfordernis einer hinreichenden Mindestgröße der Referenzgruppe, wie sie Nr. 2.1 der Erläuterungen mit einer Zahl von mindestens zehn Mitgliedern (einschließlich des freigestellten Personalratsmitglieds) ansetzt, ist daher keine bloße Soll-Verwaltungsvorschrift, sondern ein rechtliches Gebot, wenn sich der Dienstherr zum Zwecke der Nachzeichnung für das Referenzgruppenmodell entscheidet. Die Bildung einer - wie hier - zu kleinen Referenzgruppe verstößt gegen § 51 Abs. 3 Satz 1 SBG i.V.m. § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG.

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

LS: Der Dienstherr verstößt gegen das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot, wenn er eine Vergleichsgruppe zur fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs eines freigestellten Personalratsmitglieds so zusammenstellt, 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
Referenz-
gruppe

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 Referenzgruppensystem 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
Referenz-
gruppe

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 Personalratsmitglieds 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
Referenz-
gruppe

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 -, juris,**

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

Freigestellte
Personalrats-
mitglieder

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. § 15 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
Fortschrei-
bung
vergangener
Beurteilun-
gen

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 -, juris,**

LS: Ein Soldat, der als Personalratsmitglied von der Dienstausbübung 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 Um-

stände 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 -, juris,**

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
zu lang für
Fortschrei-
bung

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
Nachzeich-
nung nach
tatsächlicher
Dienstauf-
nahme

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:

Die Beamtin war in den Landtag gewählt worden. Für diese Zeit ruhte ihr Beamtenverhältnis. 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, 21.09.2006, - 2 C 13/05 -, juris,**

LS: Vom Dienst freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen sind vor einer Beförderung nicht ausnahmslos verpflichtet, die Aufgaben eines höherwertigen Dienstpostens zum Zwecke der Erprobung tatsächlich wahrzunehmen und damit auf die Freistellung zu verzichten. (Rn.16)

Orientierungssatz

1. Der Ausgleich zwischen dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot und dem Gebot, die Eignung für den Beförderungsdienstposten zu vergewissern, kann dadurch hergestellt werden, dass aufgrund des bisherigen beruflichen Werdegangs des Personalratsmitglieds und vergleichbarer Bediensteter prognostisch festgestellt wird, ob der vom Dienst freigestellte Bewerber den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht werden würde. (Rn.18)

2. Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, dass das freigestellte Personalratsmitglied den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens während der Erprobungsphase gerecht würde, kann von einer tatsächlichen Erprobung nicht abgesehen werden. (Rn.20)

Bestenauslese
und Benach-
teiligungs-
verbot

Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, dass das freigestellte Personalratsmitglied den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens während der Erprobungsphase gerecht würde, kann von einer tatsächlichen Erprobung nicht abgesehen werden. Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot findet seine Grenzen in den Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG. Dem Prinzip der Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch Personalratsmitglieder unterworfen. Erfüllt das Personalratsmitglied nicht das Anforderungsprofil des zur Erprobung vorgesehenen Dienstpostens - fehlen ihm also die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen -, so verschafft das Benachteiligungsverbot keinen Anspruch darauf, von bestimmten Qualifikationsmerkmalen dispensiert zu werden (vgl. auch z.B. Beschluss vom 03.07.2001 - BVerwG 1 WB 24.01). Die verfassungsrechtliche Beschränkung des Benachteiligungsverbots hat zugleich zur Folge, dass verbleibende Zweifel an der Eignung des Personalratsmitglieds für ein höherwertiges Statusamt zu dessen Lasten gehen und diese Zweifel erst ausgeräumt sind, wenn sich der Beamte auf dem Erprobungsdienstposten tatsächlich bewährt hat (vgl. Urteil vom 10.02.2000 - BVerwG 2 A 10.98).

Erprobungs-
zeit bei
Freistellung

Nach diesen Maßstäben war die Entscheidung des Beklagten, dem Kläger die Beförderung zur versagen, weil er die Erprobung auf dem Posten des Schulleiters der Grund- und Hauptschule "P.-Schule" in W. abgelehnt hat, rechtswidrig. Der Beklagte war zu Unrecht der Auffassung, dass sich freigestellte Personalratsmitglieder vor einer Beförderung ausnahmslos der Erprobung unterziehen müssten. Vielmehr hatte der Beklagte zunächst das Ergebnis einer "fiktiven Erprobung" des Klägers prognostisch zu ermitteln. Insoweit liegt die Annahme nahe, dass der Kläger aufgrund seiner bisherigen Leistungsstärke im Dienst und aufgrund seiner langjährigen und erst kurze Zeit zurückliegenden Tätigkeit auf einem Schulleiterposten aller Wahrscheinlichkeit nach auch die Erprobung auf dem ausgeschriebenen Posten des Leiters einer Grund- und Hauptschule mit Erfolg abgeschlossen hätte. Wegen der dem Beklagten vorbehaltenen Ermessens- und Beurteilungsspielräume hat er die fiktive Nachzeichnung bei nächster Gelegenheit nachzuholen.

- **BVerwG, Beschluss, 07.11.1991, - 1 WB 160.90 -, juris,**

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.

- ebenso zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung und zum Verbot, die Personalratstätigkeit 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 - juris; VGH Bad-Württ., Beschluss vom 07.08.2008 - 4 S 437/08 -juris; OVG Hamburg, Beschluss, 25.09.2013, - 1 Bs 240/13 - juris; OVG Saarland, Beschluss vom 23.03.1995 - 1 W 74/94 - juris; VG des Saarlandes, Urteil vom 24.11.1987 - 3 K 183/84 - juris

- **BAG, Urteil, 19.03.2003, - 7 AZR 334/02 -, juris,**

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 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,

Beurteilung
plus fiktive
Nachzeich-
nung

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 -, juris,**

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
aktuell § 10
BPersVG

...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). ...

- **BAG, Urteil, 19.08.1992, - 7 AZR 262/91 -, juris,**

LS: Eine ehrenamtliche Tätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz darf im Regelfall in einer dienstlichen Regelbeurteilung nicht erwähnt werden.

- **OVG R.-P., Beschluss, 20.08.2012, - 2 B 10673/12 -, juris,**

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.

Vergleichs-
gruppe

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, 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.

Besetzungs-
bericht

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 Beförderungssreihe einzupassen, genügt den vorstehend aufgestellten rechtlichen Anforderungen jedenfalls nicht.

- **OVG R.-P., Beschluss, 02.07.1999, - 2 B 11275/99 -, juris,**

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
aktuell § 39 I
S 3

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

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.

Offensicht-liche Begünstigung

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

Projektion der letzten Beurteilung

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. ...

- **OVG R.-P., Urteil, 22.09.1995, - 10 A 10858/95 -, juris,**

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.

aktuell § 10
BPersVG

... 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 -, juris,**

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.

- **VG Trier, Urteil, 11.08.2005, - 1 K 159/06.TR -, juris,**

keine Beteiligung des PersRats bei Anfertigung der Beurteilung

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.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 22.03.2021, - 4 S 75/21 -, juris,**

Freistellung 19 Jahre

LS: Ist ein Beamter als Personalratsmitglied seit 19 Jahren ununterbrochen zu mindestens 90 % vom Dienst freigestellt, lässt sich eine belastbare Prognose dahingehend, dass er den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens während der Erprobungsphase gerecht würde, nicht (mehr) treffen. In diesem Fall ist im Lichte des Art. 33 Abs. 2 GG eine tatsächliche Erprobung des Beamten gemäß § 22 Abs. 2 BBG geboten. (Rn.11)

fiktive Bewährungs-feststellung

Das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 25.06.2014 - 2 B 1.13 -, und Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13.05 -, jew. Juris) hat zum Ausgleich zwischen dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot und dem Gebot, die Eignung für den Beförderungsdienstposten zu vergewissern, die Möglichkeit einer fiktiven Bewährungsfeststellung entwickelt, bei der im Rahmen einer Prognose festgestellt wird, ob der vom Dienst freigestellte Bewerber den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht würde. Die Prognose ist auf sämtliche Erkenntnisse über den Bewerber zu stützen, die auch für dienstliche Beurteilungen verwertet werden. Insbesondere sind die dienstlichen Anforderungen, denen das Personalratsmitglied bis zu seiner Freistellung gerecht werden musste und die das angestrebte Beförderungamt stellt, seine bisherigen Leistungen wie auch der Umstand, ob sich nach Leistungsstand

Grenzen
der Fiktion

und Tätigkeit vergleichbare Beamten bei einer Erprobung ähnlicher Art bewährt haben, zu berücksichtigen. Stellt die fiktive Fortschreibung hiernach als in mehreren Punkten hypothetische Vergleichsbetrachtung eine bloße Prognose dar, so setzt sie allerdings eine belastbare Tatsachengrundlage voraus. Aus diesem Erfordernis ergeben sich zugleich die Grenzen der Nachzeichnungsmöglichkeit: Lässt sich eine belastbare Prognose dahingehend, dass das freigestellte Personalratsmitglied den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens während der Erprobungsphase gerecht würde, etwa aufgrund der Dauer der Freistellung nicht (mehr) treffen, ist es im Lichte des Art. 33 Abs. 2 GG geboten, dass verbleibende Zweifel an der Eignung des Personalratsmitglieds für ein höherwertiges Statusamt oder einen höherwertigen Dienstgrad zu dessen Lasten gehen und daher von einer tatsächlichen Erprobung nicht abgesehen werden kann (BVerwG, Beschluss vom 12.12.2017 - 2 VR 2.16 -, juris Rn.26; Beschluss vom 25.06.2014 - 2 B 1.13 -, juris Rn. 16f., und Urteil vom 21.06.2006 - 2 C 13.05 -, juris Rn.20).

BLV

Das Rechtsinstitut der fiktiven Bewährung hat zwischenzeitlich Niederschlag auch in § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, § 34 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung (- BLV -) gefunden.

Teilzeit
50 %

b. In Anwendung dieser Grundsätze begegnet die Auffassung der Antragsgegnerin, ohne tatsächliche Erprobung in einem Umfang von mindestens 50 % könne mangels belastbarer Prognose nicht angenommen werden, dass der Antragsteller die Erprobung aller Voraussicht nach erfolgreich absolviert hätte, auch unter Berücksichtigung des Vorbringens des Antragstellers keinen rechtlichen Bedenken.

- **BayVGH, Beschluss, 17.08.2023, - 6 CE 23.846 -, juris,**

LS: 3. Die am Grundsatz der Bestenauslese zu orientierenden Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist im - hier gegebenen - Fall der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht, die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben. (Rn.30)

4. Es ist allgemein anerkannt, dass die Bildung einer Vergleichsgruppe ein geeignetes Mittel zu fiktiven Nachzeichnung darstellt. Der Dienstherr darf eine Gruppe aus Personen zusammenstellen, deren beruflicher Werdegang und Leistungsbild mit denjenigen des freigestellten Personalratsmitglieds vergleichbar sind. Es wird fingiert, dass das freigestellte Personalratsmitglied eine berufliche Entwicklung genommen hätte, die der durchschnittlichen Entwicklung der Vergleichsgruppe entspricht. (Rn.32)

5. Entscheidet sich der Dienstherr für die fiktive Nachzeichnung durch Bildung einer Vergleichsgruppe, ist ihm hierbei zwar Ermessen eröffnet; es muss aber sichergestellt sein, 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 zusammenstellen, dass eine Beförderung des freigestellten Personalratsmitglieds unabhängig von dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang der anderen Gruppenmitglieder ausgeschlossen ist. (Rn.33)

Tätigkeit
unter 25 %

Die am Grundsatz der Bestenauslese zu orientierenden Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist gemäß § 1 BPolLV i.V.m. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV) im hier gegebenen Fall der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat,

wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht, die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben. Damit wird dem in § 10, § 52 Abs. 1 Satz 2 BPersVG verankerten Benachteiligungsverbot Rechnung getragen.

Fiktive
Nachzeich-
nung

Der Dienstherr hat bei der Umsetzung des Benachteiligungsverbots eine Prognose darüber zu erstellen, wie der berufliche Werdegang des freigestellten Personalratsmitglieds ohne die Freistellung verlaufen wäre. Dies hängt von der voraussichtlichen Entwicklung der dienstlichen Leistungen ab (fiktive Nachzeichnung der Laufbahn). Der Dienstherr hat einen Einschätzungsspielraum hinsichtlich der Wahl der Methode und des Verfahrens zur Erstellung der Prognose. Für den hier vorliegenden Fall eines wegen seiner Mitgliedschaft im Personalrat freigestellten Bundespolizeibeamten liegt eine Entscheidung zugunsten des Konzepts der fiktiven Nachzeichnung vor (s.o., § 1 BPolLV, § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV).

Vergleichs-
gruppe

Es ist allgemein anerkannt, dass die Bildung einer Vergleichsgruppe ein geeignetes Mittel zu fiktiven Nachzeichnung darstellt. Der Dienstherr darf eine Gruppe aus Personen zusammenstellen, deren beruflicher Werdegang und Leistungsbild mit denjenigen des freigestellten Personalratsmitglieds vergleichbar sind. Es wird fingiert, dass das freigestellte Personalratsmitglied eine berufliche Entwicklung genommen hätte, die der durchschnittlichen Entwicklung der Vergleichsgruppe entspricht. Die fiktive Fortschreibung fingiert danach 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.

Die Bestimmung der Gruppe vergleichbarer Beamten steht dabei im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle. Als Vergleichsbeamte kommen, ggf. kumulativ „u.a. Besoldungsgruppe, Beurteilungsnote, Dienstposten, Funktion oder Geburts- und Einstellungsjahrgang“ in Betracht.

- **BayVGH, Beschluss, 24.05.2017, - 3 CE 17.465 -, juris,**

LS: 1. Um die gesetzliche Verpflichtung, eine fiktive Laufbahnnachzeichnung zu erstellen, zu erfüllen, muss der Dienstherr eine Prognose darüber erstellen, wie der berufliche Werdegang ohne die Freistellung verlaufen wäre. (Rn.25)

2. 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. (Rn.27)

3. Der Rechtsprechung lasse sich lediglich konkrete Vorgaben im Hinblick auf den Mindestumfang, nicht jedoch auf die Maximalgröße der Vergleichsgruppe entnehmen. (Rn.29)

4. Grundsätzlich liegt es im Rahmen der Organisationsfreiheit des Dienstherrn, große Vergleichsgruppen nach weiteren Kriterien zu beschränken, soweit sich hierdurch kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach Art. 8 PVG (juris: PersVG BY 1989) ergibt. (Rn.30)

- **BayVGH, Beschluss, 25.01.2016, - 3 CE 15.2012 -, juris,**

LS: 1. Die im Rahmen der Stellenbesetzung vorzunehmende Auswahlentscheidung ist nach dem Verfassungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs. 2 BV (juris: Verf BY) (vgl. § 9 BeamStG, Art. 16 Abs. 1 LfB (juris: BLbG BY)) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. (Rn.22)

2. Es ist allgemein anerkannt, dass die Bildung einer Vergleichsgruppe ein geeignetes Mittel zur fiktiven Nachzeichnung der Leistung Entwicklung eines freigestellten Personalratsmitglieds darstellt. (Rn.26)

3. 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. (Rn.27)

4. Die Auswählerwägungen können zwar im gerichtlichen Verfahren ergänzt werden, jedoch das Nachzeichnungsverfahren kann nicht durch ein anderes System ersetzt werden. (Rn.30)

5. Erweist sich eine Laufbahnnachzeichnung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen Bewerbern um ein Beförderungsamtsamt ist, als fehlerhaft, hat das Gericht den Dienstherrn auf die Klage des unterlegenen Beamten hin zu einer Neubescheidung zu verpflichten, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. (Rn.32)

fehlerhafte
Nach-
zeichnung

Erweist sich eine Laufbahnnachzeichnung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen Bewerbern um ein Beförderungsamtsamt ist, als fehlerhaft, hat das Gericht den Dienstherrn auf die Klage des unterlegenen Beamten hin zu einer Neubescheidung zu verpflichten, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend ist die fehlerhafte Laufbahnnachzeichnung bereits im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (BVerwG, B.v. 20.1.2004 – 2 VR 3/03 – juris Rn. 11 zur dienstlichen Beurteilung). Derselbe Maßstab wie im Hauptsacheverfahren ist daher auch anzulegen, wenn der bei der Auswahl eines Beförderungsbewerbers unterlegene Beamte verwaltungsgerichtlichen Eilrechtsschutz zur vorläufigen Sicherung seines Anspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG begehrt.

In diesem Rahmen ist zu berücksichtigen, dass eine Laufbahnnachzeichnung grundsätzlich möglich ist. Im Rahmen einer dann neu zu treffenden Auswahlentscheidung kommt es auf einen Zeitpunkt nach dem 1. Oktober 2015 (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LbG i.V.m. dem als Verwaltungsvorschrift einzustufenden Schreiben des Staatsministeriums vom 25.3.2015 unter 1.3, worin der Verwendungsbeginn der dienstlichen Beurteilung 2015 auf den 1.10.2015 festgelegt wurde) an, so dass bei der erneuten Auswahlentscheidung die dienstlichen Beurteilungen zum Stichtag 31. Mai 2015 maßgeblich sind.

Dementsprechend war eine fiktive Laufbahnfortschreibung zum Stichtag 31. Mai 2015 für den Antragsteller anzustellen. Die Laufbahnnachzeichnung betrifft drei Beurteilungszeiträume mit insgesamt neun Jahren. Eine fiktive Fortschreibung einer vergangenen Beurteilung 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 (BVerwG, U.v. 16.12.2010 – 2 C 11/09 – juris Rn. 8). Hier geht es jedoch um einen wesentlich kürzeren Zeitraum von neun Jahren. Bisher ist die Rechtsprechung von einer hinreichenden Tatsachengrundlage bei der Nachzeichnung der Beurteilung von bis zu acht Jahren ausgegangen (OVG Hamburg, B.v. 25.9.2013 – 1 Bs 240/13 – juris Rn. 6: acht Jahre; VG Regensburg, B.v. 15.12.2011 – RN 1 E 11.1615 – juris Rn. 25: siebeneinhalb Jahre; VG Berlin, B.v. 11.12.2012 – 5 L 86.12 – juris Rn. 20: sieben Jahre). Der Senat hat keine rechtlichen Bedenken, diesen Zeitraum auf drei Beurteilungsperioden auszudehnen, hier also auf neun Jahre. Er sieht noch eine belastbare Tatsachengrundlage als gegeben an, auch wenn die letzte dienstliche Beurteilung bereits neun Jahre zurückliegt. Damit ist im konkreten Fall eine fiktive Nachzeichnung der Beurteilung aufgrund einer hinreichenden Tatsachengrundlage möglich. Ist aber eine Fortschreibung der Beurteilung möglich, ist ein Leistungsvergleich anhand der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber vorzunehmen.

Freistellung
9 Jahre,
8 Jahre,
7 Jahre
für Fort-
schreibung
noch ok

Die Rechtsprechung des Senats vom 28. Juli 2014 (Az. 3 ZB 13.1642 – juris) bezieht sich auf solche Fallkonstellationen, in denen eine fiktive Fortschreibung vergangener Beurteilungen nicht möglich ist, da es an einer belastbaren Tatsachengrundlage mangelt. Dies hat der Senat für eine fiktive Nachzeichnung der letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die seither

vergangenen mehr als 25 Jahre verneint. Nur für den Fall, dass eine Nachzeichnung nicht möglich ist, hat der Senat angenommen, dass sich dann der Dienstherr an den Hilfskriterien des Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG orientieren muss.

- **ebenso BayVGH, Beschluss, 25.01.2016 - 3 CE 15.2014, juris**
- **Hinweis Verfasser: vgl. hierzu auch: § 17a Fiktive Laufbahnnachzeichnung, Leistungslaufbahngesetz - LlbG Bayern**

- **BayVGH, Beschluss, 18.11.2015, - 6 CE 15.2260 -, juris Rn.16,**

8 Jahre
Freistellung

Falls die Voraussetzungen für eine fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung dennoch bejaht würden, wäre - wie zum Beispiel bei einem freigestellten Personalratsmitglied - ein Zeitraum von gut acht Jahren seit der letzten dienstlichen Regelbeurteilung entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts wohl nicht zu lang, um noch eine ausreichende Tatsachengrundlage für eine fiktive Fortschreibung der alten Beurteilung zu bilden (vgl. BVerwG, U. v. 16.12.2010 - 2 C 11.09 - juris).

- **BayVGH, Beschluss, 28.07.2014, - 3 ZB 13.1642 -, juris,**

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. (LS aus ZfPR)

keine fiktive
Nachzeichnung
bei 25
Jahren ohne
Beurteilung

Vorliegend war ein Leistungsvergleich anhand der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber nicht möglich, da die letzte dienstliche Beurteilung des Klägers von 1985 datiert, weil er als freigestelltes Mitglied des Personalrats seit 01.08.1986 nicht mehr beurteilt worden war. Das Verwaltungsgericht hat zutreffend unter Bezugnahme auf ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (vom 16.12.2010 - 2 C 11/09 - BayVBl 2011, 508 - juris) eine fiktive Nachzeichnung der letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die seither vergangenen mehr als 25 Jahre mangels belastbarer Tatsachengrundlage für nicht möglich gehalten.

keine
Beurteilung
während
Freistellung

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 gegenübergestellt. 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 während der Freistellungsphase keine „Arbeitsergebnisse“ zu erbringen hat, die einer bewertenden Betrachtung durch den Dienstherrn zugänglich wären. Auch eine Befähigungsbeurteilung

lung 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).

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 02.07.2018, - OVG 4 S 3.18 -, juris,**

LS: Die unterbliebene Mitwirkung des Personalrats bei der Abgabe von dienstlichen Beurteilungen (§ 90 Nr. 7 PersVG Bln) ist nicht nachholbar. (Rn.6)

- **OVG Bremen, Beschluss, 20.10.2022, - 2 B 129/22 -, juris Rn.16,**

Dafür spricht, dass die Rechtsprechung Beurteilungen, die circa acht bis neun Jahre zurückliegen, überwiegend als geeignete Prognosegrundlage für fiktive Fortschreibungen ansieht und ihnen damit noch eine gewisse Aussagekraft für die Gegenwart und Zukunft beimisst (vgl. BayVGH, Beschluss 25.01.2016 - 3 CE 15.2014, juris Rn.32).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 25.09.2013, - 1 Bs 240/13 -, juris,**

LS: 2. Zur „fiktiven Beurteilung“ freigestellter Personalratsmitglieder mit Hilfe der Entwicklung einer Vergleichsgruppe. (Rn.5)

fiktive
Nachzeichnung

1. Die von der Antragsgegnerin vorgenommene Nachzeichnung der fiktiven Leistungsentwicklung des Antragstellers ist nicht zu beanstanden. Der Dienstherr kann Benachteiligungen freigestellter Personalratsmitglieder, die in dieser Eigenschaft nicht beurteilt werden können, dadurch begegnen, dass er vergangene Beurteilungen im Wege einer fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs des Beamten fortentwickelt und hierbei einer zu erwartenden Leistungssteigerung im Rahmen des Vertretbaren Rechnung trägt (BVerwG, Urte. v. 16.12.2010, 2 C 11/19, IöD 2011, 63 m.w.Nachw.).

8 Jahre
Freistellung
für Fort-
schreibung
ok

a. Diese Nachzeichnung scheidet nicht daran, dass seit der letzten Beurteilung des Antragstellers vom April 2004 bis zu den hier fraglichen Auswahlentscheidungen Anfang 2012 immerhin rund 8 Jahre vergangen sind. Dieser Zeitraum dauert nicht solange, dass eine belastbare Tatschengrundlage für eine Einschätzung der Leistungsentwicklung des Antragstellers fehlt. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, Urte. v. 16.12.2010, a.a.O.; vgl. Urte. v. 21.09.2006, 2 C 13/05, BVerwGE 126, 333, juris Rn.20) bei einem Abstand von 16 Jahren angenommen.

Die Antragsgegnerin durfte die Leistungsentwicklung des Antragstellers mit Hilfe der Entwicklung der von ihr aus 4 Beamten gebildeten Vergleichsgruppe nachzeichnen,

Die Antragsgegnerin hat die Vergleichsgruppe nicht deshalb ermessensfehlerhaft gebildet, weil sie sie erst aus Anlass des vorliegenden Auswahlverfahrens zusammengesetzt hat. Die Frage,

ob es besser gewesen wäre, die Vergleichsgruppe für den Kläger bereits zum Zeitpunkt seiner Freistellung im Jahr 2007 zu bestimmen, betrifft die Zweckmäßigkeit und nicht die Rechtmäßigkeit ihres Vorgehens. Es fehlt an Anhaltspunkten für die Annahme, sie habe die Vergleichsgruppe erst später gebildet, um den Antragsteller gezielt zu benachteiligen und deshalb ihr Ermessen missbraucht.

Bei der Fortschreibung der letzten dienstlichen Beurteilung darf der Dienstherr in typisierender Weise vorgehen, um den Verwaltungsaufwand zur Ermittlung einer fiktiven Entwicklung in praktikablen Grenzen zu halten und die Erörterung der Personalangelegenheit anderer Beamter auf das unvermeidliche Maß zu beschränken. Der Dienstherr hat ausgehend von der letzten Beurteilung des Bewerbers eine Vergleichsgruppe aus solchen anderen Beamten zu bilden, die zum Zeitpunkt des Beginns der Freistellung derselben Besoldungsgruppe angehörten, möglichst eine vergleichbare Tätigkeit ausübten und vergleichbar beurteilt waren (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 05.10.2012, 1 B 681/12, juris Rn.18; vgl. OVG Koblenz, Beschl. v. 20.08.2012, 2 B 10673/12, juris Rn. 13ff.; vgl. VGH Mannheim, Beschl. v. 04.07.2008, 4 S 519/08, RiA 2009, 41, juris Rn. 3).

- **Nds. OVG, Beschluss, 16.12.2015, - 5 ME 197/15 -, juris,**

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 erheb-

lichen 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 Beurteilungszeitraum

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 -, juris,**

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

Untätigkeit
über 2,5
Jahre

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 -).

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, 24.02.2022, - 1 B 1739/21 -, juris,**

LS: 1. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV liegt die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind. (Rn.28)

2. § 33 Abs- 3 Satz 1 BÖV ist bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Beamten nicht anwendbar. (Rn.36)

- **OVG NRW, Beschluss, 26.11.2021, - 20 A 2443/20 PVL -, juris,**

LS: Eine Richtlinie zur fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung freigestellter Personalratsmitglieder unterliegt weder als Auswahl- noch als Beurteilungsrichtlinie der Mitbestimmung des Personalrats. (Rn.23)(Rn.27)(Rn.31)

- **OVG NRW, Beschluss, 07.10.2019, - 6 B 945/19 -, juris,**

LS: 2. Die Nachzeichnung der (mutmaßlichen) weiteren Fortentwicklung der Leistungen eines freigestellten Personalratsmitglieds bzw. die Erstellung der fiktiven Beurteilung (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 4 LVO NRW (juris: LBV NW 2016) steht als durch hypothetische Elemente geprägte Entscheidung im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

3. Dabei darf der Dienstherr in typisierender Weise vorgehen und den Verwaltungsaufwand zur Ermittlung einer fiktiven Laufbahnentwicklung in praktikablen Grenzen halten sowie die Erörterung von Personalangelegenheiten anderer Beamten auf das unvermeidliche Maß beschränken.

- **OVG NRW, Beschluss, 20.08.2019, - 6 B 224/19 -, juris,**

LS: 2. Zur Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen gemäß § 9 Abs. 1 LVO NRW (juris: LBV NW 2016).(Rn.7)

3. Die für die Laufbahnnachzeichnung maßgeblichen Erwägungen sind vor Abschluss des Verwaltungsverfahrens schriftlich so ausführlich niederzulegen, dass die Bewerberauswahl unter Zugrundelegung der Nachzeichnung auch für Dritte nachvollziehbar wird. (Rn.30)

§ 9 Abs. 1 Nr. 4 LVO NRW (im Wesentlichen gleichlautend Ziff. 16 BRL) bestimmt, dass (unter anderem) im hier gegebenen Fall der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat ausgehend von der letzten dienstlichen Beurteilung einer Beamtin oder eines Beamten unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter diese fiktiv fortzuschreiben ist (Nachzeichnung), wenn - wie hier - keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt. Damit wird dem in § 42 Abs. 3 Satz 4 LPVG NRW verankerten personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot Rechnung getragen.

Nachzeichnung

Bei der fiktiven Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung muss der Dienstherr ausgehend von der letzten dienstlichen Beurteilung des Beamten eine Referenz- oder Vergleichsgruppe mit anderen Beamten bilden und ermitteln, wie die durchschnittliche berufliche Entwicklung der vergleichbaren Beamten verlaufen ist. In diesem Maß kann er zugunsten des freigestellten Beamten eine berufliche Entwicklung unterstellen, wie sie ohne die Freistellung voraussichtlich verlaufen wäre. Vgl. BVerwG, Beschluss vom 21.07.2016 - 1 WB 8.16 -, juris Rn. 36.

Vergleichsgruppe

Dabei ist mithin einer zu erwartenden Leistungssteigerung angemessen Rechnung zu tragen. Mit dem Rechtsinstitut der fiktiven Fortschreibung vergangener Beurteilungen 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. Es muss "auf irgendeine Weise auch der Gesichtspunkt der durchschnittlich zu erwartenden Leistungssteigerung" erfasst werden.

Leistungssteigerung

Denn wenn auch kein Rechtsgrundsatz des Inhalts existiert, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigernder Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten, so ist doch in den meisten Verwaltungen festzustellen, dass die Beurteilungsergebnisse von Beamten im Regelfall mit zunehmender dienstlicher Erfahrung ansteigen.

Das Verwaltungsgericht hat zutreffend dargelegt, dass die Bildung der Vergleichsgruppe bei der Ermittlung der voraussichtlichen Entwicklung von entscheidender Bedeutung ist. Hierbei ist dem Dienstherrn zwar Ermessen eröffnet, das den Verwaltungsaufwand in praktikablen Grenzen halten darf; es muss aber sichergestellt sein, dass sowohl die generellen Kriterien für die

Gruppenbildung als auch deren personelle Zusammensetzung im Einzelfall dem gesetzlichen Benachteiligungsverbot Rechnung tragen.

Bildung der
Vergleichs-
gruppe

Hierfür sollten Beamte herangezogen werden, die zum selben Zeitpunkt (Beginn der Freistellung) derselben Besoldungsgruppe angehörten, eine vergleichbare Tätigkeit ausübten und vergleichbar beurteilt waren. Um die zu erwartende Leistungssteigerung unter Berücksichtigung der regelmäßigen dynamischen Entwicklung von Beurteilungsergebnissen zu erfassen, bietet es sich darüber hinaus an, in die Vergleichsgruppe lediglich solche Beamte einzubeziehen, die eine (möglichst) ähnliche Verweildauer (auch als Steh- oder Standzeit bezeichnet) im aktuellen Statusamt aufweisen.

Dokumenta-
tion

Hinzu tritt, dass die fiktive Laufbahnnachzeichnung der Antragstellerin unzulänglich dokumentiert und deshalb nicht hinreichend nachvollziehbar ist. Die für die Laufbahnnachzeichnung maßgeblichen Erwägungen sind vor Abschluss des Verfahrens schriftlich so ausführlich niederzulegen, dass die Bewerberauswahl unter Zugrundelegung der Nachzeichnung auch für Dritte nachvollziehbar wird.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.07.2012, - 6 B 668/12 -, juris,**

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 -, juris,**

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 über-

einstimmt. 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 NRW, Urteil, 11.06.2003, - 1 A 482/01 -, juris,**

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.

- **OVG Saarland, Urteil, 18.04.2007, - 1 R 19/05 -, juris,**

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, 09.02.1999, - 1 W 2/99; 1 V 1/99 -, juris,**

Das Personalvertretungsrecht sieht eine Mitbestimmung des Personalrats jedoch lediglich bei der Schaffung oder Änderung von Beurteilungsrichtlinien vor. Diese Mitbestimmung erstreckt sich nach einhelliger Auffassung nicht auf die Durchführung einer Beurteilung im Einzelfall.

- **OVG Saarland, Beschluss, 25.08.1992, - 1 W 44/92 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

- **OVG Thüringen, Beschluss, 22.02.2017, - 2 EO 500/16 -, juris,**

LS: 1. Nach § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist die letzte Regelbeurteilung auch dann fiktiv fortzuschreiben, wenn für einen Beamten bei der Deutschen Telekom AG wegen seiner faktischen Beschäftigungslosigkeit eine aktuelle dienstliche Beurteilung nicht erstellt werden kann. (Rn.24)

2. Allein wegen eines Zeitraums von fünfeneinhalb Jahren zwischen der letzten beurteilten oder einer Beurteilung noch zugänglichen dienstlichen Tätigkeit eines Beamten und dem für ein Bewerbungsverfahren maßgeblichen Beurteilungsstichtag kann die erforderliche belastbare Tatsachengrundlage für eine fiktive Fortschreibung einer früheren dienstlichen Beurteilung nicht verneint werden. (Rn.31)

Freistellung
5,5 Jahre

Ist damit für die rechtliche Beurteilung nur von Belang, dass die Deutsche Telekom AG verpflichtet und in der Lage war, eine dienstliche Beurteilung für den Zeitraum der Abordnung des Antragstellers an die Regulierungsbehörde (2001 bis 2008) zu erstellen bzw. erstellen zu lassen, dürfte sich - auf der Grundlage einer solchen weiteren dienstlichen Beurteilung - der Zeitraum zwischen der dann letzten beurteilten Tätigkeit des Antragstellers (31. März 2008) und dem hier maßgeblichen Beurteilungsstichtag (1. November 2013) auf einen Zeitraum von knapp 5 ½ Jahren verringern.

Ein solcher Zeitraum erweist sich nicht als so lang, dass es an einer hinreichend belastbaren Tatsachengrundlage für eine Einschätzung der weiteren Leistungsentwicklung und damit für eine fiktive Fortschreibung der Beurteilungen fehlte.

- **VG Gelsenkirchen, Urteil, 30.05.2017, - 12 K 4010/16 -, juris,**

LS: 1. Ist die letzte dienstliche Beurteilung vor über zwölf Jahren erstellt worden, fehlt es an einer belastbaren Tatsachengrundlage für die Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung. (Rn.13)

- **VG Gelsenkirchen, Beschluss, 27.01.2015, - 12 L 1932/14 -, juris,**

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 -, juris,**

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 heiße 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 -, juris,**

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 Greifswald, Beschluss, 22.02.2023, - 6 B 1343/22 -, juris,**

LS: 4. Dienstliche Beurteilungen müssen die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen und auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sein. Die Tätigkeit im Personalrat ist keine solche dienstliche Tätigkeit, die einer Beurteilung zugänglich ist. (Rn.24)

Erwähnung
PersRat-
Tätigkeit

Entgegen der Ansicht der Antragstellerin würde der Umstand, dass ihre Personalratstätigkeit in der Beurteilung keine Erwähnung gefunden hat, nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung führen. Abgesehen davon, dass die leitende Personalratstätigkeit der Antragstellerin genauso wie ihre Tätigkeit als Europakoordinatorin in der Anlassbeurteilung erwähnt wurde (siehe deren Ziffer 3.2.), ist der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist unter anderem erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen und auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind. Die Tätigkeit im Personalrat ist keine solche dienstliche Tätigkeit, die einer Beurteilung zugänglich ist (vgl. OVG Saarlouis, Beschluss vom 25.11.2015 – 1 A 385/14 –, juris Rn. 13), sodass eine Erwähnung entbehrlich wäre.

- **VG Hannover, Urteil, 23.06.1976, - III A 93/75 -, juris,**

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.

- **VG Regensburg, Urteil, 20.01.2016, - RN 1 K 15.1434 -, juris,**

fiktive Nach-
zeichnung

Das Regelungskonzept der fiktiven Nachzeichnung ist geeignet, eine Benachteiligung zu vermeiden, wenn seine Anwendung zu nachvollziehbaren Aussagen über die fiktive Leistungsentwicklung führt (vgl. BVerwG, U. v. 11.12.2014, 1 WB 6/13 – Juris -). Sie ist gemäß § 33 Abs. 3 Nr. 4 BIV im Falle des Klägers als freigestelltem Vorsitzenden des örtlichen Personalrats auch zulässig.

Vergleichs-
gruppe

Grundsätzlich soll die Vergleichsgruppe unmittelbar nach der Freistellung des Beamten vom Dienst erfolgen. Soweit keine durchgreifenden Gründe zu ihrer Veränderung bestehen, soll sie unverändert erhalten bleiben. Deswegen spricht viel dafür, Einwände gegen die Zusammensetzung in der Vergleichsgruppe zeitnah zu verlangen, da etwaige Fehler bei einer erst lange im Nachhinein erfolgenden Kontrolle nicht mehr angemessen behoben werden können (vgl. BVerwG, B. v. 25.06.2014, 2 B 1/13 – Juris -).

Größe der
Vergleichs-
gruppe

Die Gruppe ist entgegen der Auffassung des Klägervertreters nicht zu klein. Eine Vergleichsgruppe ist im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten in einem solchen Umfang zu bilden, dass sie eine realistische und einigermaßen abgesicherte Prognose in Form der Laufbahnnachzeichnung zulässt. Allerdings gilt auch hier, dass der Dienstherr im Rahmen seines weitgesteckten Ermessens den Verwaltungsaufwand zur Ermittlung einer fiktiven Laufbahnentwicklung in praktikablen Grenzen halten kann. Die Anforderungen an die Größe einer Vergleichsgruppe sind in der Rechtsprechung unterschiedlich. Sie bewegen sich in einem Bereich von „mindestens 30“ Beamten (BVerwG B. v. 31.12.2012 – 1 A 1684/10 – Juris-) bis zu zulässigerweise 3 Beamten. Entscheidend für die Qualität der Vergleichsgruppe erscheint der Kammer jedoch nicht die Größe und der Umfang der Gruppe, sondern die Qualität der Auswahl der Beamten und die durchgeführte Differenzierung. Bei der Zusammenstellung der Vergleichsgruppe 2010 wurde eine Vielzahl von Kriterien berücksichtigt (s.o.). Naturgemäß verengt sich damit die Auswahl der zur Verfügung stehenden vergleichbaren Beamten auf einen kleineren Personenkreis.

10 Jahre

Zwischen der letzten Regelbeurteilung des Klägers im Januar 2003 und der gegenständlichen fiktiven Beurteilung im Januar 2013 liegt ein Zeitraum von 10 Jahren; dies ist für die Annahme einer belastbaren Tatsachengrundlage noch ausreichend.

Anonymität

Die Kammer hegt keine Bedenken dagegen, dass die Beklagte sowohl im Widerspruchs- als auch im gerichtlichen Verfahren die Namen der Mitglieder der Vergleichsgruppe geheim gehalten hat. Ein Anspruch auf namentliche Bekanntgabe der Beteiligten der Vergleichsgruppe steht dem Kläger nicht zu.

5. Beurteilung von Beauftragten für Frauen, Gleichstellung oder Chancengleichheit - Elternzeit - Fiktive Fortschreibung der Beurteilung

Hinweis Verfasser: zur fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen im Bund vgl. § 33 Abs. III BLV.

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.47,48,**

Zu beanstanden ist dagegen der Umstand, dass der Erstbeurteiler in der Begründung der Leistungsbewertung auf den Umstand der Inanspruchnahme von Elternzeit abgehoben hat.

Elternzeit

Der Kläger hat während des gesamten Beurteilungszeitraums zweimal für zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen. Dies darf auf dem Beurteilungsformular des BND vermerkt werden, ist aber ansonsten für die Bewertung der Leistungen des Beamten im Beurteilungszeitraum nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG nicht relevant. Die Inanspruchnahme von Elternzeit darf sich bei dem beruflichen Fortkommen eines Beamten nicht nachteilig auswirken (§ 18 Abs. 1 BGleIG und § 25 BBG). Zu Recht hat der BND deshalb eine erste Fassung der Regelbeurteilung aufgehoben, in der die Inanspruchnahme von Elternzeit wegen der Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der Residentur negativ bewertet worden war.

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris,**

LS: 1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 27 Abs. 1 BGleIG nicht an der Erstellung einzelner dienstlicher Beurteilungen zu beteiligen. Ihr Beteiligungsrecht erstreckt sich allein auf die Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und die Teilnahme an Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen. (Rn.25)

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

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 - juris und Hess. VGH, Beschluss vom 18.09.2009 - 1 B 2196/09 - juris mit gleichem LS:

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

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 07.08.2008, - 4 S 437/08 -, juris,**

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 Ag. 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).

Aus alledem folgt, dass der Beauftragten für Chancengleichheit insgesamt eine andere Funktion als der Personalvertretung zukommt. Sie nimmt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit

Beauftragte
im Ver-
gleich zu
Personalrat

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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 02.07.2018, - OVG 4 S 3.18 -, juris,**

LS: 1. Die unterbliebene Mitwirkung des Personalrats bei der Abgabe von dienstlichen Beurteilungen (§ 90 Nr. 7 PersVG Bln (juris: PersVG BE 2004)) ist nicht nachholbar. (Rn.6)

2. Auch ist die Frauenvertreterin notwendig zu beteiligen (§ 17 Abs. 1 LGG Bln (juris: GleichstG BE 2010)). (Rn.5)

- **Nds. OVG, Beschluss, 13.10.2017, - 5 ME 153/17 -, juris,**

LS: Eine in der niedersächsischen Landesverwaltung tätige Beamtin, die zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt und vollständig von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit entlastet worden ist, ist anlässlich einer Bewerbung um ein höherwertiges Amt nicht dienstlich zu beurteilen. In einem solchen Fall ist vielmehr die letzte dienstliche Beurteilung der Beamtin durch eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Beamtin fortzuschreiben. (Rn.34)

Der Senat ist mit dem Verwaltungsgericht (vgl. S. 9 und 10 des Beschlussabdrucks) auch der Auffassung, dass das aus §§ 39 Abs. 5 Satz 1, 41 Abs. 1 NPersVG herzuleitende Verbot, freigestellte Personalratsmitglieder dienstlich zu beurteilen, auf niedersächsische Gleichstellungsbeauftragte keine Anwendung findet.

fiktive Nach-
zeichnung

Jedoch ergibt sich aus dem oben dargelegten und aus Art. 33 Abs. 2 GG herzuleitenden Grundsatz, dass dienstliche Beurteilungen Grundlage für künftige Auswahlentscheidungen sein und daher eine möglichst lückenlose Leistungsnachzeichnung gewährleisten sollen, dass die berufliche Entwicklung einer Gleichstellungsbeauftragten, die - wie hier - gemäß § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 NGG zu 100 Prozent von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit entlastet ist, fiktiv nachzuzeichnen ist. Denn bei einer Gleichstellungsbeauftragten, die vollständig von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet ist, fehlt es an einer belastbaren Tatsachengrundlage, die beurteilt werden kann.

Eine konkrete Leistungsbewertung der Gleichstellungsbeauftragten - hier der Antragstellerin - kann in einem solchen Fall nicht vorgenommen werden. Denn die Antragstellerin hat im gesamten Beurteilungszeitraum keine sonstige dienstliche Tätigkeit ausgeübt. Anders als das Verwaltungsgericht vermag der Senat jedenfalls faktisch einen Unterschied zwischen einer 100-prozentigen Freistellung eines Personalratsmitglieds und einer 100-prozentigen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nicht festzustellen. In beiden Fällen fehlt es an sonstigen dienstlichen Leistungen, die einer Beurteilung als Tatsachengrundlage dienen könnten.

keine Beur-
teilung der
Tätigkeit als
Gleichstel-
lungsbeauf-
tragte

Es ist nach der Überzeugung des beschließenden Senats auch nicht mit dem Aufgabenbereich einer Gleichstellungsbeauftragten vereinbar, dass ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte beurteilt wird. Denn die Gleichstellungsbeauftragte ist in einem Spannungsverhältnis tätig, das

demjenigen freigestellter Personalratsmitglieder gleicht. Allerdings nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr und ist Teil der Dienststelle. Sie ist der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt (§ 22 Abs. 1 Satz 1 NGG). Zudem ist sie demselben Ziel verpflichtet wie die Dienststellenleitung. Ein uneingeschränktes Kooperationsverhältnis zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Dienstherrn besteht jedoch nicht. Denn der Gleichstellungsbeauftragten steht gemäß § 21 NGG ein Beanstandungsrecht zu, wenn sie eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 NGG für unvereinbar mit diesem Gesetz hält. Das Beanstandungsrecht bringt sie wie ein Personalratsmitglied in eine Gegenposition zur Dienststellenleitung. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte - im Gegensatz zu anderen Bediensteten - gemäß § 23 Abs. 1 NGG bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an Weisungen nicht gebunden.

Auch aus dem Benachteiligungsverbot gemäß § 22 Abs. 6 NGG folgt, dass für die Antragstellerin - als vollständig von sonstigen Diensttätigkeiten entlastete Gleichstellungsbeauftragte - eine fiktive Beurteilungsnachzeichnung zu erstellen ist.

- **OVG NRW, Beschluss, 24.02.2022, - 1 B 1739/21 -, juris,**

LS: 1. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV liegt die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind. (Rn.28).

2. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Beamten nicht anwendbar. (Rn.36)

- **OVG NRW, Beschluss, 19.03.2019, - 1 B 1301/18 -, juris,**

LS: Liegt für eine langjährig als Gleichstellungsbeauftragte vollständig freigestellte Beamtin keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor und kann die letzte regelmäßige Beurteilung mangels belastbarer Tatsachengrundlage nicht mehr fiktiv fortgeschrieben werden, sind in einem nach dem Prinzip der Bestenauslese durchzuführenden Auswahlverfahren ausnahmsweise die Beurteilungen aller Bewerberinnen und Bewerber unberücksichtigt zu lassen und allein Hilfskriterien heranzuziehen. In diesem Fall ist dem Leistungsgrundsatz bei der Anwendung der Hilfskriterien größtmögliche Geltung zu verschaffen, insbesondere indem der Dienstherr vorrangig auf wissenschaftliche fundierte Verfahren zur Eignungsfeststellung (z. B. strukturierte Auswahlgespräche, Assessment-Center) zurückgreift. (Rn.22) (Rn.24)

Liegt – wie bei der Antragstellerin – aufgrund einer Freistellung als Gleichstellungsbeauftragte keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben.

Allerdings setzt eine solche Fortschreibung als Prognoseentscheidung darüber, wie der Beamte ohne Freistellung voraussichtlich zu beurteilen wäre, eine belastbare Tatsachengrundlage voraus. Ob eine Nachzeichnung möglich ist, hängt von der Dauer des Zeitraums ab, der zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Beurteilungszeitraum liegt, für den die fiktive Fortschreibung erfolgen soll. Ab welcher Zeitspanne die tatsächlichen Erkenntnisse eine Prognose über die Leistungsentwicklung nicht mehr tragen können, ist eine Frage des Einzelfalles, wobei auch das Verhältnis zwischen dem Zeitraum, in dem tatsächlich Dienst geleistet wurde und dem Zeitraum, in dem kein Dienst geleistet wurde, von Bedeutung ist. Jedenfalls

Nachzeichnung nach 16 oder 15,5 Jahren nicht möglich
--

bei einem Zeitraum von fast 16 Jahren vermitteln die der letzten Beurteilung vor der Freistellung zugrunde liegenden tatsächlichen Erkenntnisse keine tragfähige Grundlage mehr für eine verlässliche Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung. Vgl. BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 – 2 C 11.09 –, juris, Rn. 10 f.

Die Antragstellerin wurde zuletzt am 15. März 2001 beurteilt. Eine weitere Fortschreibung dieser dienstlichen Beurteilung würde den Zeitraum nach der letzten Nachzeichnung vom 09.08. 2016 betreffen. Zwischen diesen Zeitpunkten liegen etwa 15 ½ Jahre.

- **Hinweis Verfasser: anders Hess. VGH, Beschluss, 30.03.2023, 1 B 3808/21 -, juris, der eine Dienstaufnahme zur Erprobung verlangt.**

- **OVG NRW, Beschluss, 22.08.2018, - 1 B 1024/18 -, juris,**

LS: 2. Gleichstellungsbeauftragten steht nicht die Befugnis zu, an der Erstellung von Beurteilungen hinsichtlich der Einschätzung und Bewertung der Qualifikation einzelner Beamter mitzuwirken, und zwar auch nicht im Vergleich zu anderen Beurteilungen. (Rn.21)

3. § 28 Abs. 3 BGleG, Fassung: 2015-04-24, knüpft weiterhin an die vergleichbare Rechtslage bei freigestellten Personalratsmitgliedern an. (Rn.28)

4. In dem § 33 Abs. 3 S. 1 BLV (juris: BLV 2009) die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung vorschreibt, wird sichergestellt, dass die fiktiv fortzuschreibende Beurteilung in zeitlicher Hinsicht ohne weiteres mit den Beurteilungen der Vergleichsgruppenmitglieder korrespondiert. (Rn.32)

5. Die Beurteilung, an die für eine fiktive Fortschreibung angeknüpft wird, muss nur im Zeitpunkt der Freistellung hinreichend aktuell sein. (Rn.41)

- **OVG NRW, Beschluss, 07.03.2017, - 1 B 1355/16 -, juris,**

LS: 1. Erfolgreiche Beschwerde einer Ministerialrätin im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zwecks Untersagung, den Dienstposten des Leiters der Unterabteilung 20 des Ministeriums anderweitig zu besetzen und auf diesem Dienstposten eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe B 6 vorzunehmen, solange nicht über die (Fiktiv-) Bewerbung der Antragstellerin nach Vornahme einer neuen Beurteilung/Laufbahnnachzeichnung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu entschieden worden ist. Die getroffene Auswahlentscheidung hat vorliegend nicht ihren Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt. (Rn.4)

2. Zur fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung. (Rn.7)(Rn.9)(Rn.17)(Rn.25)(Rn.32)(Rn.33)(Rn.34)(Rn.35)(Rn.37)

1. Die Antragstellerin macht geltend, die Antragsgegnerin habe hier nur ihre letzte dienstliche Beurteilung fiktiv fortgeschrieben (§ 33 Abs. 3 BLV), während stattdessen eine hiervon zu unterscheidende fiktive Nachzeichnung ihrer beruflichen Entwicklung (§ 28 Abs. 3 BGleG) geboten gewesen sei (S. 2 der Beschwerdebegründung vom 08.12.2016 unter A. 1 und 2). Ohne diese sei die Auswahlentscheidung fehlerhaft.

Dieser, eine fehlerhafte Methodenwahl bei der fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung geltend machende Vortrag führt nicht zum Erfolg der Beschwerde. Denn die Antragsgegnerin hat die berufliche Entwicklung der Antragstellerin fiktiv (auch) anhand der beruflichen

fiktive Beurteilung und fiktive berufliche Entwicklung

Entwicklung einer Vergleichsgruppe nachgezeichnet: Ausweislich ihres Nachzeichnungsvermerks vom 09.08.2016 hat die Antragsgegnerin die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Antragstellerin zwar in erster Linie anhand einer fiktiven Nachzeichnung ihrer letzten dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung der Beurteilungsergebnisse der Mitglieder einer für die Antragstellerin gebildeten Vergleichsgruppe vorgenommen. Diese Nachzeichnung hat zu einem schlechteren (fiktiven) Beurteilungsergebnis für die Antragstellerin geführt, als es der Beigeladene aufweist. In einer Art Kontrollüberlegung hat die Antragsgegnerin die berufliche Entwicklung der Antragstellerin allerdings auch (unmittelbar) anhand der beruflichen Entwicklung der Mitglieder dieser Vergleichsgruppe fiktiv nachgezeichnet mit einem für die Antragstellerin ebenfalls negativen Ergebnis.

Ohne Erfolg wendet sich die Antragstellerin dagegen, dass die Antragsgegnerin ihre letzte dienstliche Beurteilung überhaupt fiktiv fortgeschrieben hat. Sie meint, ohne einen entsprechenden Antrag sei dies unzulässig.

fiktive Fortschreibung der Beurteilung § 33 III 1 Nr. 3 BLV, Tätigkeit weniger als 25 % der Arbeitszeit

Diese Rechtsansicht ist zunächst mit dem Wortlaut von § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV nicht vereinbar. Danach ist (ganz allgemein) u.a bei einer Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung fortzuschreiben, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht (Hervorhebung durch den Senat); ein Antragserfordernis sieht die Vorschrift nicht vor. Daran ändert (im Rahmen einer zu treffenden Personalauswahlentscheidung) auch die Formulierung in § 28 Abs. 3 Satz 4 BGleG nichts, wonach der „Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung“ nach § 33 Abs. 3 BLV unberührt bleibt. Vielmehr ergibt sich hieraus lediglich, dass die (regelmäßige) fiktive Nachzeichnung der letzten dienstlichen Beurteilung der (freigestellten) Gleichstellungsbeauftragten nicht durch eine fiktive Nachzeichnung ihrer beruflichen Entwicklung obsolet wird.

Danach kann die fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung eine mögliche Art der Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung eines freigestellten Beamten darstellen (etwa bei der Bildung einer fiktiven Gesamtnote nach der Mehrheit der Gesamtnoten der Vergleichsgruppenmitglieder) bzw. kann Teil dieser Nachzeichnung sein.

Daran sowie an dem Vergleich zur Rechtslage bei freigestellten Personalratsmitgliedern ändert die Neuregelung des § 28 Abs. 3 BGleG durch Art. 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24.04.2015 (BGBl. I, 642, 651) nichts. Ausweislich des insoweit unverändert gebliebenen Gesetzentwurfs knüpft auch die gesetzliche Neuregelung an die vergleichbare Rechtslage bei freigestellten Personalratsmitgliedern an; der neu verwendete Begriff der „beruflichen Entwicklung“ beinhaltet keine inhaltliche Änderung gegenüber dem bislang in § 18 Abs. 3 BGleG a.F. verwendeten Begriff des „beruflichen Werdegangs“).

Daher ist es für die fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung grundsätzlich ermessensfehlerfrei, die fiktive Gesamtnote aus dem Durchschnitt der Gesamtnoten vergleichbarer Beamter zu bilden.

- **OVG NRW, Beschluss, 30.10.2006, - 6 B 1894/06 -, juris,**

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.

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. Die Tendenz geht inzwischen aber zur Zulässigkeit fiktiver Beurteilungsfortschreibungen.

Für den Bund gilt nach § 28 III Bundesgleichstellungsgesetz die ausdrückliche Regelung in § 33 III Nr. 3 Bundeslaufbahnverordnung. Danach ist eine fiktive Nachzeichnung der Beurteilung vorzunehmen, wenn die sonstige dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht.

Zum Thema jetzt „Die fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung“ von Michaelis in ZBR 2020, 397 ff.

- **OVG Saarland, Beschluss, 09.02.1999, - 1 W 2/19; 1 V 1/99 -, juris,**

LS: Die Frauenbeauftragte hat nach dem (saarländischen) Landesgleichstellungsgesetz kein Beteiligungsrecht bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen.

Hinweis Verfasser: Nach § 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG Saarland unterstützt die Frauenbeauftragte aber die Dienststelle bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien

- **VG Berlin, Urteil, 30.03.2022, - 5 K 81/21 -, juris,**

LS: Die Gleichstellungsbeauftragte als Organ ist nach allgemeinen rechtsstaatlichen Grundsätzen vom Beteiligungs- und Mitwirkungsverfahren nach dem Bundesgleichstellungsgesetz ausgeschlossen, wenn sie als Person selbst betroffen ist. Das gilt insbesondere bei Auswahlverfahren um eine Stelle, für die sie sich selbst beworben hat. Die Kammer hält an ihrer im Urteil vom 27.04.2020 (VG 5 K 237.18, juris Rn.32) vertretenen gegenteiligen Auffassung nicht mehr fest.

Der Beklagte hat diese Rechte der Klägerin als Gleichstellungsbeauftragte nicht verletzt, indem er nicht sie, sondern die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte am Auswahlverfahren beteiligt bzw. (im ersten Verfahren) zur Mitwirkung aufgefordert hat. Die Klägerin war ausgeschlossen, weil sie sich auf beide ausgeschriebenen Stellen beworben hatte.

6. Beurteilung Datenschutzbeauftragte, keine fiktive Fortschreibung der Beurteilung

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.05.2019, - 10 S 34.18 -, juris,**

LS: Zur dienstlichen Beurteilung eines Beauftragten für Datenschutz einer öffentlichen Stelle des Bundes unter Berücksichtigung des datenschutzrechtlichen Benachteiligungsverbotes. (Rn.4)

Soweit der Antragsteller geltend macht, es sei rechtlich unmöglich, ihn im Wege der dienstlichen Beurteilung durch Bewertung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen zu beurteilen, sondern er hätte wegen seiner Funktion als Beauftragter für den Datenschutz i.S. von § 4 f BDSG (in der bis zum 24. Mai 2018 geltenden Fassung - a. F. -), in welcher er auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei sei und wegen der Erfüllung seiner Aufgaben - zu denen es auch gehöre, Unzulänglichkeiten und Rechtsverstöße „beim Namen“ zu nennen und auf Abhilfe hinzuwirken - nicht benachteiligt werden dürfe, weshalb er im Wege der fiktiven Nachzeichnung nach § 33 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung – BLV - hätte beurteilt werden müssen, rechtfertigt dies keine Abänderung der angefochtenen Entscheidung.

Ob hier die Stellung des Datenschutzbeauftragten, insbesondere die Sicherung der Regelung des § 4 f Abs. 3 Satz 3 BDSG a. F. (§ 6 Abs. 3 Satz 3 BDSG n.F.) und der Umstand, dass der Antragsteller im Beurteilungszeitraum ab dem 1. Oktober 2... für die Aufgabe des Beauftragten für den Datenschutz vollständig von seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt war, einen Anspruch begründet, dass er abweichend von der derzeitigen Praxis des Auswärtigen Amtes trotz fehlender Regelung in der Beurteilungsrichtlinie über die beispielhaft in § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV vorgenannten Anwendungsfelder hinaus (die Aufzählung in der vorgenannten Norm ist nicht abschließend im Wege der "fiktiven Fortschreibung" der dienstlichen Beurteilung nach § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV hätte beurteilt werden müssen (dies verneinend VG Köln, Urteil vom 11. August 2016 – 15 K 2423/15 –, juris Rn. 20), kann der Senat offen lassen.

- **VG Berlin, Urteil, 07.02.2023, - 26 K 502.19 -, juris,**

LS: Ein Datenschutzbeauftragter kann vom Dienstherrn regelmäßig dienstlich beurteilt werden; er hat keinen Anspruch auf eine fiktive Fortschreibung seiner Beurteilung. (Rn.34)

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass er statt mit der erfolgten dienstlichen Beurteilung im Wege der fiktiven Nachzeichnung beurteilt wird (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Satz 1 VwGO analog). Es verletzt ihn nicht in seinen Rechten, dass er als – im maßgeblichen Zeitraum – Datenschutzbeauftragter des F...dienstlich beurteilt wurde (so auch VG Köln, Urteil vom 11. August 2016 – 15 K 2423/15 –, juris, Rn. 18 ff.; offen gelassen in OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28. Mai 2019 – OVG 10 S 34.18 –, juris, Rn. 5).

Eine explizite Ausnahme von der Beurteilungspflicht für Datenschutzbeauftragte ist weder verordnungsrechtlich noch in der Beurteilungsrichtlinie des F... mit Stand 6... (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinie) vorgesehen. In § 48 Satz 1 BLV findet sich insofern nur die Regelung, dass Ausnahmen von der regelmäßigen Beurteilung zugelassen werden können, wenn eine dienstliche Beurteilung nicht zweckmäßig ist; dies ist nach Satz 2 insbesondere in herausgehobenen Führungsfunktionen der Fall. Die Beurteilungsrichtlinie greift dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis auf: In Ziffer 8... wird der Grundsatz der Beurteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

aufgestellt. Ziffer 8... sieht in F... Ausnahmen für (hier nicht einschlägige) Besoldungsgruppen oder Personen ab einem bestimmten Alter vor; laut F...sind weitere Ausnahme in Absprache möglich, wenn eine Beurteilung nicht zweckmäßig ist. Ob eine solche Ausnahme im Einzelfall für den Datenschutzbeauftragten möglich gewesen wäre, hat das Gericht nicht zu entscheiden, weil es schon an einer entsprechenden Absprache und auch den nötigen Einverständnissen fehlt. Auch Ziffer 8... lässt sich entnehmen, dass Ausnahmen von der grundsätzlichen Beurteilungspflicht eng zu handhaben sind. Nach deren X... ist bei der Beurteilung von Beschäftigten, die Mitglieder des Personalrats sind, zu beachten, dass die Personalratstätigkeit nicht der Beurteilung unterliegt. Daraus folgt jedoch, dass auch Personalratsmitglieder grundsätzlich zu beurteilen sind.

Weisungs-
freiheit

Entgegen der Auffassung des Klägers folgt ein Verbot seiner Beurteilung auch nicht aus der Stellung des Datenschutzbeauftragten, insbesondere seiner fachlichen Weisungsfreiheit (§ 4f Abs. 3 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes – BDSG – in der bis zum 24. Mai 2018 geltenden Fassung, seitdem § 6 Abs. 3 Satz 1 BDSG) oder dem Verbot seiner Benachteiligung (§ 4f Abs. 3 Satz 3 BDSG a.F., seitdem § 6 Abs. 3 Satz 3 BDSG). Die fachliche Weisungsfreiheit und die damit verbundene gewisse sachliche Unabhängigkeit eines Beamten hindert eine Beurteilung ebenso wenig wie ein etwaiges Benachteiligungsverbot (explizit für Datenschutzbeauftragte VG Köln, Urteil vom 11. August 2016 – 15 K 2423/15 –, juris, Rn. 20 f.).

Benachteili-
gungsverbot

Auch andere Beamte sind in ihrer Tätigkeit sachlich unabhängig und werden trotzdem – zu Recht – beurteilt, z.B. Rechtspfleger (vgl. dazu Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 7. Aufl. 2020, S. 185 f.). Die Weisungsfreiheit und das Benachteiligungsverbot können auch beim Inhalt der Beurteilung hinreichend berücksichtigt werden. Denn bestimmte Leistungen sind objektiv messbar und damit beurteilbar (z.B. die Arbeitsmenge). In der Regel ebenfalls beobachtbar und bewertbar dürften soziale und kommunikative Fähigkeiten und Führungskompetenzen sein, ohne dass damit Beeinträchtigungen der Weisungsfreiheit einhergehen. Ob das Benachteiligungsverbot verletzt ist, setzt regelmäßig sowieso eine Prüfung des konkreten Einzelfalls voraus.

Das Begehren des Klägers nach einer fiktiven Fortschreibung lässt sich auch nicht mit § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV begründen. Danach ist die letzte dienstliche Beurteilung bei zu über 75 % freigestellten Personalratsmitgliedern, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder der Gleichstellungsbeauftragten fiktiv fortzuschreiben. Der Datenschutzbeauftragte ist den genannten Interessenvertretern nicht hinreichend vergleichbar.

Es gibt zwar einige Gemeinsamkeiten zwischen den in § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV genannten Interessenvertretern und einem Datenschutzbeauftragten, insbesondere hinsichtlich der gerade auch vom Kläger herausgestellten Weisungsfreiheit und dem Benachteiligungsverbot. Dem Kläger ist zudem zuzugeben, dass die Beratungs- und Kontrollfunktion des Datenschutzbeauftragten Konfliktpotenzial bergen kann. Dennoch gibt es auch Unterschiede, die das Gericht für so wesentlich hält, dass Datenschutzbeauftragte nicht zwingend grundsätzlich von der Beurteilungspflicht auszunehmen sind:

keine Ent-
scheidungs-
befugnis

Als entscheidend sieht das Gericht vor allem an, dass die dem Datenschutzbeauftragten zustehenden Kontrollbefugnisse (neben den weiteren Hauptaufgaben Beratung und Schulung, vgl. § 4g Abs. 1 BDSG a.F., jetzt § 7 Abs. 1 BDSG) nicht mit Entscheidungsbefugnissen verbunden sind. D.h. der Datenschutzbeauftragte kann und soll zwar – auch unmittelbar gegenüber der Leitung – auf etwaige datenschutzrechtliche Verstöße hinweisen, aber ist nicht befugt, Vorgaben zum weiteren Vorgehen zu machen oder gar einem Verstoß selbst abzuwehren; die Entscheidung darüber verbleibt vielmehr bei der Behördenleitung. Seine Position ist nicht wehrfähig ausgestaltet. Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass der Datenschutzbeauftragte sich in Zweifelsfällen gemäß § 4g Abs. 1 Satz 2 BDSG a.F. an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden konnte, die ein Beanstandungsrecht hatte (vgl. § 25 BDSG a.F.). Demgegenüber ist den in § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV genannten Interessenvertretern durch Mitwirkungs- bzw. Einspruchs- und Klagerechte schon gesetzlich eine starke Gegenposition zur Behörde eingeräumt.

nicht
gewählt

Der Datenschutzbeauftragte ist darüber hinaus von Gesetzes wegen ein Beauftragter der Behördenleitung. Er wird von der Behörde bestellt (§ 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG a.F., jetzt § 5 Abs. 1 BDSG) und war unmittelbar der Leitung zu unterstellen (§ 4f Abs. 3 Satz 1 BDSG a.F.). Demgegenüber werden Personalratsmitglieder, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte gewählt (vgl. § 19 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes, § 177 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch, § 19 Abs. 1 BGlG). Durch die Wahl erhalten die Interessenvertreter eine besondere Legitimation und lassen sie mehr als Sachwalter der Wähler erscheinen.

- **VG Köln, Urteil, 11.08.2016, - 15 K 2423/15 -, juris Rn.18ff.,**

Die Beurteilung ist nicht schon deshalb rechtswidrig, weil Beamte, die die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten nach dem BDSG wahrnehmen, von vornherein nicht dienstlich beurteilt werden dürfen. Der Kläger hat deswegen keinen Anspruch darauf, dass seine dienstliche Beurteilung ersatzlos aufgehoben wird.

Nach § 21 Satz 1 Bundesbeamtengesetz (BBG) i.V.m. §§ 48 ff der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten regelmäßig zu beurteilen. Dies gilt auch für den Kläger, der im hier in Rede stehenden Zeitraum Beauftragter für den Datenschutz gem. § 4 f BDSG war. Weder gesetzlich noch in einer Rechtsverordnung (vgl. § 21 Satz 2 BBG) wird der Beauftragte für den Datenschutz von der Pflicht zur regelmäßigen Beurteilung ausgenommen.

Weisungs-
freiheit
Benachteiligungs-
verbot

Dem Kläger ist nicht darin beizupflichten, dass sich ein Verbot seiner Beurteilung aus seiner fachlichen Weisungsfreiheit (§ 4 f Abs. 3 Satz 2 BDSG), dem Verbot seiner Benachteiligung (§ 4 f Abs. 3 Satz 3 BDSG) sowie dem Umstand, dass er ähnlich den freigestellten Personalräten in einem von Interessengegensätzen geprägten Spannungsfeld tätig sei, ergebe. Die fachliche Weisungsfreiheit und die damit verbundene gewisse sachliche Unabhängigkeit eines Beamten hindert eine Beurteilung ebenso wenig wie ein etwaiges Benachteiligungsverbot.

Aufgabe
Datenschutz

Der Datenschutzbeauftragte ist auch nicht - vergleichbar den Mitgliedern von Personalvertretungen - Interessenvertreter einer bestimmten Gruppe von Beschäftigten und steht damit nicht zwangsläufig in einer Gegenposition zur Dienststellenleitung. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten gehört zu den Aufgaben jedes Dienststellenleiters; der Datenschutzbeauftragte unterstützt ihn dabei, in dem er als Angehöriger der Verwaltung auf die Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes hinwirkt (§ 4 g Abs. 1 Satz 1 BDSG). Dass es dabei auch zu Meinungsverschiedenheiten sowohl mit der Behördenleitung wie auch mit anderen Beschäftigten bzw. Arbeitseinheiten kommen kann und der Datenschutzbeauftragte kraft seines Amtes dabei eine besondere Stellung innehat, liegt in der Natur der Sache und führt nicht dazu, dass seine Aufgabe - ähnlich der der Personalräte - auf eine ständige Auseinandersetzung mit der Dienststelle angelegt ist.

7. Der Beurteiler

- Persönliche Eindrücke / Erkenntnisquellen - Vier-Augen-Prinzip - Beurteilungsbeiträge Dritter

- **BVerwG, Urteil, 01.02.2024, - 2 A 1/23 -, juris Rn.21**

Weder § 21 BBG noch §§ 48 bis 50 BLV regeln, welcher Bedienstete die dienstliche Beurteilung von beim BND tätigen Beamten zu erstellen hat. Die Vorgabe des § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV, dass dienstliche Beurteilungen in der Regel von mindestens zwei Personen erfolgen, wird beim BND durch das Zusammenwirken von Erst- und Zweitbeurteiler beachtet. Mangels weiterer normativer Vorgaben bestimmt sich die Zuständigkeit entsprechend § 50 Abs. 1 Satz 2 und 3 BND (vgl. BVerwG, Urteil vom 12.10.2023 - 2 A 7.22 - juris Rn. 16)-

- **BVerwG, Beschluss, 20.06.2022, - 2 B 45/21 -, juris,**

LS: 1. Die dienstliche Beurteilung eines Richters eines Landes obliegt auch im Falle seiner Abordnung an einen Obersten Gerichtshof des Bundes im Sinne von Art. 95 Abs. 1 GG regelmäßig dem Dienstherrn. (Rn.9)

2. Erstellt der Präsident des Bundesgerichts, an das der Richter abgeordnet ist, für die Dauer der Abordnung eine "Beurteilung", so handelt es sich regelmäßig lediglich um einen Beurteilungsbeitrag für die dem Land obliegende dienstliche Beurteilung des Richters. Diesen Beurteilungsbeitrag kann der betroffene Richter wegen § 44a VwGO nicht isoliert verwaltungsgerichtlich überprüfen lassen. (Rn.10)

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris,**

Der Beurteiler muss sich die erforderliche Kenntnis zur Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen durch Informationen solcher Beschäftigten des Dienstherrn verschaffen, die die dienstlichen Leistungen unmittelbar beurteilen können, wenn er die dienstlichen Leistungen des Beamten nicht aus eigener Anschauung kennt (stRspr, vgl. nur vom 17. 09.2020 - 2 C 2.20 -). Hierfür kommen vorrangig schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen (stRspr.).

Der Beurteiler ist einerseits an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung "fortschreibend" übernehmen muss (stRspr.). Es ist andererseits aber auch nicht in das Ermessen des Beurteilers gestellt, ob und wie er einen Beurteilungsbeitrag berücksichtigt. Erst auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung, die auch die durch den Beurteilungsbeitrag vermittelten Erkenntnisse einzubeziehen hat, trifft der Beurteiler seine Bewertungen in eigener Verantwortung. Der Beurteiler kann etwa die tatsächliche Entwicklung - insbesondere bestimmte Vorkommnisse - außerhalb des Zeitraums des Beurteilungsbeitrags besonders gewichten oder zu einer abweichenden Bewertung gelangen. Er übt

seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet.

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2020, - 2 C 2/20 -, juris Rn.37,**

Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des Beamten nicht aus eigener Anschauung, so verlangt Art. 33 Abs. 2 GG, dass sich der Beurteiler die erforderliche Kenntnis zur Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen durch Informationen solcher Beschäftigten des Dienstherrn verschafft, die die dienstlichen Leistungen unmittelbar beurteilen können (BVerwG, Urteil vom 27.11.2014 - 2 A 10.13 - und vom 01.03.2018 - 2 A 10.17). Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen (BVerwG, Urteile vom 27.11.2014 - 2 A 10.13 -, vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -)

- **BVerwG, Urteil, 01.03.2018, - 2 A 10/17 -, juris Rn.33,**

Beruhet die dienstliche Beurteilung vollständig oder teilweise auf Beurteilungsbeiträgen Dritter, umfasst die Pflicht zur Plausibilisierung der Beurteilung auch eine Erläuterung, wie aus diesen Beiträgen die in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile entwickelt wurden. Abweichungen von den in den Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Tatsachen oder Wertungen sind zu erläutern. Übernimmt der Beurteiler schlicht einen solchen Beitrag, bedarf es hierfür keiner Begründung (stRspr, vgl. BVerwG, Urteil vom 17. März 2016 - 2 A 4.15 -). Im Beanstandungsfall muss ein schriftlicher Beurteilungsbeitrag zur Verfügung gestellt werden, weil seine Kenntnis zur effektiven Rechtsverfolgung unabdingbar ist. 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. März 2017 - 2 C 21.16 -).

Für den Fall, dass der Beurteiler die dienstliche Tätigkeit des zu beurteilenden Beamten gar nicht oder nicht hinreichend aus eigener Anschauung kennt, müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen. 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, Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 -). Verfügt der Beurteiler zumindest teilweise über eigene Erkenntnisse, sind diese Anforderungen umso weiter abzusenken, je intensiver solche eigenen Erkenntnisse vorhanden sind.

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

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 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.

schriftlicher
Beurteilungs-
beitrag im
Beanstan-
dungsfall

Aufbewah-
rungspflicht

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>).

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 -, juris,**

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 = Dienstvorgesetzter

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.

Delegation
auf Fachvor-
gesetzte

2 BBG); zuständig ist damit der Leiter derjenigen Behörde, welcher der Beamte zur Aufgabewahrnehmung 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 - IöD 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 -, juris,**

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.

Ruhestands- beamter kann nicht Beurteiler sein
--

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.

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.

Beurteilungsbeiträge müssen angefordert und gewichtet werden, sind aber nicht bindend

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.

Als solche sachkundigen Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung 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 bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet.

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 bedacht 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 -, juris,**

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

- **BVerwG, Beschluss, 11.03.2008, - 1 WB 41.07 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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, 27.10.1988, - 2 A 2/87 -, juris,**

LS: 2. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats, dass sich der beurteilende Beamte 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.

- **BVerwG, Urteil, 17.04.1986, - 2 C 28/83 -, juris,**

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.

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.

Beurteiler
i. d. R.
Dienst-
vorgesetzter

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 -, juris,**

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 Dienstplichten 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 -, juris,**

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.

Erkenntnis-
quellen

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 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.

- **OVG R.-P., Beschluss, 28.06.2023, - 10 B 10384/23 - n.v.,**

Abweichen
von
Beurteilungs-
beiträgen

Die der Auswahlentscheidung hier zugrunde gelegte Beurteilung des Antragstellers ist ... rechtswidrig. Die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende Beurteilung des Antragstellers verstößt gegen allgemeingültige Wertmaßstäbe, weil sie mit dem Gesamtergebnis „B - oberer Bereich“ ohne nachvollziehbare Begründung ... von den drei für den Kläger erstellten Beurteilungsbeiträgen abweicht. Der Antragsgegnerin ist es in dem die Beurteilung betreffenden Parallelverfahren nicht gelungen, die unzureichende Plausibilisierung der Gesamtnotenbildung nachträglich zu heilen (zur ausnahmsweise Zulässigkeit vgl. BVerwG, Beschluss vom 01.03.2018 - 2 A 10.17 -, juris Rn.48; OVG Nds., Beschluss vom 07. Januar 2020 - 5 ME 153/19 - juris Rn. 39).

- **OVG R.-P., Beschluss, 05.05.2017, - 2 B 10279/17 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

Gravierende
Änderungen
des Leistungs-
bildes

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 -, juris,**

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 wei-

tere 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 Sachvorgesetzten

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 -, juris,**

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 Beurteilers beruhen müssen und zu den Erkenntnisquellen: OVG R.-P., Beschluss vom 25.09.2007 - 2 B 10693/07 - n.v.; OVG R.-P., Beschluss vom 14.07.2006 - 2 A 11584/05 - n.v.; OVG Bremen, Beschluss vom 06.06.2003 - 2 B 419/02 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 15.03.2013 - 1 B 133/13 - juris; OVG NRW, Beschluss vom 13.12.1999 - 6 A 3593/98 - juris; Hess. VGH, Beschluss vom 07.11.2005 - 1 UE 3659/04 - juris; Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2022 - 5 ME 43/22 - juris Rn.38; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - juris; ebenso zu eigenen Anschauungen des Beurteilers: VG Trier, Urteil vom 02.03.2010 - 1 K 692/09 - n.v.: Für Beurteilungen innerhalb der Polizei wird nach den derzeit geltenden Beurteilungsrichtlinien von den Beurteilern ein umfassender persönlicher Eindruck nicht erwartet.**
- **ebenso zur fehlenden Bindung des Beurteilers an die Beiträge der Sachvorgesetzten: VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09 - juris; VG Koblenz, Urteil vom 13.02.2001 - 6 K 2863/00 - n.v.; VG Neustadt, Urteil, 15.01.2020 - 1 K 551/19.NW - juris; VG Neustadt, Beschluss vom 07.07.2015 - 1 L 402/15 - n.v.; BayVGH, Beschluss, 04.04.2024 - 6 CE 24.52 - juris; Nds. VG, Beschluss, 23.06.2012 - 5 ME 43/22 - juris Rn.38 ff.; OVG NRW, Beschluss vom 15.03.2013 - 1 B 133/13 -; OVG NRW, Beschluss vom 10.07.2006 - 1 B 523/06 - juris; OVG NRW, Urteil vom 24.01.2011 - 1 A 1810/08 - juris**
- **ebenso zur Formfreiheit der Anhörung von Sachvorgesetzten - Schriftlichkeit nicht erforderlich - VG Koblenz, Urteil vom 20.04.2010 - 6 K 1181/09.KO - n.v.**

- **VG Koblenz, Beschluss, 27.05.2021, - 2 L 135/21.KO -, juris,**

Beurteilungs-
beiträge

Beruhet eine dienstliche Beurteilung teilweise auf dem Beurteilungsbeitrag eines Dritten, ist der Beurteiler an die sich daraus ergebenden Feststellungen und Bewertungen grundsätzlich nicht dergestalt gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern kann zu abweichenden Ergebnissen gelangen. Es ist jedoch nicht in das Ermessen des Beurteilers gestellt, ob er einen Beurteilungsbeitrag berücksichtigt. Der Beurteiler übt seinen Beurteilungsspielraum nur dann rechtmäßig aus, wenn er die zugrunde liegenden Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht. Die Feststellungen und Bewertungen der für den maßgeblichen Zeitraum erstellten Beurteilungsbeiträge müssen bei der abschließenden Beurteilung zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung (vgl. BVerwG, Urteil vom 26.09.2012 - 2 A 2.10 -, juris, Rn.12, vom 27.11.2014 - 2 A 10.13 -, juris, Rn.24 und Beschluss vom 21.12.2016 - 2 VR 1.16 -, juris, Rn.36).

- **VG Koblenz, Urteil, 20.04.2010, - 6 K 1181/09.KO -, juris,**

Persönliche
Kenntnis des
Beurteilers
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 Sachvor-
gesetzten zu
gesamtem
Beurtei-
lungszeit-
raum

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 vorgetragen 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
Beobach-
tungszeit-
raum

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 Beurtei-

lungen-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 -, juris,**

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 -, juris,**

Anhörung
der Sach-
vorgesetzten

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 -, juris,**

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 Gesamtbewertung „tritt erheblich hervor“ enthalten haben oder nicht - nicht gebunden. Auch wenn das Finanzamt über 600 Bedienstete, darunter 400 Beamte, verfügt und der Kläger die Erfah-

rung 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 -, juris,**

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.

Erkenntnisquellen

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 Unterrichtsbesuch

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 unstrittig, dass lediglich ein einmaliger Unterrichtsbesuch durch den Schulleiter stattgefunden hat.

- **VG Neustadt a.d.W., Urteil, 15.01.2020, - 1 K 551/19.NR -, juris,**

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung muss erkennen lassen, ob und wie ein erheblicher Beurteilungsbeitrag, hier: über fast 5/6 des gesamten Beurteilungszeitraums, vom Beurteiler gewürdigt und in die Bewertungen einbezogen wurde. (Rn.20)

2. Der pauschale Hinweis, der Beurteilungsbeitrag sei bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wurde, genügt dafür nicht. (Rn.27)

Beurteilungsbeiträge

Verfügen die zur Beurteilung berufenen Personen nicht über ausreichende eigene Erkenntnisse, um die Leistungen des zu beurteilenden Beamten über den gesamten Beurteilungszeitraum zu bewerten und zu begründen, müssen sie sich eine ausreichende Tatsachengrundlage anderweitig beschaffen. Hierfür kommen vorrangig - wie auch hier geschehen - Beiträge der zuvor für die Beurteilung Zuständigen in Betracht, die die Dienstausbung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Beruht die dienstliche Beurteilung auf solchen Beurteilungsbeiträgen sachkundiger Personen, sind sie bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums zu berücksichtigen. Zwar ist der Beurteiler an die Feststellungen und Bewertungen Dritte nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge würdigt und in seine Überlegungen einbezieht (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016, a.a.O., juris, Rn. 22, 23 m.w.N.).

Abweichungen

Die Pflicht zur Plausibilisierung der Beurteilung umfasst in diesen Fällen auch die Erläuterung, in welcher Weise aus den Beiträgen die in der dienstlichen Beurteilung niedergelegten Werturteile entwickelt wurden; Abweichungen von den in den Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Tatsachen oder Wertungen müssen nachvollziehbar begründet werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018, a.a.O. Rn.29 m.w.N.). Das gilt sowohl für die Einzelbewertungen als auch für das daraus zu bildende Gesamturteil. In beiden Bereichen muss ausreichend erkennbar sein, ob und wie der Beurteilungsbeitrag berücksichtigt und gewürdigt wurde.

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

Personalakte

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 diesem 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 -, juris,**

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 Dienstausbübung des Bewerbers aus eigener Anschauung kennen.

Beurteilungsbeiträge

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

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 -).

Personalakte

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 -, juris,**
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, Beschluss, 04.04.2024, - 6 CE 24.52 -, juris,**

- LS:**
1. Das auf (hier: drei) Beurteilungsbeiträge gestützte Gesamturteil muss in der im Einzelfall verfahrensrechtlich gebotenen Weise begründet werden. (Rn.14)
 2. Ein Begründungsmangel macht auch unter Berücksichtigung des allein dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums eine gerichtliche Nachprüfung der von der Beschwerde gerügten rechtserheblichen Mängel und Unklarheiten unmöglich. (Rn.23)
 3. Ein Begründungsmangel kann nicht nachträglich im Rechtsbehelfsverfahren, sondern nur durch eine Neuurteilung der Antragstellerin behoben werden. (Rn.34)

keine
Bindung
an Beiträge

Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, das heißt zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist allerdings 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 (BVerwG, U. v. 02.03.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn.23).

- **BayVGH, Urteil, 21.07.1982, - Nr. 3 B 81 A.2694 -, juris,**

- LS:**
1. 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.
 2. Ob der Beurteiler die von ihm eingeholten Informationen Dritter sachgerecht abgewogen und angemessen berücksichtigt hat, ist eine Frage der inhaltlichen Rechtmäßigkeitskontrolle der Beurteilung.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Urteil, 29.07.2021, - OVG 4 B 9/21 -, juris,**

- LS:**
1. Wird ein Brandenburger Richter für die Zeit der Abordnung zu einem Bundesgericht durch dessen Präsidenten „dienstlich beurteilt“, handelt es sich um einen Beurteilungsbeitrag nach brandenburgischem Dienstrecht. (Rn.26)
 2. Ein solcher Beurteilungsbeitrag ist gemäß § 44a VwGO nicht selbständig angreifbar. (Rn.33)

- **OVG Hamburg, Beschluss, 02.06.2014, - 3 Bs 36/14 -, juris,**

- LS:**
1. Eine Beurteilung, in der auf alte Beurteilungsbeiträge Bezug genommen wird, die nach § 9 Abs. 1 Satz 5 der Beurteilungsrichtlinien (juris: HmbRiG§3aVfg HA) (zwei Jahre nach der Eröffnung) hätten vernichtet werden müssen, ist fehlerhaft. (Rn.19)

2. Es widerspricht der Regelung des § 6 der Beurteilungsrichtlinien (juris: HmbRiG §3a Vfg HA), die explizit auf schriftliche Beurteilungsbeiträge von bestimmten Dritten abstellt, in einer dienstlichen Beurteilung auf mündliche Werturteile von sonstigen, nicht namentlich benannten Dritten abzustellen. Durch die Einbeziehung solcher mittelbaren und anonymen Erkenntnisquellen würden die Nachprüfbarkeit der Erkenntnisgrundlage und damit letztlich auch die Zurechenbarkeit der Beurteilung zum Beurteiler in Frage gestellt. (Rn.26)

persönliche
Eindrücke
nicht
erforderlich

Dienstliche Beurteilungen eines Beamten oder Richters sind dem Dienstherrn bzw. dem für ihn handelnden jeweiligen Dienstvorgesetzten vorbehalten. Akte wertender Erkenntnis (BVerwG, Urt. v. 02.04.1981, 2 C 34/79, BVerwGE 62, 135 = juris Rn. 17). Nur dieser soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung eines Beamten oder eines Richters ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil abgeben. Zwar muss eine dienstliche Beurteilung nicht notwendigerweise auf eigenen persönlichen Eindrücken des beurteilenden Beamten oder Richters aus einer unmittelbaren Zusammenarbeit beruhen. Dieser kann sich vielmehr die erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise verschaffen (BVerwG, a.a.O. Rn. 19).

Beiträge
Dritter

Die Beurteilung muss aber ein dem zuständigen Beurteiler zurechenbares Urteil über den Beamten bzw. Richter bleiben, weil anderenfalls von einem höchstpersönlichen Werturteil des zuständigen Beurteilers, dem allein die nach Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung erforderliche Beurteilungsermächtigung eingeräumt ist, nicht mehr die Rede sein könnte (BVerwG, Urt. v. 17.04.1986, 2 C 13/85, juris Rn. 14). Daher darf in einer Beurteilung nicht beliebig auf Erkenntnisse und Werturteile von Dritten zurückgegriffen werden, sondern grundsätzlich nur soweit der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage ist, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen des Bewerbers zu machen (vgl. BVerwG, Urt. v. 04.11.2010, 2 C 16/09, BVerwGE 138, 102 = juris Rn. 47). Ferner ist zu beachten, dass solche Beiträge Dritter, gerade weil sie eigene fehlende Erkenntnisse des Beurteilers ersetzen oder ergänzen sollen, eine partiell beurteilungsgleiche Funktion haben können. Dementsprechend sind an Beurteilungsbeiträge im Grundsatz dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Beurteilung selbst, u.a. muss der Beurteilungsbeitrag nachprüfbar feststellbare Feststellungen enthalten (BVerwG, Beschl. v. 26.02.2004, 2 B 42/03, juris Rn. 3).

• **Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 -, juris,**

LS: 1. Beurteilungsbeiträge Dritter dienen prinzipiell lediglich dazu, eigene Eindrücke des Beurteilers durch Wahrnehmungen Dritter in Bereichen zu ergänzen, in denen es an Beobachtungen des Beurteilers fehlt oder diese nicht ausreichen. (Rn.41)

2. Durch die Durchsicht von Verfahrensakten, die von der zu beurteilenden Person bearbeitet worden sind, sowie von Entscheidungen, die sie (maßgeblich) verantwortet hat, lassen sich unmittelbare Erkenntnisse des Beurteilers zu einer Vielzahl von Qualifikationen gewinnen, die für die dienstliche Beurteilung einer Richterin oder eines Richters maßgeblich sind. (Rn.41)

3. Der Beurteiler hat Einschätzungen des Verfassers einer vorbereitenden Stellungnahme (eines Beurteilungsbeitrags), welcher regelmäßig (nur) die Wahrnehmung eines begrenzten Aufgabengebiets durch einen limitierten Personenkreis - etwa die Mitglieder eines gerichtlichen Spruchkörpers - im Blick hat, ins Verhältnis zu den allein von ihm zu treffenden und zu verantwortenden Bewertungen zu setzen. (Rn.45)

4. Die Bewertungen des Beurteilers sind aus einer Perspektive vorzunehmen, die die Wahrnehmung aller Aufgaben durch den gesamten seiner Beurteilung unterliegenden Personenkreis in Blick nimmt. (Rn.45)

5. Es besteht grundsätzlich kein gesonderter Begründungsbedarf für die Zuordnung in den vorbereitenden Stellungnahmen (Beurteilungsbeiträgen) getroffener

Einschätzungen zum Beurteilungsmaßstab des Beurteilers, wenn vorbereitenden Stellungnahmen im Wesentlichen eine Ergänzungsfunktion zukommt. (Rn.47)

Beurteilungsbeiträge können - ebenso wie dienstliche Beurteilungen - grundsätzlich aus reinen Werturteilen bestehen, d. h. auf Urteilen, die auf einer Vielzahl von nicht reproduzierbaren persönlichen Eindrücken des Erstellers gründen. In derartigen Werturteilen sind die in ihnen zu Grunde liegenden Tatsachen untrennbar miteinander verschmolzen. Die beispielhafte Angabe tatsächlicher Umstände, auf denen solche Werturteile u. a. beruhen, ist zwar möglich, aber rechtlich nicht erforderlich (vgl. Senatsbeschluss vom 25. Februar 2021 - 1 B 376/20 -, juris Rn. 86).

Erkenntnis-
möglich-
keiten

Im Hinblick auf das dem Präsidenten des Hessischen Landessozialgerichts als Beurteiler grundsätzlich zustehende (Verfahrens-)Ermessen bezüglich der Ermittlung der (Tatsachen-)Grundlagen der von ihm zu erstellenden dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin ist das Erkenntnismaterial, das er sich durch die Durchsicht einer Reihe von Verfahrensakten, die von der Antragstellerin im Beurteilungszeitraum bearbeitet und einer Entscheidung zugeführt worden sind, die festgestellten Erledigungszahlen sowie die eingeholten vorbereitenden Stellungnahmen verschafft hat, für eine Bewertung der Qualifikation der Antragstellerin ausreichend. Die in diesem Zusammenhang von der Antragstellerin an der inhaltlichen Qualität der Beurteilungsbeiträge geübte Kritik stellt nicht hinreichend in Rechnung, dass Beurteilungsbeiträge Dritter prinzipiell lediglich dazu dienen, eigene Eindrücke des Beurteilers durch Wahrnehmungen Dritter in Bereichen zu ergänzen, in denen es an Beobachtungen des Beurteilers fehlt oder diese nicht ausreichen. Je intensiver eigene Kenntnisse des Beurteilers von Leistungen und dienstlichem Verhalten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum sind, desto geringer sind demgemäß die Anforderungen an Umfang und Tiefe eingeholter Beurteilungsbeiträge. Lediglich wenn ein Beurteiler infolge Fehlens jeglicher Anschauung von Person und Leistung der zu beurteilenden Person im Beurteilungszeitraum vollständig auf Beurteilungsbeiträge angewiesen ist, müssen diese nach Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie dem Beurteiler die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung überhaupt erst ermöglichen. Vor diesem Hintergrund mussten die vom Präsidenten des Hessischen Landessozialgerichts als Beurteiler eingeholten vorbereitenden Stellungnahmen nicht Anforderungen genügen, die an dienstliche Beurteilungen zu stellen sind oder darüber hinausgehen. Die vorbereitenden Stellungnahmen sind hier eine Erkenntnisquelle, die die vom Präsidenten des Hessischen Landessozialgerichts als Beurteiler auf Grund persönlicher Beobachtung und eigener Eindrücke gewonnenen Feststellungen zu Leistung und Verhalten der am Landessozialgericht tätigen Antragstellerin ergänzt. Gerade die vom Präsidenten des Hessischen Landessozialgerichts vorgenommene Durchsicht von Verfahrensakten, die von der Antragstellerin als zu beurteilender Person bearbeitet worden sind, sowie von Entscheidungen, die sie (maßgeblich) verantwortet hat, stellt ein geeignetes Erkenntnismittel dar, das eine unmittelbare Qualifikationsfeststellung durch ihn als Beurteiler ermöglicht.

Beiträge
Dritter

vorberei-
tende Stel-
lungnahme

eigene
Erkenntnisse

Um seiner materiell-rechtlichen Pflicht zur vollständigen und richtigen Beurteilung zu genügen, ist ein Beurteiler verfahrensrechtlich gehalten, die Beurteilungsgrundlagen ordnungsgemäß zu ermitteln. Die verlässlichste, weil unmittelbare Grundlage einer dienstlichen Beurteilung sind dabei eigene Beobachtungen und Eindrücke des Beurteilers, die Leistungen und Verhalten der zu beurteilenden Person betreffen. Aus diesem Grund hat der Präsident des Hessischen Landessozialgerichts eine Reihe von Verfahrensakten, die von der Antragstellerin im Beurteilungszeitraum bearbeitet und einer Entscheidung zugeführt worden sind, durchgesehen und Erledigungszahlen herangezogen. Hinzu kommt, dass das Landessozialgericht, das etwa im Jahr 2022 über 32 Planstellen für richterliches Personal verfügt hat, eine Dienststelle ist, bei der der Präsident ohnehin einen gewissen persönlichen Eindruck von den dort tätigen Richterinnen und Richtern hat, zu denen auch die Antragstellerin zählt.

Zur Gewährleistung eines zuverlässigen Fundaments für die Beurteilung kann ein Beurteiler grundsätzlich auch (mündliche oder schriftliche) Berichte von Vorgesetzten oder Mitarbeitern der zu beurteilenden Person als Arbeitsgrundlage heranziehen (sog. Beurteilungsbeiträge).

Vor diesem Hintergrund besteht grundsätzlich kein gesonderter Begründungsbedarf für die Zuordnung in den vorbereitenden Stellungnahmen (Beurteilungsbeiträgen) getroffener Einschätzungen zum Beurteilungsmaßstab des Beurteilers, wenn - wie hier - vorbereitenden Stellungnahmen im Wesentlichen eine Ergänzungsfunktion zukommt. Weitergehende Plausibilisierungs- bzw. Begründungspostulate bestehen dann nur im Ausnahmefall, in dem die aus der Zuordnung ersichtliche Kompetenzbewertung des Beurteilers sich in derart gravierender Weise von der Kompetenzeinschätzung in einer vorbereitenden Stellungnahme unterscheidet, dass sie diese in ihr Gegenteil verkehrt oder die Kompetenzbewertung des Beurteilers aus sonstigen Gründen auch unter Berücksichtigung dessen potentiell divergierenden Bewertungsmaßstabs so überraschend ist, dass sie nach jeder Betrachtungsweise ohne Begründung nicht mehr nachvollziehbar wäre.

Aus vergleichbaren Erwägungen besteht im Übrigen ein besonderer Begründungsbedarf, wenn ein Beurteiler infolge Fehlens jeglicher eigenen Anschauung von Person und Leistung des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum vollständig auf Beurteilungsbeiträge angewiesen ist. Dann müssen Beurteilungsbeiträge gesteigerten Anforderungen genügen, um dem Beurteiler, der über keinen unmittelbaren eigenen Eindruck verfügt, eine dienstliche Beurteilung aufgrund einer ausreichenden (Tatsachen-) Grundlage überhaupt erst zu ermöglichen und bedarf ein Abweichen dieses Beurteilers von in solchen Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Wertungen notwendig einer Erläuterung (vgl. etwa BVerwG, Urteile vom 26.09.2012 - 2 A 2/10 -, juris Rn. 18 und vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 -, juris Rn. 23 ff.).

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.02.2021, - 1 B 376/20 -, juris,**

LS: 4. Grundsätzlich kann das Fehlen eines Beurteilungsbeitrags, auch wenn dieser nur einen Teil des Beurteilungszeitraums betrifft, eine Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung bewirken. (Rn.71)

- **Nds. OVG, Beschluss, 16.01.2024, - 5 ME 94/23 -, juris,**

LS: 1. Die Begründung der Bewertung eines Leistungsmerkmals bedarf der Plausibilisierung, wenn die einen Zeitraum von 31 Monaten von insgesamt 36 Monaten erfassenden Beurteilungsbeiträge zu einer schlechteren Bewertung, als in der Beurteilung festgelegt, kommen. (Rn.36)

War der für die Beurteilung Zuständige nicht in der Lage, sich während des ganzen Beurteilungszeitraums ein eigenes vollständiges Bild von den zur Beurteilung anstehenden Merkmalen zu verschaffen, ist er auf weitere Erkenntnisse, insbesondere Beurteilungsbeiträge sachkundiger Dritter, angewiesen, um die Beurteilung auf einen zutreffenden und vollständigen Sachverhalt stützen zu können. Hierfür kommen vorrangig - aber nicht ausschließlich - die früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. In diesen Fällen müssen die Beurteilungsbeiträge der sachkundigen Personen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt - das heißt zur Kenntnis genommen und bedacht - werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler darf nicht davon absehen, Beurteilungsbeiträge einzuholen, weil er sich trotz fehlender eigener Anschauung zutraut, den Beamten zutreffend einzuschätzen. Zwar ist er an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht gebunden, sondern kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen (Nds. OVG, Beschluss vom 10.08.2020 - 5 ME 99/20 - juris Rn.30). Der Beurteiler übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge würdigt

und in seine Überlegungen einbezieht. Abweichungen von den in Beurteilungsbeiträgen enthaltenen Tatsachen oder Werturteilen müssen nachvollziehbar begründet werden.

- **Nds. OVG, Beschluss, 08.08.2022, - 5 ME 62/22 -, juris,**

LS: 3. Der Beurteiler ist an die Feststellungen und Bewertungen Dritter (etwa eines Erstellers eines Beurteilungsbeitrages) nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen muss. Der Beurteiler übt seinen Beurteilungsspielraum dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. (Rn.41)

- **OVG NRW, Beschluss, 24.03.2023, - 1 A 187/20 -, juris,**

LS: 1. Nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat ein Verstoß des Dienstherrn gegen die aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG folgende Pflicht, schriftliche Beurteilungsbeiträge im Beanstandungsfall zur Verfügung zu stellen, nämlich nicht automatisch die Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung zur Folge. Er wirkt sich prozessual lediglich dahingehend aus, dass der Dienstherr für die damit plausibilisierten Inhalte - die vorliegend nicht (mehr) in Streit stehen - die materielle Beweislast trägt. Deswegen müssen schriftliche Beurteilungsbeiträge für die Dauer einer möglichen gerichtlichen Beanstandung aufbewahrt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, 2 A 10/17).

2. So hat das Bundesverwaltungsgericht bereits entschieden, dass die Existenz des Beurteilungsbeitrags und ein etwaiges Abweichen der dienstlichen Beurteilung hiervon dem beurteilten Beamten vorprozessual auf Nachfrage lediglich mitgeteilt werden müssen (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017, 2 C 21/16).

- **OVG NRW, Beschluss, 12.07.2022, - 1 A 668/20 -, juris,**

LS: 1. Verfügt der Beurteiler - wie hier - nicht über aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnisse zu Leistung und Befähigung des Beamten, muss er sich die Informationen verschaffen, die es ihm ermöglichen, die in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen. Insoweit muss er sich vollständig auf Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen verlassen. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, Aussagen von Personen in Betracht, die die Dienstausübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Die Auswahl der Erkenntnisquellen unterliegt der gerichtlich überprüfbaren Einschätzung des Beurteilenden. (Rn.14)

2. Es bedarf grundsätzlich keiner schriftlichen Beurteilungsbeiträge des Berichterstatters oder der sonst noch beigezogenen Personen. Sehen die Beurteilungsrichtlinien nicht ausdrücklich vor, dass schriftliche Beurteilungsbeiträge vorliegen müssen, können die Beurteilungsbeiträge auch (fern) mündlich erfolgen. (Rn.17)

- **OVG NRW, Beschluss, 10.07.2015, - 1 B 1474/14 -, juris,**

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.

- **OVG NRW, Urteil, 27.06.2013, - 6 A 63/12 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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

Dritte,
eigene Wer-
tung des
Beurteilten

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 -, juris,**

Befragung
von Ruhe-
stands-
beamten

LS: Ist der Erstbeurteiler entgegen Nr. 9.1 Abs. 3 Satz 2 BRLPoI 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 Erkenntnis-mittel zurückgreifen. Dazu gehört die Befragung eines früheren, inzwischen in den Ruhestand getretenen Vorgesetzten.

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

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 Beurtei-
lungs-
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.

Beurtei-
lungsbeitrag
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 - juris**

- **OVG NRW, Beschluss, 26.11.2007, - 6 B 1695/07 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 verwendet (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, Urteil, 05.06.2024, - 1 A 8/23 -, juris,**

LS: 4. Weicht eine Regelbeurteilung hinsichtlich der Bewertung von Einzelkriterien maßgeblich von der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten ab, bedarf diese Abweichung einer nachvollziehbaren Begründung. (Rn.68)

- **OVG Schleswig-Holstein Beschluss, 10.11.2022, - 2 MB 7/22 -, juris,**

LS: Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn die Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben, für die identische Beurteilungsbeiträge vorliegen und bei denen der Beurteiler über keine weiteren abweichenden Erkenntnisse zu den Leistungen verfügt, unterschiedlich bewertet werden. (Rn.13)

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

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

Beurteilungs-
beiträge

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 Dienstausbübung 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.

- **VG Kassel, Beschluss, 16.07.2021, - 1 L 577/21 -, juris,**

Im vorliegenden Fall bestand eine Notwendigkeit, weitere Erkenntnisquellen hinzuzuziehen, denn der Erstbeurteiler PHK ... war erst seit April 2020 bei der Polizeistation ... tätig und konnte deshalb die Leistungen des Antragstellers im Zeitraum von Januar 2016 bis März 2020 nicht aus eigener Anschauung beurteilen.

Zunächst ist es nicht zu beanstanden, dass die Stellungnahme nicht in Form eines Beurteilungsbeitrags und unter Verwendung des Vordrucks für die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung erfolgt ist. Ein Formfehler ist hierin nicht zu sehen. Zwar ist es vielfach durch Beurteilungsrichtlinien vorgeschrieben, dass Beurteilungsbeiträge erstellt und dabei auch der entsprechende Vordruck verwendet wird, von der Rechtsprechung verlangt wird dies jedoch nicht. So ist der beurteilende Beamte nicht zwingend verpflichtet, förmliche Beurteilungsbeiträge einzuholen, er kann sich die notwendigen Kenntnisse auch auf andere Art und Weise verschaffen und sich z.B. auf Aussagen von Auskunftspersonen, Arbeitsplatzbeschreibungen und schriftliche Arbeiten des Beamten beziehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 - 2 C 13.79 -; OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 17. August 2018 - 1 A 379/17 -). Da die Dienstvereinbarung 2002 keine ausdrückliche Regelung über die Einholung von Beurteilungsbeiträgen enthält, war es mithin auch zulässig, eine formlose Stellungnahme des PHK ... einzuholen.

- 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. Dies können auch bereits pensionierte Vorgesetzte sein, falls diese mitwirken wollen und dies auch noch können.
 4. Nach BVerwG vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 - juris 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 - 1 B 1474/15 - juris oder die Bestimmung eines Beurteilers und eines weiteren „Informationsträgers“ ausreicht, so BVerwG vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 - juris und VGH Bad.-Württ., Urteil vom 15.06.2016 n.v.

- **Zuständigkeit des Beurteilers bei zeitweise abgeordneten Beamten**

- **OVG R.-P., Beschluss, 06.08.1998, - 2 B 11635/98 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: 6. Die nach Beendigung einer Abordnung an ein Bundesgericht erteilte „Dienstliche Beurteilung“ stellt keine dienstliche Beurteilung im Rahmen des Beurteilungswesens für Thüringer Richter nach der hier maßgeblichen Verwaltungsvorschrift des Thüringer Justizministeriums vom 01.07.1994 dar, die (unmittelbar) Grundlage einer Beförderungsentscheidung sein kann.

- Wechsel des Beurteilers im Verlauf des Beurteilungsverfahrens

- **OVG R.-P., Urteil, 31.01.1997, - 2 A 13593/95 -, juris,**

Vertreter des Beurteilers

... 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.

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 / Voreingenommenheit des Beurteilers oder eines Sachvorgesetzten

- **BVerfG, Beschluss, 06.08.2002, - 2 BvR 2357/00 -, juris,**

LS: 3a. Das OVG hat gegen die Pflicht zur Kenntnisnahme und Erwägung dadurch verstoßen, dass es das ausführliche und unter Anführung einer Vielzahl von Ansatzpunkten erfolgte Vorbringen in den Berufungszulassungsanträgen zu der geltend gemachten Befangenheit des Beurteilers, das geeignet war, ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Urteile zu wecken, nur unter einem unwesentlichen Teilaspekt gewürdigt hat (wird ausgeführt).

Zur Feststellung der tatsächlichen Voreingenommenheit eines Beurteilers bei dienstlicher Beurteilung vgl. BVerwG, 1998-04-23, 2 C 16/97.

...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 -, juris,**

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, 23.09.2004, - 2 A 8/03 -, juris,**

LS: 1. 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 (Urteil vom 23. April 1998 - BVerwG 2 C 16.97 - a.a.O. S. 321).

2. § 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.

Voreingenommenheit

Ist eine dienstliche Beurteilung bereits erstellt, lässt sich im Einklang mit Art. 19 Abs. 4 GG in sinnvoller Weise nur prüfen und feststellen, ob der Beurteiler "tatsächlich" voreingenommen war und die dienstliche Beurteilung durch diese Voreingenommenheit beeinflusst ist. § 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 (vgl. Urteil vom 23. April 1998 a.a.O. S. 320 m.w.N.). 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 (Urteil vom 23. April 1998 - BVerwG 2 C 16.97 - a.a.O. S. 321).

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. In besonders gelagerten Einzelfällen können auch Vorgänge aus der Zeit vor dem Beurteilungszeitraum Voreingenommenheit - noch - bei der Beurteilung offenbaren (Urteil vom 23. April 1998 - BVerwG 2 C 16.97 - a.a.O. S. 320).

- **BVerwG, Urteil, 23.04.1998, - 2 C 16.97 -, juris,**

LS: 1. Eine tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers liegt vor, wenn dieser nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (Weiterentwicklung der bisherigen Rechtsprechung; vgl. u. a. Urteil vom 12.03.1987 - BVerwG 2 C 36.86 - und Beschluss vom 17.03.1993 - BVerwG 2 B 25.93 -).

2. Der entscheidungserhebliche Zeitraum für die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit eines Beurteilers endet mit der Entscheidung des Dienstherrn über die nach der förmlichen Eröffnung und Besprechung vom Beamten vorgebrachten Gegenvorstellungen und Änderungswünsche.

3. Eine zunächst fehlerfreie Beurteilung wird bei ihrer Eröffnung und Besprechung nur dann noch fehlerhaft, wenn der Beurteiler die berechtigten Aufhebungs- und Änderungsanträge des beurteilten Beamten zu behindern oder zu vereiteln sucht.

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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. 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 R.-P., Urteil, 24.08.2020, - 2 A 10197/19 - juris, Rn.44; VG Trier, Urteil vom 12.05.2009 - 1 K 117/09.TR n.v. -; Nds. OVG, Beschluss vom 10.10.2012 - 5 ME 235/12 - juris; OVG NRW, Beschluss, 24.03.2023, - 1 A 187/20 - juris Rn.13; OVG NRW, Beschluss vom 19.04.2011 - 6 B 35/11 - juris; OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 31.07.2000 - 3 M 16/00 - juris; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10 - juris**
- **OVG R.-P., Urteil, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

Entgegen der Auffassung des Klägers war der Erstbeurteiler zum Zeitpunkt der Fertigung des Beurteilungsvorschlags nicht befangen.

Befangenheit

a) Die bloße Besorgnis der Befangenheit reicht hierfür nicht aus. Vielmehr müssen tatsächliche Anhaltspunkte für die Annahme einer Voreingenommenheit vorliegen. Bei bereits erstellten dienstlichen Beurteilungen lässt sich im Einklang mit Art. 19 Abs. 4 GG sinnvollerweise nur prüfen und feststellen, ob der Beurteiler voreingenommen war und dadurch die Beurteilung beeinflusst und deshalb rechtsfehlerhaft sein kann. Die Vorgaben von § 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz i.V.m. § 21 Verwaltungsverfahrensgesetz - VwVfG -, wonach im Verwaltungsverfahren bereits die Besorgnis der Befangenheit ausreicht, einen Amtsträger von der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu entbinden, ist auf dienstliche Beurteilungen schon deshalb nicht anwendbar, weil diese keine Verwaltungsakte sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 12.03.1987 - 2 C 36.86 -, juris Rn.14).

Voreingenommenheit

Der Begriff der tatsächlichen Voreingenommenheit eines Beurteilers unterscheidet sich von dem der Besorgnis seiner Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und 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 (BVerwG, Urteil vom 23.04.1998 - 2 C 16.97 -, BVerwGE 106, 318 [320 f.] und juris, dort Rn.13; Beschluss vom 14.07.2020 - 2 B 23.20 -, juris Rn.14).

Voreingenommenheit

In diesem Sinne liegt eine tatsächliche Voreingenommenheit vor, wenn der Beurteiler - wegen mangelnder Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu beurteilenden Beamten - nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 06.08.2002 - 2 BvR 2357/00 -, juris Rn.32; BVerwG, Urteil vom 23.04.1998 - 2 C 16.97 -, BVerwGE 106, 318 [320 f.]; Beschluss vom 07.11.2017 - 2 B 19.17 -, juris Rn.10). Dabei ist zu berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen grundsätzlich durch Vorgesetzte und/oder Dienstvorgesetzte des Beamten erstellt werden und ständige dienstliche Zusammenarbeit sowie die Führungsaufgaben eines Vorgesetzten naturgemäß auch die Möglichkeit von Konflikten mit sich bringen. Dementsprechend 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 für sich genommen Anlass geben, eine Voreingenommenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Dadurch und durch im Einzelfall 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 einer dienstlichen Beurteilung.

kritische Einschätzungen

missglückte Formulierungen

Angehörige
des
Beurteilers
als mögliche
Konkurrenten

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang weiter geltend macht, der Beklagte verletze als Dienstherr seine Verpflichtung, Beamte möglichst objektiv zu beurteilen, wenn er Vorgesetzte dienstliche Beurteilungen vornehmen lasse, die Familienangehörigen des Vorgesetzten Vorteile in Stellenbesetzungsverfahren verschaffen könnten, schließt sich der Senat dieser Auffassung nicht an. Der Dienstherr ist seiner Pflicht zur möglichst objektiven Beurteilung seiner Beamten auch im vorliegenden Fall nachgekommen. Insoweit ist von ausschlaggebender Bedeutung, dass die Beurteilerzuständigkeit nach allgemeinen Kriterien der Vorgesetztenstellung festgelegt wird. Hierbei ist der Dienstherr nicht verpflichtet, für die Fälle der vorliegenden Art durch Ausnahmeregelungen diejenigen Beurteiler von ihrer Beurteilungsaufgabe auszunehmen, deren Familienangehörige möglicherweise in einem zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren in Konkurrenz zu dem zu beurteilenden Beamten treten können. Eine solche Regelung hätte im Ergebnis zur Folge, dass bereits die Besorgnis der Befangenheit (wie sie in § 21 VwVfG zum Ausdruck kommt) ausreichen würde, um einen an sich zur Beurteilung berufenen Vorgesetzten von dieser Aufgabe vollständig auszuschließen.

● **OVG R.-P., Beschluss, 25.09.2007, - 2 B 10693/07 -, juris,**

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.

Tatsächliche
Voreinge-
nommenheit

§ 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.

- **OVG R.-P., Urteil, 15.05.1991, - 2 A 12615/90 -, juris,**

Kritische Einschätzungen
Spannungen

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.

- **ebenso verneint Voreingenommenheit bei kritischen Einschätzungen durch Vorgesetzte: OVG R.-P., Urteil, 24.08.2020, - 2 A 10197/19 - juris, Rn.44 ff.; OVG R.-P., Beschluss vom 09.10.1998 - 10 A 11390/98 juris -; VG Neustadt a.d.W., Urteil vom 06.06.1995 - 6 K 5135/94.NW - n.v.**

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16.KO - n.v.,**

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.

Objektive Sicht des Dritten

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).

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

Widerspruch von Beurteilung und Besetzungsvermerk

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 distanzisiert, 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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, 24.03.2023, - 1 A 187/20 -, juris Rn.13,**

Voreingenommenheit aus Drittsicht

Eine für einen Anspruch auf erneute dienstliche Beurteilung erforderliche Voreingenommenheit müsse nämlich tatsächlich vorliegen und die Beurteilung beeinflusst haben. Dies setze voraus, dass der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage sei, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen. Voreingenommenheit des Beurteilers unterscheide 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 sei.

Text der Beurteilung

Auch könne keine Rede davon sein, dass sich die Voreingenommenheit aus der Anlassbeurteilung selbst ergebe. Die Formulierungen im Beurteilungstext seien ausnahmslos sachlich geprägt und ließen in keiner Weise Anzeichen für möglicherweise emotional - hier konkret von persönlichem „Ärger“ - geprägte Wertungen erkennen.

- **OVG NRW, Beschluss, 16.12.2003, - 1 B 2117/03 -, juris,**

Befangenheit bei Nahelegen der Rücknahme der Bewerbung

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 -, juris,**

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 -)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, - 1 L 50/08 -, juris,**

LS: 1. Zur Feststellung der Voreingenommenheit eines Beurteilers. (Rn.6)(Rn.7)

Voreingenommenheit objektive Sicht

Ist eine dienstliche Beurteilung bereits erstellt, lässt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes 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 Angelegenheiten 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.

spätere Konkurrenz

Dass der Erstbeurteiler in diesem Sinne aus der Perspektive eines objektiven Dritten nicht Willens oder nicht in der Lage ist bzw. war, den Kläger sachlich und gerecht zu beurteilen, wird mit dem vorbezeichneten Vorbringen des Klägers nicht schlüssig dargelegt. Nach seinen eigenen Ausführungen stand der Kläger, der das Amt eines Oberregierungsrates (BesGr. A 14 BBesO) innehat, jedenfalls nicht in einem unmittelbaren Konkurrenzverhältnis zum Erstbeurteiler, der im Amte eines Regierungsdirektors (BesGr. A 15 BBesO) bei der Beklagten seinen Dienst versah. Dass zu einem späteren Zeitpunkt einmal eine dienstliche Konkurrenz entstehen könnte, rechtfertigt für sich die Annahme der Voreingenommenheit des Beurteilers nicht. Ebenso wenig legt der Kläger eine solche dar, soweit er auf den Inhalt seiner dienstlichen Beurteilung rekurriert, denn selbst eine - indes hier nicht gegebene - negative (Gesamt-)Beurteilung eines Beamten stellt für sich keinen Beleg dafür dar, dass der Beurteiler nicht Willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen. Entsprechendes gilt, soweit der Kläger auf „einige fachliche Differenzen“ verweist, die im Zusammenhang mit seiner vormaligen Tätigkeit gestanden haben sollen, denn aus fachlichen Differenzen folgt nicht gleichsam zwingend, dass hieraus persönliche Differenzen erwachsen. Dass sich die Voreingenommenheit des Erstbeurteilers aus dessen sonstigem Verhalten in Angelegenheiten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergibt, legt die Antrags(begründungs)schrift hingegen nicht (weiter) dar.

fachliche Differenzen

Ebenso wenig ergibt sich aus dem vom Kläger vorgebrachten Umstand, der Zweitbeurteiler habe eine mit ihm - dem Kläger - in Konkurrenz stehende Oberregierungsrätin unrechtmäßigweise „mindestens um 2 Stufen höher eingestuft“, „um ihr bei der Stellenausschreibung einen Vorteil zu verschaffen“, dass der Zweitbeurteiler nicht Willens oder nicht in der Lage ist, den Kläger sachlich und gerecht zu beurteilen. Denn das Erstellen einer rechtswidrigen Beurteilung rechtfertigt nicht schon per se einen solchen Rückschluss. Unabhängig davon folgt aus einer rechtswidrigen „guten“ Beurteilung eines Dritten nicht gleichsam zwingend, dass der Beurteiler gegenüber einem anderen Beamten voreingenommen ist. Dass es sich in diesem Zusammenhang hier anders verhält, legt der Kläger hingegen nicht schlüssig und damit nicht zulassungsbe gründend dar.

- **VG Regensburg, Urteil, 12.03.1986, - RO 1 K 85 A.1628 -, juris,**

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 **o b j e k t i v e r** Kriterien festgestellt werden (vgl. BVerwGE 29, 70, BayVGh, Beschluss vom 20.12.1985, Nr. 3 B 83, A.1536).

Fazit zu B 6: Befangenheit / Voreingenommenheit 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

- a) tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines
- b) 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 oder Beitragsverfasser mit gleicher oder niedriger Besoldungsgruppe

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.17,**

Da diese Beamtin aber ebenfalls ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 14 BBesO (wie der zu Beurteilende) innehatte, schied sie als Erstbeurteilerin aus. Dem Organisationsermessen des Dienstherrn bei der Bestimmung der Zuständigkeit zur Erstbeurteilung sind insoweit Grenzen gesetzt, als ein Beurteiler mit einem gleichrangigen Statusamt regelmäßig auszuschließen ist. Denn die potentielle Konkurrenzsituation zwischen Beurteiler und dem zu beurteilenden Beamten kann die erforderliche Neutralität und Objektivität des Beurteilers beeinträchtigen.

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

Beurteiler im gleichen oder niedrigeren Statusamt unzulässig

1. Die Festlegung des zuständigen Beurteilers steht im Organisationsermessen des Dienstherrn. Ausgeschlossen ist es allerdings, einen Beurteiler mit einem gleichrangigen oder einem niedrigeren Statusamt zu bestimmen. Ein Beurteiler im gleichen Statusamt scheidet in der Regel aus, weil die potentielle Konkurrenzsituation zwischen Beurteiler und zu beurteilendem Beamten die erforderliche Neutralität und Objektivität des Beurteilers beeinträchtigen kann. Rangniedrigeren Beamten fehlt im Regelfall der Überblick über die Leistungsfähigkeit der in der Behörde beschäftigten Beamten einer höheren Besoldungsgruppe; sie sind dann nicht in der Lage, die Leistungen des Beamten gemessen an dessen Statusamt, das sie selbst nicht innehaben und dessen Anforderungen sie nicht notwendig kennen, zu bewerten und gleichzeitig diese Leistungen ins Verhältnis zu den Leistungen anderer Beamter mit demselben - höheren - Statusamt zu setzen (OVG Münster, Beschluss vom 21. 03.2017 - 1 B 1361/16 -).

2. Als Leiter eines anderen, derselben Abteilung angehörenden Referats hatte Herr C als Erstbeurteiler keine hinreichenden eigenen Erkenntnisse über Leistung und Befähigung des Klägers, um allein auf dieser Grundlage die Beurteilung sachgerecht erstellen zu können. In einem solchen Fall muss der Beurteiler sich die Informationen verschaffen, die es ihm ermöglichen, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt (BVerwG, Urteil vom 27.11.2014 - 2 A 10.13 -). Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausbübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen.

a) Vor diesem Hintergrund hat sich der Beurteiler, Herr C, neben seiner eigenen Anschauung von Leistung und Befähigung des Klägers in zulässiger Weise auf den schriftlichen Beurteilungsbeitrag des Herrn Dr. A sowie auf mündliche Beurteilungsbeiträge der Herren B, D und E gestützt.

Beiträge von gleichrangigen Bediensteten zulässig

Unschädlich ist es insoweit, dass die Herren D und E dasselbe Statusamt innehaben wie der Kläger. Anders als bei der Beurteilerzuständigkeit (s.o. 1.) ist es für die Eignung, einen Beurteilungsbeitrag zu leisten, unschädlich, wenn der als Auskunftsperson dienende Beamte demselben Statusamt angehört. 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, etwa weil diese einen Grund haben könnten, unrichtige Angaben zu machen. 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, indem auf das Wissen mit dem Sachverhalt vertrauter Auskunftspersonen verzichtet wird. Eine Beteiligung von Konkurrenten am Beurteilungsverfahren stellt nicht von vornherein eine Verletzung des Grundsatzes des fairen Verfahrens dar. Jedoch hat der Beurteiler den Auswirkungen, die ein Konkurrenzverhältnis zwischen dem beurteilten Beamten und der Auskunftsperson auf deren 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 (BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 -).

- **BVerwG, Urteil, 21.03.2007, - 2 C 2.06 -, juris,**

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.

Gleichran-
gige Person
als Auskunft-
geber zuläs-
sig

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 -, juris,**

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 kann ein gleichrangiger Beamter Beurteiler sein, wenn keine Konkurrenzsituation besteht. Dies ist sehr problematisch, weil Konkurrenzsituationen auch nach einiger Zeit auftreten können.

- **Hess. VGH, Beschluss, 31.03.2020, - 1 B 1751/19, - juris,**

2. **Ein Beurteilungsbeitrag kann auch von einer sachkundigen Auskunftsperson erstellt werden, die demselben Statusamt wie der zu Beurteilende angehört, wenn der Beurteiler diesem potentiellen Konkurrenzverhältnis im Rahmen der eigenen Überzeugungsbildung hinreichend Rechnung trägt. (Rn.40)**

Beiträge
gleichrangi-
ger Personen
zulässig

Die dienstlichen Beurteilungen sind auch taugliche Grundlage dieser Auswahlentscheidung. Der Beurteiler musste die Beurteilung der Antragstellerin nicht ausschließlich aufgrund eigener Anschauung erstellen, sondern konnte sich sachkundiger Auskunftspersonen bedienen. Diese können auch demselben Statusamt wie der zu Beurteilende angehören, wenn der Beurteiler diesem potentiellen Konkurrenzverhältnis im Rahmen der eigenen Überzeugungsbildung hinreichend Rechnung trägt. Der Beurteiler hat sich zulässigerweise über eine sachkundige Auskunftsperson umfänglich informiert und sich dann ein eigenes und tragfähiges Bild von Eignung, Leistung und Befähigung der Antragstellerin gemacht.

- **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. (Rn.9)(Rn.16)**
 - 2. Eine Beurteilung durch einen ranggleichen Beamten erscheint wegen möglicherweise bestehender Konkurrenzsituationen rechtlich bedenklich. (Rn.13)**

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. Dies muss nicht 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, Urteile vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 -, juris, Rn. 17, sowie Beschluss vom 20. August 2004 - 2 B 64.04 -, juris, Rn. 3; OVG NRW, Beschluss vom 2. Juni 2015 - 1 B 206/15 -, juris, Rn.7f.

Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten allerdings nur sachgerecht vorgehen. Er darf den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht nicht außer Acht lassen.

Dieser sachliche Zusammenhang mit der Dienst- und Fachaufsicht schließt als Beurteiler grundsätzlich Beamte aus, die ein niedrigeres Statusamt innehaben als der zu beurteilende Beamte. Denn solche Beurteiler üben im Regelfall weder Dienst- noch Fachaufsicht aus, noch sind sie in der Lage, die Leistungen des Beamten gemessen an dessen Statusamt, das sie selbst nicht innehaben und dessen Anforderungen sie nicht notwendig kennen, zu bewerten und gleichzeitig diese Leistungen ins Verhältnis zu den Leistungen anderer Beamter mit demselben - höheren - Statusamt zu setzen. Ihnen fehlt im Regelfall der Überblick über die Leistungsfähigkeit der in der Behörde beschäftigten Beamten einer höheren Besoldungsgruppe.

An der Fehlerhaftigkeit der Beurteilung ändert der Umstand nichts, dass jedenfalls die Zweitbeurteilerin (Status: A 12) in einer nach T9 (entspricht A 13g) bewerteten Funktion, also höherwertig tätig ist.

Schon die Beurteilung durch einen nach seinem Statusamt ranggleichen Beamten wäre aus folgenden Gründen rechtlich bedenklich: Der Dienstherr muss den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv in einem fairen Verfahren beurteilen. Dies ergibt sich neben der Fürsorgepflicht des Dienstherrn sowohl aus dem Gebot der Chancengleichheit (Art. 3

Abs. 1 GG) als auch aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art 20 Abs. 3 GG). Die hiernach gebotene Unparteilichkeit wird verletzt, wenn ein möglicher Konkurrent am Beurteilungsverfahren als Beurteiler beteiligt ist. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Beurteilung von einem Beamten erstellt wird, der derselben Laufbahngruppe und - in Bezug auf den beurteilten Beamten - der gleichen Besoldungsgruppe angehört. Es soll schon der "böse Schein" vermieden werden, die Beurteilung erfolge wegen einer abstrakt möglichen Konkurrenzsituation nicht unvoreingenommen.

- **OVG NRW, Urteil, 29.09.2005, - 1 A 4240/03 -, juris,**

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 Verfahrens“. 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

Informationen durch ranggleiche Beamte

Eigene Interessen von Zeugen

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.

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 bewerten. 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, vgl. BayVGH, Urteil, 23.05.1990, - 3 B 89.0361.

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 Beförderungssämter 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.

- **kritischer bei gleichrangigem Beurteiler: OVG NRW, Beschluss, 21.03.2017 - 1 B 1361/16 - juris;**
- **anderer Ansicht noch zum „Konkurrent am Beurteilungstisch“: OVG NRW, Urteil vom 15.05.1995 - 1 A 2881/91 - juris**

LS: 2. Zur Frage der Erstellung einer Beurteilung durch einen (Beurteilungs- bzw. Bewerbungs-) Konkurrenten.

Konkurrent
am Beurteilungstisch

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.

- **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.

Der Dienstherr darf bei der Bestimmung, durch wen er die Aufgabe der dienstlichen Beurteilung wahrnimmt, im Interesse des beurteilten Beamten allerdings nur sachgerecht vorgehen. Er darf den sachlichen Zusammenhang dieser Aufgabe mit der Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht nicht außer Acht lassen.

Dieser sachliche Zusammenhang mit der Dienst- und Fachaufsicht schließt als Beurteiler grundsätzlich Beamte aus, die ein niedrigeres Statusamt innehaben als der zu beurteilende Beamte. Denn solche Beurteiler üben im Regelfall weder Dienst- noch Fachaufsicht aus, noch sind sie in der Lage, die Leistungen des Beamten gemessen an dessen Statusamt, das sie selbst nicht innehaben und dessen Anforderungen sie nicht notwendig kennen, zu bewerten und gleichzeitig diese Leistungen ins Verhältnis zu den Leistungen anderer Beamter mit demselben - höheren - Statusamt zu setzen. Ihnen fehlt im Regelfall der Überblick über die Leistungsfähigkeit der in der Behörde beschäftigten Beamten einer höheren Besoldungsgruppe (so überzeugend OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21.03.2017 - 1 B 1361/16 -, Juris, Rdnr. 9).

- **LAG Niedersachsen, Urteil, 20.01.2003, - 5 Sa 683/02 -, juris,**

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 zu vereinbaren, die für eine sachgerechte, möglichst objektive Beurteilung von Angestellten im öffentlichen Dienst erforderlich ist.

Beurteilungs- beiträge 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.

Interessens-
konflikt

Konkurriert ein nach der Dienstvereinbarung vorgesehener Beurteiler selbst um das Beförderungsamts, 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 zu vereinbaren, die für eine sachgerechte Beurteilung für Angestellte im öffentlichen Dienst erforderlich ist.

- **VG Berlin, Beschluss, 30.11.2012, - 28 L 405.12 -, juris,**

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 Beurteilerveramt unbefangen auszuüben und die Tätigkeit für ihn selbst unmittelbar vor- oder nachteilhaft war (vgl. VG Berlin, B. v. 27.01.2012 - VG 7 L 468.11 -, bestätigt durch OVG Berlin-Brandenburg, B. v. 24.05.2012 - 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. 29.09.2005 - 1 A 4240/93) hier gerade nicht stattfindet.

- **VG Kassel, Beschluss, 16.07.2021, - 1 L 577/21 -, juris,**

LS: Eine dienstliche Beurteilung darf nicht durch einen statusamtsgleichen Beurteiler als Vertreter im Amt erstellt werden. (Rn.49)

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 – 2 A 10/17 -; vgl. auch OVG des Saarlandes, Beschluss vom 23. August 2017 – 1 B 454/17 –, beide zit. nach juris) ist jedoch eine dienstliche Beurteilung, die durch einen Beurteiler mit einem gleichrangigen Statusamt erstellt wird, rechtswidrig. Anders als zuvor von der obergerichtlichen Rechtsprechung vertreten (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. Februar 2005 – 10 A 11656/04 –, juris) gilt dies auch dann, wenn zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung kein Konkurrenzverhältnis zwischen Beurteiler und Beurteiltem besteht. Vielmehr genügt, so das BVerwG, bereits eine potentielle Konkurrenzsituation. Dieser Rechtsprechung schließt sich die Kammer an. Hier ist vor allem zu berücksichtigen, dass eine dienstliche Beurteilung auch noch bei späteren Auswahlverfahren Bedeutung erlangen kann, sofern sie zeitlich noch aktuell ist. Es sind also Fälle denkbar, in denen zwar derzeit keine Konkurrenzsituation vorliegt, eine spätere dann aber eintritt und die dienstliche Beurteilung des späteren Konkurrenten möglicher-

Beurteilung
durch
Konkurrent
- gleiches
Statusamt

weise den Ausschlag geben kann. Entscheidend ist also, dass durch den Ausschluss statusamtsgleicher Beurteiler schon der "böse Schein" vermieden werden soll, die Beurteilung erfolge wegen einer abstrakt möglichen Konkurrenzsituation nicht unvoreingenommen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21. März 2017 – 1 B 1361/16 –, juris).

Im vorliegenden Fall bestand eine Notwendigkeit, weitere Erkenntnisquellen hinzuzuziehen, denn der Erstbeurteiler PHK ... war erst seit April 2020 bei der Polizeistation ... tätig und konnte deshalb die Leistungen des Antragstellers im Zeitraum von Januar 2016 bis März 2020 nicht aus eigener Anschauung beurteilen.

Dritte
Auskunfts-
person

Dieser war auch nicht als Informant des Beurteilers deshalb ausgeschlossen, weil er sich im selben Statusamt wie der Antragsteller befindet. Anders als bei der Beurteilerzuständigkeit ist es für die Eignung, Auskunft über die Leistung eines Beamten zu erteilen, unschädlich, wenn der als Auskunftsperson dienende Beamte demselben Statusamt angehört. 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, etwa weil diese einen Grund haben könnten, unrichtige Angaben zu machen (vgl. BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 – 2 A 10/17 –, juris). Jedoch ist eine solche Auskunft vom Beurteiler selbst kritisch zu würdigen, insbesondere auch vor dem Hintergrund einer möglichen Konkurrenzsituation (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 -; Hess. VGH, Beschluss vom 31. März 2020 - 1 B 1751/19 -, beide zit. nach juris).

Fazit Beurteilung durch möglichen Konkurrenten

1. Ein Beurteiler darf nach der Rechtsprechung nicht der gleichen oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe wie der zu Beurteilende angehören, weil Konkurrenzsituationen auftreten können.
2. Nach der Rechtsprechung kann ein Angehöriger der gleichen oder niedrigeren Besoldungsgruppe allerdings Beurteilungsbeiträge liefern, solange er nicht selbst Beurteiler ist. Diese Beiträge sind kritisch zu würdigen wegen möglicher Konkurrenz.
3. Die Rspr. des LAG Niedersachsen und des OVG NRW vom 15.05.1995 zum „Konkurrenten am Beurteilungstisch“ besagt, dass z.B. ein Regierungsrat als Vorgesetzter nicht durch Besprechungen oder Beiträge am Beurteilungsverfahren der übrigen Regierungsräte teilnehmen darf.

- Änderung der Beurteilung durch Beurteiler im gerichtlichen Verfahren / im Widerspruchsverfahren / nach Bekanntgabe

- **BVerwG, Urteil, 17.03.2016, - 2 A 4/15 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

...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 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: Mängel einer dienstlichen Beurteilung können im Widerspruchsverfahren durch Erstellung einer Neubeurteilung geheilt werden.

- **Nds. OVG, Beschluss, 23.06.2008, - 5 ME 108/08 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: Zu der (hier bejahten) Befugnis des Beurteilers, die dienstliche Beurteilung eines Beamten nach deren Eröffnung zu ändern bzw. zu ergänzen.

Der Dienstherr hat in seinen BeurRL 2005 keine generellen Bestimmungen darüber getroffen, ob eine einmal eröffnete dienstliche Beurteilung zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt werden darf oder dies zu unterlassen ist.

Änderungs-
befugnis

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).

Keine
Bestandskraft
für Beur-
teilungen

Einer dahingehenden Befugnis begegnen auch nicht die vom Kläger aufgeworfenen Bedenken. Insofern 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.

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

Rechtsschutz
gegen
Änderung der
Beurteilung

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 Beur-
teilungszeit-
raum

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 -, juris,**

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.

- Zweitbeurteiler / Endbeurteiler

- **BVerfG, Beschluss, 17.02.2017, - 2 BvR 1558/16 -, juris,**

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, 14.02.2023, - 2 B 3/22 -, juris Rn.17,**

Quer-
vergleich

Im Übrigen ist in der Rechtsprechung geklärt, dass der Verweis auf den „Quervergleich“ einen Überblick über alle in der Vergleichsgruppe zusammengefassten Beamten voraussetzt, und daher nur dem schlusszeichnenden Endbeurteiler zusteht (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 - 2 C 2.20).

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris,**

LS: 2. Der Zweck der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung gemäß § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV ist auch dann erfüllt, wenn die vom Erstbeurteiler erstellte Beurteilung bereits von diesem mit dem Beamten besprochen wird und sie erst danach vom Zweitbeurteiler unverändert bestätigt wird. (Rn.22)

Formell fehlerhaft ist, dass die Beurteilung bereits vor ihrer Unterzeichnung durch den Zweitbeurteiler der Klägerin eröffnet und mit ihr besprochen worden ist.

Daraus folgt im Streitfall aber nicht, dass die Beurteilung vom Gericht als formell rechtswidrig aufzuheben ist. Im Fall der Klägerin reichte die Besprechung der nur vom Erstbeurteiler unterzeichneten Beurteilung aus, um den Zweck der Besprechung nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV und Nr. 16.8 BB BND vollständig zu erfüllen.

Eröffnung und Besprechung einer Beurteilung dienen dem Beurteiler dazu, seine Bewertung des Beamten diesem nachvollziehbar zu machen, und geben dem Beamten Gelegenheit, etwaige Einwände, ergänzende Hinweise und Änderungswünsche als Gegenvorstellungen zunächst formlos vorzutragen und mit dem Beurteiler zu erörtern. In Fällen, in denen der Zweitbeurteiler die vom Erstbeurteiler erstellte Beurteilung lediglich bestätigt, wird dieser Zweck der Besprechung nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV und Nr. 16.8 BB BND bereits durch die Besprechung der vom Erstbeurteiler erstellten Beurteilung erfüllt. Der Erstbeurteiler kann die von ihm erstellte Beurteilung erläutern und der Beamte kann zum sich nicht mehr ändernden Inhalt Stellung nehmen. Dass noch nicht absehbar ist, ob und inwieweit der Zweitbeurteiler die Beurteilung ändert (vgl. Nr. 16.7 BB BND), steht dem nicht entgegen. In diesem Fall hat er die Beurteilung mit dem Beamten erneut zu besprechen

- **BVerwG, Beschluss, 07.01.2021, - 2 VR 4/20 -, juris,**

LS: 1. Sofern die einschlägigen Beurteilungsbestimmungen vorsehen, dass (schon) im Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung die Herabsetzung von Einzelnoten oder der Gesamtnote durch einen höheren Vorgesetzten zu begründen ist (und nicht erst das Gesamtergebnis), gilt auch hier, dass eine Pflicht zur (weiteren) Plausibilisierung in einer Wechselbeziehung zur Obliegenheit des Beamten steht, Einwände gegen die Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit der Benotung darzulegen. (Rn.34)

2. Ob in einer dienstlichen Beurteilung ein besonders begründungsbedürftiger Leistungssprung anzunehmen ist, bestimmt sich nach den Umständen des konkreten Einzelfalls. Hierzu gehören insbesondere der Umfang der attestierten Leistungssteigerung und die Dauer des Beurteilungszeitraums. (Rn. 39)

- **BVerwG, Urteil, 17.09.2020, - 2 C 2/20 -, juris Rn.36ff,**

Die Verpflichtung zur Begründung durch die Endbeurteilerin folgt hier aus dem Umstand, dass die Stellvertreterin des Polizeipräsidenten als Endbeurteilerin bei der Bewertung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils von der Erstbeurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers, PHK G., abgewichen ist (Nr. 9.2 Satz 6 BRL Pol NRW 2016). Dieser Verpflichtung zur Begründung ist die Endbeurteilerin ausreichend nachgekommen.

Die Beurteilungsrichtlinien des Beklagten für den Bereich der Polizei gehen zum Schutz des Beamten über diese aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Vorgaben hinaus. Bei einem Beamten im Statusamt Polizeikommissar (Besoldungsgruppe A 9) ist Endbeurteiler der Leiter der betreffenden Behörde oder dessen Vertreter (Nr. 9.3 Satz 1 und 2 BRL Pol NRW 2016). Dieser holt aber bei einem Vorgesetzten des Beamten nicht lediglich einen Beurteilungsbeitrag ein; vielmehr hat der vom Endbeurteiler (Behördenleiter) ausgewählte Vorgesetzte des Beamten unabhängig von etwaigen Weisungen (Nr. 9.1.1 BRL Pol NRW 2016) eine vollständige Erstbeurteilung (Beurteilungsvorschlag) zu erstellen (Nr. 9.3 Satz 3 BRL Pol NRW 2016). Das Verfahren zur Erstellung dieses Beurteilungsvorschlags durch einen Vorgesetzten des zu Beurteilenden ist wiederum im Interesse des Beamten detailliert geregelt und räumt dem Beamten z.B. das Recht ein, zu Beginn des Beurteilungsverfahrens in einem Gespräch mit dem Erstbeurteiler seine Auffassung zu den für die Beurteilung wichtigen Punkten darzulegen.

Erst- beurteilung - End- beurteilung
--

Die Endbeurteilerin, hier aufgrund der nach Nr. 9.3 Satz 2 BRL Pol NRW 2016 zulässigen Delegation, die Stellvertreterin des Polizeipräsidenten, ist bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen zur Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe verpflichtet und soll dabei die zur einheitlichen Anwendung festgelegten Richtsätze nach Nr. 8.2.2 BRL Pol NRW 2016 berücksichtigen. Nr. 9.2 Satz 6 BRL Pol NRW 2016 schreibt vor, dass die Schlusszeichnende ihre abweichende Beurteilung zu begründen hat, wenn sie bei der Bewertung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils von der Erstbeurteilung abweicht. Dieser verfahrensrechtlichen Vorgabe hat die Endbeurteilerin durch die entsprechenden Ausführungen in der Regelbeurteilung unter Hinweis auf den Quervergleich Rechnung getragen.

Aufgaben
des End-
beurteilers

Quer-
ver-
gleich

Der Erstbeurteiler, der Dienstvorgesetzte des Klägers, PHK G., konnte lediglich die ihm unterstellten elf Polizeikommissare in den Blick nehmen und miteinander vergleichen. Er ist als Verfasser des Beurteilungsvorschlags aufgrund des fehlenden Überblicks über sämtliche statusgleiche Bedienstete einer Polizeibehörde noch nicht an die Richtsätze für die Vergabe der beiden Spitzennoten (Nr. 8.2.2 BRL Pol NRW 2016) gebunden. Die Bildung von Vergleichsgruppen und die Anwendung der Richtsätze (Nr. 8.2 BRL Pol NRW 2016) ist naturgemäß erst Aufgabe der Schlusszeichnenden, die sämtliche Beamte einer Behörde im relevanten Statusamt in den Blick zu nehmen und zu vergleichen hat. Der Verweis auf den "Quervergleich" reicht als Begründung aus. Denn damit wird nachvollziehbar gerade auf den wesentlichen Unterschied zwischen dem Erstbeurteiler - hier lediglich mit dem Überblick über die unterstellten elf Beamten - und der Schlusszeichnenden abgehoben, die sämtliche Bedienstete der Polizeibehörde mit dem jeweiligen Statusamt - hier 854 Beamte - miteinander in Beziehung zu setzen hat.

- **ebenso zum Änderungsrecht des Zweitbeurteilers mit dem Hinweis auf den „Quervergleich“: OVG NRW, Beschluss, 17.05.2023 - 6 B 182/23 - juris Rn.46; OVG NRW, Beschluss, 19.04.2011 - 6 B 35/11 - juris**

- **BVerwG, Beschluss, 16.09.2004, - 1 WB 21.04 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Aufrechterhaltung 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 Zweitbeurteilers

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 -) ...

Eigene Kenntnis nicht erforderlich

- **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 - juris Rn.48**

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

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.

Präventiv-
überprüfung

Soweit die uneinheitlichen Beurteilungsmaßstäbe in den von einzelnen Schulleitern erstellten dienstlichen 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.

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 -).

persönliche
Kenntnis

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.

Schulauf-
sichtsbehörde

Personal-ressourcen	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.
Erkenntnisse innerhalb Beurteilungszeitraum	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.
Beschränkung von Überprüfungen	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.
Unterrichtshospitation	
Begründung für Aufhebung der Beurteilung	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 vorstehend 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.
kein Auswechslern der Aufhebungsgründe	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, - 2 B 10647/14 -, juris,**

LS: Zu den Begründungserfordernissen bei der Absenkung einer dienstlichen Beurteilung durch den Zweitbeurteiler.

Orientierungssatz:

- 1. Die inhaltlichen Anforderungen an die Begründung der Zweitbeurteilung orientieren sich an der Verantwortlichkeit des Zweitbeurteilers für die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe. (Rn.10)**
- 2. Demnach muss die Begründung, die die Absenkung einer dienstlichen Beurteilung rechtfertigen soll, deutlich machen, dass die Zweitbeurteilung inhaltlich folgerichtig ist, ein gerechter Quervergleich stattgefunden hat und die Abweichungen von der Erstbeurteilung hierauf beruhen. (Rn.10)**

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 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.

Persönliche
Kenntnis
des Zweitbe-
urteilers nicht
erforderlich

- **OVG R.-P., Urteil, 19.11.2010, - 2 A 10983/10 -, juris,**

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 Beraterteams.

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 Gegenteil - eine von den Zweitbeurteilern vorab getroffene Beförderungsentscheidung sei ausschlaggebend für die dienstliche Beurteilung.

Weisungs-
freiheit der
Erstbeurteiler

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 - juris**

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

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., Urteil, 28.11.2008, - 2 A 11028/08 -, juris,**

Sinn und Zweck der Zweitbeurteilung

Ausweislich der vorgelegten Beförderungsreihe 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 Leistungsbeurteilungen 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 Benetzungsvorschläge 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.

Absenkung durch Zweitbeurteiler

Aufgabe des Zweitbeurteilers

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 -, juris,**

Zuständigkeit für Abänderungsantrag bei Oberfinanzpräsident

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.

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 ehemaligen Nr. 1.9 der VV über die Beurteilung von Beamten der Steuerverwaltung vom 18.01.1989 entspricht jetzt Nr. 2.11 der VV „Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Beurteilungs-VV-LfSt) des Ministeriums der Finanzen vom 20.02.2019 (P 1150 A - 412)“. Danach sind zuständig für die Entscheidung über Abänderungsanträge der Beamtinnen und Beamten die in Nr. 2.11 genannten Personen.

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

Abänderung
durch
Oberfinanz-
präsident -
Zweit-
beurteiler
zulässig

Ferner kann ein Verfahrensverstöß 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 03.07.1985 - 2 A 116/84 -, DöV 1985, 931 = DöD 1985, 293; vom 04.06.1986 - 2 A 129/85 -, DöD 1986, 253 und vom 21.09.1988 - 2 A 25/88 -).

Beurteilung
in Form der
Abänderung
durch
Zweit-
beurteiler

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 als Zweitbeurteiler: OVG R.-P., Urteil vom 31.01.1997 - 2 A 13593/95 n.v. - statt Oberfinanzpräsident in Rheinland-Pfalz jetzt Präsident des Landesamtes für Steuern**

- **OVG R.-P., Urteil, 09.12.1986, - 2 A 50/86 -, juris,**

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.

- **VG Koblenz, Urteil, 29.07.2016, - 5 K 149/16 -, juris,**

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.

Abänderungsbefugnis der Schulbehörde

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 (Amtsbl. 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 Neustadt a.d.W., Beschluss, 18.06.2015, - 1 L 417/15.NW -, juris,**

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 -, juris,**

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:

Zweitbeurteiler - Aufgabe, Befugnisse

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.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.06.2024, - 10 S 10/24 -, juris,**

LS: 1. Setzt der Zweitbeurteiler das von dem Erstbeurteiler vergebene Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung herab, weil er die Einzelmerkmale teilweise schlechter bewertet als der Erstbeurteiler, muss er auch die Bewertung der jeweiligen Einzelmerkmale in der Beurteilung herabsetzen. (Rn.9)

2. Eine nachträgliche Herabstufung der Bewertung von Einzelmerkmalen ist keine Intensivierung der schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung, sondern ein unzulässiger Austausch der Grundlagen der Gesamtbewertung. (Rn.10)

Änderung
Gesamturteil
nach
Änderung
Einzelmerk-
male

Nach diesen Maßstäben ist die Begründung der Zweitbeurteilerin für die Absenkung des Gesamturteils unzureichend. Sie beschränkte sich darauf, die von dem Erstbeurteiler vergebene Gesamtnote unter Hinweis auf einen „Vergleich zur Bewertungsgruppe“ um eine Note zu verschlechtern. Seine Bewertung der 14 Einzelmerkmale änderte sie hingegen nicht. Bei dieser Verfahrensweise ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Bewertung der Einzelmerkmale durch den Erstbeurteiler und dessen verbale Begründung hierzu ohne Weiteres auch der um eine Note verschlechterten Zweitbeurteilung entsprechen soll. Gesamturteil und Einzelbewertungen der dienstlichen Beurteilung passen nicht mehr zusammen. Letztlich bestätigt die Stellungnahme der Zweitbeurteilerin im gerichtlichen Verfahren diese Einschätzung. Denn dort trägt sie (erstmalig) als Begründung für die Herabstufung der Gesamtnote vor, sie bewerte den Antragsteller in vier Einzelkriterien (1.A.a Fachkenntnisse; 1.B.c Analytisches/vernetztes Denken; 1.C.a Kommunikationsfähigkeit; 1.C.c Konflikt- und Kritikfähigkeit) nicht wie der Erstbeurteiler mit der höchsten Bewertung, sondern mit der zweithöchsten. Danach bewertet sie die 14 Einzelkriterien nur noch fünfmal mit der Höchstnote und neunmal mit der zweithöchsten. Dies ist jedoch nicht die dienstliche Beurteilung, die der Antragsteller erhalten hat.

Änderung
bereits im
Beurteilungs-
verfahren

Die nachträgliche Herabstufung von Einzelbewertungen ist keine Intensivierung der in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung, sondern ein unzulässiger Austausch der Bewertung von Einzelmerkmalen und damit der Grundlagen der Gesamtbewertung. Zu keinem anderen Ergebnis führt die Bemerkung der Antragsgegnerin, nach den Beurteilungsvorschriften sei der Zweitbeurteiler nicht zur Anpassung der Einzelkriterien verpflichtet. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der dargestellten höchstrichterlichen Rechtsprechung, nach der die Herleitung des Gesamturteils aus den Einzelbewertungen erkennbar sein muss. Ist eine schlechtere Bewertung von Einzelmerkmalen Anlass für die Herabstufung des Gesamturteils, muss dies in der dienstlichen Beurteilung ihren Niederschlag finden. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem von der Antragsgegnerin herangezogenen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2020 – 2 C 2.20 – (juris Rn. 40), nach dem ein Verweis auf den „Quervergleich“ als Abweichungsbegründung ausreichen kann. Jener Entscheidung lag ein anderer Sachverhalt zugrunde. Dort stufte die Endbeurteilerin nicht nur das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung herab, sondern auch vier von insgesamt sieben Einzelmerkmalen (juris Rn. 4, 36).

- **OVG Hamburg, Beschluss, 22.07.2021, - 5 Bs 139/21 -, juris,**

LS: 1. Die Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzugsdienst vom 18.12.2019 (BeurRL-Pol) sieht ausdrücklich vor, dass die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler die Beurteilung einerseits unabhängig in eigener Verantwortung erstellt und bezüglich der Werturteile nicht an Weisungen gebunden ist (Ziffer 8 Abs. 2 BeurRL-Pol), andererseits im Falle abweichender Einschätzungen zwischen Erst- und Zweitbeurteilerin bzw. -beurteiler Erörterungen mit dem Ziel der Konsensfindung durchzuführen sind und bei ausbleibender Einigung die eigenständige Beurteilung der Zweitbeurteilerin bzw. des Zweitbeurteilers maßgebend ist (Ziffer 18 Abs. 3 BeurRL-Pol). (Rn.11)

2. Auch bei der Erörterung mit dem Ziel einer Einigung sind die Unabhängigkeit und die Weisungsfreiheit der Erstbeurteilerin bzw. des Erstbeurteilers zu beachten. Diese bzw. dieser entscheidet unabhängig und in eigener Verantwortung, ob sie bzw. er eine Einigung mit der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler erzielen kann. Sofern dies nicht der Fall ist, ist es der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler verwehrt, einen vermeintlichen Konsens durch Erteilung einer Weisung oder eine Einflussnahme, die einer Weisung gleichkommt, zu erzwingen. In einem solchen Fall wäre die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler allein zu erstellen. (Rn.11)

- **Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 -, juris Rn.46,**

Im Übrigen bestehen selbst für Abänderungen dienstlicher Beurteilungen eines Erstbeurteilers durch den Zweitbeurteiler, der für die Wahrung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes Sorge zu tragen hat, keine besonderen Begründungspflichten, wenn der Zweitbeurteiler auf die gebotene Aufrechterhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes hinweist oder sich noch anderer Erkenntnisquellen als der Erstbeurteiler bedient hat und dies in der Zweitbeurteilung mitteilt (vgl. OVG R.-P., Beschluss, 15.09.2014 - 2 B 10647/14 -, juris Rn.8ff).

- **Nds. OVG, Urteil, 23.05.1995, - 5 L 3277/94 -, juris,**

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 -, juris,**

Quer-
vergleich

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.

Abwei-
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 -, juris,**

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.

Notenabsenkung 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 innegehabt. 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.

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

Absenkung
mangels
Führungs-
verant-
wortung

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

Plausibilisierung

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 veranlasst 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 vergebenen 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 ausrichten 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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, 26.10.2010, - 1 M 125/10 -, juris Rn.48,**

Der Zweitbeurteiler braucht schließlich keinen unmittelbaren Eindruck von der Eignung des Beurteilten zu haben (so BVerwG in ständiger Rechtsprechung, etwa: Urteil vom 19.12.2002 - Az.: 2 C 31.01 - juris). Seine Mitwirkung an der Beurteilung kann - wie hier gemäß Ziffer 5.3 BeurtRL MJ LSA 2007 - darauf beruhen, dass er andere Erkenntnismöglichkeiten als die eigene unmittelbare Beobachtung des zu Beurteilenden nutzt bzw. seine Aufgabe im Wesentlichen darin besteht, die Einheitlichkeit der Beurteilungsmaßstäbe zu wahren (vgl.: BVerwG, a.a.O.).

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 26.08.2009, - 1 M 52/09 -, juris,**

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).

Vergleichs-
gruppe

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

LS: 2. Sind die dienstlichen Beurteilungen zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (Auswahlstichtag) vom Letztbeurteiler noch nicht unterzeichnet, fehlt es an einer Entscheidungsgrundlage für die Auswahlentscheidung. (Rn.12)

- Einflussnahme von Vorgesetzten oder Endbeurteiler auf Erstbeurteiler

- **BVerwG, Beschluss, 25.10.2011, - 1 WB 20/11 -, juris,**

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.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.02.2012, - 2 A 11273/11 -, juris,**

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.

- ebenso wie LS 1.: OVG R.-P., Urteil, 17.03.2015 - 2 A 10578/14 - juris

- **OVG R.-P., Urteil, 19.11.2010 -, 2 A 10983/10 -, juris,**

LS: 1. Mit den Grundsätzen eines gestuften Beurteilungsverfahrens ist es nicht vereinbar, wenn der beförderungserhebliche Inhalt der dienstlichen Beurteilungen von einer Zweitbeurteilerrunde durch die Festlegung so genannter "Punktekorridente" zielgenau vorweggenommen wird. (Rn.35)

2. Das gestufte Beurteilungsverfahren "von unten nach oben" wird hierdurch in sein Gegenteil verkehrt. (Rn.35)

Orientierungssatz

Die zielgenaue Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse durch die Festlegung von „Punktekorridenten“ auf Zweitbeurteilerebene und deren Weitergabe an die Erstbeurteiler ist mit den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie nicht vereinbar (vgl. hierzu auch OVG NRW, Beschluss vom 16.04.2002 – 1 B 1469/01 – juris; Nds. OVG, Beschluss vom 25.06.2008 - 5 LA 168/05 - juris). (Rn.35)

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

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 Hamburg, Beschluss, 22.07.2021, - 5 Bs 139/21 -, juris,**

LS: Auch bei der Erörterung mit dem Ziel einer Einigung sind die Unabhängigkeit und die Weisungsfreiheit der Erstbeurteilerin bzw. des Erstbeurteilers zu beachten. Diese bzw. dieser entscheidet unabhängig und in eigener Verantwortung, ob sie bzw. er eine Einigung mit der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler erzielen kann. Sofern dies nicht der Fall ist, ist es der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler verwehrt, einen vermeintlichen Konsens durch Erteilung einer Weisung oder eine Einflussnahme, die einer Weisung gleichkommt, zu erzwingen. In einem solchen Fall wäre die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler allein zu erstellen. (Rn.11)

- **OVG NRW, Beschluss, 24.11.2006, - 6 B 2124/06 -, juris,**

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,

Festlegungen
in Vor-
gesprächen

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.

Loyalität
gegenüber
Beurteilungs-
konferenz

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 Urteil der Beurteilerkonferenz zu folgen. Aus diesem Grund wurde er - der Ast. - von mir mit der Punktzahl drei beurteilt“.

Einfluss-
nahme

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).

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 -, juris,**

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 Spiegeltungskonferenzen 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 v. 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 gleichlautenden 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:

Unabhängig-
keit des
Erstbeurtei-
lers

„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 Grundsätze 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.“

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 zuwiderlaufen. 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).

Verständigung 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.

Beurteilerbesprechung

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 Vorbesprechung 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.

Rangfolge als Weisung an Erstbeurteiler

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.

Anpassung der Erstbeurteilung

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.

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 -, juris,**

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.

8. Beurteilerkonferenzen/Beratungsgremien

- Zulässigkeit
 - Vertraulichkeit
 - Begründung von Empfehlungen
 - Verhältnis Beratungsgremium zum Beurteiler
 - Datenschutz: Personalaktendaten und Sachgebietsleiterkonferenz
-

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris,**

LS: 1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 27 Abs. 1 BGlG nicht an der Erstellung einzelner dienstlicher Beurteilungen zu beteiligen. Ihr Beteiligungsrecht erstreckt sich allein auf die Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und die Teilnahme an Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen. (Rn.25)

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -, juris,**

Beurteiler-
besprechung

Der Erstbeurteiler (Hinweis des Verfassers: entspricht in der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz der Amtsleitung) 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, 27.10.1988, - 2 A 2/87 -, juris Rn.16,**

Zulässigkeit
Beurteiler-
konferenz

Zu Unrecht meint der Kläger, die Erstbeurteilerin habe ihn nicht unabhängig und eigenverantwortlich beurteilt (Nr. 10.1. Satz 1 der Beurteilungsbestimmungen), insbesondere weil der Zweitbeurteiler in der Beurteilungskonferenz die Gesamtnote festgelegt habe. Gegen die Durchführung einer Beurteilungskonferenz (Nr. 10.2. der Beurteilungsbestimmungen) bestehen nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats keine rechtlichen Bedenken. Sie kann vielmehr in sachgerechter Weise gerade der Gewinnung einer möglichst breiten Anschauungs- und Vergleichsgrundlage für die Einordnung der Eignung und Leistung der einzelnen Beamten in die Notenskala dienen (Urteil vom 26.06.1980 - BVerwG 2 C 13.79 -). Sie ist auch im vorliegenden Fall nicht zu beanstanden. Die Referatsleiterin hat als Zeugin glaubhaft im Einzelnen dargelegt, dass sie ihren Beurteilungsvorschlag unbeeinflusst durch den Zweitbeurteiler abgegeben habe. Dies hat auch der Unterabteilungsleiter bei seiner Vernehmung als Zeuge bestätigt. Im Übrigen hat sich die Erstbeurteilerin nach ihren Bekundungen auch mit Recht nicht an die Wertungen des früheren Referatsleiters, insbesondere in seinem Schreiben vom 15.11.1983, gebunden gefühlt.

- **OVG R.-P., Urteil, 17.03.2015, - 2 A 10578/14 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: 1. Zur Zulässigkeit von Abstimmungsgesprächen und Beurteilerkonferenzen im Vorfeld einer Beurteilung.

Abstimmungs-
gespräche
+
Leistungs-
reihungen

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.

Eigenverantwortung 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.

Vorsteherkonferenz 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.

Abstimmungsgespräche 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.

Keine Bindung der Beurteiler

Die Vertreterinnen in der mündlichen Verhandlung haben jedoch eindrücklich ausgeführt, dass die Beurteiler an in der Konferenz besprochene Gesamtbewertungen nicht gebunden seien. 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.

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).

Keine
unzulässige
Steuerung

Das Beurteilungsverfahren, wie es in der Beurteilungs-VV vorgesehen ist, führt nach der Verwaltungspraxis des Beklagten nach alledem nicht zu einer unzulässigen Steuerung des Beurteilens.

- **OVG R.-P., Beschluss, 16.11.2007, - 10 A 10895/07- , juris,**

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 10761/17.OVG juris

- **OVG R.-P., Urteil, 15.12.2006, - 2 A 11032/06 -, juris,**

LS: Im Rahmen von regelmäßigen Beförderungsterminen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz stattfindende Abstimmungsgespräche von Erst- und Zweitbeurteilern stehen - insbesondere wenn diese Praxis von der zuständigen obersten Dienstbehörde gebilligt wird - sowohl mit dem Grundsatz der Weisungsfreiheit von Beurteilern als auch sonst mit übergeordnetem Recht im Einklang, sofern sie nicht zu verbindlichen Vorgaben an die Erstbeurteiler führen. (Rn.22,23)

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

Persönliche
Eindrücke
Beratungs-
gremium
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, Beschluss, 25.05.2021, - 2 L 135/21.KO -, juris,**

LS: Eine dienstliche Beurteilung ist rechtswidrig, wenn aufgrund der im Abstimmungsgespräch gebildeten Rangfolge die Bewertungen verbindlich festgelegt werden oder der Beurteiler an das Ergebnis einer Beurteilerkonferenz faktisch gebunden ist und der Beurteiler 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 vornimmt (Leitsatz aus ZBR 2021, 322).

- **VG Koblenz, Urteil, 19.10.1995, - 6 K 4675/94.KO -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 - n.v.**

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

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.

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Dienst erfahrung 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
Überlegun-
gen

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 SaarIBG.

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, diejenigen 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.

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 (SaarIDSG) und die Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes (SaarIBG) 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. ...

Datenschutz
und
Beamtenrecht

...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 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.

Personal-
aktendaten

SGL-
Besprechung

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.

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.

Sachgebiets-
übergreifen-
der Leis-
tungs-
vergleich

- **VG Düsseldorf, Urteil, 14.03.2012, - 10 K 6848/11 -, juris,**

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.

Beurteilungen 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.

- **VG Frankfurt/Oder, Urteil, 17.02.2016, - 2 K 1254/13 -, juris,**

Beurteilerkonferenzen

Generell gilt, dass Abstimmungsgespräche bzw. Beurteilungskonferenzen zwischen Beurteilern und dabei festgelegte statusbezogene Leistungsreihungen mit dem Ziel, einheitliche Beurteilungsmaßstäbe durchzusetzen, keinen grundsätzlichen Bedenken hinsichtlich der Weisungsfreiheit des Beurteilers begegnen. Dies setzt jedoch voraus, dass diese Vorgehensweise nicht zu einer verbindlichen Festlegung der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamten führen. Werden hingegen aufgrund der in einem Abstimmungsgespräch gebildeten Rangfolge die Bewertungen verbindlich festgelegt oder ist der Beurteiler an das Ergebnis einer Beurteilungskonferenz faktisch gebunden und nimmt er bei der Einzelbeurteilung die Gesamtbewertung nicht aus einer Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale, sondern nur unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit mit der festgelegten Rangfolge vor, ist die Beurteilung rechtswidrig.

unzulässige Festlegungen

Ausgehend von diesen Grundsätzen erweist sich die streitige Beurteilung auch deshalb als rechtswidrig, weil offensichtlich in der Beurteilungsbesprechung vom 13.12.2012 verbindlich Richtwertvorgaben hinsichtlich der zu vergebenden Noten gemacht wurden, ohne dass den Beurteilern geringfügige Über- und Unterschreitungen zugestanden wurden. Wie sich aus dem Schriftwechsel zwischen der Bundespolizeiabteilung B... und dem Erstbeurteiler ergibt, wurden auf einer abteilungsinternen Besprechung am 13.12.2012 anonymisierte Notenübersichten besprochen. In der Folge wurden die Erstbeurteiler verbindlich angewiesen, Herabsetzungen der Noten vorzunehmen (vgl. Schreiben des PD S... vom 13.12.2012: „Ich erwarte ihre Notenkorrektur bis 14.00 Uhr am heutigen Tage“). Dementsprechend nahm PD S... pauschal, d.h. entgegen der Begründung der Absenkung in der Beurteilung vom 25.02.2013 ohne individuelle Berücksichtigung der Leistungen des Klägers, eine Herabstufung in der Beurteilung des Klägers auf 6 Punkte vor. Die Beklagte erklärt dazu, dass auch bei mittleren Noten keine „Noteninflation“ stattfinden soll.

9. Rankinglisten - Beurteilungspläne -

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

LS: 1. Zur Zulässigkeit von Abstimmungsgesprächen und Beurteilerkonferenzen im Vorfeld einer Beurteilung.

2. Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilern und dabei festgelegte status-
amtsbezogene 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 -, juris,**

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.

Erst- und
Zweitbeur-
teiler

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).

Abstimmungs-
gespräche,
Leistungs-
reihung

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 -).

Leistungs-
reihung ohne
Festlegung
der Beurtei-
lung

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.

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 „Punktekordoren“ 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 vorgehene Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ wird hierdurch gleichsam auf den Kopf gestellt. Für die betroffenen Beamten entsteht so der Eindruck, nicht mehr die dienstliche Beurteilung 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 -, juris,**

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 -, juris,**

Zur Steuer-
rung 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.

Dies gilt auch für die entsprechenden Regelungen nach Nr. 2.7.3 und Nr. 6.1 der Beurteilungs-VV LfSt zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz vom 20.02.2019 (P 1150 A - 412).

- **OVG R.-P., Beschluss, 24.08.2000, - 2 B 11374/00 -, juris,**

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 - 2 B 11434/00 -, juris,**

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 NRW, Beschluss, 18.10.2013, - 1 A 457/12 -, juris,**

LS: Ein Fehler im Beurteilungsverfahren führt dann nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung, wenn ausgeschlossen ist, dass er sich auf deren Ergebnis ausgewirkt hat.

Verfahrens-
vorschriften

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.

Einzelfall-
entschei-
dungen

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 Saarland, Beschluss, 18.10.2017, - 1 B 564/17 -, juris,**

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.

10. Beurteilungsrichtlinien - Beurteilungsbogen

- Zur Auslegung von Beurteilungsrichtlinien

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

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 -, juris,**

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. ...

§ 133 BGB

Tatsächliche
oder
gebilligte
Verwaltungs-
praxis

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 -) ...

- **ebenso zur Auslegung von Verwaltungsvorschriften: BVerwG, Urteil, 17.09.2020, 2 C 2/20 - juris Rn.19; 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 Saarland, Beschluss, 01.02.2008 - 1 B 477/07 - juris**

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

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, 22.05.2023, - 6 CE 23.468 -, juris,**

Orientierungssatz

1. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund 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. (Rn.11)

2. Abweichungen von größerem Gewicht bedürfen einer nachvollziehbaren Begründung. (Rn.16)

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**
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 -, juris,**
LS: Beurteilungsrichtlinien sind nicht nach ihrem Wortlaut, sondern unter Zugrundelegung der von ihrem Urheber gebilligten oder geduldeten tatsächlichen Verwaltungspraxis auszulegen.

- **OVG Saarland, Beschluss, 01.02.2008, - 1 B 477/07 -, juris,**
LS: 1. Beurteilungsrichtlinien sind nicht wie Rechtsnormen aus sich heraus, sondern gemäß der von ihrem Urheber gebilligten oder doch geduldeten tatsächlichen Verwaltungspraxis auszulegen. (Rn.6)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -, juris,**
 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 -, juris,**
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

Rechtslage in
Sachsen-
Anhalt

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.

- Änderung der Beurteilungsvorschriften im oder nach dem Beurteilungszeitraum

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

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 -, juris,**

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.

Beurteilungs-
system
am Beurteilungs-
stichtag

Ogleich 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.).

Rückwir-
kende Ände-
rung 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).

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

Subjektive
Rechte nicht
betroffen

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 Beurteilungsstichtag geltenden Beurteilungssystems: BVerwG, Urteil, 12.10.2023 - 2 A 7/22 - juris Rn.13; 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 -, juris,**

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 Zolloberspektoren einerseits als auch die dieselben (gebündelten) Dienstposten bekleidenden Zollinspektoren und Zollamtsträger 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 -, juris,**

... 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 -, juris,**

... 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 -, juris,**

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 -, juris,**

in: lÖD 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 -, juris,**

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 unauflösbare 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 -, juris,**

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

- **BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 -, juris,**

LS: 1. Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

2. Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.

3. Eine dienstliche Beurteilung muss mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der Befähigung (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 - BVerwGE 151, 333 Rn.44).

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

Beurteilung
von
Führungs-
verhalten
nur bei Füh-
rungskräften

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 Betriebsstellenleiters in der dienstlichen Beurteilung mangels Führungsverantwortung keiner Bewertung zuzuführen, so dass der Kläger diesbezüglich keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes mit Erfolg geltend zu machen vermag.

11. Verhältnis Leistungsbeurteilung - Eignung - Befähigung - Verwendungsbeurteilung, Verwendungsvorschlag - Gesamtbewertung, Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung

- **BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 -, juris,**

LS: 1. Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System, - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

2. Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.

3. Eine dienstliche Beurteilung muss mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen. Dazu zählen auch Einzelmerkmale der Befähigung (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 12.14 - BVerwGE 151, 333 Rn.44).

hierzu: GOEHMANN Rechtsanwälte Berlin - www.goehmann.de - Personalbrief 2021

Hinweis Verfasser: LS 3. der Entscheidung fordert die Bildung eines Gesamturteils, in das die Bewertungen aller 3 Kriterien des Art. 33 II GG, nämlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, einfließen müssen.

- **BVerwG, Beschluss, 02.07.2020, - 2 A 6/19 -, juris,**

LS: §§ 21 und 22 BBG geben für Bundesbeamte ein System von Regelbeurteilungen vor. Eine Anlassbeurteilung kommt wegen dieser Vorgabe in Betracht, wenn sich der Tätigkeitsbereich gerade des zu beurteilenden Beamten in erheblicher Weise geändert hat. Dies setzt bei einem dreijährigen Rhythmus der Regelbeurteilungen eine Änderung für die Dauer von mindestens zwei Jahren und inhaltlich die Wahrnehmung von Aufgaben eines anderen Statusamtes voraus (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - ZBR 2020, 35 Rn. 39 ff.). (Rn.12)

Die Entscheidung des Bundesgesetzgebers für das System von Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt. Eine solche Anlassbeurteilung kommt für den betroffenen Beamten dann in Betracht, wenn dieser nach dem Stichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Beurteilt der Verwaltungsbereich, wie hier, die Beamten entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG alle drei Jahre, so führt eine anderweitige Tätigkeit nur dann zu einer zusätzlichen Beurteilung, wenn

Anlass-
beurteilung
im Regel-
beurteilungs-
system

sie während einer Dauer von mindestens zwei Jahren ausgeübt worden ist. Die anderweitige Tätigkeit ist nur von Bedeutung, wenn der Beamte Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen - höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen - Statusamt zuzuordnen sind. Muss für einen Bewerber eines Auswahlverfahrens nach diesen Grundsätzen wegen einer veränderten Tätigkeit während eines erheblichen Zeitraums eine Anlassbeurteilung erstellt werden, so hat dies nicht zur Folge, dass für Mitbewerber, bei denen keine relevante Veränderung eingetreten ist, ebenfalls Anlassbeurteilungen zu erstellen sind (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - juris).

- **BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 -, juris,**

Regel-
beurteilung

bb) Was die Arten dienstlicher Beurteilungen angeht, unterscheidet man in zeitlicher Hinsicht zwischen turnusmäßig, d.h. in einem bestimmten zeitlichen Abstand und zu festen Stichtagen anzufertigenden Regelbeurteilungen (vgl. etwa § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG, § 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV) und Anlassbeurteilungen (Bedarfsbeurteilung), die angefertigt werden, „wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern“ (vgl. etwa § 48 Abs. 1 Alt. 2 BLV). Letzteres ist insbesondere bei einer bevorstehenden Auswahlentscheidung der Fall. Das hauptsächliche Ziel von dienstlichen Beurteilungen, den Vergleich mehrerer Beamter miteinander bei Auswahlentscheidungen (Beförderungen) zu ermöglichen, wird „höchstmöglich“ durch Regelbeurteilungen erreicht, wenn und weil sie auf einem grundsätzlich (annähernd) gleichen Beurteilungszeitraum mit einem gemeinsamen Stichtag beruhen.

Anlass-
beurteilung

Diese Einheitlichkeit gewährleistet, dass die dienstliche Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung erfasst (vgl. BVerwG, Urteile vom 07. Juni 1984 - 2 C 54.82 - und vom 26. September 2012 - 2 A 2.10 - NVwZ-RR 2013, 54 Rn. 10). Demgegenüber rühren gerade aus der punktuellen Anlassbezogenheit von - wegen der anstehenden Auswahlentscheidung angefertigten - Anlassbeurteilungen damit verbundene „Gefährdungen“ und eine „gewisse Skepsis“, dass sie zur Durchsetzung von vorgefassten, Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügenden, Personalentscheidungen benutzt werden könnten. Auch deshalb muss nach der Rechtsprechung des Senats eine Anlassbeurteilung desselben Dienstherrn, die einen deutlich kürzeren Zeitraum als die Regelbeurteilung abbildet, aus der Regelbeurteilung entwickelt werden und darf diese lediglich fortentwickeln. Je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Regelbeurteilung und je größer der einem Bewerber nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt, desto mehr trifft den Beurteiler die Pflicht, einen solchen Leistungssprung oder Leistungsabfall zu begründen und ggf. zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 - 2 VR 5.12 - BVerwGE 145, 112 Rn. 30).

Bedarfe für
Anlass-
beurteilungen

cc) Mögliche „Anlässe“ und Konstellationen, in denen sich - auch in einem auf Regelbeurteilungen basierenden Beurteilungssystem - der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung unabweisbar aufdrängt, weil dem Dienstherrn ohne eine solche ein Bewerbervergleich nicht möglich ist, sind z.B., dass Bewerber wegen Überschreitens eines bestimmten Lebensalters oder wegen der Wertigkeit ihres Statusamtes nicht mehr der Regelbeurteilungspflicht unterliegen, dass ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist und nun eine erneute Beförderung anstrebt, ggf. auch nach oder vor einer Versetzung oder mit Blick auf eine laufbahnrechtliche Erprobung (vgl. etwa Schnellenbach/Bodanowitz, a.a.O. § 11 Rn. 13 f. m.w.N.). Bedarf nach einer Aktualisierung der dienstlichen Beurteilung kann auch entstehen, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen.

Hinweis Verfasser: zur Definition „erheblicher Zeitraum“ und „wesentlich andere Tätigkeit“ vgl. BVerwG, Urteil, 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris, unter Nr. 13 Aktualität von Beurteilungen

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

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

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.

Regelbeur-
teilungen

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.

Anlassbeur-
teilungen

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.

Richtwerte

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.

- **BVerwG, Urteil, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -, juris,**

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.

- **BAG, Urteil, 10.03.1982, - 5 AZR 927/79 -, juris,**

LS: 1. Regelbeurteilungen im Abstand von drei Jahren sind bei Angestellten des öffentlichen Dienstes zulässig (im Anschluss an BAG 1979-03-28 5 AZR 80/77).

Regelbeurteilung, Zweckbeurteilung gleich Anlassbeurteilung

Dienstliche Beurteilungen sollen ein möglichst objektives Bild von der Person, von der Tätigkeit und von den Leistungen des Angestellten enthalten (vgl. auch insoweit das bereits erwähnte Urteil des Senats vom 28.03.1979. Das ist auch der Zweck der hier in Rede stehenden dienstlichen Beurteilungen. Dabei gibt es gute Gründe für das hier praktizierte System der Regelbeurteilung. Für sie spricht, dass sie objektiver ausfällt als die Zweckbeurteilung, und dass eine Reihe von solchen objektiveren Beurteilungen ein besseres Bild über die Leistungen des Angestellten ergeben als es eine einzelne Zweckbeurteilung vermitteln könnte. Bei einer Zweckbeurteilung ist die Gefahr größer, dass voreingenommen, ausgerichtet am Zweck der Beurteilung und unter dem Einfluss der anstehenden Personalentscheidung, beurteilt wird. So kann der Vorgesetzte den Angestellten, mit dessen Arbeit er nicht völlig zufrieden ist, "wegloben", wenn dieser Angestellte sich anderweitig bewirbt. Die regelmäßige Beurteilung dient schließlich auch dem Interesse des zu beurteilenden Mitarbeiters; er erfährt, welche Anforderungen an ihn gestellt werden und wie er diesen bisher gerecht geworden ist. Damit kann er Verhalten und Leistung an diesen Anforderungen ausrichten.

- **OVG R.-P., Urteil, 24.09.2018, - 2 A 10400/18 -, juris,**

LS: 1. In einem Beurteilungssystem, das die Vergabe von höherwertigen Dienstposten sowie die Beförderungen von Beamten auf der Grundlage von Regelbeurteilungen vornimmt, ist es zulässig, von der Befähigung maßgeblich auf die Eignung für das angestrebte Amt zu schließen, sofern die im Beurteilungszeitraum erbrachte Leistung sowie die Befähigung der Beamten in einem Gesamturteil zusammenfassend bewertet werden und in der hieraus gebildeten Gesamtbewertung der Befähigung das größere Gewicht beigemessen wird.

Gesamtbewertung für Leistungs- und Befähigungsbeurteilung

Beide Beurteilungsbestandteile - Leistungsbeurteilung und Befähigungsbeurteilung - werden schließlich - insofern abweichend von gängigen Beurteilungssystemen - zusätzlich zu einer Gesamtbewertung zusammengefasst, die innerhalb eines siebenstufigen Punktesystems (von Stufe „6 Punkte“ als beste bis zu Stufe „0 Punkte“ als schlechteste Bewertung) Leistung und Befähigung des Beamten bewertet und mit einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung abschließt (Nr. 3.1.1 Satz 6 BeurteilungsVV). Diese Gesamtbewertung knüpft an die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die vergleichswisen Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe an (Nr. 3.5.1 Satz 2 BeurteilungsVV) und ist nach Nr. 4 BeurteilungsVV für die Entscheidungen über die Vergabe von Beförderungsposten und sonstige förderliche Personalmaßnahmen allein maßgeblich.

d) Entgegen der Auffassung des Klägers und der Vorinstanz sind die auf dieser rechtlichen Grundlage erstellten dienstlichen Beurteilungen geeignet, die Leistung und Befähigung der Beamten der Steuerverwaltung wie auch den Kläger in einer Weise zu erfassen, die dem sog. Leistungsgrundsatz im öffentlichen Dienst (Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 19 LV) zur Geltung verhilft. Denn sie beruhen auf einem gerechten, abgestuften und auf alle Beamte gleich angewandten Bewertungs- und Benotungssystem. Dieses ist geeignet, den gesetzlichen und richterrechtlich entwickelten Vorgaben Genüge zu leisten (vgl. OVG RP, Urteil vom 13. Mai 2014 - 2 A 10637/13.OVG -). Insbesondere stimmen die Beurteilungsrichtlinien des Beklagten im Bereich der Steuerverwaltung mit den Voraussetzungen überein, die das Bundesverwaltungsgericht in neueren Entscheidungen für die rechtsgültige Abfassung dienstlicher Beurteilungen aufgestellt hat.

f) Die Beurteilungsrichtlinien des Beklagten im Bereich der Steuerverwaltung verstoßen insbesondere nicht gegen Anforderungen, die in der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Januar 2016 aufgeführt sind. Danach komme den Befähigungsmerkmalen, die allerdings „von den Leistungsmerkmalen ohnehin nicht scharf zu trennen“ seien, bei einer Regelbeurteilung nur eine untergeordnete Bedeutung zu (Urteil vom 28. Januar 2016 - 2 A 1.14 -, juris). Eine Regelbeurteilung beschränke sich, anders als eine Anlassbeurteilung, die eine Prognose über die voraussichtliche Bewährung des Bewerbers im angestrebten höheren Statusamt umfasse, auf die Bewertung der im bisherigen Statusamt und auf dem bisherigen Dienstposten erbrachten Leistungen. Aus diesen Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts schlussfolgert das Verwaltungsgericht, dass die Formulierung

„Dabei kommt der Befähigungsbeurteilung das größere Gewicht zu.“

in Nr. 3.5.2 Satz 2 BeurteilungsVV die dienstliche Beurteilung des Klägers rechtswidrig mache. Dies trifft jedoch nicht zu, weil das Bundesverwaltungsgericht in der von der Vorinstanz zitierten Entscheidung einen solchen Grundsatz nicht aufgestellt hat (aa). Unabhängig hiervon erfasst das vom Beklagten im Personalbereich der Steuerverwaltung angewandte Beurteilungssystem sowohl die vom Beamten gezeigten Leistungen als auch seine Befähigung in rechtlich zulässiger Weise.

Leistung →
Befähigung →
Eignung

bb) Sodann ist es jedenfalls bei regelmäßig zu festgelegten Stichtagen erfolgenden Beurteilungen zulässig, von der Befähigung maßgeblich auf die Eignung für das angestrebte höherwertige Amt zu schließen, sofern hierbei auch von den vom Bewerber im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen ausgegangen wird. Diese Voraussetzungen erfüllt die auf der Grundlage

Vorrang
Befähigungs-
beurteilung

der Beurteilungsvorschriften des Beklagten im Bereich der Steuerverwaltung ergangene Beurteilung des Klägers.

Daher steht es innerhalb der durch das einschlägige Gesetzes- und Verordnungsrecht gezogenen Grenzen im Gestaltungsermessen des Beklagten, in Nr. 3.5.2 Satz 2 BeurteilungsVV der Befähigungsbeurteilung gegenüber der Leistungsbeurteilung den Vorrang einzuräumen.

Die in diesem Sinne als regelmäßig zu besonderen Stichtagen erfolgenden dienstlichen Beurteilungen („Stichtagsbeurteilungen“) der Beamten in der Steuerverwaltung des Beklagten stellen so ein Höchstmaß an Vergleichbarkeit her und erfassen hierbei sowohl die im Beurteilungszeitraum von den Beamten gezeigte Leistungen als auch - darauf gründend - ihre Befähigung zur Feststellung der Eignung für eine höherwertige Stelle (Beförderung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamStG, § 21 Abs. 1 LBG). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Beurteilungsrichtlinien der Befähigung ein größeres Gewicht zuweisen. Ein solches Beurteilungssystem ist vom Organisations- und Gestaltungsermessen des Beklagten als Dienstherrn umfasst und steht auch sonst mit höherrangigem Recht in Einklang.

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

LS: Eine dienstliche Beurteilung, die nicht länger als 2 Jahre zurückliegt, ist grundsätzlich in einem Auswahlverfahren hinreichend aktuell.

Ergänzung Verfasser: In dieser Situation gibt es keinen Grund, eine Anlassbeurteilung wegen eines Auswahlverfahrens zu fertigen.

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

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.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.08.1983, - 2 A 36/83 -, juris,**

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.

- **OVG R.-P., Urteil, 12.11.1981, - 2 A 26/81 -, juris,**

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 Beförderungsamtsamt 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**
- **VG Neustadt, Beschluss, 07.07.2015, - 1 L 402/15.NW -, juris,**

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.

Beurteilungs-
maßstab und
Beurteilungs-
anlass

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, Beschluss, 08.05.2018, - 7 L 1318/TR -, juris,**

LS: 3. Das Gebot der Anknüpfung von Beurteilungszeiträumen an den jeweils vorangegangenen Zeitraum lässt sich auf ein Anlassbeurteilungssystem nicht übertragen; die Vergleichbarkeit der Beurteilungen wird - sofern faktisch möglich - durch das Zugrundelegen einheitlicher Beurteilungszeiträume gewährleistet (Rn. 21).

Zwar besteht grundsätzlich ein Gebot der Anknüpfung von Beurteilungszeiträumen an den jeweils vorangegangenen Zeitraum (vgl. OVG RP, Beschluss vom 14. September 2017, a.a.O., Rn. 27, juris). Jedoch lässt sich dies auf ein Anlassbeurteilungssystem - wie hier -, in welchem dienstliche Beurteilungen unter Verzicht auf Regelbeurteilungen stets nur anlassbezogen (vgl. Ziff. 2.1 der DV) erstellt werden, nicht übertragen. Vielmehr führt ein solches Beurteilungssystem, welches in Abhängigkeit zu der Häufigkeit der Anlässe steht, zwangsläufig zu Überschneidungen und nimmt diese aber zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen in Kauf. Die Vergleichbarkeit wird in einem solchen System nämlich dadurch hergestellt, dass den dienstlichen Beurteilungen nach Ziff. 2.3 der DV - sofern faktisch möglich - einheitliche Beurteilungszeiträume zugrunde gelegt werden (vgl. OVG RP, Beschluss vom 28. November 2013 - 2 A 10804/13 = Rn. 9, juris).

- **VG Trier, Urteil, 23.10.2012, - 1 K 675/12.TR -, juris,**

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, 22.06.2021, - 4 S 720/21 -, juris,**

LS: 2. Ist eine Anlassbeurteilung auf ein Amt bezogen, dessen Anforderungen nicht identisch mit denjenigen des bisherigen Amtes sind, bedarf ihr Gesamturteil grundsätzlich einer Begründung, die über die Floskel hinausgeht, wonach „die Gesamtbetrachtung von Leistungs- und Befähigungsbeurteilung ergibt, dass keine Abweichung von der Leistungsbeurteilung vorzunehmen ist.“ (Rn.22)

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

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 Beurteilungsvorschlags bei gleichem Gesamturteil.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 27.07.2016, - 4 S 1083/16 -, juris,**

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 -, juris,**

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 erstellenden 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.

Keine Anlassbeurteilung ohne Anlass, hier Bewerbung

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“.

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 Auswahlverfahren 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, 16.11.2022, - 3 CE 22.1887 -, juris,**

LS: Eine dienstliche Beurteilung kann ihre für eine Auswahlentscheidung erforderliche hinreichende Aktualität verlieren, wenn der Beamte nach dem Beurteilungstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne liegt vor, wenn bei einem vierjährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während mindestens zu zwei Dritteln (= 32 Monate) des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden (Anschluss an BVerwG, U.v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 - juris). (Rn.16)

Orientierungssatz

Die Entscheidung des Landesgesetzgebers für das System von Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt. Bedarf nach einer Aktualisierung der Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung kann aber entstehen, wenn der Beamte nach dem Stichtag der letzten (regulären oder aktualisierten) periodischen Beurteilung wesentlich andere Aufgaben (qualitatives Element) während eines erheblichen Zeitraums (zeitliches Element) wahrgenommen hat (BVerwG, B.v. 02.07.2020 - 2 A 6.19 -; U.v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 -). (Rn.16) Diese höchstrichterliche Rechtsprechung zu den Voraussetzungen einer Anlassbeurteilung im Rahmen eines Regelbeurteilungssystems für Beamte mit dreijährigem Turnus kann auf die Anlassbeurteilung von Richtern ohne Weiteres übertragen werden. (Rn.26)

- **BayVGH, Beschluss, 12.02.2004, - 3 CE 03.3124 -, juris,**

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 Verwendungsvorschlägen

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.

Befähigung
ins
Gesamturteil

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 21.12.2021, - 4 S 28/21 -, juris Rn.3,**

Der Antragsteller beanstandet fristwährend (vgl. § 146 Abs. 4 VwGO) unter Hinweis auf die Pressemitteilung des Bundesverwaltungsgerichts zu dessen Urteil vom 07.07.2021 – 2 C 2.21 –, dass in den dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten die zu beurteilende Eignung und Befähigung nicht in die Gesamtnote eingeflossen sei. Er hat damit, was die Befähigung betrifft, Erfolg. Das hat der Senat in seinem Beschluss vom 08.12.2021 – OVG 4 S 27/21 – (juris) im Einzelnen unter Auswertung des mittlerweile vorliegenden Urteils des Bundesverwaltungsgerichts begründet. Der Antragsgegner sparte in den dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten die Befähigungsbeurteilungen aus der Bildung und Begründung der Gesamturteile, die ausdrücklich nur auf den Leistungsmerkmalen und dem Gesamtbild der Leistungen aufbauten, aus. Das entsprach der Richtlinie, die wiederum im Einklang mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.03.2015 – 2 C 12.14 – (juris) stand. Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Rechtsprechung explizit aufgegeben und der Senat hat sich dem angeschlossen.

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022, - 1 B 2385/21 -, juris,**

LS:

1. Bei Anlassbeurteilungen ist die erforderliche Aktualität für den Qualifikationsvergleich zu bejahen, wenn das Ende des erfassten Beurteilungszeitraumes im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als ein Jahr zurückliegt. (Rn.30)
2. In einem reinen Anlassbeurteilungssystem ist ein Bedürfnis für eine erneute Anlassbeurteilung gegeben, wenn die Aktualität der bereits vorhandenen Anlassbeurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung voraussichtlich nicht mehr gegeben sein wird. (Rn.62)
3. Bedarf für eine neue Anlassbeurteilung kann bei einer Bewerbung um ein Beförderungsamts bestehen, soweit die bereits vorhandene hinreichend aktuelle Anlassbeurteilung keine Aussagen über die Eignung des Beamten für das angestrebte Amt enthält. (Rn.64)
4. Die Erforderlichkeit einer erneuten Anlassbeurteilung in einem reinen Anlassbeurteilungssystem kann im Falle einer wesentlichen und hinreichend verstetigten Veränderung im Aufgabenbereich des Beamten bestehen. (Rn.65)

- **OVG NRW, Beschluss, 29.08.2023, - 1 B 804/23 -, juris,**

LS:

1. Die nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 21 Absatz 1 Satz 1 BBG und § 2 Abs. 2 bis 4 BLV zu beurteilenden Merkmale der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ("Qualifikationstrias") können wegen ihrer offensichtlichen Wechselbezüglichkeit bzw. ihres inneren Zusammenhangs nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden. (Rn.14)
2. Den Qualifikationsgruppen "Persönliche Kompetenz" und "Soziale Kompetenzen" mit hier 13 Einzelmerkmalen darf gegenüber der hier fünf Einzelmerkmale umfassenden Qualifikationsgruppe Fachliche Leistungen und Kompetenzen ein zahlenmäßig deutliches Übergewicht zukommen. Hieraus kann nämlich nicht abgeleitet werden, dass das normierte Beurteilungssystem den Gesichtspunkten der Eignung und Befähigung gegenüber dem Aspekt der fachlichen Leistung tatsächlich ein gemessen an Art. 33 Abs. 2 GG möglicherweise nicht mehr zu rechtfertigendes Übergewicht gewährt. (Rn.18)
3. Es ist ohne weiteres möglich, dass bei einer Auffächerung weniger (gleich gewichteter) Qualifikationsmerkmale, die mehrere Einzelaspekte erfassen (müssen),

in eine größere Zahl von Qualifikationsmerkmalen, die diese Einzelaspekte jeweils gesondert abbilden, auch diesen Qualifikationsmerkmalen nach der Vorstellung des Dienstherrn ein im Vergleich gleiches Gewicht zukommen soll und auch tatsächlich zukommt. (Rn.41)

- **OVG NRW, Beschluss, 09.05.2019, - 1 B 371/19 -, juris,**

LS: 2. Zu den Anforderungen an die Vergleichbarkeit von Anlassbeurteilungen mit Regel- oder Anlassbeurteilungen anderer Bewerber in einer Bewerberkonkurrenz (Rn. 20).

Aktualität
Aussagekraft

In der Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und Bundesverwaltungsgericht ist geklärt, dass der Vergleich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen hat die zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sein müssen (vgl. auch § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV). (Vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -, juris, Rn. 23 f, und BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16 -, juris, Rn. 78, jeweils m.w.N.)

Dabei ist mit Blick auf die Funktion der herangezogenen dienstlichen Beurteilungen, eine Wettbewerbssituation zu klären, größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten zu verlangen. In zeitlicher Hinsicht wird dies grundsätzlich dadurch erreicht, dass die Auswahlbehörde auf Beurteilungen zurückgreift, deren Beurteilungsstichtage und Beurteilungszeiträume (im Wesentlichen) formal gleich sind.

Regel-
beurteilung
-
Anlass-
beurteilung

Diese auf Regelbeurteilungen zugeschnittenen - strengen - Anforderungen lassen sich allerdings auf Anlassbeurteilungen nicht übertragen, weder im Verhältnis zueinander noch im Verhältnis zu Regelbeurteilungen. Eine solche Forderung stieße schon an praktische Grenzen und würde die anders gelagerte Funktion von Anlassbeurteilungen nicht hinreichend berücksichtigen. Diese sollen lediglich einen aktuellen Leistungsvergleich ermöglichen, wo dieser anders nicht herzustellen ist, und darüber hinaus Aussagen zur Eignung bezogen auf das angestrebte Amt enthalten. Von daher ist die Aussagekraft von Anlassbeurteilungen grundsätzlich auf den Anlass und den von ihr erfassten Zeitraum beschränkt und verändert nicht die an eine nachfolgende Regelbeurteilung gestellten Anforderungen.

Demgegenüber soll die Regelbeurteilung für alle Beamten gleichmäßig - die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung und unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfassen. Hierdurch bedingt dürfen Abstriche gemacht werden, was die Übereinstimmung von Beurteilungszeiträumen angeht, sofern dies ausschließlich der Wahrung der Aktualität des Qualifikationsvergleichs, also der Gleichbehandlung der Bewerber, dient. Die Einholung - auch gebotener - Anlassbeurteilungen darf indes nicht dazu führen, dass einem Bewerber ein nicht nur marginaler Aktualitätsvorsprung zuwächst. In einem solchen Fall ist der Dienstherr gehalten, die resultierenden Erkenntnisdefizite bei den übrigen Beurteilungen auszugleichen und die Vergleichbarkeit sämtlicher dienstlicher Beurteilungen herzustellen.

- **OVG NRW, Beschluss, 09.01.2013, - 6 B 1125/12 -, juris,**

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 -, juris,**

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, 01.07.2021, - 1 M 39/21 -, juris,**

LS: 1. Ein reines Anlassbeurteilungssystem für alle Lehrer verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG und § 21 Abs. 1 und 2 LBG LSA (juris: BG ST 2009). (Rn.9)

2. § 21 Abs. 2 S. 2 LBG LSA (juris: BG ST 2009) gestattet kein reines Bedarfsbeurteilungssystem. (Rn.14)

3. Soweit gemäß § 21 Abs. 2 S. 2 LBG LSA (juris: BG ST 2009) Ausnahmen von der Regelbeurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten vorgesehen werden können, lässt sich weder der Ausschluss der Ämter der Besoldungsgruppe A 15, noch erst Recht der weitreichende Ausschluss aller beamteten Lehrer, d. h. aller Laufbahnen des Schuldienstes i. S. d. § 2 Satz 1 Schuldienstlaufbahnverordnung (SchuIDLVO LSA (juris: SchuLLbV ST 2010); Anlage 1 zu § 2 SchuIDLVO LSA (juris: SchuLLbV ST 2010) mit dieser Ausnahmeregelung rechtfertigen. Das Organisationsermessen der obersten Dienstbehörde einschließlich etwaiger Praktikabilitätsüberlegungen ist insoweit von Verfassungs- und Gesetzes wegen beschränkt. (Rn.14)

4. Nach Sinn und Zweck des § 21 Abs. 1 S. 1 LBG LSA (juris: BG ST 2009) sind Ausnahmen denkbar, die aus Praktikabilitätsgründen solche Beamten(-gruppen) ausnehmen, bei denen Beurteilungen für Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz üblicherweise nicht mehr benötigt werden (OVG LSA, Beschluss vom 23. Januar 2017 - 1 M 175/16 -). Dabei ist nicht auf gleichsam tagesaktuelle konkrete tatsächliche Umstände abzustellen, insbesondere nicht auf die individuelle Bereitschaft von Beamten und/oder Tarifbeschäftigten zu Bewerbungen, sondern im Hinblick auf Sinn und Zweck des Regelbeurteilungssystems auf die sich im allgemeinen ergebenden Möglichkeiten von Auswahlverfahren über einen längeren Zeitraum, für den Beurteilungsvorschriften Anwendung finden sollen bzw. in einem Regelbeurteilungssystem üblicherweise Anwendung finden. (Rn.15)

5. Dabei ist nicht auf die Gruppe aller Beamten, auf die das LBG LSA (juris: BG ST 2009) Anwendung findet, in den Blick zu nehmen, sondern vielmehr die (Laufbahn-)Gruppe(n), die üblicherweise in Konkurrenz zueinander stehen - können -, mithin zwischen denen Auswahlentscheidungen wiederkehrend zu treffen sind (Rn.16)

6. Zur Rechtswidrigkeit einer dienstlichen (Anlass-)Beurteilung, bei der das Protokoll eines aus Anlass einer Bewerbung geführten „Fachgesprächs“, das der Ermittlung von Befähigung und Eignung für das angestrebte Amt dient, Gegenstand, d.h. Inhalt derselben geworden ist. (Rn.22)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 31.03.2021, - 1 M 12/21 -, juris,**

LS: 1. In einem Regelbeurteilungssystem trifft den Beurteiler einer Anlassbeurteilung die Pflicht, einen Leistungssprung (oder -abfall) zu begründen, und zwar um so mehr, je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Beurteilung und je größer der einem Beamten nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt. Dies gilt um so mehr, wenn der Beamte zwischenzeitlich befördert wurde. (Rn.15)

2. Zu den Begründungsanforderungen bei der Aufrechterhaltung von Spitzennoten, wenn der Beamte im Vor-Amt bereits ausschließlich mit Spitzennoten einzelmerkmals- und gesamtbeurteilt wurde. (Rn.15)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 19.01.2021, - 1 M 143/20 -, juris Rn.19,**

Verwendungs-vorschlag

Der formell-gesetzlichen Normierung eines Vorschlages für die weitere dienstliche Verwendung des Beamten bedarf es nach Auffassung des beschließenden Senates nicht, da ein solcher für die Verwirklichung des subjektiven Rechts des Beamten aus Art. 33 Abs. 2 GG keine erhebliche Bedeutung aufweist. Maßgeblich ist - wie bereits dargelegt - vielmehr in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 27.04.2020, - 1 M 44/20 -, juris,**

LS: 5. Auch bei einem auf turnusgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem kann die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren; dies ist für jeden Bewerber gesondert zu betrachten. (Rn.22)

6. Solange eine Regelbeurteilung mangels Zeitablaufes aktuell ist und sich der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG rechtlich nicht unabweisbar aufdrängt, sind gleichwohl erstellte Anlassbeurteilungen rechtswidrig und damit untaugliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung. (Rn.23)

Leistungs-grundsatz

Es entspricht im Übrigen dem bei der Beförderung zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Regelmäßig sind dies die - bezogen auf den Zeitpunkt der Auswahlentscheidung - „aktuellsten“ Beurteilungen, wobei der Dienstherr schon allein im Rahmen ordnungsgemäßer Personalbewirtschaftung dafür zu sorgen hat, dass

die Beamten grundsätzlich regelmäßig dienstlich beurteilt werden, da die dienstliche Beurteilung mit ihrer auf das innegehabte Amt bezogenen Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vor allem dem Vergleich zwischen den für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens oder für die Verleihung eines Beförderungsamtes in Betracht kommenden Beamten dient (siehe: OVG LSA, Beschluss vom 17. Juni 2016 - 1 M 71/16 -, juris, Beschluss vom 12. Januar 2012 - 1 M 174/11 -, juris).

Regel-
beurteilung
-
Anlass-
beurteilung

Für die Beamten des Landes Sachsen-Anhalt folgt neben Art. 33 Abs. 2 GG aus § 21 Abs. 1 LBG LSA, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten regelmäßig zu beurteilen sind. Aus dieser normierten Regelbeurteilungspflicht resultierend darf der Dienstherr bei seiner Auswahlentscheidung daher grundsätzlich nicht ausschließlich die jeweils „aktuell(st)en“ Anlassbeurteilungen zugrunde legen, sondern hat überdies zumindest die letzte Regelbeurteilung der Beamten zu berücksichtigen. Im Besonderen will § 21 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA sicherstellen, dass für die regelmäßig wiederkehrenden Auswahlentscheidungen des Dienstherrn nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG für alle Beamten durch Regelbeurteilungen gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung und unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst werden (OVG LSA, Beschluss vom 23. Januar 2017 - 1 M 175/16 -, juris Rn. 1, 22 m.w.N.). Die ausschließliche Zugrundelegung von Anlassbeurteilungen ist mit dem von § 21 LBG LSA intendierten Zweck nicht zu vereinbaren, da damit Regelbeurteilungen als wesentliches Mittel der Personalauslese (weitgehend) entwertet werden und Anlassbeurteilungen ein ihnen nicht zustehendes, unverhältnismäßig großes Gewicht erhalten (OVG LSA, Beschluss vom 18. August 2011 - 1 M 65/11 -, juris Rn. 12 m.w.N.).

Vorzug:
Regel-
beurteilung

Das hauptsächliche Ziel von dienstlichen Beurteilungen, den Vergleich mehrerer Beamter miteinander bei Auswahlentscheidungen (Beförderungen) zu ermöglichen, wird „höchstmöglich“ durch Regelbeurteilungen erreicht, wenn und weil sie auf einem grundsätzlich (annähernd) gleichen Beurteilungszeitraum mit einem gemeinsamen Stichtag beruhen. Diese Einheitlichkeit gewährleistet, dass die dienstliche Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung erfasst. Demgegenüber rühren gerade aus der punktuellen Anlassbezogenheit von - wegen der anstehenden Auswahlentscheidung angefertigten - Anlassbeurteilungen damit verbundene „Gefährdungen“ und eine „gewisse Skepsis“, dass sie zur Durchsetzung von vorgefassten, Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügenden, Personalentscheidungen benutzt werden könnten. Auch deshalb muss eine Anlassbeurteilung desselben Dienstherrn, die einen deutlich kürzeren Zeitraum als die Regelbeurteilung abbildet, aus der Regelbeurteilung entwickelt werden und darf diese lediglich fortentwickeln (so ausdrücklich: BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn.41).

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -, juris,**

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 BeurtRL 2005 besteht die Beurteilung aus einer Leistungsbeurteilung, einer Befähigungsbeurteilung und einem Verwendungsvorschlag. Mit dem Verwendungsvorschlag werden gemäß Ziffer 4.4 BeurtRL 2005 Aussagen zur weiteren dienstlichen Verwendung des Beamten getroffen. Ziffer 7 Satz 1 BeurtRL 2005 präzisiert dies nachfolgend dahin, dass mit dem Verwendungsvorschlag unter Berücksichtigung der Gesamtbewertung und der Gesamteinschätzung und ggf. geäußerter Wünsche des Beamten Empfehlungen zur weiteren

„Negativer“
Verwendungs-
vorschlag

dienstlichen Verwendung ausgesprochen werden. Nach Ziffer 7 Satz 2 BeurRL 2005 ist zusätzlich, soweit opportun, Stellung zur Eignung für höherwertige Aufgaben zu nehmen. Da mithin 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. Insoweit 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.

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.

- **VG Berlin, Beschluss, 30.11.2016, - 26 L 183.16 -, juris,**

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.

Anlass-
beurteilung
Fortentwick-
lung von
Regel-
beurteilung

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.

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

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 BeamtBeurtV 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 BeamtBeurtV) 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.

12. Probezeitbeurteilung - Erprobungszeit

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.39,**

Die vom Kläger im Beurteilungszeitraum noch vor seiner Beförderung im Statusamt des Regierungsrats erbrachten Leistungen dürfen daher nicht nachträglich am Maßstab des Beförderungsamts bewertet werden. Anderes gilt indes für die Erprobung, bei der die praktische Bewährung des Beamten auf dem höherwertigen Dienstposten festgestellt werden soll, sodass nach dem gesetzlichen Regelungsmodell des § 22 Abs. 2 BBG Maßstab der Erprobungsbeurteilung das höherwertige Amt sein muss.

- **BVerwG, Beschluss, 19.05.2022, - 2 B 41/21 -, juris,**

LS: 1. Die Rechtmäßigkeit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen mangelnder Bewährung setzt nicht den formellen Fortbestand der verwerteten Probezeitbeurteilung und deren Rechtmäßigkeit voraus. Maßgebend ist allein, ob der in ihr mitgeteilte Sachverhalt zutrifft, den der Dienstherr zur Begründung des negativen Urteils über die Bewährung und damit der Entlassung herangezogen hat, und ob sich der Dienstherr mit den darauf gestützten oder herangezogenen Wertungen im Rahmen der ihm eingeräumten Beurteilungsermächtigung hält. (Rn.13)

2. Eine informatorische Anhörung von Personen, die nicht den strengen Regeln der anzuwendenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung über den Zeugenbeweis genügt, kann nicht an die Stelle einer Zeugenvernehmung treten, wenn die entscheidungserheblichen Tatsachen und Umstände zwischen den Beteiligten streitig geblieben sind. (Rn.24)

Bewährung in
der Probezeit

Rechtsgrundlage für die Entlassung des Klägers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ist § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG. Danach können Beamte auf Probe entlassen werden, wenn der Entlassungsgrund der fehlenden Bewährung vorliegt. Die inhaltliche Kontur erhält der gesetzliche Begriff der Bewährung im Sinne des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG durch seinen Bezug zu den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in Art. 33 Abs. 2 GG und - vorliegend - in § 20 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG RP) vom 20.10.2010 (GVBl. 2010, 319). § 20 Abs. 3 LBG RP bestimmt, dass die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten auf Probe in der Probezeit unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu bewerten ist. Die Entscheidung darüber, ob sich der Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt hat, ist ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil, das sachverständig und zuverlässig nur der Dienstherr abgeben kann. Das Urteil über die Bewährung des Probebeamten besteht in der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn, ob der Probebeamte den Anforderungen des auf Lebenszeit zu übertragenden (Status-)Amtes voraussichtlich gerecht werden wird; für die Feststellung der Nichtbewährung genügen dabei bereits begründete ernsthafte Zweifel des Dienstherrn (stRspr, vgl. BVerwG, Urteile vom 31.05.1990 - 2 C 35.88 -, vom 18.07.2001 - 2 A 5.00 - und vom 07.05.2019 - 2 A 15.17 -).

Probezeit-
beurteilung

Grundlage dieser nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG zu treffenden Prognoseentscheidung ist regelmäßig die am Ende der Probezeit zu erstellende Probezeitbeurteilung, die der Feststellung dient, ob sich der Beamte während der Probezeit bewährt hat (vgl. BVerwG, Urteile vom 22.01.2009 - 2 A 10.07 - und vom 07.05.2019 - 2 A 15.17 -). Dies bedeutet aber nicht, dass die Rechtmäßigkeit der Entlassung wegen mangelnder Bewährung den formellen Fortbestand der verwerteten Probezeitbeurteilung und deren Rechtmäßigkeit voraussetzt. Maßgebend ist allein, ob der in ihr mitgeteilte Sachverhalt zutrifft, den der Dienstherr zur Begründung

des negativen Urteils über die Bewährung und damit der Entlassung herangezogen hat, und ob sich der Dienstherr mit den darauf gestützten oder herangezogenen Wertungen im Rahmen der ihm eingeräumten Beurteilungsermächtigung hält (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 02.04.1986 - 2 B 84.85 - und vom 14.01.1988 - 2 B 64.87 -). Ob diese Voraussetzungen für eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe vorliegen, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, die der rechtsgrundsätzlichen Klärung nicht zugänglich sind.

Hinweis Verfasser: vgl. hierzu auch GOEHMANN Rechtsanwälte Berlin - 222.goehmann.de - Personalbrief 2022

- **BVerwG, Urteil, 07.05.2019, - 2 A 15/17 -, juris,**

LS: 1. Das Unterbleiben der nach § 28 Abs. 4 Satz 1 BLV spätestens nach der Hälfte der Probezeit vorgesehenen dienstlichen Beurteilung eines Probebeamten bewirkt nicht die Rechtsfehlerhaftigkeit nachfolgender Probezeitbeurteilungen, sondern kann allenfalls im Einzelfall eine Verlängerung der Probezeit erfordern. (Rn. 38)

2. Eine Verkürzung der Probezeit nach § 29 Abs. 1, § 31 Abs. 2 BLV und die Erteilung eines positiven Dienstzeugnisses sind ohne Bedeutung für die Feststellung der Bewährung des Probebeamten. (Rn.40) (Rn.42)

3. Dass der Probebeamte nach § 28 Abs. 4 Satz 1 BLV „vor Ablauf der Probezeit“ zu beurteilen ist, gebietet und rechtfertigt die Einleitung und Durchführung des Beurteilungsverfahrens vor Ablauf der Probezeit und damit auch vor dem Ende des - mit der Probezeit endenden - Beurteilungszeitraums. (Rn. 45) Allerdings dürfen die Erstellung der dienstlichen Beurteilung und das Ende des Beurteilungszeitraums nur soweit auseinanderfallen, wie es der Zweck der termingerechten Erstellung einer dienstlichen Beurteilung erfordert. (Rn. 46)

4. Das Urteil über die Bewährung des Probebeamten besteht in der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn, ob der Probebeamte den Anforderungen des auf Lebenszeit zu übertragenden (Status-)Amtes voraussichtlich gerecht werden wird. (Rn. 55) Zur Verneinung der Bewährung genügen bereits begründete ernsthafte Zweifel. (Rn. 54)

5. Nach dem in § 48 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 BLV festgelegten Regel-Ausnahme-Verhältnis ist es unzulässig, für Probezeitbeamte Regelbeurteilungen zu erstellen. (Rn. 66)

Probezeitbeurteilung und Beurteilungen zu Auswahlzwecken

(Rn.27) Dies folgt aus der Funktion von Probezeitbeurteilungen: Während die dienstlichen Beurteilungen von Lebenszeitbeamten die Grundlage für mögliche spätere Auswahlentscheidungen über Beförderungs(status)ämter bilden, haben dienstliche Beurteilungen von Probebeamten in der Regel nur Bedeutung für die zum Ende der Probezeit anstehende Entscheidung über die Feststellung der Bewährung der Beamten in der Probezeit (vgl. BVerwG, Urteil vom 22.01.2009 - 2 A 10.07 -). Die Feststellung der Bewährung kann „positiv“, „negativ“ oder auch „derzeit negativ, aber ggf. noch in einer Verlängerung korrigierbar“ sein (vgl. auch BVerwG, Urteil vom 25.02.1993 - 2 C 27.90 -). Im ersten Fall schließt sich der Entscheidung über die Feststellung der Bewährung die Übernahme ins Lebenszeitbeamtenverhältnis an, im zweiten Fall die Entlassungsverfügung und im dritten Fall die Verlängerung der Probezeit innerhalb der dafür gesetzlich geregelten Grenzen.

(Rn.28) Damit haben dienstliche Beurteilungen von Probebeamten nach positiver Feststellung der Bewährung und danach erfolgter Übernahme ins Beamtenverhältnis in der Regel keine

rechtlich relevante Bedeutung mehr, insbesondere nicht für etwaige nachfolgende Auswahlscheidungen über Beförderungen.

(Rn.29) Dienstliche Beurteilungen von Probebeamten haben hingegen (eigenständige) rechtliche Bedeutung, soweit sie zum Ende der Probezeit erfolgen und damit Grundlage für die Entscheidung zur Feststellung der Bewährung sind. Einer solchen abschließenden dienstlichen Beurteilung vorangehende dienstliche Beurteilungen in der Probezeit haben rechtliche Bedeutung zum einen dann, wenn die letzte dienstliche Beurteilung in der Probezeit nicht den gesamten Zeitraum der Probezeit erfasst und deshalb eine vorangegangene Beurteilung einen bestimmten Zeitabschnitt ausschließlich betrifft; die Entscheidung zur Feststellung der Bewährung ist nämlich stets im Hinblick auf das Leistungsbild des Beamten in der gesamten Probezeit zu treffen. Und sie haben rechtliche Bedeutung außerdem dann, wenn sie - wie im vorliegenden Fall die Beurteilungen für die Zeiträume bis zum 02.06.2015 und bis zum 31.03.2016 - zwar lediglich einen Teilzeitraum der gesamten Probezeit betreffen, aber in der die Probezeit abschließenden und die gesamte Probezeit erfassenden dienstlichen Beurteilung ohne weitere Prüfung für den jeweiligen Beurteilungszeitraum, zugrunde gelegt werden.

- **BVerwG, Urteil, 30.10.2013, - 2 C 16/12 -, juris,**

LS: 1. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung eines Probebeamten ist der Ablauf der Probezeit, nicht der Zeitpunkt des Erlasses der letzten Verwaltungsentscheidung. (Rn.12)

2. Einem Beamten auf Probe fehlt die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, er werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Die gesundheitliche Eignung fehlt auch, wenn er mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird (im Anschluss an Urteil vom 25. Juli 2013 - BVerwG 2 C 12.11 -). (Rn.26)

- **BVerwG, Urteil, 25.07.2013, - 2 C 12/11 -, juris,**

LS: 1. Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Beamtenbewerbern steht dem Dienstherrn kein Beurteilungsspielraum zu. (Rn.24)

2. Ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist (Änderung der Rechtsprechung). (Rn.16)

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

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.

- **OVG R.-P., Beschluss, 15.12.2022, - 2 A 10477/22 -, juris,**

LS: Anlass- bzw. Regelbeurteilungen einerseits und Probezeitbeurteilungen andererseits verfolgen unterschiedliche Zweckrichtungen und sind in einem Beförderungsverfahren aufgrund unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe nicht miteinander vergleichbar. (Rn.4)

1. In der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung ist anerkannt, dass für Zwecke der Personalauswahl erstellte Anlass- bzw. Regelbeurteilungen einerseits und Probezeitbeurteilungen andererseits unterschiedliche Zweckrichtungen verfolgen und in einem Beförderungsverfahren aufgrund unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe nicht miteinander vergleichbar sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 7. Mai 2019 – 2 A 15.17 –, juris Rn. 27 m.w.N.; NdsOVG, Beschluss vom 9. April 2015 – 5 ME 36/15 –, juris Rn. 10, zu Regel- und Probezeitbeurteilungen).

Die Beurteilung während der Probezeit dient der Feststellung, ob 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. Demgegenüber dient die für einen Beamten auf Lebenszeit erstellte Beurteilung (auch) der Bestenauslese (vgl. nur BVerwG, Urteil vom 22. Januar 2009 – 2 A 10.07 –, juris Rn. 17 f., zu Regel- und Probezeitbeurteilungen).

- **OVG R.-P., Beschluss, 26.06.2012, - 2 B 10469/12 -, juris,**

LS: 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.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 25.04.2023, - 4 S 421/23 -, juris,**

LS: 2. Ein früheres, nicht Anlass zu Beanstandungen gebendes Verhalten eines Probebeamten kann im weiteren Verlauf der Probezeit gezeigtes problematisches Verhalten regelmäßig nicht kompensieren. (Rn.36)

- **BayVGH, Beschluss, 08.06.2020, - 3 ZB 19.2442 -, juris,**

LS: 1. Formale Grundlage für die Feststellung der fachlichen Bewährung ist in erster Linie die Probezeitbeurteilung. (Rn.8)

2. Im Rahmen einer Probezeitbeurteilung können nur diejenigen fachlichen Leistungen bewertet werden, die auch innerhalb der hier zu beurteilenden Probezeit erbracht wurden. (Rn.14)

3. Der dem Dienstherrn und damit dem für ihn handelnden Beurteiler zukommende Beurteilungsspielraum bei der Frage der fachlichen Bewährung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist vom Verwaltungsgericht nur eingeschränkt überprüfbar. (Rn.17)

- **BayVGH, Beschluss, 06.02.2018, - 3 CS 18.99 -, juris,**

LS: Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob der Beamte sich in der Probezeit nach Eignung, Befähigung sowie fachlicher Leistung bewährt hat, ist ein Akt werbender Erkenntnis, so dass die Einschätzung über die Bewährung bzw. die Nichtbewährung des Beamten ausschließlich dem Dienstherrn vorbehalten ist und durch die Verwaltungsgerichte nicht ersetzt werden kann. Die Prognoseentscheidung ist gerichtlich daher nur daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. (Rn.6)

- **Nds. OVG, Urteil, 25.01.2022, - 5 LB 145/18 -, juris,**

LS: Ein Beurteilungsfehler in Gestalt einer Beurteilungslücke (hier: fehlende Einholung von Beurteilungsbeiträgen für einen Zeitraum von 9 Monaten) zu Beginn der Probezeit ist nicht geeignet, auf das Ergebnis der Bewährungsfeststellung durchzuschlagen, wenn sich am Ende der bereits um ein Jahr verlängerten Probezeit fachliche und persönliche Eignungsmängel zeigen. (Rn.86)

- **Nds. OVG, Beschluss, 09.04.2015, - 5 ME 36/15, juris,**
LS: Regelbeurteilungen und Probezeitbeurteilungen sind wegen unterschiedlicher Zweckbestimmungen nicht miteinander vergleichbar. (Rn.8)(Rn.10)
- **ebenso zum LS vom 09.04.2015: Nds. OVG, Beschluss, 22.05.2020 - 5 ME 76/20 - juris, Rn.46ff.; Nds. OVG, Beschluss, 10.10.2023 - 5 ME 72/23 - juris**
- **OVG NRW, Beschluss, 06.01.2023, - 1 A 3268/20 -, juris,**
LS: 2. Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht grundsätzlich kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die dienstliche Beurteilung infolge der bestands- oder rechtskräftigen Entlassung des betroffenen Beamten ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige am Leistungsgrundsatz ausgerichtete Personalentscheidungen zu sein. (Rn.14)
3. Zum fehlenden Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung nach bestandskräftiger Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. (Rn.19) (Rn.28)

Das Verwaltungsgericht hat insoweit unbeanstandet und zutreffend zunächst zugrunde gelegt, dass für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung grundsätzlich kein Rechtsschutzinteresse mehr besteht, wenn die dienstliche Beurteilung infolge der bestands- oder rechtskräftigen Entlassung des betroffenen Beamten ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige am Leistungsgrundsatz ausgerichtete Personalentscheidungen zu sein.

Ausgehend hiervon ist weder dargelegt noch erkennbar, dass das Verwaltungsgericht diesen Grundsatz, der auf dienstliche, bei einer Bewerberauswahl für zu besetzende Stellen zugrunde zu legende (Regel-)Beurteilungen zugeschnitten ist, zu Unrecht auf Probezeitbeurteilungen übertragen hat. Auch deren Zweckbestimmung, eine Aussage zur Bewährung des Probebeamten zu treffen, entfällt nämlich – wie bereits im angegriffenen Urteil im Einzelnen dargelegt (UA S. 11, letzter Absatz, bis S. 13, viertletzter Absatz) – nach der bestands- oder rechtskräftigen Entlassung des betroffenen Beamten.

- **OVG NRW, Beschluss, 02.03.2022, - 2 B 850/21 -, juris,**
LS: 2. Eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen mangelnder Bewährung in der Probezeit kann, wenn der Dienstherr die Verlängerung der Probezeit aufgehoben hat, nicht gleichwohl auf das im Verlängerungszeitraum gezeigte Leistungsbild gestützt werden. (Rn.12)(Rn.14)
- **OVG NRW, Urteil, 29.10.2009, - 1 A 67/08 -, juris,**
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 Saarland, Beschluss, 30.08.2011, - 2 L 498/11 -, juris,**

- LS:**
1. Um eine Bewährung zu verneinen genügen bereits berechtigte Zweifel des Dienstherrn, ob der Beamte die Eignung und Befähigung besitzt und die fachlichen Leistungen erbringt, die für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit notwendig sind. Diese Entscheidung ist verwaltungsgerichtlich nur daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt oder ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. (Rn.10)
 2. Ist dem Beurteiler der Beamte nicht persönlich bekannt, muss sich dieser für eine sachgerechte und eigenverantwortliche Beurteilung des Beamten notwendigen Kenntnisse verschaffen und sich dabei unter anderem auf Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftliche Arbeiten des Beamten, vor allem aber auf Berichte von dritter Seite stützen. (Rn.19)
 3. Auch wenn der Betreffende im Beurteilungszeitraum eine hohe Anzahl an Fehltagen aufweist, so dass nach Abzug dieser Fehltagen nur eine effektive Probezeit von 1 ½ Jahren verblieb, ist die Probezeitbeurteilung nicht zu beanstanden, wenn die Schwere der zutage getretenen fachlichen Mängel den Schluss auf die fehlende fachliche Eignung zulassen und Ansatzpunkte für eine zu erwartende Leistungssteigerung zu keinem Zeitpunkt erkennbar waren. (Rn.25)
 4. Die Bewährung in gesundheitlicher Hinsicht erfordert, dass sich nach der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn künftige Erkrankungen des Beamten und eine dauernde vorzeitige Dienstunfähigkeit mit einem hohen Grad von Wahrscheinlichkeit ausschließen lassen. (Rn.29)

- **OVG Thüringen, Beschluss, 10.09.2022, - 5 PO 525/21 -, juris,**

- LS:**
1. Bei der Entscheidung des Dienstherrn, die Probezeit eines Beamten zu verlängern, handelt es sich um eine dienstliche Maßnahme im Sinne von § 2 ThürPersVG (juris: PersVG TH 2019). (Rn.24)
 2. Diese Maßnahme ist jedoch nicht mitbestimmungspflichtig. (Rn.30)
 3. Die Probezeitverlängerung eines Beamten wird weder explizit im Thüringer Personalvertretungsgesetz als mitwirkungspflichtig erwähnt noch lässt sie sich unter die in § 73 Abs. 2 und 3 ThürPersVG (juris: PersVG TH 2019) genannten Kataloge erweiternd subsumieren. Ebenso wenig ist die Maßnahme aufgrund einer von dem Verwaltungsgericht angenommenen sog. Allzuständigkeit der Personalvertretung mitbestimmungspflichtig. (Rn.31)

- **OVG Thüringen, Beschluss, 01.09.2009, - 2 EO 383/08 -, juris,**

LS: 1. Die Entlassung eines Beamten auf Probe wegen mangelnder Bewährung ist keine Ermessensentscheidung. Gelangt der Dienstherr zu der Überzeugung, dass der Beamte auf Probe hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht behebbare Mängel aufweist, so ist er verpflichtet, den Beamten zu entlassen. (Rn.90)

2. Maßgeblich für die Entlassungsentscheidung sind die Anforderungen der konkret eingeschlagenen Laufbahn. Es gibt keinen Rechtssatz, dass die Befähigung einer im System der Laufbahnen nachgeordneten Laufbahn (zudem in anderer Fachrichtung) durch einen höheren Hochschulabschluss erworben wird. (Rn.76)

3. Von Beamten des gehobenen Polizeivollzugsdienstes ist im Rahmen der persönlichen und charakterlichen Eignung Kritikfähigkeit, Selbstbeherrschung und Ausgeglichenheit, Kooperationsfähigkeit, respektvolles Verhalten gegenüber Vorgesetzten, die Bereitschaft zur Befolgung von Anordnungen sowie uneingeschränkte Loyalität zu erwarten. (Rn.78)

Es ist nicht ermessensfehlerhaft, wenn ein Dienstherr angesichts einer Vielzahl von Vorkommnissen während der Probezeit in seiner Entlassungsverfügung nicht auf das Gewicht einzelner Verstöße, sondern auf das in der Summe einer Vielzahl von Vorkommnissen zum Ausdruck kommende Charakterbild abgestellt hat. Für die Bewährungsbeurteilung kann der Dienstherr einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen oder 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 bestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und -beobachtungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit 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 oder miteinander verbinden. (Rn.80)(Rn.81)

Hinweis Verfasser: Aufsatz von Lüttmann „Die verschiedenen Ausprägungen der beamtenrechtlichen Eignung und entsprechender Eignungsmängel“ in: ZBR 2023, 292 ff. vor allem bei Beamten auf Probe

13. Beurteilungszeitraum - Beurteilungsstichtag - Teilzeitbeschäftigung und Beurteilungszeitraum - Beurteilungslücke

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

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.

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.

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.41,**

Ist für die eigentliche Bewertung im Rahmen der Regelbeurteilung vom gesamten Beurteilungszeitraum lediglich die Zeitspanne im höheren Statusamt zu berücksichtigen, bedingt dies, dass diese ausreichend lang bemessen sein muss. Andernfalls verfügte die Bewertung nicht über eine ausreichende tatsächliche Grundlage und wäre nicht aussagekräftig. Die Vorgabe, die Erstellung einer Regelbeurteilung erfordere einen Bewertungszeitraum von mindestens sechs Monaten (vgl. Ziff. 2.2. BB-BND), ist nicht zu beanstanden. Ist der Zeitraum kürzer, entfällt die Regelbeurteilung. Sollte bis zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilung - - eine Beurteilung erforderlich werden, kann eine Anlassbeurteilung erstellt werden.

6 Monate

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris Rn.38ff.,**

Nicht zu beanstanden ist, dass die erste in den Beurteilungszeitraum fallende Zeitspanne betreffend die Tätigkeit der Klägerin als Referatsleiterin vom 12.09.2016 bis zum 01.11.2016 für die Erstellung der Beurteilung nicht berücksichtigt wurde.

Allerdings gilt grundsätzlich, dass eine Regelbeurteilung wegen des Ziels einer höchstmöglichen Vergleichbarkeit die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu umfassen hat (BVerwG, Urteile vom 26.09.2012 - 2 A 2.10 - und vom 09.05.2019 - 2 C 1.18 -). Einschränkungen dieses Grundsatzes sind allerdings hinzunehmen, soweit sie sich aus zwingenden Gründen ergeben (BVerwG, Urteil vom 26.09.2012 - 2 A 2.10).

Lücke

Grundsatz

In der obergerichtlichen Rechtsprechung wird für die Prüfung der höchstmöglichen Vergleichbarkeit in der Regel die nicht beurteilte Zeit in Relation zum Gesamtbeurteilungszeitraum betrachtet (vgl. OVG Münster, Beschluss vom 14.03.2016 - 1 B 1512/15 - juris Rn. 15 f. m.w.N.). Danach besteht eine Notwendigkeit zur Einholung eines Beurteilungsbeitrags dann nicht, wenn gemessen am Gesamtbeurteilungszeitraum durch den Beurteilungsbeitrag lediglich ein sehr kurzer Zeitraum abzudecken wäre (vgl. OVG Münster, Beschlüsse vom 18.04.2019 - 1 A 1285/17 - und vom 10.09.2020 - 1 B 635/20 -).

Auch der Senat hat es schon akzeptiert, dass ein Beurteiler beim BND nach den Bestimmungen der gleichen Beurteilungsrichtlinie wie hier einen Zeitraum von einem Monat und 5 Tagen nicht berücksichtigt hat (BVerwG, Urteil vom 11. Februar 2009 - 2 A 7.06 - juris Rn. 26).

kurzer Zeitraum als Beurteilungslücke

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung ist es nicht zu beanstanden, wenn innerhalb eines Regelbeurteilungszeitraums ein kurzer Zeitraum verbleibt, der bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung unberücksichtigt bleibt. Den Richtliniengebern steht es insoweit in einem engen Rahmen frei, "Bagatellgrenzen" oder "Relevanzschwellen" festzulegen und dabei beispielsweise zu berücksichtigen, dass auch die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags einen gewissen Mindestkontakt zwischen Beurteiler oder Beurteilungsbeitragendem und Beurteiltem voraussetzt; hinzu kommt, dass die Tätigkeit auf einem neuen Dienstposten in der Regel zunächst eine Phase der Einarbeitung erfordert und die neue Tätigkeit auch danach erst einmal über einen gewissen Zeitraum ausgeübt werden muss, ehe sie Grundlage einer Bewertung sein kann (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -).

7 Wochen „Lücke“

Daran gemessen ist es im Streitfall nicht zu beanstanden, dass die Beurteiler einen Zeitraum von sieben Wochen bei einem Gesamtbeurteilungszeitraum von drei Jahren nicht berücksichtigt haben.

- **BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 -, juris,**

LS: Es liegt - bei Einhaltung der verfassungs- und einfachrechtlichen Vorgaben - im grundsätzlich weiten Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er das Beurteilungssystem für seine Beamten regelt. Ein Beurteilungssystem, das auf im Drei-Jahres-Rhythmus zu erstellenden Regelbeurteilungen beruht, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

- **BVerwG, Urteil, 26.09.2012, - 2 A 2.10 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 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.

Einheitlicher
Zeitraum

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris Rn.19,**

Beurteilungs-
lücke
unzulässig

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 aufeinander-

folgenden Beurteilungen der Beurteilungszeitraum lückenlos an den vorherigen Zeitraum anknüpfen. Eine derartige Beurteilungslücke ist grundsätzlich auch bei Anlassbeurteilungen zu vermeiden (vgl. OVG RP, Urteil vom 03.11.1995 - 10 A 11040/95.OVG). 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 10.02. bis 25.11.2011 zugrunde gelegt haben. Der gesamte übrige Zeitraum seit der letzten Anlassbeurteilung über die Antragstellerin vom 27.02.2007, insbesondere auch die nach ihrer Ernennung zur Beamtin auf Probe am 18.05.2007 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 07.02.2012 (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 -, juris,**

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. ...

Beurteilungszeitraum
zwischen
2 Stichtagen

...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 Trier, Beschluss, 08.05.2018, - 7 L 1318/18.TR -, juris,**

LS: 3. Das Gebot der Anknüpfung von Beurteilungszeiträumen an den jeweils vorangegangenen Zeitraum lässt sich auf ein Anlassbeurteilungssystem nicht übertragen; die Vergleichbarkeit der Beurteilungen wird - sofern faktisch möglich - durch das Zugrundelegen einheitlicher Beurteilungszeiträume gewährleistet. (Rn. 21)

- **VG Koblenz, Beschluss, 11.12.2017, - 2 L 966/17.KO -, juris,**

LS: 1. Beamten, die langjährig im Interesse ihres Dienstherrn bei internationalen Organisationen beschäftigt waren, ist nach ihrer Rückkehr zur Stammdienststelle eine Einarbeitungszeit zuzubilligen.

2. Eine Zeitspanne, die weniger als ein Fünftel des Regelbeurteilungszeitraums umfasst, ist keine verlässliche Beurteilungsgrundlage, wenn sich der betroffene Beamte in dieser Zeit wieder einarbeitet.

6,5 Monate
Zeitraum

Bei der Beurteilung des Antragstellers vom 4. Juli 2017 wurden zudem allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe verletzt. Der beurteilte Zeitraum umfasst lediglich 6 ½ Monate und war im konkreten Fall zu kurz, um eine ausreichend repräsentative Grundlage für eine verlässliche Bewertung des Leistungsstands sein zu können. Eine verlässliche Beurteilungsgrundlage ist etwa dann in Frage zu stellen, wenn der Beamte der Beurteilungskompetenz des Dienstherrn nur in einem Zeitraum untersteht, der weniger als ein Fünftel des Regelbeurteilungszeitraums ausmacht (vgl. OVG Niedersachsen, Beschluss vom 16. Dezember 2015 - 5 ME 197/15 -). Hier machen 6 ½ Monate weniger als ein Fünftel des dreijährigen Regelbeurteilungszeitraums aus.

Einarbei-
tungszeit

Selbst wenn ein solcher Zeitraum dem Grunde nach beurteilungsfähig ist, hätte es im Fall des Antragstellers eines längeren Zeitraums bedurft, um seine Leistungen sicher bewerten und seine Verwendungsmöglichkeiten für die Reichweite der Beurteilung bis zum nächsten Stichtag abschätzen zu können. Denn der Antragsteller war vor Beginn des nun beurteilten Zeitraums sechs Jahre außerhalb des BAAINBw bei der EDA beschäftigt. Aus Fürsorgegesichtspunkten ist Beamten, die im Interesse des Dienstherrn bei internationalen Organisationen Dienst leisten, bei ihrer Rückkehr an die Stammdienststelle eine gewisse Einarbeitungszeit zuzubilligen. Nur so lassen sich ungerechtfertigte Nachteile gegenüber den Beamten vermeiden, die an der Stammdienststelle verblieben und mit den dortigen Aufgaben und Abläufen vertraut sind.

Zieht man von der beurteilten Zeit gedanklich eine dem Antragsteller zuzubilligende Einarbeitungszeit ab, fehlt der Beurteilung vom 4. Juli 2017 eine ausreichende Grundlage, um die Leistung im Vergleich mit an der Dienststelle verbliebenen Beamten sicher beurteilen zu können. In dieser Konstellation ist es unbillig, den Werdegang bis zur nächsten Regelbeurteilung auf der Grundlage von Leistungen in einem kurzen Zeitraum während der Einarbeitung zu steuern.

- **VG Koblenz, Urteil, 29.07.2016, - 5 K 149/16.KO -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 fehlte; 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 Hamburg, Beschluss, 19.02.2016, - 5 Bs 212/15 -, juris,**

Mindest- beurteilungs- zeitraum 1 Jahr

Das Beschwerdegericht (OVG HH) verlangt für die hinreichende Aussagekraft einer dienstlichen Beurteilung in ständiger Rechtsprechung einen Beurteilungszeitraum von mindestens einem Jahr.

- **ebenso: OVG Hamburg, Beschluss, 13.07.2021, - 5 Bs 77/21 -, juris Rn.20,**

- **Mindestzeitraum 6 Monate: BVerwG, Urteil, 12.10.2023 - 2 A 7/22 - juris Rn.41; Hess. VGH, Beschluss, 24.05.2022 - 1 B 2385/21 - juris Rn.65**

- **Nds. OVG, Beschluss, 30.01.2008, - 5 ME 235/07 -, juris,**

LS: Der Beurteilungszeitraum einer Regelbeurteilung darf nicht den Beurteilungszeitraum einer vorangegangenen Regelbeurteilung erfassen.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.06.2023, - 1 B 286/23 -, juris,**

Beurteilungs-
lücke

Eine Verkürzung des Regelbeurteilungszeitraums der zu dem Stichtag des 01.01.2020 zu erstellenden dienstlichen Regelbeurteilungen auf zwei Jahre hätte angesichts des vorherigen dreijährigen Turnus nämlich zu dem rechtswidrigen, nicht hinnehmbaren Ergebnis geführt, dass für das Jahr 2017 eine Beurteilungslücke entstanden wäre. Ein solches Ergebnis widerspricht dem allgemein anerkannten Grundsatz, dass die Beurteilungszeiträume bei aufeinander folgenden (Regel-)Beurteilungen jeweils lückenlos aneinander anknüpfen müssen, um insgesamt das erforderliche vollständige Bild der von dem Beamten in der Vergangenheit gezeigten Qualifikation und seiner beruflichen Entwicklung zu zeichnen.

Vgl. etwa OVG Rh.-Pf., Beschluss vom 26.06.2012 – 2 B 10469/12 –, juris, Rn. 19, VG Gera, Urteil vom 26.08.2019 – 1 K 1283/17 –, juris, Rn. 36, m. w. N., und VG Meiningen, Beschluss vom 21.08.2020 – 1 E 1460/19 –, juris, Rn. 31.

- **OVG NRW, Beschluss, 24.02.2022, - 1 B 1739/21 -, juris,**

LS: 1. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV (juris: BLV 2009) liegt die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind. (Rn.28)

2. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV (juris: BLV 2009) ist bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Beamten nicht anwendbar. (Rn.36)

fiktive Fort-
schreibung

§ 33 Abs. 3 Satz 1 BLV regelt für die dort (nicht abschließend) aufgezählten Fälle die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung eines Beamten unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter. Die Vorschrift betrifft gerade solche Fälle, in denen die betroffenen Bediensteten keine bewertbare Dienstleistung erbracht haben und bei deren späterer dienstlicher Beurteilung deshalb eine dienstliche Leistung fiktiv hinzugedacht werden soll. Mit der Fortschreibungspflicht hat der Ordnungsgeber gesetzlich bestimmte Diskriminierungsverbote für die von der Vorschrift ausdrücklich umfassten Personengruppen umgesetzt.

25 %-Grenze

Dieser Regelung liegt damit erkennbar die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind und nicht für eine dienstliche Beurteilung ausreichen.

Zwar bestimmt § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV die Fälle, in denen eine fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung möglich sein soll („jedenfalls“), nicht abschließend.

§ 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist aber eine Ausnahmeregelung, die eng auszulegen ist. Sie kann nicht auf Fälle angewandt werden, die von ihrer Zielrichtung, nämlich gesetzliche Benachteiligungsverbote umzusetzen, nicht umfasst sind.

Abwesenheit
wegen
Erkrankung

Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten von Beamten sind jedoch nicht von gesetzlichen Benachteiligungsverboten erfasst. Bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten handelt es sich auch sonst nicht um einen vom Dienstherrn zu vertretenden Umstand, der – etwa unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht – den Dienstherrn zum Ausgleich von beruflichen Nachteilen in der Karriere des Beamten oder der Beamtin verpflichten könnte. Ergibt sich danach – wie hier – im Einzelfall, dass eine Beurteilungslücke entsteht, ist dies beurteilungsrechtlich hinzunehmen.

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

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 -, juris,**

Beurteilungs-
zeitraum
Auslegung

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.

- **OVG NRW, Urteil, 13.12.2007, - 6 A 1521/05 -, juris,**

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 Sachsen, Beschluss, 11.11.2010, - 2 B 126/10 -, juris,**

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
Beurtei-
lungszeit-
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.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -, juris,**

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.

- **VG Frankfurt, Urteil, 01.10.2007, - 9 E 5833/06 -, juris,**

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.

- **VG Gera, Urteil, 26.08.2019, - 1 K 1283/17 -, juris,**

LS: 1. Eine Beurteilungslücke ist grundsätzlich auch bei Anlassbeurteilungen zu vermeiden. (Rn.36)
2. Der Dienstherr hat im Rahmen ordnungsgemäßer Personalbewirtschaftung dafür zu sorgen, dass seine Beamten grundsätzlich regelmäßig dienstlich beurteilt werden. (Rn.53)

Beurteilungs-
lücken
vermeiden

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 Beurteilungslücke ist grundsätzlich auch bei Anlassbeurteilungen zu vermeiden (Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 26.06.2012 - 2 B 10469/12 - und Beschluss vom 21.08.2017 - 2 B 11290/17 -; VG Lüneburg, Urteil vom 10.09.2003 - 1 A 253/01 -; jeweils zitiert nach juris). Das Gebot der Vermeidung von erheblichen Lücken zwischen einzelnen Beurteilungszeiträumen findet seine Rechtfertigung nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung, nach der in beamtenrechtlichen Auswahlverfahren bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerbern als Erkenntnismittel für einen Leistungs- und Eignungsvergleich noch vor sog. Hilfskriterien auch die Ergebnisse älterer dienstlicher Beurteilungen heranzuziehen sind. Auch deshalb muss, soweit in Beurteilungsrichtlinien zulässigerweise nichts Abweichendes bestimmt wird, der Zeitraum einer aktuellen dienstlichen Beurteilung grundsätzlich an den jeweils vorhergehenden Beurteilungszeitraum lückenlos anschließen. Nur so ist gewährleistet, dass etwaige Leistungsschwankungen des Beamten während seines dienstlichen Werdeganges in positiver wie negativer Hinsicht erfasst werden können und dementsprechend ein aussagekräftiges Bild über seine Leistungsentwicklung abgegeben werden kann (Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 21.08.2017 - 2 B 11290/17 -, juris).

- **VG Meiningen, Beschluss, 21.08.2020, - 1 E 1460/19 -, juris,**

LS: Auch im Fall von einer Auswahlentscheidung zugrunde liegender Anlass- (Bedarfs-)beurteilungen müssen diese grundsätzlich lückenlos an die letzten vorliegenden Regelbeurteilungen anknüpfen, um unzulässige Beurteilungslücken zu vermeiden. (Rn.28) (Rn.32) (Rn.34)

Beurteilungs-
lücken
vermeiden

Weil dienstliche Beurteilungen daher 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 (Rh.-Pf. OVG, B. v. 26.06.2012 - 2 B 10469/12 -, juris, Rdnr. 19). Eine Beurteilungslücke ist grundsätzlich auch bei Anlassbeurteilungen zu vermeiden (Rh.-Pf. OVG, a. a. O.). Das Gebot der Vermeidung von erheblichen Lücken zwischen einzelnen Beurteilungszeiträumen findet seine Rechtfertigung nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung, nach der in beamtenrechtlichen Auswahlverfahren bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerbern als Erkenntnismittel für einen Leistungs- und Eignungsvergleich noch vor sog. Hilfskriterien auch die Ergebnisse älterer dienstlicher Beurteilungen heranzuziehen sind (Rh.-Pf. OVG, B. v. 21.08.2017 - 2 B 11290/17 -, juris, Rdnr. 12 unter Verweis auf BVerwG, U. v. 19.12.2002 - 2 C 31/01 -, juris). Auch deshalb muss, soweit in Beurteilungsrichtlinien zulässigerweise nichts Abweichendes bestimmt wird, der Zeitraum einer aktuellen dienstlichen Beurteilung grundsätzlich an den jeweils vorhergehenden Beurteilungszeitraum lückenlos anschließen (Rh.-Pf. OVG, a. a. O.). Nur so ist gewährleistet, dass etwaige Leistungsschwankungen des Beamten oder Richters während seines dienstlichen Werdeganges in positiver wie negativer Hinsicht erfasst werden können und dementsprechend ein aussagekräftiges Bild über seine Leistungsentwicklung abgegeben werden kann (Rh.-Pf. OVG, a. a. O.).

14. Aktualität von Beurteilungen

- **BVerwG, Beschluss, 02.07.2020, - 2 A 6/19 -, juris,**

LS: §§ 21 und 22 BBG geben für Bundesbeamte ein System von Regelbeurteilungen vor. Eine Anlassbeurteilung kommt wegen dieser Vorgabe in Betracht, wenn sich der Tätigkeitsbereich gerade des zu beurteilenden Beamten in erheblicher Weise geändert hat. Dies setzt bei einem dreijährigen Rhythmus der Regelbeurteilungen eine Änderung für die Dauer von mindestens zwei Jahren und inhaltlich die Wahrnehmung von Aufgaben eines anderen Statusamtes voraus (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - ZBR 2020, 35 Rn. 39 ff.). (Rn.12)

Die Entscheidung des Bundesgesetzgebers für das System von Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt. Eine solche Anlassbeurteilung kommt für den betroffenen Beamten dann in Betracht, wenn dieser nach dem Stichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Beurteilt der Verwaltungsbereich, wie hier, die Beamten entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG alle drei Jahre, so führt eine anderweitige Tätigkeit nur dann zu einer zusätzlichen Beurteilung, wenn sie während einer Dauer von mindestens zwei Jahren ausgeübt worden ist. Die anderweitige Tätigkeit ist nur von Bedeutung, wenn der Beamte Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen - höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen - Statusamt zuzuordnen sind. Muss für einen Bewerber eines Auswahlverfahrens nach diesen Grundsätzen wegen einer veränderten Tätigkeit während eines erheblichen Zeitraums eine Anlassbeurteilung erstellt werden, so hat dies nicht zur Folge, dass für Mitbewerber, bei denen keine relevante Veränderung eingetreten ist, ebenfalls Anlassbeurteilungen zu erstellen sind (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - ZBR 2020, 35 Rn. 57 ff.).

- **BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 -, juris,**

LS: 1. Es liegt - bei Einhaltung der verfassungs- und einfachrechtlichen Vorgaben - im grundsätzlich weiten Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er das Beurteilungssystem für seine Beamten regelt. (Rn. 39) Ein Beurteilungssystem, das auf im Drei-Jahres-Rhythmus zu erstellenden Regelbeurteilungen beruht, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. (Rn. 43) Bei der Frage, ob wegen einer Veränderung im Tätigkeitsbereich des Beamten eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, ist darauf zu achten, dass dadurch die Organisationsgrundentscheidung des Dienstherrn für ein Regelbeurteilungssystem nicht entwertet wird. (Rn. 45)

2. Eine dienstliche (Regel-)Beurteilung kann ihre für eine Auswahlentscheidung erforderliche hinreichende Aktualität verlieren, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (im Anschluss an BVerwG, Urteile vom 11. Februar 2009 - 2 A 7.06 - Buchholz 232 § 23 BBG Nr. 44 Rn. 20, vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83 Rn. 23 und Beschluss vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 - BVerwGE 155, 152 Rn. 23). (Rn. 42)

Ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne liegt vor, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden Teils (zu zwei Dritteln) des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also zwei Jahre lang. Bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum

fehlt es an einem - eine Anlassbeurteilung erforderlich machenden - erheblichen Zeitraum. (Rn. 49)

4. Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen) Statusamt zuzuordnen sind. Bei sog. gebündelten Dienstposten ist dies nur der Fall, wenn dieser nicht auch derjenigen Besoldungsgruppe zuzuordnen ist, der die bisherigen Aufgaben des Beamten entsprachen, (Rn. 54) (Rn. 55)

5. Muss für einen Beamten wegen einer veränderten Aufgabenwahrnehmung eine Anlassbeurteilung erstellt werden, hat dies nicht zwangsläufig zur Folge, dass allein deswegen auch für alle Mitbewerber, bei denen keine solche Tätigkeitsänderung eingetreten ist, ebenfalls Anlassbeurteilungen zu erstellen sind. (Rn. 61) Auch größere Zeitdifferenzen zwischen einer Regel- und einer Anlassbeurteilung sind hinzunehmen, solange ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage dieser Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach Bestenauslesegrundsätzen möglich bleibt. (Rn. 59)

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, Beschluss vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 - BVerwGE 155, 152 Rn. 22 f.) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 14) sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das Leistungsvermögen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 - BVerwGE 150, 359 Rn. 21). Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bzw. dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (BVerwG, Beschluss vom 12. Dezember 2017 - 2 VR 2.16 - BVerwGE 161, 59 Rn. 53).

Aktualität

3 Jahre
= aktuell

Wie das Verwaltungsgericht und das Oberverwaltungsgericht im Ausgangspunkt zutreffend angenommen haben, ist eine Regelbeurteilung grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, Beschluss vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 - BVerwGE 155, 152 Rn. 22 (OVG Saarlouis, Beschluss vom 26. Oktober 2012 - 1 B 219/12 - LS 1 und Rn. 32 ff; VGH Mannheim, Beschluss vom 17. Juni 2016 - 4 S 585/16 - juris Rn. 5). Für den Bereich der Bundesbeamten ist dies inzwischen in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG (in der seit dem 12. Februar 2009 geltenden Fassung) auch gesetzlich und verordnungsrechtlich (§ 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV) so geregelt.

Gebot zur
Aktualisierung

Allerdings kann auch bei einem auf turnusgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Nach der Rechtsprechung des Senats kann das der Fall sein, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums (1) wesentlich andere Aufgaben (2) wahrgenommen hat (vgl. BVerwG, Urteile vom 11. Februar 2009 - 2 A 7.06).

Zur Frage, wann das damit angesprochene zeitliche (1) und qualitative (2) Element erfüllt ist, hat sich eine breite, aber uneinheitliche Kasuistik der Tatsachengerichte entwickelt. Von daher besteht ein Bedarf an maßstäblicher Präzisierung beider Elemente. Der Senat ist - in Modifizierung und Fortentwicklung seiner Rechtsprechung - der Ansicht, dass ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne dann vorliegt, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also zwei Jahre lang. Bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum ist das zeitliche Element hiernach regelmäßig nicht erfüllt. Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen nur vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (regelmäßig höherwertigen) Statusamt zuzuordnen sind.

Gegensatz
der Interessen

Hat sich der Dienstherr für ein Beurteilungssystem entschieden, das auf turnusmäßigen (hier: im Drei-Jahres-Rhythmus zu erstellenden) Regelbeurteilungen beruht, so führen zusätzlich erforderlich werdende Anlassbeurteilungen - naturgemäß - zu neuem, zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Die Revision macht geltend, dass dieser Aufwand bei Zugrundelegung des Berufungsurteils nicht mehr verhältnismäßig sei, führt insoweit Zahlenmaterial zu ihrem Personalkörper und Anlassfällen an und findet mit ihrem Vorbringen Unterstützung bei anderen Dienstherrn und Verwaltungen in vergleichbarer Lage. In der Tat bindet jede zu erstellende dienstliche Beurteilung Arbeitskraft, z.B. beim Verfasser eines Beurteilungsbeitrags, bei dem zuständigen (Erst-, Zweit- oder End-) Beurteiler sowie bei den Bediensteten der Personalverwaltung. Etwasige Einwände des Beamten können Plausibilisierungen erforderlich machen. Dem verständlichen Anliegen des Dienstherrn, den durch zusätzliche Anlassbeurteilungen verursachten Aufwand in Grenzen zu halten, stehen andererseits Anlassbeurteilungen verursachten Aufwand in Grenzen zu halten, stehen andererseits die Rechte des Beamten aus Art. 33 Abs. 2 GG entgegen, die ihm garantieren, dass bei einer Auswahlentscheidung über seine Bewerbung nur auf der Grundlage einer hinreichend aktuellen dienstlichen Beurteilung entschieden wird, und zwar auch dann, wenn sich nach dem Zeitpunkt der letzten Regelbeurteilung der von ihm wahrgenommene Tätigkeitsbereich wesentlich ändert und er sich deshalb eine bessere Bewertung seiner Tätigkeit erhofft.

Somit handelt es sich im Streitfall letztlich um einen Ziel- oder Optimierungskonflikt zwischen zwei widerstreitenden Interessen, die jeweils eine verfassungsrechtliche Grundlage haben: Für den Dienstherrn streiten die objektiv-rechtliche Gewährleistung eines leistungsstarken öffentlichen Dienstes (Art. 33 Abs. 2 und 5 GG) und einer funktionsfähigen Verwaltung (Art. 83 ff. GG), für den Beamten dagegen die subjektivrechtliche Gewährleistung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG. Solche Interessengegensätze, gegründet auf kollidierende Verfassungsgüter, sind nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz zu einem möglichst schonenden, verhältnismäßigen Ausgleich zu bringen (vgl. BVerfG, Urteil vom 24. Oktober 2010 - 1 BvF 2/05 - BVerfGE 128, 1 <41>; BVerwG, Urteil vom 27. Juni 2013 - 2 A 2.12 - BVerwGE 147, 127 Rn. 28 und Beschluss vom 22. September 2017 - 2 C 56.16 u.a. - BVerwGE 160, 1 Rn. 126).

verschiedene
Dienstposten

Der aufgezeigte Interessenkonflikt besteht vor allem in Verwaltungen, die - wie im Streitfall - ein breites, ausdifferenziertes Spektrum von ganz unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern aufweisen und in denen die Beamten vielfach in ihren Tätigkeitsfeldern wechseln. Die Vertreter des Beklagten haben in der mündlichen Verhandlung für den Bereich der Polizei des beklagten Landes anschaulich erläutert, dass und wie der Einsatz der Polizeivollzugsbeamten zwischen einer Tätigkeit (z.B.) im Wach- und Wechseldienst in einer Kreispolizeibehörde, bei der Kriminalpolizei, im allgemeinen Verwaltungsdienst oder als Ausbilder beim LAFP wechseln kann. Jede dieser Tätigkeiten üben die betreffenden Beamten im selben Statusamt aus. Dienstliche Beurteilungen sind aber - wenngleich auf der Grundlage der auf dem jeweiligen Dienstposten erbrachten Leistung - bezogen auf das innegehabte Statusamt zu erstellen. Ändert sich dieses nicht, sondern nur das - statusamtsgemäße und laufbahnkonforme - Tätigkeitsfeld, in dem der Beamte sein Leistungsvermögen zeigen kann, erscheint es gerechtfertigt, ihn darauf zu verweisen, dass dieses (erst) turnusgemäß zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilung wieder bewertet wird.

Präzisierung

ee) Ausgehend von den vorstehenden Erwägungen ist der Senat nach Überprüfung seiner bisherigen Rechtsprechung der Ansicht, dass die beiden oben angeführten Kriterien (vgl. Rn. 37 f.) wie folgt (neu) zu justieren und näher zu präzisieren sind:

1) In zeitlicher Hinsicht bildet § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG und § 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV eine Orientierung, wonach spätestens alle drei Jahre eine Regelbeurteilung zu erstellen ist. Ein gewisser Anhaltspunkt kann auch der Regelung entnommen werden, dass Probebeamte spätestens nach der Hälfte der regelmäßig dreijährigen Probezeit zu beurteilen sind (§ 28 Abs. 1 und Abs. 4 Satz 1 BLV). Weiter ist zu bedenken, dass eine wesentliche Veränderung der Tätigkeit in der Regel zunächst eine Phase der Einarbeitung erfordert und die neue Tätigkeit in der Regel zunächst eine Phase der Einarbeitung erfordert und die neue Tätigkeit auch danach erst einmal über einen

Zeitliche
Dimension
2 Jahre

gewissen Zeitraum von gewisser Dauer ausgeübt werden muss und mit gewisser Konstanz Leistungen gezeigt werden müssen, ehe sie Grundlage einer Bewertung sein können. Dies spricht dafür, dass die verstrichene Zeitspanne, ab der der Beamte berechtigterweise beanspruchen kann, dass seine Leistungen erneut in einer dienstlichen Beurteilung dokumentiert werden, von hinlänglicher Dauer sein muss. Deshalb liegt ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne erst vor, wenn die anderen Aufgaben bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum während des (deutlich) überwiegenden Teils, d.h. zu zwei Dritteln, dieses Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden. Die Bestimmung dieser zeitlichen Grenze von zwei Jahren ist - zwangsläufig, wie offen zu legen ist - richterrechtlich „gegriffen“. Der Senat hält eine solche klare (zeitlich bezifferte) Grenzziehung für erforderlich. Klare Grenzziehungen dienen der Rechtssicherheit und der Verwaltungspraktikabilität.

Der Senat merkt klarstellend an, dass diese Grenzziehung für ein Beurteilungssystem mit einem zweijährigen Turnus von Regelbeurteilungen konsequenterweise dazu führt, dass das angesprochene zeitliche Element nicht erfüllt ist und eine Pflicht des Dienstherrn, in einem solchen System wegen einer wesentlichen Veränderung des Tätigkeitsbereichs des Beamten eine Anlassbeurteilung zu erstellen, entfällt.

wesentlich
andere
Tätigkeit -
qualitative
Dimension

(2) Was das qualitative Element betrifft, d.h. wann eine „wesentlich“ andere Tätigkeit im Sinne der oben (Rn. 37 f.) dargestellten bisherigen Rechtsprechung vorliegt, die eine Anlassbeurteilung erforderlich macht, ist dies dahin zu präzisieren, dass es sich um eine Tätigkeit handeln muss, die einem anderen (regelmäßig höheren) Statusamt zuzuordnen ist.

Tragend dafür ist die bereits angesprochene Statusbezogenheit der dienstlichen Beurteilung. Aus ihr folgt: Voraussetzung dafür, dass eine Änderung des Tätigkeitsbereichs als wesentlich eingestuft werden kann, ist dass sie „leistungs- und beurteilungsrelevant“ ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83 Rn. 23). Eine bloße Veränderung des konkreten Tätigkeitsbereichs, meist durch einen Wechsel des Dienstpostens, möglicherweise (wohl seltener) auch auf demselben Dienstposten (durch Zuweisung neuer Aufgaben) hat noch nicht diese Beurteilungsrelevanz. Denn die dienstliche Beurteilung ist zwar - wie erwähnt - auf der Grundlage der auf dem jeweiligen Dienstposten gezeigten Leistungen zu erstellen, doch ist ihr Maßstab und Bezugspunkt das innegehabte Statusamt. Der Dienstposten ist sozusagen (nur) die „Bühne“ für die Erfüllung der Anforderungen, die das entsprechende Statusamt verlangt. Die Art und Weise der Wahrnehmung des Dienstpostens und der dort zu erfüllenden Aufgaben dient (nur) als sichtbare Erkenntnisquelle der statusamtsbezogenen Beurteilung. Die Sammlung und Auswertung solcher Erkenntnisse ist nicht endlos geboten und erfolgt nicht ziellos, sondern dient (nur) dem Zweck, dass sie das (ohnehin) zu einem Gesamteindruck „verschmolzene“ Werturteil des Dienstherrn über Eignung, Befähigung und Leistung des Beamten plausibel tragen (BVerwG, Urteile vom 26. Juni 1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <248 ff.> und vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 18).

anderes
Statusamt

Die neuen Aufgaben sind einem anderen Statusamt nur dann zuzuordnen, wenn sie ausschließlich anderen Besoldungsgruppen entsprechen als die vorherigen Aufgaben des Beamten. Dies ist bei einem sog. gebündelten Dienstposten nur der Fall, wenn dieser nicht auch derjenigen Besoldungsgruppe zuzuordnen ist, der die bisherigen Aufgaben des Beamten entsprachen. Dies entspricht der Rechtsprechung des Senats zu § 46 BBesG a.F. (vgl. BVerwG, Urteile vom 25. Januar 2007 - 2 A 2.06 - Buchholz 232.1 § 11 BLV Nr. 4 Rn. 12, vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83 Rn. 30 und vom 25. September 2014 - 2 C 16.13 - BVerwGE 150, 216 Rn. 27). Auch das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass auch bei gebündelten Dienstposten (erst) ein höheres Statusamt gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung mit sich bringt.

Neue Aufgaben sind aber auch dann einem anderen Statusamt zuzuordnen, wenn sie zwar derselben Laufbahn zuzuordnen sind wie die vorherigen Aufgaben des Beamten, so z.B. wenn ein Beamter vom technischen Verwaltungsdienst (vgl. etwa § 6 Abs. 2 Nr. 2 BLV) in den nicht-technischen Verwaltungsdienst (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BLV) wechselt. Hier folgt schon aus der normativen Entscheidung, Ämter in verschiedenen Laufbahnen zusammenzufassen und zu unterscheiden, dass die mit ihnen verbundenen Tätigkeiten „wesentlich“ andere sind. Dies entspricht

wiederum der Rechtsprechung des Senats, wonach sich das Statusamt anhand dreier Merkmale definiert, nämlich durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe, die dem Beamten verliehene Amtsbezeichnung und das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe (vgl. BVerwG, Urteile vom 7. Juni 1984 - 2 C 84.81 - BVerwGE 69, 303 <306> und vom 22. Juni 2006 - 2 C 26.05 - BVerwGE 126, 182 <183 f.> m.w.N.; vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 17. Januar 2012 - 2 BvL 4/09 - BVerfGE 130, 52 <69>).

- **BVerwG, Beschluss, 10.05.2016, - 2 VR 2/15 -, juris,**

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.

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.

- **BVerwG, Urteil, 24.05.2011, - 1 WB 59/10 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Beförderungszeitpunkt nach ca. 1,5 Jahren 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, 13.07.2020, - 2 B 10681/20 -, juris,**

LS: 1. **Für die Rechtmäßigkeit einer beamtenrechtlichen Auswahlentscheidung kommt es auf die Sachlage zum Zeitpunkt der Ausgangsentscheidung (regelmäßig in Gestalt des sog. Auswahlvermerks) an. Dies gilt auch dann, wenn ein Dienstherr die aufgrund des Auswahlvermerks vorgesehenen Beförderungen regelmäßig an einem späteren, landesweit einheitlich festgelegten Tag vornimmt. (Rn.22)**

2. Sehen Beurteilungsrichtlinien vor, dass Regelbeurteilungen alle zwei Jahre zu erstellen sind, kann für die Vergabe eines Beförderungsamtes auf eine solche Regelbeurteilung grundsätzlich zurückgegriffen werden, solange zwischen ihrer Erstellung bzw. dem Beurteilungsstichtag und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung dieser Zwei-Jahres-Zeitraum noch nicht verstrichen ist. (Rn.17)

3. Ist eine Regelbeurteilung zum Zeitpunkt der Ausgangsentscheidung noch hinreichend aktuell, so verliert sie ihre ursprünglich gegebene hinreichende Aktualität nicht dadurch, dass infolge der Einleitung eines verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens oder Durchführung eines Widerspruchsverfahrens der Zwei-Jahres-Zeitraum verstreicht. (R.25)

Aktualität Regelbeurteilung

Allerdings hat der Antragsgegner zutreffend erkannt, dass für die Beantwortung der Frage, ob eine dienstliche Beurteilung für die Vergabe einer Beförderungsstelle noch hinreichend aktuell ist, nach mittlerweile gefestigter ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung sowie der Rechtslehre auf den Regelbeurteilungszeitraum abzustellen ist. Danach darf eine Beurteilung in Systemen mit Regelbeurteilungen einer beamtenrechtlichen Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden, wenn sie nicht älter als der jeweils vorgesehene Regelbeurteilungszeitraum ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, OVG RP, Beschluss vom 23. Mai 2007 - 10 B 10318/07.OVG -, juris Rn.2).

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung umfasst der bei Beförderungsentscheidungen der Beamtinnen und Beamten in der Justiz und im Justizvollzug für die Bestimmung der hinreichenden Aktualität heranzuziehende Zeitrahmen des Regelbeurteilungszeitraumes zwei Jahre (vgl.

Nr. 2.1 der für diesen Personenkreis maßgeblichen Verwaltungsvorschrift vom 2. Juni 2016, Justizblatt S. 71).

Beginn /
Ende des
Zeitraumes

Welche Zeitpunkte für den Beginn und das Ende eines solchen Zeitraums maßgeblich sind, ist durch die ständige verfassungs- und verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung allerdings gleichfalls bereits geklärt. Danach bemisst sich die Aktualität einer dienstlichen Beurteilung nach der verstrichenen Zeit zwischen ihrer Erstellung bzw. dem Beurteilungsstichtag und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 25. Januar 2017 - 2 BvR 2076/16 - juris; BVerwG, Urteil vom 29. November 2012 - 2 C 6.11; OVG RP, Beschluss vom 8. Januar 2019 - 2 B 11406/18.OVG -, juris Rn. 21; VGH BW, Beschluss vom 17. Juni 2016 - 4 S 585/26 -, juris Rn.5; OVG Bremen, Beschluss vom 18. März 2013 - 2 B 294/12 -).

Wie sich aus der vorstehend zitierten Formulierung („Erstellung bzw. Beurteilungsstichtag“) ergibt, steht dem Dienstherrn bei der Festlegung des Anfangszeitpunktes ein Wahlrecht zu. Er kann als Beginn des Aktualitätszeitraumes entweder den Zeitpunkt der „Erstellung“ der Beurteilung - dies ist regelmäßig der Zeitpunkt der Eröffnung - wählen. Er kann aber auch einen „Stichtag“ benennen, der dann für alle Beamten gleichermaßen verbindlich ist und zudem sogar eine größtmögliche Vergleichbarkeit gewährleisten kann.

- **OVG R.-P., Beschluss, 08.01.2019, - 2 B 11406/18 -, juris,**

LS: 1. Bei einer Auswahlentscheidung für die Vergabe einer höher bewerteten Funktionsstelle im rheinland-pfälzischen Schuldienst ist neben den Ergebnissen der sog. funktionsbezogenen Überprüfungen auf die Erkenntnisse aus den dienstlichen Beurteilungen der Bewerber abzustellen (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung). (Rn. 10)

2. Die dienstlichen Beurteilungen der Bewerber um ein höher bewertetes Amt müssen weitestgehend vergleichbar und hinreichend aktuell sein. (Rn. 16)

3. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Bestimmung der hinreichenden Aktualität der für Besetzungsentscheidungen herangezogenen dienstlichen Beurteilungen ist der Zeitpunkt der vom Dienstherrn getroffenen Besetzungsentscheidung; dies ist regelmäßig der Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Abfassung des Besetzungsberichts bzw. -vermerks durch den für die Besetzungsentscheidung zuständigen Amtswalter. Auf sich hieran anschließende Umsetzungshandlungen (z. B. die Ausfertigung der Ernennungsurkunde durch die oberste Dienstbehörde oder eine Beteiligung weiterer Gremien) kommt es für die Bestimmung der hinreichenden Aktualität der dienstlichen Beurteilungen hingegen nicht an. (Rn. 18)

4. Zeitlich nach der getroffenen Besetzungsentscheidung auftretende Umstände darf der Dienstherr berücksichtigen, wenn sie nach der Erstellung der dienstlichen Beurteilung aufgetreten oder bekannt geworden und geeignet sind, die zuvor getroffene Auswahlentscheidung in ein anderes Licht zu rücken. (Rn. 23)

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

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).

Aktualität
der Beurteilung
im Vergleich zu den
Beurteilungen
der
Mitbewerber

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 Beförderungsentscheidung ausnahmsweise nicht ausreichend sein.

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 -, juris,**

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.

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.

Anhaltspunkte
Beurteilungszeitraum
hier:
3 Jahre

- **OVG R.-P., Beschluss, 23.05.2007, - 10 B 10318/07 -, juris,**

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) bei Regelbeurteilungen: BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris -; OVG R.-P., Beschluss vom 11.06.2014 - 2 B 10430/14 - juris Rn.19; Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022 - 1 B 2385/21 - juris Rn.65; Hess. VGH, Beschluss, 29.12.2021 - 1 B 918/20 - juris (Änderung der Rspr.); OVG NRW, Beschluss**

vom 15.11.2002 - 1 B 1554/02 - juris Rn.14; OVG NRW, Beschluss vom 04.12.2008 - 6 B 1326/08 - juris Rn.4; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 27.04.2020, - 1 M 44/20 -, juris Rn.18

- Aktualität bei Anlassbeurteilungen bis zu 1 Jahr vom Ende des Beurteilungszeitraums bis zur Auswahlentscheidung: Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023 - 1 B 890/22 - juris Rn.25; Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022 - 1 B 2385/21 - juris LS 1

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 16.06.2003, - 4 S 905/03 -, juris,**

3 Jahre

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.

- **BayVGH, Beschluss, 16.11.2022, - 3 CE 22.1887 -, juris,**

LS: Eine dienstliche Beurteilung kann ihre für eine Auswahlentscheidung erforderliche hinreichende Aktualität verlieren, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne liegt vor, wenn bei einem vierjährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während mindestens zu zwei Dritteln (= 32 Monate) des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden (Anschluss an BVerwG, U.v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 - juris). (Rn.16)

Orientierungssatz

Die Entscheidung des Landesgesetzgebers für das System von Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt. Bedarf nach einer Aktualisierung der Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung kann aber entstehen, wenn der Beamte nach dem Stichtag der letzten (regulären oder aktualisierten) periodischen Beurteilung wesentlich andere Aufgaben (qualitatives Element) während eines erheblichen Zeitraums (zeitliches Element) wahrgenommen hat (BVerwG, B. v. 02.07.2020 - 2 A 6.19 -; U. v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 -). (Rn.16) Diese höchstrichterliche Rechtsprechung zu den Voraussetzungen einer Anlassbeurteilung im Rahmen eines Regelbeurteilungssystems für Beamte mit dreijährigem Turnus kann auf die Anlassbeurteilung von Richtern ohne Weiteres übertragen werden. (Rn.26)

- **BayVGH, Beschluss, 01.12.2021, - 3 CE 21.2593 -, juris,**

LS: 1. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. Eine Regelbeurteilung ist grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, U. v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 -).

2. Möglicher Anlass, in dem sich auch in einem auf Regelbeurteilungen basierenden Beurteilungssystem der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung unabweisbar aufdrängt, ist, dass ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist und nun eine erneute Beförderung anstrebt, ggf. auch nach oder vor einer Versetzung oder mit Blick auf eine laubahnrechtliche Erprobung (BVerwG, U. v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 -; vgl. auch BayVGH, B. v. 05.11.2019 - 3 CE 19.1896 -; VG Kassel, U. v. 28.01.2021 - 1 L 1742/20.KS -)

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sind. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. Eine Regelbeurteilung ist grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, U. v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 - juris Rn.33ff. m.w.N.). Das entspricht auch der Rechtslage in Bayern (Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LfB).

Die Beurteilung des Beigeladenen hat jedoch, obwohl der Beurteilungsstichtag noch nicht mehr als drei Jahre zurücklag, ihre Aktualität verloren.

Ausnahmen

Auch bei einem auf turnungsgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem kann die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Möglicher Anlass, in dem sich auch in einem auf Regelbeurteilungen basierenden Beurteilungssystem der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung unabweisbar aufdrängt, ist, dass ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist und nun eine erneute Beförderung anstrebt, ggf. auch nach oder vor einer Versetzung oder mit Blick auf eine laubahnrechtliche Erprobung (BVerwG, U. v. 09.05.2019 - 2 C 1.18 - juris Rn.42; BayVGH, B. v. 05.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn.20; Bedarf nach einer Aktualisierung der dienstlichen Beurteilung kann auch entstehen, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Ein erheblicher Zeitraum liegt vor, wenn bei einem - wie hier - dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also zwei Jahre. Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen nur vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (regelmäßig höherwertigen) Statusamt zuzuordnen sind. Eine bloße Veränderung des Dienstpostens hat noch nicht diese Beurteilungsrelevanz. Bei sog. gebündelten Dienstposten ist dies nur der Fall, wenn dieser nicht auch derjenigen Besoldungsgruppe zuzuordnen ist, der die bisherigen Aufgaben des Beamten entsprechen (BVerwG, U. v. 09.05.2019 a.a.O.).

● **BayVGH, Beschluss, 25.03.2021, - 6 CE 21.489 -, juris,**

LS: 1. Bei einem auf turnungsgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem kann die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren; möglicher Aktualisierungsanlass kann sein, dass ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung befördert wurde oder der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums (in der Regel mindestens 2/3 des Beurteilungszeitraums) wesentlich andere, einem höherwertigen Statusamt zugeordnete Aufgaben wahrgenommen hat.

2. Der Ausnahmefall, dass eine Anlassbeurteilung nötig wird, ist für jeden Bewerber gesondert zu betrachten; er führt nicht dazu, dass Regelbeurteilte - allein weil für einen Bewerber der Ausnahmefall einer Anlassbeurteilung vorliegt - nunmehr ebenfalls der Ausnahmekategorie unterfallen und für sie eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, was auch bei größeren Zeitdifferenzen in der Relation zwischen

der jüngeren Anlassbeurteilung des einen Bewerbers und der letzten Regelbeurteilung eines anderen Bewerbers gilt, da auch hier ein Leistungsvergleich möglich ist (Hinweis: LS aus IöD 2021, 146).

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 29.04.2016, - 7 S 3.16 -, juris,**

LS: 1. Die vom Auswärtigen Amt alle zwei Jahre zu festgelegten Stichtagen erstellten Regelbeurteilungen bieten grundsätzlich während des folgenden Dreijahreszeitraums eine hinreichend aktuelle Grundlage für eine Auswahlentscheidung. (Rn.6)

Die von der Antragsgegnerin alle zwei Jahre zu festgelegten Stichtagen in einem aufwändigen Verfahren (vgl. Ziffern 4.1 bis 4.6 der Beurteilungsrichtlinie, Stand Mai 2014 - BRL -) erstellten Regelbeurteilungen bieten grundsätzlich während des folgenden Dreijahreszeitraums eine hinreichend aktuelle Grundlage für eine Auswahlentscheidung. Bei einem Beurteilungssystem, welches – wie hier – das Erstellen von Stichtagsbeurteilungen in relativ kurzen Abständen von höchstens drei Jahren vorsieht, behalten Regelbeurteilungen grundsätzlich in dem in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG genannten Zeitraum von maximal drei Jahren zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung als Grundlage von Auswahlentscheidungen hinreichende Aktualität (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. September 2005 – 1 WB 4.05 – juris Rn. 25; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 7. November 2013 – 6 B 1035.13 – juris Rn. 8. In diesen Fällen beinhaltet § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG nicht nur eine Höchstfrist, sondern auch eine Regelzeitspanne, während derer grundsätzlich eine hinreichende Aktualität einer Regelbeurteilung vorliegt.

3 Jahre
Regelzeit-
spanne

- **Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 -, juris Rn.25,**

Um taugliche Grundlage eines dem Art. 33 Abs. 2 GG genügenden Qualifikationsvergleichs zu sein, müssen miteinander vergleichbare oder vergleichbar gemachte dienstliche Beurteilungen zudem hinreichend aktuell sein, d. h. das jeweilige Ende des von ihnen erfassten Beurteilungszeitraums darf im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht zu lange zurückliegen. Im Hinblick auf Regelbeurteilungen ist diese Aktualität bei einem Beurteilungssystem, das - wie beispielsweise § 39 HLVO - Regelbeurteilungen in Abständen von drei Jahren vorsieht, gegeben, wenn der erfasste Beurteilungszeitraum im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zuvor geendet hat (Senatsbeschluss vom 29.12.2021 - 1 B 918/20 -, juris Rn. 39). Bei Anlassbeurteilungen ist Aktualität hingegen zu bejahen, wenn das Ende des erfassten Beurteilungszeitraums im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als ein Jahr zurückliegt (Senatsbeschluss vom 22.06.2016 - 1 B 649/16 -, juris Rn. 14).

Aktualität
Regel-
Anlass-
beurteilung

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022, - 1 B 2385/21 -, juris,**

LS: 1. Bei Anlassbeurteilungen ist die erforderliche Aktualität für den Qualifikationsvergleich zu bejahen, wenn das Ende des erfassten Beurteilungszeitraumes im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als ein Jahr zurückliegt. (Rn.30)

2. In einem reinen Anlassbeurteilungssystem ist ein Bedürfnis für eine erneute Anlassbeurteilung gegeben, wenn die Aktualität der bereits vorhandenen Anlassbeurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung voraussichtlich nicht mehr gegeben sein wird. (Rn.62)

3. Bedarf für eine neue Anlassbeurteilung kann bei einer Bewerbung um ein Beförderungsamt bestehen, soweit die bereits vorhandene hinreichend aktuelle Anlassbeurteilung keine Aussagen über die Eignung des Beamten für das angestrebte Amt enthält. (Rn.64)

4. Die Erforderlichkeit einer erneuten Anlassbeurteilung in einem reinen Anlassbeurteilungssystem kann im Falle einer wesentlichen und hinreichend verstetigten Veränderung im Aufgabenbereich des Beamten bestehen. (Rn.65)

Im Einzelfall kann die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Dies ist - wie § 46 Abs. 1 Satz 1 HLVO - zeigt eine Frage des konkreten Einzelfalles. Die Erforderlichkeit der (Neu-)Beurteilung setzt ein unabweisliches Bedürfnis in dem Sinne voraus, dass andernfalls ein Qualifikationsvergleich nicht vorgenommen werden kann. Auch im Rahmen eines praktizierten reinen Anlassbeurteilungssystems muss von der Erstellung einer weiteren Anlassbeurteilung abgesehen werden, wenn und solange eine für den Anlass - hier die Auswahlentscheidung - aussagekräftige dienstliche Beurteilung des betreffenden Beamten vorliegt, die einen hinreichend aktuellen Vergleich der Feststellungen zu Leistung, Befähigung und Eignung mit denjenigen anderer Beurteilungen ermöglicht. Nur wenn sich insoweit erhebliche Veränderungen, insbesondere der tatsächlichen Grundlagen der Beurteilungskriterien, ergeben, sodass die weitere Verwendung der letzten Anlassbeurteilung ausnahmsweise nicht mehr in Betracht kommt, ist eine aktualisierte Anlassbeurteilung erforderlich. Der Begriff der Erforderlichkeit ist als unbestimmter Rechtsbegriff gerichtlich voll überprüfbar.

Vor diesem Hintergrund ist in einem praktizierten reinen Anlassbeurteilungssystem ein unabweisliches Bedürfnis für eine erneute Anlassbeurteilung etwa dann gegeben, wenn die Aktualität der bereits vorhandenen Anlassbeurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung voraussichtlich nicht mehr gegeben sein wird, sie mithin „abläuft“.

Bedarf kann weiterhin bei Bewerbung des Beamten um ein Beförderungsamt bestehen, soweit die bereits vorhandene hinreichend aktuelle Anlassbeurteilung keine Aussagen über die Eignung für das angestrebte Amt enthält.

Weiter wird die Erforderlichkeit einer erneuten Anlassbeurteilung in einem reinen Anlassbeurteilungssystem im Falle einer wesentlichen und hinreichend verstetigten Veränderung im Aufgabenbereich des Beamten gegeben sein. Dabei genügt nicht jede Veränderung. Allein der Umstand, dass neue Ereignisse - wie hier eine Abordnung - berücksichtigt werden können, rechtfertigt keine neue Beurteilung. Bedarf besteht, wenn der Beamte nach dem Ende des Beurteilungszeitraumes seiner Anlassbeurteilung während eines relevanten Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat, mithin sich nach dem Zeitpunkt der Beurteilung der von ihm wahrgenommene Tätigkeitsbereich wesentlich geändert hat. Es müssen mithin zeitliche und qualitative Anforderungen erfüllt sein (zum Erfordernis einer Anlassbeurteilung in einem Regelbeurteilungssystem vgl. BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn. 42 ff.; Senatsbeschluss vom 29. Dezember 2021 - 1 B 918/20 -, juris Rn. 42). Dabei erfordert das qualitative Element die Wahrnehmung einer einem anderen (regelmäßig höheren) Statusamt zuzuordnenden Tätigkeit. Im Hinblick auf das zeitliche Element muss die Dauer so lange bemessen sein, dass über Leistung und Befähigung des Beamten verlässliche Aussagen getroffen werden können, sie muss daher mindestens sechs Monate betragen.

- **Hess. VGH, Beschluss, 29.12.2021, - 1B 918/20 -, juris,**

LS: 1. Bei einem Beurteilungssystem, das - wie § 39 HLVO (juris: LbV HE 2014) - Regelbeurteilungen in Abständen von drei Jahren vorsieht, behalten Regelbeurteilungen grundsätzlich in dem in § 39 Abs. 1 S. 3 HLVO (juris: LbV HE 2014) genannten Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und

dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ihre Aktualität für die Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG (Änderung der Rechtsprechung). (Rn.39)

Aktualität
Regelbeurteilung
3 Jahre

a) Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich ist anhand auch in zeitlicher Hinsicht aussagekräftiger, d. h. hinreichend aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Bei einem Beurteilungssystem, welches - wie § 39 HLVO - Regelbeurteilungen in relativ kurzen Abständen von drei Jahren vorsieht (vgl. auch Nr. 4 Beurteilungsrichtlinie 2010), behalten Regelbeurteilungen grundsätzlich in dem in § 39 Abs. 1 Satz 3 HLVO genannten Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ihre Aktualität für die Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn.34; VGH B-W, Beschluss vom 17.06.2016 - 4 S 585/16 -, juris Rn.5; OVG B-B, Beschluss vom 29.04.2016 - OVG 7 S 3.16 -, juris Rn.6; OVG NRW, Beschluss vom 07.11.2013 - 6 B 1035/13 -, juris Rn.8; offengelassen im Senatsbeschluss vom 22.06.2016 - 1 B 649/16 -, juris Rn.14; a. A. die frühere Rechtsprechung des Senats, vgl. etwa Beschluss vom 22.06.2011 - 1 B 499/11 -, juris Rn.7). Einen Verstoß gegen den Grundsatz der Bestenauslese aus Art.33 Abs. 2 GG stellt dies nicht dar.

Dem Gesetz- und Verordnungsgeber steht hinsichtlich der Ausgestaltung des Beurteilungswesens in zeitlicher Hinsicht eine Einschätzungsprärogative zu, die mit der Befugnis zu typisierenden und pauschalierenden Regelungen verbunden ist. Der hessische Verordnungsgeber hat sich innerhalb dieses Spielraumes gehalten, wenn er in § 39 Abs. 1 Satz 3 HLVO auf einen Regelbeurteilungszeitraum von höchstens 3 Jahren abstellt. Dem auch durch Art. 33 Abs. 2 i.V.m. Abs. 5 GG gewährleisteten berechtigten Interesse des Beamten an einem beruflichen Fortkommen wird dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass er an den turnusmäßigen Regelbeurteilungen teilnimmt. Es ist nicht Aufgabe einer dienstlichen Beurteilung, auch nicht mit Blick auf eine Beförderungsentcheidung, jedwede zwischenzeitlich eingetretene Veränderung in dem einem Beamten zugewiesenen Tätigkeitsbereich kleinteilig zu erfassen und nachzuzeichnen (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn. 45). Nur beim Vorliegen besonderer Umstände, besteht die Notwendigkeit der Erstellung einer Anlassbeurteilung (dazu unten).

Anlass-
beurteilungen

Auch bei einem auf turnusgemäße Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem kann im Einzelfall die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Dabei ist jedoch hinreichend in Rechnung zu stellen, dass dem Dienstherrn ein weites Organisationsermessen zusteht, wie er das Beurteilungswesen für seine Beamten regelt. Hat er sich - wie vorliegend - dafür entschieden, grundsätzlich Regelbeurteilungen seinen Auswahlentscheidungen zugrunde zu legen, ist diese organisatorische Entscheidung soweit wie möglich anzuerkennen. Die einheitliche Anwendbarkeit dieser organisatorischen Grundsätze ist Voraussetzung für einen ordnungsgemäßen Qualifikationsvergleich. Jede Anlassbeurteilung, die u. a. andere Zeiträume erfasst, erschwert potentiell diesen Qualifikationsvergleich und lässt sich nur dann rechtfertigen, wenn hierfür ein unabweisliches Bedürfnis in dem Sinne besteht, dass andernfalls ein Qualifikationsvergleich nicht vorgenommen werden kann. Hiervon ist regelmäßig nur dann auszugehen, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn.37 m.w.N.). Es müssen mithin zeitliche und qualitative Anforderungen erfüllt sein. In zeitlicher Hinsicht ist zu fordern, dass bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum andere Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn.38). In qualitativer Hinsicht liegt eine „wesentlich“ andere Tätigkeit nur vor, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die einem anderen (regelmäßig höheren) Statusamt zuzuordnen ist (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn. 51).

erheblicher
Zeitraum
höherwertige
Tätigkeit

- **Hess. VGH, Beschluss, 22.06.2016 -, 1 B 649/16 -, juris,**

LS: Jedenfalls für die Fälle, in denen einer Auswahlentscheidung Anlassbeurteilungen zugrunde gelegt werden, hält der Senat an seiner bisherigen Rechtsprechung fest, wonach eine dienstliche Beurteilung nur dann hinreichend aktuell ist, wenn sie im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht älter als ein Jahr ist. (Rn.13)

Unabhängig davon sprechen jedoch insbesondere der Sinn und Zweck von Anlassbeurteilungen sowie die sich daraus im Vergleich zu Regelbeurteilungen ergebenden Besonderheiten dafür, gerade dann, wenn lediglich Anlassbeurteilungen für die Bewerberauswahl zur Verfügung stehen, deren größtmögliche Aktualität im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Senats zu fordern (vgl. auch Wolf, ZBR 2016, 7, 8; für eine Differenzierung zwischen Regel- und Anlassbeurteilung im Hinblick auf die zu fordernde Aktualität OVG Hamburg, Beschluss vom 19. Februar 2016 - 5 Bs 212/15 -, juris, Rdnr. 26). Anlassbeurteilungen sind - im Gegensatz zu Regelbeurteilungen - dadurch gekennzeichnet, dass ihre Erstellung nicht an den reinen Zeitablauf, sondern etwa an den Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder - allgemeiner - an ein Erforderlichkeitskriterium geknüpft sind. So bestimmt § 46 Abs. 1 HLVO, dass beamtete Lehrkräfte dann zu beurteilen sind, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. Häufigster Anwendungsfall der Anlassbeurteilung dürfte die Bewerbung um ein Beförderungssamt sein.

Unterschied Regel- zu Anlassbeurteilung

In diesen Fällen kommt der Anlassbeurteilung die Aufgabe zu, eine am Leistungsgrundsatz orientierte Auswahlentscheidung zu ermöglichen, wobei für die Verwirklichung dieses Ziels in gleicher Weise wie bei periodischen Beurteilungen die für eine Vergleichbarkeit maßgeblichen äußeren Kriterien so weit wie möglich einzuhalten sind (Bay. VGH, Beschluss vom 28. Februar 2014 - 3 CE 14.32 -, juris, Rdnr. 34). Während periodische Beurteilungen in aller Regel eine größtmögliche Vergleichbarkeit im Hinblick auf die Beurteilungszeiträume gewährleisten, ist dies bei Anlassbeurteilungen nicht notwendig der Fall. Sie sind vielmehr häufig durch unterschiedlich lange Beurteilungszeiträume und unterschiedliche Beurteilungsstichtage gekennzeichnet. Die Einhaltung relativ enger zeitlicher Vorgaben für die Aktualität von Anlassbeurteilungen gewährleistet - auch unter Berücksichtigung von Praktikabilitätsabwägungen zugunsten des Dienstherrn - jedenfalls eine größtmögliche Aktualität und verhindert ein allzu weites Auseinanderfallen der in Rede stehenden Beurteilungszeiträume und Beurteilungsstichtage. Müssen für ein Auswahlverfahren ohnehin anlassbezogene Beurteilungen eingeholt werden, ist kein Grund dafür ersichtlich, diese nicht mit größtmöglicher Aktualität zu versehen. Die hinreichende Aktualität einer Anlassbeurteilung ist gegeben, wenn die dienstliche Beurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht älter als ein Jahr ist (vgl. zur Aktualität von Anlassbeurteilungen auch Wolf, ZBR 2016, 7, 8).

- **Hess. VGH, Beschluss, 28.03.2006, - 1 UE 981/05 -, juris,**

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.

- **Nds. OVG, Beschluss, 06.10.2011, - 5 ME 296/11 -, juris,**

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.

Hinweis Verfasser: Siehe aber BVerwG, Urteil, 09.05.2019, - 2 C 1/18 juris
--

- **Nds. OVG, Beschluss, 01.07.2009, - 5 ME 118/09 -, juris,**

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, 18.12.2008, - 5 ME 353/08 -, juris,**

Mangelnde Aktualität wegen neuer Tätigkeit
--

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 dürfte.

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 Anlassbeurteilung 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, 24.07.2008, - 5 ME 70/08 -, juris,**

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.

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

26 Monate

Umstände des Einzelfalles zu bewerten ist. Die Auffassung des Antragstellers, die Beurteilungen seien veraltet, überzeugt vor diesem Hintergrund nicht.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.06.2023, - 1 B 286/23 -, juris,**

- LS:**
- 1. Die Zeitspanne, die der Prüfung, ob eine dienstliche Regelbeurteilung für einen Bewerbervergleich hinreichend aktuell ist, zugrunde zu legen ist, beginnt mit dem Stichtag dieser Beurteilung und endet mit dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. (Rn.9)**
 - 2. Das ergibt sich für den Bereich der Bundesbeamten bereits seit 2009 aus der Vorschrift des § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG, nach der das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegen darf, wenn die Auswahlentscheidung auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen erfolgt. (Rn.11)**
 - 3. Ausgangspunkt der Bewertung ist der für den Bereich der Bundesbeamten in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG gesetzlich normierte Grundsatz, dass eine zu einem bestimmten Stichtag erstellte Regelbeurteilung grundsätzlich dann hinreichend aktuell ist, wenn dieser Stichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt. (Rn.15) (Hier ist diese zeitliche Begrenzung von drei Jahren weder gesetzlich noch nach einer (verschriftlichten) Verwaltungspraxis der Antragsgegnerin auf einen dahinter zurückbleibenden Zeitraum verkürzt. (Rn.17))**

Namentlich gibt es keine hinreichenden Anhaltspunkte für die Annahme, sie verlange zwingend einen Gleichlauf der Aktualitätsgrenze mit dem von dem Dienstherrn jeweils festgelegten Regelbeurteilungszeitraum, der nach der – lediglich verordnungsrechtlichen – Vorschrift des § 48 Abs. 1 Fall 1 BLV, die das Recht der dienstlichen Beurteilungen und nicht etwa Auswahlentscheidungen betrifft, höchstens drei Jahre betragen darf. Die Regelung des § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG erfasst nach ihrem eindeutigen Wortlaut nämlich dienstliche (Regel-)Beurteilungen generell („auf der Grundlage dienstlicher Beförderungen“) und nicht etwa nur solche mit einem bestimmten (dreijährigen) Beurteilungszeitraum.

Aber auch aus den damit nur in Betracht kommenden, von dem Verwaltungsgericht herangezogenen Regelungen der „Richtlinie für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der gesamten Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur (Beurteilungsrichtlinie BMVI)“ vom 25. Juli 2019 (im Folgenden: BRL 2019) lässt sich keine Festlegung des Aktualitätszeitraums auf zwei Jahre ableiten. Zwar sieht Ziffer 3.1.1 Satz 1 BRL 2019 vor, dass die Beamtinnen und Beamten alle zwei Jahre zu einem Stichtag nach ihrer fachlichen Leistung, Befähigung und Eignung zu beurteilen sind (Regelbeurteilung). Die Entscheidung des Dienstherrn, die Länge des Beurteilungszeitraums nicht unter Ausschöpfung des § 48 Abs. 1 Fall 1 BLV auf drei, sondern auf einen dahinter zurückbleibenden Zeitraum von zwei Jahren festzulegen, dürfte nicht schon per se die Festlegung eines entsprechenden Aktualitätszeitraums beinhalten (dazu (1)); ein solcher Automatismus kann aber jedenfalls dann nicht angenommen werden, wenn der Dienstherr – wie hier – einer solchen Annahme eine nicht zu beanstandende abweichende Verwaltungspraxis entgegengesetzt hat (dazu (2)).

(1) Grundsätzlich ist zunächst festzuhalten, dass eine Festlegung des Beurteilungszeitraums auf zwei Jahre eine ausdrückliche Regelung eines Aktualitätszeitraums nicht enthält. Es wird aber auch nicht im Sinne eines Automatismus angenommen werden können, dass mit der Festlegung eines hinter drei Jahren zurückbleibenden Beurteilungszeitraums (regelmäßig und auch hier: von zwei Jahren) zumindest sinngemäß stets ein entsprechender Aktualitätszeitraum festgelegt wird und der Dienstherr damit die prognostische Aussagekraft der Regelbeurteilung schon nach Ablauf dieser weniger als drei Jahre umfassenden Zeitspanne verneint.

Aktualität
nicht gleich
Beurteilungszeit-
raum

Dem Dienstherrn steht nämlich – in den Grenzen höherrangigen Rechts – auch bei der Bestimmung des Aktualitätszeitraums ein Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu, den er auch in Ansehung seiner Entscheidung für einen hinter drei Jahren zurückbleibenden Beurteilungszeitraum mangels zwingender, nur eine bestimmte Festlegung rechtfertigender Sachgründe nicht nur durch Festlegung eines solchen Aktualitätszeitraums rechtmäßig ausschöpfen kann, der der Länge des festgelegten Beurteilungszeitraums entspricht. Namentlich gibt es keinen Erfahrungssatz, dass die prognostische Aussagekraft einer Regelbeurteilung, die immerhin auf Beobachtungen aus zwei Jahren beruht, zwingend bereits zwei Jahre nach ihrem Beurteilungsstichtag (vollständig) erschöpft ist, und zwar auch dann nicht, wenn die Zeit nach diesem Stichtag gemäß der Entscheidung des Dienstherrn Gegenstand neuer, noch zu erstellender Regelbeurteilungen sein soll. Dafür, dass der Dienstherr bei der Wahl eines zweijährigen Beurteilungszeitraums eine darüber hinausreichende angemessene Übergangszeit einer fortdauernden Aktualität der vorliegenden Regelbeurteilungen normieren bzw. zugrunde legen darf, die jedenfalls bei einem zweijährigen Regelbeurteilungsturnus mit Blick auf § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG maximal ein weiteres, drittes Jahr betragen kann, streitet gerade sein verfassungsrechtlich, nämlich durch Art. 33 Abs. 2 und Art 87 ff. GG fundiertes legitimes Interesse an einer möglichst zügigen Besetzung aktuell zu besetzender Stellen.

Hinweis Verfasser: der Ansicht des OVG NRW sollte nicht gefolgt werden, vgl. Nr. 10) Fazit

- **OVG NRW, Beschluss, 01.10.2015, - 6 B 1027/15 -, juris,**

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 auseinanderliegenden 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 zurückliegenden 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 auseinanderfallenden 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, 03.11.2011, - 6 B 1173/11 -, juris,**

LS: Der Beurteilungszeitraum von Anlassbeurteilungen richtet sich nach dem Beurteilungsanlass. Für eine Beurteilung, die anlässlich einer Bewerbung um ein Beförderungsamts 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.

- **OVG NRW, Beschluss, 19.09.2001, - 1 B 704/01 -, juris,**

LS: 1. Zur erforderlichen Aktualität bzw. Zeitnähe dienstlicher Beurteilungen als Grundlage der Bewerberauswahl für ein Beförderungsamts 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 Saarland, Beschluss, 01.01.1994, - 1 W 38/94 -, juris,**

LS: 1. Ein anhand dienstlicher Beurteilungen durchgeführter Leistungsvergleich der um ein Beförderungsamts 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 -, juris,**

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.

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 27.04.2020, - 1 M 44/20 -, juris,**

- LS:**
2. Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt u. a. voraus, dass diese zeitlich aktuell sind. (Rn.18)
 3. Die Aktualität bemisst sich dabei nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bei Anlassbeurteilungen) bzw. dem Beurteilungstichtag (bei Regelbeurteilungen) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. (Rn.18)
 4. Eine Regelbeurteilung ist grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt. (Rn.18)
 5. Auch bei einem auf turnusgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem kann die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren; dies ist für jeden Bewerber gesondert zu betrachten. (Rn.22)
 6. Solange eine Regelbeurteilung mangels Zeitablaufes aktuell ist und sich der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG rechtlich nicht unabweisbar aufdrängt, sind gleichwohl erstellte Anlassbeurteilungen rechtswidrig und damit untaugliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung. (Rn.23)
 7. Sind die bisherigen Regelbeurteilungen nach Ablauf des dreijährigen Regelbeurteilungszeitraumes im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht mehr hinreichend aktuell, ist der Dienstherr gehalten, seiner Auswahlentscheidung aktuelle Regelbeurteilungen zugrunde zu legen. (Rn.34)
 8. Ein Zurückgreifen auf zuvor rechtswidrig erstellte Anlassbeurteilungen ist ausgeschlossen. (Rn.34)

- **OVG Thüringen, Beschluss, 09.10.2017, - 2 EO 113/17 -, juris,**

- LS:**
2. Sog. qualifizierte Arbeitszeugnisse können taugliche Grundlage für den anzustellenden 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 vorgesehenen Altersgrenze nicht mehr erstellt wurde und das Beurteilungssystem eine Bedarfsbeurteilung für Bewerbungen bei einem anderen Dienstherrn nicht vorsieht. In diesen Fällen ist aus Gründen der Fürsorgepflicht vom (abgebenden) Dienstherrn ein sog. qualifiziertes Dienstzeugnis zu erstellen, das taugliche Grundlage für den Leistungsvergleich des zur Auswahl berufenen Dienstherrn sein kann.

Fazit zu Aktualität dienstlicher Beurteilungen:

- 1) Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bei Anlassbeurteilungen) bzw. dem Beurteilungsstichtag (bei Regelbeurteilungen) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (Fertigung des Besetzungsvermerks/der Auswahlentscheidung), BVerwG, Urteil, 09.05.2019 - 2 C 1.18. juris Rn.33. Bei Regelbeurteilungen ist danach auf den geltenden Regelbeurteilungszeitraum abzustellen.
- 2) OVG R.-P., Beschluss, 13.07.2020 - 2 B 10681/20 - juris, Rn.16ff.
 - a) Aktuell, wenn in einer Verwaltung mit Regelbeurteilungen nicht älter als der jeweils vorgesehene Regelbeurteilungszeitraum.
 - b) Beginn dieses Zeitraums: Wahlrecht des Dienstherrn zwischen Zeitpunkt der „Erstellung“ der Beurteilung oder Beurteilungsstichtag. „Erstellung“ ist regelmäßig der Zeitpunkt der Eröffnung der Beurteilung gegenüber dem Beamten.
 - c) Ende des Zeitraums ist der Zeitpunkt der Auswahlentscheidung, d.h. Zeitpunkt der Fertigstellung des Besetzungsvermerkes.
 - d) Eigene Meinung zu b):
Für den Beginn des Zeitraums sollte der Beurteilungsstichtag gewählt werden. Argumente: der Stichtag schließt den Beurteilungszeitraum ab und die Eröffnung der Beurteilung kann deutlich von dem Beurteilungsstichtag abweichen und zeitlich deutlich verschoben werden.
- 3) Die Aktualität einer Beurteilung kann entfallen
 - a) durch bloßen Zeitablauf seit dem Ende des Beurteilungszeitraums.
 - b) durch Übernahme wesentlich anderer Tätigkeiten für einen erheblichen Zeitraum nach dem letzten Beurteilungsstichtag.
 - c) durch einen zu großen Unterschied in der Aktualität der Beurteilungen der Konkurrenten im Auswahlverfahren - Interaktualität.
- 4) 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.
- 5) Das BVerwG hat nun mit Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18 - seine Vorstellungen „justiert“ und „präzisiert“.
Danach kann eine Regelbeurteilung ihre Aktualität verlieren, wenn der zu Beurteilende für einen a) erheblichen Zeitraum b) wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat.
 - a) ein erheblicher Zeitraum liegt vor, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden Teil (zu zwei Dritteln) des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also 2 Jahre lang. Bei einem zweijährigen Beurteilungszeitraum fehlt es an einem - eine Anlassbeurteilung erforderlich machenden - erheblichen Zeitraum.
 - b) Wesentlich andere Aufgaben liegen vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einen anderen höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen Statusamt zuzuordnen sind.Diese Klarstellung des BVerwG ist sehr praxisfreundlich, weil sie das Erfordernis neue Beurteilungen zu fertigen, deutlich reduziert.
- 6) Ebenso wichtig das Urteil des BVerwG vom 11.02.2009: danach fehlt es für eine Beförderung 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.

- 7) Generell kann eine Regelbeurteilung also ihre Aktualität nicht nur durch Zeitablauf - mehrheitliche Meinung der OVG's 3 Jahre, Anlassbeurteilung: 1 Jahr, Hess. VGH - verlieren, sondern auch durch andere besondere Umstände wie z.B. Dienstpostenwechsel, Statusänderung oder erhebliche Leistungsveränderungen.
- 8) 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
- 9) 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.
- 10) Nach dem Beschluss des OVG NRW vom 14.06.2023 - 1 B 286/23 - und dem OVG Berlin-Brandenburg vom 29.04.2016 - 7 S 3.16 - gibt es keinen Grund, die Aktualität einer Beurteilung auch vom Beurteilungszeitraum abhängig zu sehen. Das OVG sah eine Beurteilung bei einem 2-jährigen Beurteilungszeitraum unter Berufung auf § 22 I Satz 2 BBG noch als aktuell an, wenn der 3-Jahreszeitraum nicht verstrichen ist.

Dem möchte der Verfasser ausdrücklich widersprechen. Beurteilungszeitraum (bis höchstens 3 Jahre) und Aktualität sollten den gleichen Zeitraum umfassen. Ansonsten könnten Beurteilungen für Auswahlentscheidungen herangezogen werden, obwohl der Beurteilungszeitraum abgelaufen ist und eine neue Beurteilung zwingend zu fertigen wäre, die Auswahlentscheidung also auf einer „veralteten“ Beurteilung beruhen würde.

Eine Regelzeitspanne der Aktualität von 3 Jahren ist abzulehnen, wenn sich Verwaltungen aus freien Stücken für einen zweijährigen oder gar einjährigen Beurteilungszeitraum entscheiden. Vgl. hierzu auch Göhmann Rechtsanwälte, Berlin, Personalbrief 2023.
- 11) 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“; ebenso lesenswert Göhmann Rechtsanwälte Personalbrief 2019.

15. **Verfahrensvorschriften: Anhörung / Beurteilungsgespräch / Eröffnung / Zeitpunkt der Wirksamkeit / Personalentwicklungsgespräch**

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris,**

LS: 2. Der Zweck der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung gemäß § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV ist auch dann erfüllt, wenn die vom Erstbeurteiler erstellte Beurteilung bereits von diesem mit dem Beamten besprochen wird und sie erst danach vom Zweitbeurteiler unverändert bestätigt wird. (Rn.22)

Wirksamkeit
Eröffnung

Eine dienstliche Beurteilung wird gegenüber der beurteilten Person - entsprechend § 43 Abs. 1 Satz 1 VwVfG - in dem Zeitpunkt wirksam, in dem sie ihr eröffnet wird. Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung ist der Sache nach ihre Bekanntgabe (BVerwG, Beschluss vom 17.02.2020 - 2 VR 2.20 -).

Nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV ist die dienstliche Beurteilung dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihm zu besprechen. Ob dies "uno actu" oder in zwei Schritten geschieht, ist ohne Belang.

Der Klägerin eröffnet und mit ihr besprochen worden ist am 6. September 2019 allein die vom Erstbeurteiler unterzeichnete Beurteilung. Dies geht aus der Beurteilung selbst hervor, die unter Punkt IX. als Datum für die "Eröffnung" und die "Besprechung" den 6. September 2019 nennt. Der Präsident des BND als Zweitbeurteiler hat die Beurteilung ausweislich Punkt VIII. erst unter dem 25. November 2019 gezeichnet. Insoweit sind Eröffnung und Bekanntmachung der Beurteilung verfahrensrechtlich defizitär.

Daraus folgt im Streitfall aber nicht, dass die Beurteilung vom Gericht als formell rechtswidrig aufzuheben ist. Im Fall der Klägerin reichte die Besprechung der nur vom Erstbeurteiler unterzeichneten Beurteilung aus, um den Zweck der Besprechung nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV und Nr. 16.8 BB BND vollständig zu erfüllen.

Bestätigung
Zweit-
beurteiler

Eröffnung und Besprechung einer Beurteilung dienen dem Beurteiler dazu, seine Bewertung des Beamten diesem nachvollziehbar zu machen, und geben dem Beamten Gelegenheit, etwaige Einwände, ergänzende Hinweise und Änderungswünsche als Gegenvorstellungen zunächst formlos vorzutragen und mit dem Beurteiler zu erörtern (BVerwG, Beschluss vom 17.02.2020 - 2 VR 2.20 - BVerwGE 167, 358 Rn.28). In Fällen, in denen der Zweitbeurteiler die vom Erstbeurteiler erstellte Beurteilung lediglich bestätigt, wird dieser Zweck der Besprechung nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV und Nr. 16.8 BB BND bereits durch die Besprechung der vom Erstbeurteiler erstellten Beurteilung erfüllt. Der Erstbeurteiler kann die von ihm erstellte Beurteilung erläutern und der Beamte kann zum sich nicht mehr ändernden Inhalt Stellung nehmen. Dass noch nicht absehbar ist, ob und inwieweit der Zweitbeurteiler die Beurteilung ändert (vgl. Nr. 16.7 BB BND), steht dem nicht entgegen. In diesem Fall hat er die Beurteilung mit dem Beamten erneut zu besprechen (vgl. Nr. 16.8 Satz 2 BB BND).

- **BVerwG, Beschluss, 17.02.2020, - 2 VR 2/20 -, juris,**

LS: 1. Aus § 3 BRAO folgt kein eigenständiger Anspruch eines Rechtsanwalts auf Teilnahme an der Erörterung und Eröffnung der dienstlichen Beurteilung eines von ihm vertretenen Beamten (vgl. § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV); ein derartiger Anspruch besteht nur abgeleitet, wenn und soweit dem Beamten selbst ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Beistands zusteht. (Rn. 22)

2. Aus § 14 Abs. 4 VwVfG ergibt sich kein Anspruch des Beamten auf Hinzuziehung eines Beistands zur Erörterung und Eröffnung einer dienstlichen Beurteilung, weil das Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung kein auf den Erlass eines Verwaltungsaktes gerichtetes Verwaltungsverfahren i.S.v. § 9 VwVfG ist. (Rn. 23)

3. Auch unter dem Gesichtspunkt einer Selbstbindung der Behörde gemäß entsprechender Verwaltungspraxis (Art. 3 Abs. 1 GG) ergibt sich kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts, wenn sich das in den Beurteilungsrichtlinien dem Beamten eingeräumte Recht auf Teilnahme einer Vertrauensperson nach der Behördenpraxis nur auf bei der Behörde beschäftigte (Beistands-)Personen erstreckt. (Rn. 24)

Vertrauensperson,
Personalrat,
kein Rechtsanwalt

Das dem Beamten nach Ziffer 18.8 NN-BND 2019 eingeräumte Recht auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson zum Termin der Eröffnung seiner dienstlichen Beurteilung erstreckt sich - nach dem vom Antragsteller unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Antragsgegnerin - allein auf bestimmte, bei der Behörde beschäftigte Personen. Vertrauenspersonen können danach nur Mitglieder des örtlichen oder des Gesamtpersonalrats des BND sein. Externe Personen - also auch Rechtsanwälte - sind davon nicht erfasst.

Inhalt
Beurteilungsgespräch

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass sich das Anwesenheitsrecht einer Vertrauensperson nach Ziffer 18.8 BB-BND 2019 auf eine passive Teilnahme an der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung beschränkt. Der Vertrauensperson sind keine Mitwirkungsrechte eingeräumt. Dies entspricht Bedeutung und Regelungszweck der Eröffnung und Besprechung einer dienstlichen Beurteilung nach § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV. Sie dient zum einen dem Beurteiler dazu, seine Bewertung des Beamten diesem nachvollziehbar zu machen. Zum anderen gibt sie dem Beamten Gelegenheit, etwaige Einwände, ergänzende Hinweise und Änderungswünsche als Genvorstellungen zunächst formlos vorzutragen und mit dem Beurteiler zu erörtern. Dies alles steht unter dem Zeichen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Erstbeurteiler und zu Beurteilendem.

Das Eröffnungsgespräch dient mithin vor allem dazu, dass der Beurteiler ggf. - auf entsprechende Einwände hin - das in der dienstlichen Beurteilung über den Beamten getroffene Werturteil und - soweit möglich - die dem zugrunde liegenden Tatsachen erläutert, konkretisiert und damit plausibel macht. Beides - das Vorbringen von Einwänden durch den Beamten wie das Plausibilisieren durch den Beurteiler - kann auch noch nach der Besprechung und Eröffnung der Beurteilung, etwa in einem Abänderungs- oder Widerspruchsverfahren, mit Einschränkungen auch noch in einem evtl. verwaltungsgerichtlichen (Klage-)Verfahren geschehen.

Dagegen hat das Gespräch des Erstbeurteilers mit dem Beamten nicht den Zweck, eine Diskussion mit dem Beamten über den zu vergebenden Punktwert oder die Gesamtnote zu eröffnen; dies ist ein möglicher, jedoch nicht zwingender Gegenstand dieser Erörterung (OVG Münster, Beschluss vom 13. Dezember 1999 - 6 A 3599/98). Vielmehr geht es darum dem Beamten aufzuzeigen, wo aus Sicht des Erstbeurteilers seine Stärken und Schwächen - die sich in der dienstlichen Beurteilung niedergeschlagen haben - liegen und darüber zu sprechen.

Terminierung
Beurteilungsgespräch

Damit und mit der in § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG festgelegten Folgepflicht von vornherein unvereinbar ist daher - wie im Streitfall geschehen - ein an den Dienstherrn gerichtetes Ansinnen des Beamten, ihm für die Erörterung einer dienstlichen Beurteilung und für die hierzu im Vorfeld notwendigen Vorbesprechungen „rechtzeitig mehrere Terminvorschläge zu unterbreiten“, um diese mit einem Bevollmächtigten abzustimmen. Die Bestimmung des Zeitpunkts, wann die dienstliche Beurteilung dem Beamten eröffnet werden soll und der Beurteiler sie mit ihm besprechen will, unterliegt - jenseits gesetzlicher Vorgaben - dem Weisungsrecht des Vorgesetzten.

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013, - 2 B 134/11 -, juris,**

LS: 2. Unterbliebene Zwischen- oder Eröffnungsgespräche können, selbst wenn sie normativ vorgesehen sind, nicht dazu führen, dass auf eine Bewertung der dienstlichen Leistung im Beurteilungszeitraum durch eine dienstliche Beurteilung verzichtet werden kann. (Rn.16)

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

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, 24.05.2011, - 1 WB 59/10 -, juris,**

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, 05.11.1991, - 1 WB 173.90 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: Unterbleiben oder verspätete Führung eines Beurteilungsgesprächs macht eine Beurteilung nicht rechtswidrig.

- **BAG, Urteil, 18.11.2008, - 9 AZR - 865/07 -, juris,**

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 Verfahrensverstoß führt zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung und zu einem schuldrechtlichen Entfernungsanspruch des Arbeitnehmers.

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.

Verfahrens-
fehler mit
Auswirkung
auf Beurtei-
lungs-
ergebnis

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, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

Personalge-
spräche,
Hinweis auf
Leistungs-
abfall

Unerheblich ist weiter, ob der Kläger schon vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung in einem Gespräch auf einen Leistungsabfall hingewiesen worden ist. Zum einen wird dies vom Erstbeurteiler im Widerspruchsbescheid vom 13.11.2020 (auf Seite 11) substantiiert und deshalb nachvollziehbar als geschehen dargelegt. Zum anderen führen unterbliebene Personalgespräche während des Beurteilungszeitraumes nicht zur Rechtswidrigkeit der anschließend erstellten dienstlichen Beurteilung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.04.2013 - 2 B 134.11 -, juris Rn.16).

- **OVG R.-P., Urteil, 24.08.2020, - 2 A 10197/19 -, juris,**

LS: 1. Auf Beurteilungsgespräche, die der Vorbereitung der Beurteilung dienen (Beurteilungsvorgespräche), ist § 69 Abs. 3 Satz 6, Abs. 8 LPersVG (juris: PersVG RP) nicht anwendbar. (Rn.34)

2. Allein die unterbliebene Beteiligung eines Personalratsmitglieds an einem Beurteilungsgespräch nach § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG (juris: PersVG RP) und der fehlende Hinweis auf das Beteiligungsrecht gegenüber dem zu Beurteilenden nach § 69 Abs. 8 LPersVG (juris: PersVG RP) führen nicht zur Rechtswidrigkeit einer dienstlichen Beurteilung. (Rn.39)

Beurteilungsgespräche

(1) Mit Blick auf die Ausführungen der Vorinstanz ist zunächst klarzustellen, dass es sich bei dem mit der Klägerin am 29.09.2016 geführten Gespräch vor Erstellung der Beurteilung nicht um ein Beurteilungsgespräch im Sinne von § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG gehandelt hat. Beurteilungsgespräche, die der Vorbereitung der Beurteilung dienen (Beurteilungsvorgespräche), sind von § 69 Abs. 3 Satz 6, Abs. 8 LPersVG nicht erfasst. Beurteilungsgespräche, bei denen ein Recht auf Anwesenheit eines Mitglieds des Personalrats besteht, sind vielmehr nur solche Gespräche, die die Besprechung bzw. Erörterung einer fertiggestellten und eröffneten Beurteilung zum Gegenstand haben (ebenso bereits OVG RP, Urteil vom 27.06.1995 – 5 A 12266/94.OVG –, juris Rn. 31, zu dem mit § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG wortgleichen § 69 Abs. 3 Satz 5 LPersVG a.F.). Dies ergibt die an Wortlaut, Systematik, Entstehungsgeschichte und dem Willen des Gesetzgebers orientierte Auslegung der Norm.

(2) Der unterbliebene Hinweis nach § 69 Abs. 8 LPersVG auf die Beteiligungsmöglichkeit nach § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG vor Durchführung der Beurteilungsgespräche am 10.11. bzw. 30.11.2016 führt indes nicht zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung. Bei der Bestimmung handelt es sich um eine Ordnungsvorschrift; ein Verstoß hiergegen schlägt regelmäßig – und so auch – hier nicht auf die Beurteilung durch.

Beteiligung Personalrat an Gesprächen

Die inhaltliche Richtigkeit der dienstlichen Beurteilung vom 7.10.2016 kann schon faktisch nicht von der unterbliebenen Beteiligung des Personalrats an den (zeitlich nachgelagerten) Beurteilungsgesprächen vom 10. November bzw. 30.11.2016 bzw. dem versäumten Hinweis auf § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG gegenüber der Klägerin abhängen, da es sich hierbei um eine Beteiligung nach Fertigstellung der dienstlichen Beurteilung durch den Beurteiler handelt. Mit § 69 Abs. 3 Satz 6 LPersVG wird dem besonderen Bedürfnis Rechnung getragen, durch die psychologische Wirkung, die von der Anwesenheit eines Personalratsmitglieds ausgeht, den auf dem Beurteilten lastenden Druck abzubauen und zu einer Beruhigung der Atmosphäre sowie zu größerer Transparenz. Eine – auch nur potentielle – inhaltliche Einflussnahme auf die Beurteilung durch den Personalrat bezweckt die Bestimmung demgegenüber nicht; die dienstliche Beurteilung steht inhaltlich nicht zur Disposition der Personalvertretung. Anders gewendet beschränkt sich das Anwesenheitsrecht auf eine passive Teilnahme ohne eigene Mitwirkungsrechte des Personalrats (vgl. jüngst auch BVerwG, Beschluss vom 17.02.2020 – 2 VR 2.20 –, juris Rn. 28, zur Teilnahme eines Personalratsmitglieds an Beurteilungsgesprächen im Bereich des Bundesnachrichtendienstes).

● **OVG R.-P., Beschluss, 06.08.2018, - 2 B 10761/18 -, juris,**

LS: 1. Auch wenn es sich bei Beurteilungen nicht um Verwaltungsakte handelt, erlangen sie gegenüber dem Beamten erst Wirksamkeit, wenn sie ihm bekanntgegeben werden.

2. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich nur um bloße Beurteilungsentwürfe handelt oder diese nach Unterzeichnung durch die Beurteiler das Stadium des bloßen Entwurfs bereits verlassen und als solche fertiggestellt worden sind.

3. Vor dem Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe sind dienstliche Beurteilungen für anstehende Beförderungsentscheidungen und sonstige Personalmaßnahmen nicht verwendbar.

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

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 Formvorschrift 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 -, juris,**

Die Beurteilung ist nicht zu beanstanden.

Unterlassenes, nachgeholtes Vorgespräch 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 Klärfunktion 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, 15.12.2006, - 2 A 11032/06 -, juris,**

LS: 1. Das Unterbleiben eines vor Erstellung der Leistungsreihung nach den Vorgaben einer Beurteilungsrichtlinie zu führenden Gespräches des Beurteilers mit dem zu beurteilenden Beamten führt nicht zwingend zur Fehlerhaftigkeit einer anschließend gefertigten dienstlichen Beurteilung. (Rn.20)

Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die angefochtene dienstliche Beurteilung verfahrensfreier erstellt worden.

Das gilt zunächst in Bezug auf das Einzelgespräch mit dem Kläger, das unstreitig erst nach den bereits am 14.12.2004 im Beratungsteam und 22.12.2004 direktionsweit erfolgten Reihungen („Ranking“) durchgeführt wurde. Zwar hätte ein solches Gespräch nach Nr. 5.2.1 Satz 1 BeurteilungsVV noch vor der Beratung im Team stattfinden müssen. 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. Die Durchführung des Vorgesprächs bildet keinen Selbstzweck. Ihr ist vielmehr eine Klärfunktion 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 Sätze 1 und 4 BeurteilungsVV). Sie ist aber keine zwingende Voraussetzung für die inhaltliche Richtigkeit des Urteils über die von dem Beamten im Beurteilungszeitraum tatsächlich erbrachten Leistungen. Dies gilt um so mehr, wenn das Einzelgespräch mit dem Beamten, wie hier, noch vor der endgültigen Fertigung der Beurteilung nachgeholt und damit dem Sinn und Zweck eines solchen Gesprächs noch rechtzeitig Rechnung getragen worden ist.

- **OVG R.-P., Urteil, 19.06.1991, - 2 A 12437/90 -, juris,**

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.

- **ebenso zur Heilung des Verfahrensverstoß:**
OVG R.-P., Urteil vom 18.02.2000 - 10 A 11245/99.OVG -; OVG R.-P., Urteil vom 31.01.1997 - 2 A 13593/95.OVG -

- **VG Trier, Beschluss, 14.07.2016, - 1 L 1680/16.TR -, juris,**

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.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 12.07.2005, - 4 S 915/05 -, juris Rn.14,**

Unterlassene
Besprechung
keine Rechts-
widrigkeit

Der Antragsteller dringt ferner nicht mit der Rüge durch, die Beurteilung sei nicht ordnungsmäßig mit ihm besprochen worden, wie es in § 115 Abs. 2 Satz 1 LBG und Nr. 6.1 VwV-Beurteilung Pol vorgeschrieben sei. Es entspricht der Rechtsprechung des Senats, die ihrerseits der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgt, dass selbst ein Verstoß gegen die gesetzliche Verpflichtung zur Besprechung die Beurteilung nicht rechtswidrig macht und einen Anspruch auf erneute Beurteilung nicht auszulösen vermag. Die Vorschrift beruht auf Zweckmäßigkeitserwägungen und soll im Interesse vollständiger, zutreffender und sachgerechter Beurteilung 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 strengen und starren Anfechtungsfristen unterworfenen Gelegenheit bieten, etwaige Unstimmigkeiten zwischen dem Beamten und dem Beurteiler sowohl in Bezug auf die Beurteilungsnote als auch hinsichtlich anderer Einzelbewertungen oder bestimmter Formulierungen auszuräumen. Die Vorschrift will also aus Zweckmäßigkeitserwägungen vornehmlich im öffentlichen Interesse vermeiden, dass sachlich unzutreffende Beurteilungen zur Personalakte gelangen, sie will aber nicht umgekehrt sachlich richtige Beurteilungen bei ihrer Nichtbeachtung zu rechtswidrigen mit der Folge machen, dass der Betroffene allein deshalb einen Anspruch auf eine erneute Beurteilung geltend machen kann (Urteil des Senats vom 09.07.1996 - 4 S 1882/94 -, juris).

- **OVG Bremen, Urteil, 07.02.1984, - 2 BA 5/83 -, juris,**

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, 16.10.2014, - 1 B 856/14 -, juris,**

LS: Der Dienstherr darf die dienstliche Beurteilung eines Beamten, die diesem bekannt gegeben, aber noch nicht besprochen worden ist, einem Auswahlverfahren zugrunde legen. Allein das Fehlen der Besprechung einer dienstlichen Beurteilung, die dem Beurteilten bereits eröffnet worden ist, führt grundsätzlich nicht zu deren Rechtswidrigkeit. (Rn.8) Eine solche Besprechung ist auch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine dienstliche Beurteilung. (Rn.22)

- **OVG NRW, Beschluss, 12.06.2014, - 1 B 271/14 -, juris,**

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, 15.03.2013, - 1 B 133/13 -, juris,**

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 zur Wirksamkeit der Beurteilung und ab Eröffnung: **OVG NRW, Beschluss vom 11.02.2016 - 1 B 1206/15 - in: IöD 2016, 78; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 31.08.2023 - 1 M 59/23 - juris Rn.10**

- **OVG NRW, Beschluss, 20.01.2009, - 6 B 1642/08 -, juris,**

Beurteilungs- gespräch

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 -, juris,**

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.

- **OVG Sachsen, Beschluss, 08.10.2012, - 2 A 381/12 -, juris,**

LS: 1. Ein Verstoß gegen die gesetzliche Verpflichtung zur Besprechung macht eine dienstliche Beurteilung nicht rechtswidrig und vermag von daher einen Anspruch auf erneute Beurteilung nicht auszulösen (Fortführung OVG Bautzen, 2006-11-14, 2 B 292/06, SächsVBI 2007, 89; 2012-08-16, 2 A 169/10). (Rn.6)

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 04.07.2007, - 1 L 107/07 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

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.“

Eröffnung
und Bespre-
chung der
Beurteilung

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 - Klage - Verwirkung -

- **BVerwG, Urteil, 01.02.2024, - 2 A 1/23 -, juris,**

LS: Der Umstand, dass die vorangegangene Fassung einer dienstlichen Beurteilung wegen eines Fehlers aufgehoben worden ist, muss nicht zwingend zu einer Anhebung des vergebenen Gesamturteils in der korrigierten dienstlichen Beurteilung führen. (Rn.30)

- **BVerwG, Beschluss, 29.08.2023, - 1 WB 60/22 -, juris,**

LS: Im gerichtlichen Rechtsschutzverfahren kann nur die dienstliche Beurteilung als Ganzes angegriffen werden. Die Anteile des Erst- und Zweitbeurteilers bilden unselbständige, nicht isoliert anfechtbare Teile dieser dienstlichen Maßnahme. (Rn.32)

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

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.

Beurteilung
kein VA

- **BVerwG, Beschluss, 04.06.2014, - 2 B 108/13 -, juris,**

LS: 1. Die dienstliche Beurteilung eines Soldaten, die nicht fristgerecht angefochten wird, erwächst in Bestandskraft. Für die Rechtsbehelfe Beschwerde, weitere Beschwerde und Antrag auf Entscheidung des Truppendienstgerichts sind die Fristen der § 6 Abs. 1, § 16 Abs. 1 sowie § 17 Abs. 4 Satz 1 WBO maßgeblich. (Rn.6)

2. Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts mangels einer Regelung mit bestimmten unmittelbaren Rechtswirkungen kein Verwaltungsakt. Für sie besteht nicht die Notwendigkeit baldigen Eintritts der Unanfechtbarkeit und deshalb einer Befristung der Anfechtbarkeit. (Rn.11)

Hinweis Verfasser:

Unterschied zwischen dienstlicher Beurteilung eines Soldaten und eines Beamten

- **BVerwG, Beschluss, 23.02.2010, - 1 WB 36.09 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 vorauszugehen 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 -, juris,**

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, Beschluss, 04.06.2014 - 2 B 108/13 - juris Rn.11; 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., Beschluss, 06.08.2018 - 2 B 10761/18 - juris; 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; Nds. OVG, Beschluss, 25.05.2024 - 5 ME 23/24 - juris Rn.5; OVG NRW, Beschluss, 27.06.2023 - 6 A 327/23 - juris Rn.12; OVG Sachsen, Beschluss vom 04.07.2007 - 1 L 107/07 - in: DVBI 2007, 1120 (LS); OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 16.11.2023 - 4 S 37/23 - juris Rn.33; 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 -, juris,**

<p>Abänderungsantrag oder Widerspruch</p>

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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, Urt. 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>
--

- **Nds. OVG, Beschluss, 22.05.2004, - 5 ME 23/24 -, juris,**

LS: Das Recht auf Überprüfung der eigenen Regelbeurteilung anlässlich eines Konkurrentenstreitverfahren ist nicht verwirkt, wenn der Beamte nicht unter Verhältnissen untätig geblieben ist, unter denen vernünftigerweise andere Beamte etwas zur Wahrung ihrer Rechte unternommen hätten. (Rn.5)

Verwirkung

Zeitmoment

Vertrauensmoment

Umstandsmoment

Tatbestandlich setzt Verwirkung voraus, dass ein Recht nicht mehr ausgeübt werden kann, weil seit der Möglichkeit der Geltendmachung eine längere Zeit verstrichen ist und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Geltendmachung unter Berücksichtigung des beim Verpflichteten - oder bei einem Dritten - daraus erwachsenen Vertrauens als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen. Das ist dann der Fall, wenn seit der Möglichkeit der Geltendmachung längere Zeit verstrichen ist (sog. Zeitmoment) und der Berechtigte unter Verhältnissen untätig bleibt, unter denen vernünftigerweise etwas zur Wahrung des Rechts unternommen zu werden pflegt (sog. Umstandsmoment). Erst dadurch wird eine Situation geschaffen, auf die ein Beteiligter - hier der Dienstherr oder der begünstigte Dritte - vertrauen, sich einstellen und einrichten darf (sog. Vertrauensmoment). Eine Schutzwürdigkeit des Verpflichteten besteht zum Beispiel nicht, wenn er die Untätigkeit des Berechtigten in unredlicher Weise veranlasst hat oder, wenn er davon ausgehen muss, dass der Berechtigte von den ihm zustehenden Ansprüchen nichts weiß. Fehlt das Umstands- oder/und das Vertrauensmoment, tritt eine Verwirkung auch bei sehr langer Dauer der Nichtgeltendmachung eines Rechts jedenfalls regelmäßig nicht ein. Zeit-, Umstands- und Vertrauensmoment sind nicht präzise voneinander zu trennen und abgrenzbar. Sie stehen vielmehr in einer Wechselwirkung zueinander. Maßgeblich ist eine Gesamtbewertung aller zeitlichen und sonstigen Umstände. Dies kann im Einzelfall, insbesondere bei - wie hier - mehrgliedrigen Rechtsbeziehungen, zu komplexen Abwägungsvorgängen führen (BVerwG, Urteil vom 30.8.2018 - BVerwG 2 C 10.17 -, juris Rn. 21 f.).

Richtig ist zwar, dass sich der Antragsteller, nachdem ihm seine Regelbeurteilung zum Stichtag 1. Januar 2021 am 15. März 2022 eröffnet war, nicht sofort gegen diese gewandt hat. Erst nachdem ihm die ablehnende Konkurrentenmitteilung vom 23. November 2023 zugegangen war, hat er am 1. Dezember 2023 einen Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes beim Verwaltungsgericht Hannover gestellt und zur Begründung seines Antrags die Rechtswidrigkeit dieser - auf der Grundlage eines rechtswidrigen Beurteilungssystems erstellten - Beurteilung gerügt. Ob das Zeitmoment bei 21 Monaten erfüllt wäre, weil beispielsweise die in Gesetzen häufig statuierte Jahresfrist (vgl. § 58 Abs. 2 VwGO, § 48 Abs. 3 Satz 5 VwVfG) überschritten ist, oder angesichts des dreijährigen Regelbeurteilungszeitraums und dessen, dass es sich um die aktuellste Beurteilung des Antragstellers handelt, es am Zeitmoment doch eher fehlte, kann dahinstehen.

Jedenfalls ist das Umstands- und Vertrauensmoment nicht erfüllt, denn der Antragsteller ist nicht unter Verhältnissen untätig geblieben, unter denen vernünftigerweise andere Beamte etwas zur Wahrung ihrer Rechte unternommen hätten. Dabei ist zum einen zu beachten, dass dienstliche Beurteilungen nicht in Bestandskraft erwachsen. Sie sind keine Verwaltungsakte und damit auch nicht mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen, die dem Beamten - hier dem Antragsteller - die Notwendigkeit einer zeitnahen Einlegung eines Rechtsbehelfs aufzeigen bzw. ein Vorgehen gegen seine Beurteilung nahelegen. Zum anderen besteht vorliegend die Besonderheit, dass die Rechtswidrigkeit der streitgegenständlichen Beurteilung des Antragstellers auf einem rechtswidrigen Beurteilungssystem der Antragsgegnerin beruht. Dass das Beurteilungssystem der Antragsgegnerin rechtswidrig ist, war dem Antragsteller aber zunächst nicht bekannt und wird im Übrigen bis heute von der Antragsgegnerin bestritten. Ferner besteht grundsätzlich kein Vertrauensmoment eines Dienstherrn - hier der Antragsgegnerin - dahingehend, dass Beamte, wenn sie nicht nach der Eröffnung gegen ihre aktuelle Beurteilung vorgegangen sind, dies auch nicht im Rahmen eines Auswahlverfahrens, in dem es erstmalig auf diese Beurteilung ankommt, tun werden. Etwas anderes gilt nicht deshalb, weil der Antragsteller sich in der Vergangenheit unmittelbar gegen frühere Beurteilungen und nicht erst im Aus-

wahlverfahrens gewährt hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Antragsteller in seiner Regelbeurteilung zum 1. Januar 2021 überdurchschnittlich gut beurteilt worden ist, nämlich mit der zweithöchsten Note „B“. Dass ein überdurchschnittlich gut beurteilter Beamter zunächst nicht gegen seine aktuelle Beurteilung vorgeht, sondern erst deren Rechtswidrigkeit rügt, nachdem er in einem Auswahlverfahren unterlegen ist, dürfte der Regelfall sein und begründet keine besonderen Umstände, die zu einer Verwirkung seines subjektiven Rechts, gegen diese Beurteilung vorzugehen, führen.

- **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**

- **Hess. VGH, Beschluss, 29.12.2021, - 1 B 918/20 -, juris Rn.94,**

Verwirkung

Mit Rügen gegen seine dienstliche Beurteilung ist der Antragsteller überdies ausgeschlossen, weil er sein materielles Recht auf Überprüfung seiner dienstlichen Beurteilung verwirkt hat. Die Verwirkung als Hauptanwendungsfall des Verbots widersprüchlichen Verhaltens bedeutet, dass ein Recht nicht mehr ausgeübt werden kann, wenn seit der Möglichkeit der Geltendmachung eine längere Zeit verstrichen ist und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen (BVerwG, Beschluss vom 24. Mai 2017 - 1 B 103/17 -, juris Rn. 5). Die Verwirkung setzt damit ein Zeit- und ein Umstandsmoment voraus.

17 Monate

Das Zeitmoment ist erfüllt, weil die hier maßgebliche dienstliche Beurteilung des Antragstellers diesem bereits am 30. Mai 2016 bekannt gegeben worden ist und er sich auf deren Rechtswidrigkeit erstmals nach mehr als 17 Monaten mit einem als Gegenvorstellung überschriebenen und an den Antragsgegner gerichteten Schreiben vom 14. November 2017 berufen hat. Das für eine Verwirkung erforderliche Umstandsmoment ist ebenfalls zu bejahen, weil sich der Antragsteller mit Schreiben vom 5. Januar 2017 auf den hier in Rede stehenden Dienstposten beworben hat, ohne zugleich seine dienstliche Beurteilung anzugreifen. Der Antragsgegner durfte deshalb davon ausgehen, dass der Antragsteller keine Einwände mehr gegen seine dienstliche Beurteilung vorbringen wird. Die im Zusammenhang mit der Beurteilungseröffnung erfolgte Ankündigung des Antragstellers, dass eine schriftliche Äußerung folgt, führt zu keiner anderen Einschätzung.

- **Nds. OVG, Beschluss, 07.01.2020, - 5 ME 153/19 -, juris Rn.39,**

Dies bedeutet aber nicht, dass der Beamte oder Richter Werturteile in dienstlichen Beurteilungen ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen muss. 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 oder Richter die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern.

Änderung
Widerspruch

Hält der Beamte oder Richter 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. 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 oder Richter einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte oder Richter 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 oder Richter beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann.

Verwaltungsgericht

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 oder Richters auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, d. h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, Urteil vom 17.09.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn.20).

- **OVG NRW, Beschluss, 27.06.2023, - 6 A 327/23 -, juris,**

LS: 1. Erfolgloser Antrag auf Zulassung der Berufung einer Beamtin, die sich erst mehr als 16 Monate nach Bekanntgabe ihrer dienstlichen Beurteilung gegen diese wendet. (Rn.1)

2. Das Recht zur Überprüfung einer dienstlichen Beurteilung unterliegt der Verwirkung. (Rn.12) (Rn.14)

3. Zum Vorliegen des Umstandsmoments, wenn die Beamtin im Rahmen des Gesprächs zur Eröffnung der dienstlichen Beurteilung ihre Unzufriedenheit mit der Beurteilung zum Ausdruck gebracht hat. (Rn.16)

Beurteilung
kein Verwaltungsakt

Das Verwaltungsgericht hat unter Zugrundelegung der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Senats rechtlich beanstandungsfrei angenommen, dass das für die Annahme der Verwirkung erforderliche Umstandsmoment gegeben ist. Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts mangels einer Regelung mit bestimmten unmittelbaren Rechtswirkungen kein Verwaltungsakt. Für sie besteht nicht die Notwendigkeit baldigen Eintritts der Unanfechtbarkeit und deshalb einer Befristung der Anfechtbarkeit. Der Beamte kann daher im Grundsatz seine Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung zu einem späteren Zeitpunkt, etwa in einem Konkurrenzstreitverfahren, geltend machen und damit die dienstliche Beurteilung einer inzidenten Rechtmäßigkeitsprüfung zuführen. Dies gilt indessen nur in den Grenzen der Verwirkung.

Verwirkung

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 Wahrung der Rechtsstellung unternommen zu werden pflegt, so dass beim Dienstherrn der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich der Beurteilung nichts mehr unternehmen.

Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Klägerin ist unter Verhältnissen untätig geblieben, unter denen vernünftigerweise zu erwarten gewesen wäre, dass sie etwas zur Wahrung ihrer Rechte unternimmt. Sie hat - insoweit stimmen die Angaben der Klägerin und der Erstbeurteilerin überein - im Rahmen des Eröffnungsgesprächs zum Ausdruck gebracht, mit der Beurteilung im Ergebnis unzufrieden und nicht einverstanden zu sein. Gerade deshalb - und weil sie bereits einmal gerichtlich gegen eine aus ihrer Sicht rechtswidrige dienstliche Beurteilung vorgegangen war - wäre zu erwarten gewesen, dass sie zeitnah gegen die hier inmitten stehende Beurteilung vorgeht, wenn sie diese nicht gegen sich gelten lassen wollte. Sie hat aber in den

16 Monate
Untätigkeit

daraufliegenden mehr als 16 Monaten weder einen Abänderungsantrag gestellt noch unmittelbar Klage erhoben noch die Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung aus Anlass von Beförderungsentscheidungen geltend gemacht noch - wenigstens - erklärt, dass sie sich vorbehalte, zu einem späteren Zeitpunkt gegen die Beurteilung vorzugehen. Unter diesen Umständen durfte der Dienstherr jedenfalls nach Ablauf des erheblichen Zeitraums von mehr als 16 Monaten annehmen, die Klägerin werde bezüglich der Beurteilung nichts mehr unternehmen.

Unzufrieden-
heit

Daran ändert sich auch nichts, wollte man - wie die Klägerin - in ihrer im Rahmen des Gesprächs zur Eröffnung der dienstlichen Beurteilung geäußerten Unzufriedenheit mit der Beurteilung eine mündliche Gegenäußerung im Sinne von Ziffer 9.8 Abs. 3 BRL Pol erblicken. Denn es macht - rechtlich und tatsächlich - einen Unterschied, ob der Beamte mit der Beurteilung (nur) unzufrieden ist, etwa weil er sich eine bessere Bewertung erhofft hatte, sie aber gleichwohl gegen sich gelten lässt, oder ob er die Beurteilung für rechtswidrig erachtet und nicht gewillt ist, sie gegen sich gelten zu lassen. Das beklagte Land hat in diesem Zusammenhang nachvollziehbar dargelegt, dass es bei mehr als 2.500 zum jeweiligen Beurteilungsstichtag zu erstellenden Regelbeurteilungen sehr häufig vorkommt, dass Beamte mit ihrer Beurteilung unzufrieden sind, weil ihre subjektive Leistungseinschätzung von der tatsächlich erbrachten Leistung abweicht, diese Beamten aber regelmäßig nicht gerichtlich gegen die Beurteilung vorgehen. Vor diesem Hintergrund reicht es zur Verhinderung des Eintritts der Verwirkung nicht aus, im Rahmen des Eröffnungsgesprächs lediglich die Unzufriedenheit bzw. ein fehlendes Einverständnis mit der Beurteilung zum Ausdruck zu bringen, wenn sich daran - wie hier - eine länger als ein Jahr andauernde Untätigkeit anschließt. Denn mit einer derartigen Äußerung ist nichts darüber gesagt, ob der Beamte bereit ist, die Beurteilung gegen sich gelten zu lassen, oder nicht.

Mangel des
Einverständ-
nis

Zum anderen war jedenfalls die von der Klägerin im Gespräch zur Eröffnung der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck gebrachte Unzufriedenheit mit der Beurteilung nach den vorstehenden Erwägungen für sich genommen nicht ausreichend, um eine Verwirkung ihres Klagerechts gegen die Beurteilung zu verhindern.

- **OVG NRW, Beschluss, 01.03.2023, - 1 B 20/23 -, juris,**

LS: 1. Ein Beamter ist auch noch nach längerer Zeit befugt, unmittelbar (mit dem Widerspruch) gegen die ihm erteilte dienstliche Beurteilung vorzugehen oder diese - insbesondere in einem Konkurrentenstreit - zum Gegenstand einer inzidenten Rechtmäßigkeitsprüfung zu machen. (Rn.20)(Rn.24)

2. Zeitlich begrenzt wird dieses Befugnis lediglich durch den Gesichtspunkt der Verwirkung. Diese ist in Fällen dieser Art gegeben, wenn die Geltendmachung der Widerspruchsbefugnis bzw. des Überprüfungsrechts nach Maßgabe der jeweiligen Umstände des Einzelfalls als widersprüchliches Verhalten erschiene, weil seit der Möglichkeit der Geltendmachung längere Zeit verstrichen ist (Zeitmoment) und besondere Umstände hinzutreten, die die späte Geltendmachung als treuwidrig erscheinen lassen (Umstandsmoment). (Rn.26)

3. Anders liegt es aber, wenn der Beamte von der ihm eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, die dienstliche Beurteilung mit dem Ziel der Aufhebung, Abänderung oder Neuerstellung förmlich anzufechten, was er ohne einen entsprechenden vorherigen Antrag schon durch die unmittelbare Erhebung eines (Leistungs-)Widerspruchs tun kann, und wenn die Behörde diesen Widerspruch, wie hier, bereits mit einem - unstrittig als Verwaltungsakt zu qualifizierenden - Widerspruchsbefehl (teilweise) zurückgewiesen hat. (Rn.28)

4. Der Anordnung in § 126 Abs. 2 Satz 1 BBG, dass vor allen Klagen - und damit auch vor einer gegen eine dienstliche Beurteilung gerichteten (Anfechtungs- und Leistungsklage - ein Vorverfahren nach dem 8. Abschnitt der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen ist, ist ohne weiteres zu entnehmen, dass es dem

Beamten, der die ablehnende Bescheidung seines auf die Aufhebung, eine Abänderung oder eine Neuerstellung der dienstlichen Beurteilung zielenden Widerspruchs nicht hinnehmen will, schon mit Blick auf den vorliegenden Widerspruchsbescheid obliegt, gemäß § 74 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 VwGO innerhalb eines Monats nach Zustellung des Widerspruchsbescheids Klage zu erheben. (Rn.32)

- **OVG NRW, Beschluss, 15.02.2022, - 6 A 2766/20 -, juris,**

- LS:**
1. Erfolgreicher Antrag auf Zulassung der Berufung eines Kriminaloberkommissars, der sich erst mehr als 16 Monate nach Bekanntgabe seiner dienstlichen Beurteilung gegen diese wendet. (Rn.3)
 2. Das Recht zur Überprüfung einer dienstlichen Beurteilung unterliegt der Verwirkung. (Rn.5)
 3. Für die Bemessung des Zeitmoments im Rahmen der Verwirkung bietet die Jahresfrist des § 58 Abs. 2 VwGO eine zeitliche Orientierung. (Rn.5)

- **OVG NRW, Beschluss, 13.10.2010, - 6 B 1001/10 -, juris,**

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

- 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 -).

- **OVG Saarland, Beschluss, 29.08.2006, - 1 Q 19/06 -, juris,**

- 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 -, juris,**

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 Kassel, Beschluss, 06.12.2018, - 1 L 2421/18.KS -, juris,**

LS: 1. Leiden die einem Auswahlverfahren zugrunde gelegten Beurteilungen an dem Mangel, die Gesamtnote nicht plausibel aus den Einzelnoten hergeleitet zu haben, kann dem Antragsteller jedenfalls nicht Verwirkung entgegen gehalten werden.

Verwirkung
bei
Auswahl-
entscheidung

Es erscheint jedoch fraglich, dem Antragsteller in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten Verwirkung entgegenzuhalten, wenn dem Dienstherrn aufgrund des Mangels der dienstlichen Beurteilung keine Entscheidungsgrundlage für eine den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werdende Auswahlentscheidung zur Verfügung steht. Dies ist jedenfalls bei strukturellen Fehlern der Fall, wenn - wie im vorliegenden Fall - die Beurteilungsrichtlinien eine Begründung des Gesamturteils nicht oder nicht in allen Fällen vorsehen. Denn in diesen Fällen leiden alle aufgrund der fehlerhaften Richtlinien erstellten Beurteilungen an demselben Mangel. Der Dienstherr ist in seinem Vertrauen auf die Richtigkeit der Beurteilungen auch nicht schutzwürdig, weil er im Auswahlverfahren ohnehin eine Prüfung der Beurteilung vorzunehmen hat.

2. Rechtsschutzinteresse - Anfechtung von Beurteilungsbeiträgen / Benennung von Vergleichsfällen

- **BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 -, juris,**

Rechtsschutz-
bedürfnis

Obwohl die beiden von der Beklagten ausgeschriebenen Beförderungsstellen ... mittlerweile mit Mitbewerbern der Klägerin besetzt sind, kann der Klägerin das allgemeine Rechtsschutzbedürfnis für ihre Klage auf Aufhebung der Anlassbeurteilung und Verurteilung der Beklagten zur erneuten dienstlichen Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts nicht abgesprochen werden. Denn der Erfolg ihres Klagebegehrens kann die Rechtsposition der Klägerin tatsächlich verbessern.

Ältere Beur-
teilungen

Zurückliegende dienstliche Beurteilungen eines Beamten können für spätere Verwendungs- und Auswahlentscheidungen von Belang sein. Zwar sind für Auswahlentscheidungen in erster Linie aktuelle Beurteilungen maßgebend ... Daneben können aber ältere dienstliche Beurteilungen als zusätzliche Erkenntnismittel berücksichtigt werden, anhand derer insbesondere positive oder negative Entwicklungstendenzen des Beamten im Hinblick auf Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen beurteilt werden können (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 - juris).

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -, juris,**

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. Urt. v. 11.02.1982 - BVerwG 2 C 33.79), bestandskräftig aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden ist (vgl. Urt. v. 13.06.1985 - BVerwG 2 C 6.83 -) oder bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht mehr befördert werden darf (vgl. Urt. 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. Urt. 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
- **BVerwG, Urteil, 13.06.1985, - 2 C 6/83 -, juris,**

LS: 1. Die Zweckbestimmung der dienstlichen Beurteilung erledigt sich mit der bestandskräftigen Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

2. Zum fehlenden Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung nach bestandskräftiger Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

kein Rechts-
schutzinte-
resse nach
Ende des
Beamtenver-
hältnis

Die mit dem Hauptantrag zur gerichtlichen Nachprüfung gestellte dienstliche Beurteilung vom 19.12.1977 und die ihre Änderung ablehnenden Bescheide haben mit der - nunmehr bestandskräftig feststehenden - Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe zum 30.06.1978 ihre rechtliche Bedeutung verloren. Der für die Gewährung von Rechtsschutz maßgebende Zweck der dienstlichen Beurteilung, Grundlage für am Leistungsprinzip orientierte Personalentscheidungen des Dienstherrn zu sein, entfällt grundsätzlich mit der Beendigung des bestehenden Beamtenverhältnisses. Die auf Abänderung der dienstlichen Beurteilung gerichtete Klage kann somit ihren Zweck nicht mehr erfüllen; sie ist daher schon mangels Rechtsschutzinteresses abzuweisen.

Rehabilitie-
rungsinte-
resse

Das vom Kläger angeführte Rehabilitationsinteresse ist zwar grundsätzlich geeignet, eine Klage als zulässig erscheinen zu lassen. Es ist aber vorliegend nicht gegeben. 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. Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen bietet die angefochtene Beurteilung, wie das Berufungsgericht im Einzelnen zutreffend dargelegt hat, keinen Anhaltspunkt.

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

Beurteilun-
gen 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 Bundesverwaltungsgericht, der sich der Senat anschließt, findet ein Rechtssatz, 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 Beurtei-
lungen
Dritter nicht
im Beurtei-
lungsstreit

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 An-
spruch auf
Einsicht der
Daten Dritter

Im konkreten Fall hatte die Klägerin daher schon keinen Anspruch darauf, die geplante Benennung 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 Vorvorurteile sowie die Vor- und Vorvorverwendungen zu nehmen, die im Beurteilungsplan verzeichnet sind.

● **VG Trier, Urteil, 23.02.2010, - 1 K 627/09.TR -, juris,**

Rechtsschutz-
interesse
nach
Ruhestand,
Entlassung
und Beförde-
rungsverbot

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
Rechtsschutz-
interesse
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 Beförderungsamt 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).

Rechtsschutz-
interesse
für Feststel-
lungsklage

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.

Reha-
bilitations-
interesse,
Schadens-
ersatz

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 berechtigte Interesse kann aus dem vom Kläger angeführten Anspruch auf besoldungsrechtliche Gleichstellung auch nicht hergeleitet werden. Ein zu führender Schadensersatzprozess wäre aussichtslos.

- **BayVGH, Beschluss, 16.02.2021, - 6 ZB 20.2842 -, juris,**

LS: Für die Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht dann kein Rechtsschutzinteresse (mehr), wenn die Beurteilung ihre rechtliche Zweckbestimmung verloren hat, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu sein. So verhält es sich u.a. dann, wenn der Beamte in den Ruhestand getreten ist. Im Falle vorzeitiger Zuruhesetzung entfällt die Zweckbestimmung der dienstlichen Beurteilung jedenfalls, sobald eine Reaktivierung nicht mehr in Betracht kommt, weshalb sich die angegriffene dienstliche Beurteilung damit erledigt. (Rn.6)

- **BayVGH, Beschluss, 19.12.2019, - 6 C 19.2409 -, juris,**

Rechtsweg
Tarifbeschäf-
tigte

LS: 1. Rechtsbehelfe, die ein Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst gegen eine aus Anlass seiner Bewerbung um eine Verbeamtungsstelle durch den Dienstherrn erstellte Anlassbeurteilung erhebt, betreffen einen vorbeamtenrechtlichen Anspruch, für den gemäß § 126 Abs. 1 BBG der Verwaltungsrechtsweg eröffnet ist. (Rn.8)(Rn.6)

2. Wendet sich der Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gegen eine „normale“ dienstliche Beurteilung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ist hingegen der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben. (Rn.8)

- **BayVGH, Beschluss, 25.04.2017, - 3 C 17.460 -, juris,**

LS: Der für die Gewährung von gerichtlichem Rechtsschutz maßgebende Zweck der dienstlichen Beurteilung, Grundlage für am Leistungsprinzip orientierte Personalentscheidungen des Dienstherrn zu sein, entfällt grundsätzlich mit endgültiger Beendigung des bestehenden Beamtenverhältnisses. (Rn.3)

- **OVG NRW, Beschluss, 11.05.2023, - 1 A 1787/1 -, juris,**

LS: 1. Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung infolge bestands- oder rechtskräftiger Entlassung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen des Dienstherrn zu sein. (Rn.15)

2. Ein (früherer) Beamter oder Richter kann auch nach Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses ein berechtigtes Interesse in Gestalt eines Rehabilitierungsinteresses daran haben, die angegriffene Beurteilung aufzuheben oder ihre Rechtswidrigkeit gerichtlich feststellen zu lassen, etwa weil eine Verletzung seiner Ehre durch die Beurteilung in Betracht kommt; dies hat der (frühere) Beamte oder Richter auf Grund konkreter Umstände darzulegen. (Rn.18)

3. Ihre Zweckbestimmung, eine Aussage zur Bewährung des Probebeamten zu treffen, entfällt nach der bestands- oder rechtskräftigen Entlassung des betroffenen Beamten. (Rn.22)

Einer dienstlichen Beurteilung kann zwar ausnahmsweise eine über ihre allgemeine Zweckbestimmung, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen in der Beamten- oder Richterlaufbahn zu sein, der der Beurteilte angehört, hinausgehende Relevanz zukommen, wenn der Betroffene - wie es hier der Kläger angibt - beabsichtigt, sich für ein anderes Amt im Staatsdienst zu bewerben. Ein (früherer) Beamter oder Richter kann auch nach Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses ein berechtigtes Interesse in Gestalt eines Rehabilitierungsinteresses daran haben, die angegriffene Beurteilung aufzuheben oder ihre Rechtswidrigkeit gerichtlich feststellen zu lassen, etwa weil eine Verletzung seiner Ehre durch die Beurteilung in Betracht kommt; dies hat der (frühere) Beamte oder Richter auf Grund konkreter Umstände darzulegen.

- **OVG NRW, Beschluss, 07.12.2020, - 1 A 419/19 -, juris,**

LS: 1. Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung infolge bestands- oder rechtskräftiger Entlassung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert (vgl. u.a. BVerwG, 13.06.1985, 2 C 6/83). (Rn.4)

Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung infolge bestands- oder rechtskräftiger Entlassung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert.

Allerdings kann einer dienstlichen Beurteilung über ihre allgemeine Zweckbestimmung, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen in der Beamten- oder Richterlaufbahn zu sein, der der Beurteilte angehört, hinausgehende Relevanz zukommen, wenn der Betroffene - wie es hier der Kläger unter Vorlage verschiedener Bewerbungsnachweise angibt - beabsichtigt, sich für ein anderes Amt im Staatsdienst zu bewerben. Ein (früherer) Beamter oder Richter kann auch nach Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses ein berechtigtes Interesse in Gestalt eines Rehabilitierungsinteresses daran haben, die angegriffene Beurteilung aufzuheben oder ihre Rechtswidrigkeit gerichtlich feststellen zu lassen, etwa weil eine Verletzung seiner Ehre durch die Beurteilung in Betracht kommt; dies hat der (frühere) Beamte oder Richter auf Grund konkreter Umstände darzulegen.

Rehabilitierungsinter- resse

Beurteilungs-
beiträge

- **OVG NRW, Beschluss, 17.10.2013, - 1 A 1241/12 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

- **VG Gelsenkirchen, Gerichtsbescheid, 29.02.2024, - 12 K 4250/21 -, juris,**

LS: 1. Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu sein. (Rn.17)

Für die Klage gegen eine dienstliche Beurteilung 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

Vgl. BVerwG, Urteil vom 19. Dezember 2002 - 2 C 31/01 -, juris Rn. 14 m.w.N.

Dasselbe gilt, wenn es sich zum Zeitpunkt der nächsten die Klägerin betreffenden Beförderungsaktion um die vierte vorangegangene dienstliche Regelbeurteilung, also um eine Vorvorvorbeurteilung, handeln wird.

3. Uneingeschränkter Prüfungsumfang im verwaltungsinternen Abänderungs- und Widerspruchsverfahren - Verböserung

- **BVerwG, Beschluss, 27.05.2009, - 1 WB 62.08 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Widerspruchsverfahrens gemäß § 72 VwGO abhilft oder ob sie den Verwaltungsakt - oder die Beurteilung - in einem eigenständigen Verfahren außerhalb des Widerspruchsverfahrens 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 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

- **ebenso zur verpflichtenden Überprüfung der Widerspruchsbehörde in vollem Umfang: BVerwG, Urteil, 17.05.1979 - 2 C 4/78 - juris; VG Neustadt a.d.W., Urteil, 15.01.2020, - 1 K 551/19 - juris**

- **BayVGH, Beschluss, 11.04.2016, - 6 ZB 15.2029 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 weitergehenden 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, DVBI 1993, 956).

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) = 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)).

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.

Funktions-
grenze
der Rspr.

Behördlicher
Entscheidungs-
freiraum

Keine
Beurteilung
durch
Gericht

eingeschränkte
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 - juris; BVerfG, Beschluss vom 06.08.2002 - 2 BvR 2357/00 - juris; BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2/21 - juris; BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21/16 - juris; BAG, Urteil vom 18.08.2009 - 9 AZR 617/08 - juris; OVG R.-P., Beschluss vom 02.09.2015 - 2 B 10765/15 - juris; VG Neustadt a.d.W., Urteil, 15.01.2020 - 1 K 551/19 - juris; BayVGH, Urteil, 29.09.1993 - 3 B 92.3009 - juris; OVG Bremen, Beschluss vom 04.08.2008 - 2 B 354/08 - juris; Hess. VGH, Beschluss, 29.12.2021 - 1 B 918/20 - juris Rn.30; Nds. OVG, Beschluss, 16.01.2024 - 5 ME 94/23 - juris Rn.23; OVG NRW Beschluss, 14.02.2007 - 1 A 3345/06 - juris; OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 31.08.2023 - 1 M 59/23 - juris Rn.)**

- **BVerwG, Urteil, 01.02.2024, - 2 A 1/23 -, juris Rn.15,16**

eingeschränkte
Kontrolle

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 (stRspr., vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 05.09.2007 - 2 BvR 1855/07 -; BVerwG, Urteile vom 26.06.1980 - 2 C 8.78 -, vom 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, vom 17.09.2020 - 2 C 2.20).

Hat der Dienstherr - wie hier - Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 - 2 C 2.20 - BVerwGE 169, 254 Rn.21). 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 (stRspr., BVerwG vom 15.12.2021 - 2 A 1.21).

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

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.

- **ebenso: BVerwG, Urteil, 07.07.2021 - 2 C 2/21 - juris**

- **BVerwG, Beschluss, 28.06.2005, - 2 B 21/05 -, juris,**

LS: Liegen dem Gericht schriftliche Stellungnahmen des Erstbeurteilers vor, die den nach Auffassung des Gerichts entscheidungserheblichen Sachverhalt betreffen und deren Richtigkeit und Vollständigkeit der Dienstherr nicht in Abrede stellt, so ist es nicht verfahrenfehlerhaft, wenn das Gericht sich bei der Feststellung des Sachverhalts auf diese vom Dienstherrn selbst in das Verfahren eingeführten Stellungnahmen stützt und den Beamten nicht nochmals als Zeugen hierzu anhört; dies gilt insbesondere dann, wenn die Vernehmung des Beamten von keinem der Beteiligten beantragt oder angeregt worden ist.

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

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

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.

Freie Beschreibung reicht

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 Anforderungsprofil des höherbewerteten Dienstpostens festzulegen und im weiteren Vergleich

§ 11 BLV

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

Verlängerte Erprobung

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.

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 abgehen, 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

- **BVerwG, Urteil, 27.10.1988, - 2 A 2/87 -, juris,**

LS: 1. Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, kann das Gericht 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.

Hinweis Verfasser: §§ 40, 41 BLV alte Fassung. Allgemeiner: ... mit den Vorschriften der BLV ...

- **OVG R.-P., Urteil, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

eingeschränkte
gerichtliche
Kontrolle

1. Dienstliche Beurteilungen unterliegen nach ständiger verfassungs- und verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung nur einer eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die allgemein für Beurteilungsentscheidungen anzuwendende Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den rechtlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat.

Aus dem in Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG gewährleisteten Anspruch auf effektiven Rechtsschutz folgt, dass Maßnahmen der öffentlichen Gewalt durch die Gerichte in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vollständig nachzuprüfen sind. Eine Bindung an die von der Behörde getroffenen Feststellungen und Wertungen ist damit grundsätzlich nicht vereinbar. Eine Einschränkung der gerichtlichen Kontrolle ergibt sich jedoch dort, wo der Gesetzgeber Beurteilungs- und Ermessensspielräume für die Verwaltung eröffnet hat. Wo das materielle Recht in verfassungsrechtlich zulässiger Weise Spielräume belässt, muss dieses behördliche Letztentscheidungsrecht auch von den Gerichten respektiert werden (vgl. BVerfG, Beschluss vom 31.05.2011 - 1 BvR 857/07 -; BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -).

Eine derartige Beurteilungsermächtigung ist in § 15 Abs. 1 Satz 1 LbVO enthalten. Die dort angeordnete Beurteilung setzt notwendigerweise Bewertungen und hinsichtlich künftiger Verwendungseinschätzungen auch Prognosen voraus. Anders als etwa bei der Beurteilung der gesundheitlichen Eignung, die einer (medizinischen) Sachverständigenbeurteilung zugänglich ist, kann diese Feststellung nicht durch eine Einschätzung der Gerichte ersetzt werden. Da das

besondere öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis des Beamten zu seinem Dienstherrn besteht, muss auch die Einschätzung, ob und inwieweit der Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes entsprochen hat, dem Dienstherrn vorbehalten sein. Die gesetzliche Bestimmung spricht dem Dienstherrn somit auch eine immanente Beurteilungsermächtigung zu (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 - 2 C 21.16 -).

- **OVG R.-P., Beschluss, 13.08.2015, - 2 B 10664/15 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 dienstliche 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 -, juris,**

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, 14.09.2015, - 6 A 1128/13 -, juris,**

Orientierungssatz

1. Für dienstliche Beurteilungen, die auch Prognosecharakter aufweisen, besteht schon von Verfassungswegen nur eine begrenzte verwaltungsgerichtliche Kontrollbefugnis. (Rn.8)

2. 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. (Rn.10)

- **OVG NRW, Beschluss, 14.09.2007, - 6 B 1081/07 -, juris,**

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 -, juris,**

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, Beschluss, 29.05.2002, - 2 BvR 723/99 - juris).

5. Rechtsweg

- **BVerwG, Beschluss, 17.03.2009, - 1 WB 77/08 -, juris,**

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. (Rn.19)

- **BVerwG, Urteil, 31.08.1990, - 6 A 2/88 -, juris,**

LS: 1. Für die Klage eines zum Bundesnachrichtendienst versetzten Soldaten, welche sich gegen eine dienstliche Beurteilung richtet, ist der Verwaltungsrechtsweg eröffnet.

- **Bay.VGH, Beschluss, 19.12.2019, - 6 C 19.2409 -, juris,**

LS: 1. Rechtsbehelfe, die ein Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst gegen eine aus Anlass seiner Bewerbung um eine Verbeamtungsstelle durch den Dienstherrn erstellte Anlassbeurteilung erhebt, betreffen einen vorbeamtenrechtlichen Anspruch, für den gemäß § 126 Abs. 1 BBG der Verwaltungsrechtsweg eröffnet ist. (Rn.8)(Rn.6)

2. Wendet sich der Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gegen eine „normale“ dienstliche Beurteilung im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses ist hingegen der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben. (Rn.8)

- **OVG NRW, Urteil, 15.10.2003, - 1 A 2338/01 -, juris,**

LS: 5. Die dienstliche Beurteilung ist nicht grundsätzlich als Maßnahme der Dienstaufsicht im Sinne des § 26 DRiG zu bewerten, sodass hinsichtlich der in der Beurteilung enthaltenen etwaigen Eingriffe in die richtliche Unabhängigkeit eine alleinige Zuständigkeit der Richterdienstgerichte nicht ohne weiteres anzunehmen ist. Enthält die Beurteilung jedoch direkte oder mittelbare Aufforderungen an den Richter, sich künftig in bestimmter Weise zu verhalten, kann dies als unzulässige Einwirkung auf die Verfahrensführung und Entscheidungsfindung zu bewerten sein, sodass gegebenenfalls der Rechtsweg sowohl zu den Verwaltungsgerichten als auch zu den Richterdienstgerichten eröffnet ist. (Rn.119ff.)

6. Fazit zu C - Schaubild Rechtsschutz

1. Eine dienstliche Beurteilung ist kein Verwaltungsakt. Sie wird wirksam mit Bekanntgabe/Eröffnung.
 2. Der **Beurteilte** 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 - juris), die sich in der Bundesverwaltung aus § 21 Satz 1 BBG ergibt. 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.
- 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 07.07.2021 - 2 C 2/21 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 28. November 2008 - 2 A 11028/08.OVG) und Beschluss vom 13.08.2015 - 2 B 10664/15 - juris).

9. Anders als im gerichtlichen Verfahren, 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 vollumfänglich 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.

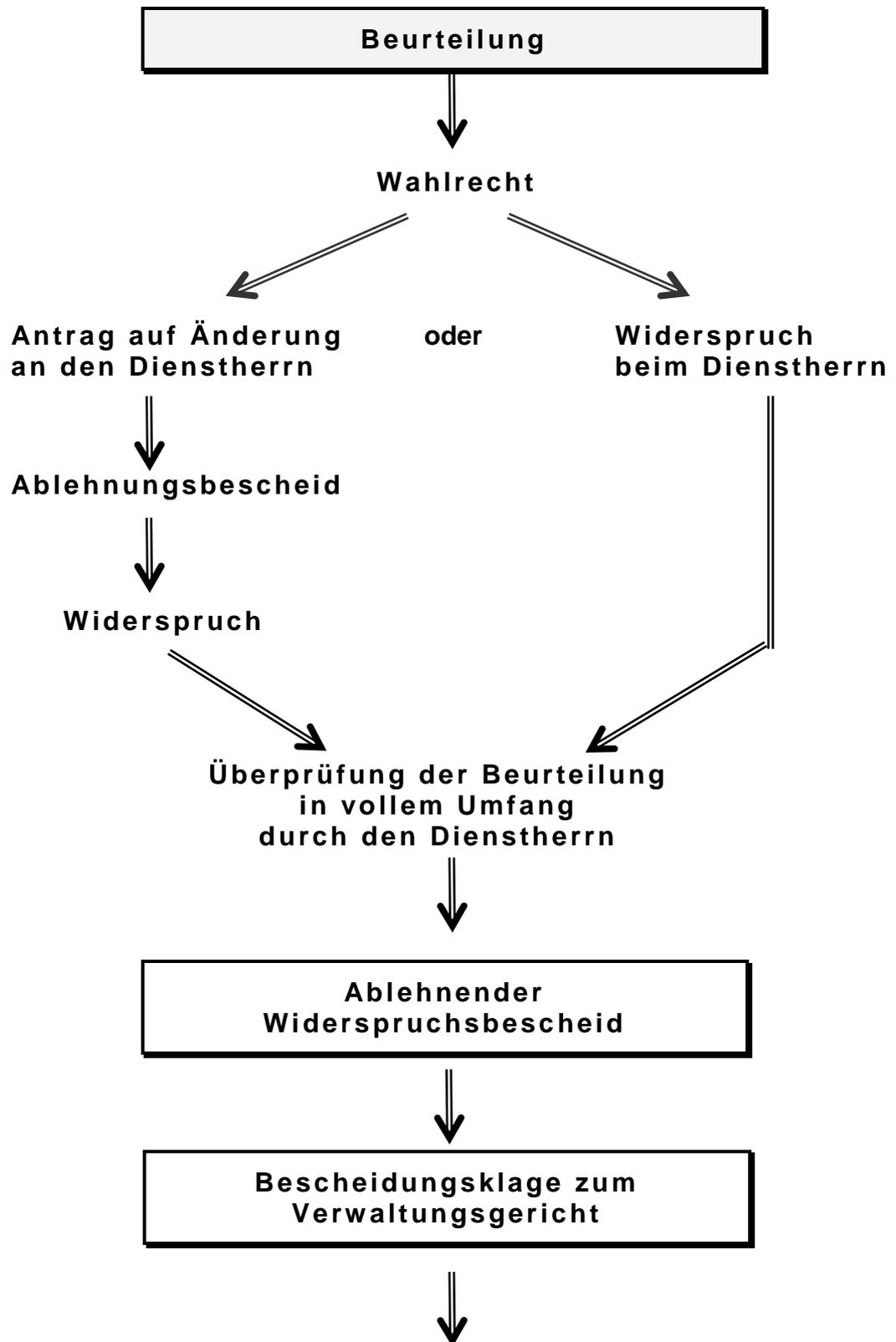
10. Der **Rechtsschutz** gegen dienstliche Beurteilungen ist möglich:

- a) isoliert, d.h. im Nachgang zu einem bloßen Beurteilungsverfahren
und
- b) inzidenter in einem Auswahlverfahren/Konkurrentenstreit zur Verbesserung der Auswahlchancen.

11. Eine erforderliche Begründung des Gesamturteils muss bereits in der Beurteilung erfolgen, sie kann nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden.

Dagegen können Plausibilisierungen der Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale auch noch im gerichtlichen Verfahren erfolgen.

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. Einzelthemen

⇒ **Rechtsgrundlagen dienstlicher Beurteilungen - Gesetzesvorbehalt**

- **BVerwG, Urteil, 09.09.2021, - 2 A 3/20 -, juris Rn.48,**

Parlaments-
vorbehalt

Das Gesamturteil muss alle vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG umfassen (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21 - Rn. 41 ff.). Der Senat hat auch zuvor schon entschieden, dass sich eine Beurteilung grundsätzlich zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums umfassend zu äußern und mit einem Gesamturteil abzuschließen hat (BVerwG, Urteil vom 18.07.2001 - 2 C 41.00 -; vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 09.08.2016 - 2 BvR 1287/16 -). Nach § 49 Abs. 1 BLV sind in der dienstlichen Beurteilung die fachliche Leistung der Beamtin nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen. Dabei muss gewährleistet sein, dass alle Einzelmerkmale, die der Normgeber als für Art. 33 Abs. 2 GG relevant ansieht, in das abschließende Gesamturteil einfließen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2.21 - Rn. 41 und 43).

Die Art und Weise, wie das zusammenfassende Gesamturteil als Ergebnis der Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Merkmale zu bilden ist, ist von Art. 33 Abs. 2 GG aber nicht konkret vorgegeben und unterliegt deshalb der Gestaltung durch den Normgeber, solange dieser nicht Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG völlig unberücksichtigt lässt (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21 - Rn. 47).

Hinweis Verfasser:

§ 21 BBG und § 49 BLV sind inzwischen entsprechend dem Parlamentsvorbehalt geändert.

- **BVerwG, Urteil, 07.07.2021, - 2 C 2/21 -, juris,**

LS: 1. Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

2. Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.

3. Eine dienstliche Beurteilung muss mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen. Dazu zählen auch die Einzelmerkmale der Befähigung (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 -)

Mangel an
Vorgaben
RP

3. Die normativen Vorgaben im Land Rheinland-Pfalz für die Erstellung der angegriffenen Anlassbeurteilung durch die Beklagte waren unzureichend. Dies führt allerdings nicht zur Aufhebung der angegriffenen Anlassbeurteilung, weil dieser Zustand für einen Übergangszeitraum hinzunehmen ist.

Gesetze
Thüringen,
NRW,
Bayern

a) Entsprechend der Verteilung der Gesetzgebungskompetenzen (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) enthält das Beamtenstatusgesetz keine Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen. Regelmäßig regeln Landesgesetze auch für die Beamten der Gemeinden und Landkreise die rechtlichen Grundlagen für die Erstellung von Beurteilungen. Dies gilt etwa für § 49 Thüringer Laufbahngesetz vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472 - ThürLaufbG), für § 92 Landesbeamten-gesetz Nordrhein-Westfalen vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. 2016, 310 - LBG NRW) und für die in Bayern maßgeblichen Art. 54 ff. Leistungslaufbahngesetz vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571 - BayLibG).

Demgegenüber sind dem auch für die Beamten der beklagten Stadt maßgeblichen Landesbeamtengesetz des Landes Rheinland-Pfalz vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319 - LBG RP) keine inhaltlichen Bestimmungen für dienstliche Beurteilungen zu entnehmen. Das Gesetz ermächtigt in § 25 Abs. 1 Nr. 8 LBG RP lediglich die Landesregierung dazu, in einer Laufbahnverordnung die Grundsätze für dienstliche Beurteilungen zu regeln.

Aber auch die aufgrund von § 25 LBG RP erlassene Laufbahnverordnung der Landesregierung vom 19. November 2010 (GVBl. S. 444 - LbVO RP) trifft keine inhaltliche Regelung. In § 15 Abs. 1 Satz 1 LbVO RP wird lediglich entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG bestimmt, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten zu beurteilen sind. In Satz 2 wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, das Nähere zu regeln. Entsprechend dem allgemeinen Verständnis sind damit Beurteilungsrichtlinien gemeint, die von der jeweiligen obersten Dienstbe-hörde als Verwaltungsvorschrift erlassen werden.

Bedeutung
von Beurtei-
lungen

Für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG kommt dienstli-chen Beurteilungen entscheidende Bedeutung zu. Dienstliche Beurteilungen sind - rechtlich wie tatsächlich - das entscheidende Instrument der Personalsteuerung, mit dem über das grundrechtsgleiche Recht des Beamten auf „ein angemessenes berufliches Fortkommen“ (vgl. BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 - 2 BvR 1958/13 - juris; BVerwG, Beschluss vom 17. März 2021 - 2 B 3.21 - juris) entschieden wird. Zwar schließt Art. 33 Abs. 2 GG die Nutzung anderer Instrumente zur Ermittlung des i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG bestgeeigneten Kandidaten nicht aus (BVerfG, Kammerbeschluss vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 - juris). Allerdings basiert die Auswahlentscheidung, d.h. der Vergleich der Bewerber im Rahmen der Auswahl, in der Praxis vor allem auf dienstlichen Beurteilungen. Die Eignung von dienstlichen Beurteilun-gen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Sie müssen eine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung vermitteln.

Grund-
legende
Vorgaben
durch Gesetz

Angesichts dieser Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffende Auswahlentscheidung können die Vorgaben für die Erstellung von Beurteilungen nicht allein Verwaltungsvorschriften überlassen bleiben. Die grundlegenden Vorgaben für ihre Erstellung müssen in Rechtsnormen geregelt werden. Rechtsstaatsprinzip und Demokratiegebot verpflichten den Gesetzgeber, die für die Verwirklichung eines Grund-rechts oder - wie hier - eines grundrechtsgleichen Rechts maßgeblichen Regelungen im Wesentlichen selbst zu treffen und diese nicht dem Handeln und der Entscheidungsmacht der Exekutive zu überlassen. Wesentlich in diesem Sinne sind alle Regelungen, die für die Ver-wirklichung dieses Rechts erhebliche Bedeutung haben und sie besonders intensiv betreffen (BVerfG, Urteil vom 14. Juli 1998 - 1 BvR 1640/97 - juris). Zudem ist die Regelungsform des Gesetzes für das Beamtenverhältnis typisch und sachangemessen; die wesentlichen Inhalte

Wesentlich-
keitsgrund-
satz

des Beamtenrechts sind daher durch Gesetz zu regeln (BVerfG, Beschluss vom 21. April 2015 - 2 BvR 1322/12 u.a. - juris).

kritische
OVG's

Die Anwendung des verfassungsrechtlichen Wesentlichkeitsgrundsatzes auf die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von Beamten wegen ihrer Bedeutung für die Verwirklichung ihres Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 - und Beschluss vom 21. Dezember 2020 - 2 B 63.20 -) hält der Senat auch im Hinblick auf die hieran geäußerte Kritik (OVG Magdeburg, Beschluss vom 9. Januar 2021 - 1 M 143/20 - Rn.12 ff.; VGH Kassel, Beschluss vom 25. Februar 2021 - 1 B 376/20 - Rn. 43 ff. <die Frage aber offenkundig> und OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10. Mai 2021 - 4 S 15/21 - Rn. 6 ff.) aufrecht.

Beurteilungssystem
+
Gesamturteil

Für eine dienstliche Beurteilung wesentlich in diesem Sinne sind die Entscheidung über das Beurteilungssystem (Regelbeurteilungen oder bloße Anlassbeurteilungen, ggf. letztere als Ausnahme der Erstgenannten) und die Vorgabe der Bildung des abschließenden Gesamturteils unter Würdigung aller Einzelmerkmale (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20). Dieses abschließende Gesamturteil ist Ausgangspunkt des Vergleichs der Bewerber nach Maßgabe des Art. 33 Abs.2 GG (BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 - 2 BvR 1958/13 - juris). Allein die Bandbreite der Vorgaben der zahlreichen, insoweit stark divergierenden Beurteilungsrichtlinien der obersten Dienstbehörden des Landes Rheinland-Pfalz zur Bildung eines Gesamturteils (s. unten 4.) belegt die Notwendigkeit einer Entscheidung des Gesetzgebers, der dabei wiederum an Art. 33 Abs. 2 GG gebunden ist.

weitere
Regelungen
denkbar

Der Gesetzgeber ist selbstverständlich nicht gehindert, im Gesetz unmittelbar mehr zu regeln als die genannten wesentlichen Aspekte (vgl. z.B. Art. 54 ff. BayLbG). Er kann auch den Regelungsgehalt der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG bestimmen, deren Abgrenzung nicht trennscharf möglich ist (vgl. § 2 Abs. 2 bis 4 ThürLaufbG). Allerdings ist der Gesetzgeber zu einer solch weitreichenden Regelung nicht gezwungen. Denn es besteht im Hinblick auf die Erstellung dienstlicher Beurteilungen kein umfassender Parlamentsvorbehalt.

Rechts-
verordnung

Der Gesetzgeber darf die Exekutive ermächtigen, durch Rechtsverordnung weitere Vorgaben zu regeln. Die gesetzliche Ermächtigung zum Erlass der Rechtsverordnung muss so bestimmt sein, dass vorauszusehen ist, in welchen Fällen und mit welcher Tendenz von ihr Gebrauch gemacht werden wird und welchen Inhalt die aufgrund der Ermächtigung erlassenen Verordnungen haben können (BVerfG, Beschluss vom 21. April 2015 - 2 BvR 1322/12, juris).

BayLbG

Ermächtigt der Gesetzgeber aufgrund einer dem Bestimmtheitsgebot genügenden Vorschrift dazu, Grundsätze für dienstliche Beurteilungen oder für das Beurteilungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln, so muss diese Regelung auch in Gestalt einer Rechtsverordnung getroffen werden. Die pauschale Weiterleitung der Ermächtigung in der Rechtsverordnung auf die Ebene der bloßen Verwaltungsvorschrift, wie etwa in § 15 Abs. 1 Satz 2 LbVO RP, ist ausgeschlossen.

Auch unter Beachtung der Anforderungen, die sich nach dem Vorstehenden aus dem Vorbehalt des Gesetzes ergeben, bleibt dem Gesetzgeber ein hinreichender (Gestaltungs-)Spielraum, wie er diesen Vorgaben genügt. So ist etwa eine Regelung der rechtlichen Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen nach dem Vorbild der Art. 54 ff. BayLbG, die der Senat in seinem Beschluss vom 21. Dezember 2020 - 2 B 63.20, juris - als Gegenbeispiel den defizitären Regelungen des brandenburgischen Landesrechts gegenübergestellt hat, nicht zwingend.

NRW

Wie bereits erwähnt, genügt der Gesetzgeber den genannten Anforderungen auch dadurch, dass er die wesentlichen Aspekte im Gesetz regelt und die weiteren Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen einer Rechtsverordnung aufgrund einer ausreichend bestimmten Ermächtigung überlässt (vgl. z.B. § 49 ThürLaufbG). Das betrifft z. B. den Rhythmus von Regelbeurteilungen, den Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, die Festlegung der Funktionen derjenigen Personen, die an der Erstellung der dienstlichen Beurteilung mitzuwirken haben, den Beurteilungsmaßstab und die Vorgaben für die Vergabe der höchsten sowie der zweithöchsten Note (Richtwerte). Dass auch die derzeitige Gesetzes- und Verordnungslage in Nordrhein-Westfalen (§ 92 Abs. 1 LBG NRW, § 8

LVO NRW) den hier beschriebenen Anforderungen genügt, hat der Senat bereits ausgesprochen (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 - juris). Beispielhaft ist schließlich auch die Verordnungsermächtigung in § 21 Abs. 2 BBG in der Fassung des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250) zu nennen. Mit dem genannten Änderungsgesetz hat der Bundesgesetzgeber die Ermächtigungsgrundlagen im Bundesbeamtengesetz für den Erlass von auf diesem Gesetz fußenden Rechtsverordnungen insbesondere betreffend die Erstellung dienstlicher Beurteilungen konkretisiert, um sie an die aus dem Vorbehalt des Gesetzes folgenden Vorgaben des Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG anzupassen.

Klarstellend weist der Senat darauf hin, dass der Normgeber nicht gezwungen ist, die in einer dienstlichen Beurteilung zu bewertenden Einzelmerkmale einem der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG genau zuzuordnen. Es muss nur gewährleistet sein, dass alle Einzelmerkmale, die der Normgeber als für Art. 33 Abs. 2 GG relevant ansieht, in das abschließende Gesamturteil einfließen.

In dem vom Normgeber bestimmten Rahmen, namentlich innerhalb des von ihm vorgegebenen Beurteilungssystems, ist der Dienstherr berechtigt, für verschiedene Gruppen von Beamten (z. B. für Polizeivollzugsbeamte) unterschiedliche Ausgestaltungen des Beurteilungsverfahrens, insbesondere der Beurteilungszeiträume und der Funktion der beteiligten Personen, vorzugeben.

Rheinland-Pfalz

Die in Rheinland-Pfalz zum Zeitpunkt der Erstellung der Anlassbeurteilung und auch jetzt noch geltenden Rechtsnormen sind unzureichend. Die vorhandenen Rechtsnormen und die auf sie gestützten Verwaltungsvorschriften können aber für einen Übergangszeitraum weiterhin angewendet werden, um einen der verfassungsmäßigen Ordnung noch fernerem Zustand zu vermeiden.

Gesamturteil

Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung orientiert sich in erster Linie an den dienstlichen Beurteilungen. Dabei sind die Beurteilungen, soweit sie aussagekräftig sind, in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legen. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung. Dieses ist anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Um die ihr im Bereich von Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG zukommende Funktion erfüllen zu können, muss eine dienstliche Beurteilung ein abschließendes Gesamturteil enthalten.

Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Art 33 Abs. 2 GG nennt drei Kriterien, deren Gehalt der Normgeber zu definieren befugt ist. Der Gesetzgeber und erst recht die Exekutive - auf der Ebene von bloßen Verwaltungsvorschriften - sind aber nicht befugt, eines dieser drei Kriterien bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils unberücksichtigt zu lassen. Dementsprechend schreibt etwa § 49 Abs. 3 Satz 1 BLV zutreffend die Bildung eines abschließenden - umfassenden Gesamturteils vor.

In seinem Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 - (BVerwGE 151, 333 Rn. 44) hat der Senat ausgeführt, die dort (Rn. 42 des Urteils) aufgeführten Befähigungsmerkmale (in der dortigen „Potenzialabschätzung“ genannt) entzögen sich einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe. Diese Rechtsprechung gibt der Senat auf.

Die Art und Weise, wie das zusammenfassende Gesamturteil als Ergebnis der umfassenden Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Merkmale zu bilden ist, ist von Art. 33 Abs. 2 GG nicht vorgegeben und unterliegt deshalb der Gestaltung durch den Normgeber; diesem ist es lediglich verwehrt, eines der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG bei der Bildung des Gesamturteils unberücksichtigt zu lassen.

- **zum Parlamentsvorbehalt auch:**
GOEHMANN Rechtsanwälte Berlin - www.goehmann.de - Personalbrief 2021

und Dr. Baden in PersV 5-2023, 164 ff (166): „Tendenzen der aktuellen Rechtsprechung 2022 zum Beamtenrecht“

- **BVerwG, Beschluss, 21.12.2020, - 2 B 63/20 -, juris,**

LS: 1. Der Gesetzgeber ist nach dem sog. Wesentlichkeitsgrundsatz verpflichtet, die wesentlichen Vorgaben betreffend den Inhalt und das Verfahren zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen selbst zu regeln. Hieran gemessen erscheinen die derzeitigen Regelungen des § 19 BrbgBG und des § 9 Abs. 1 bis 3 BrbgRiG, die dies Verwaltungsvorschriften überlassen, defizitär. (Rn.22)

- ebenso u Satz 1: BVerwG, Urteil, 17.09.2020 - 2 C 2/20, juris Rn.14;

- **OVG R.-P., Urteil, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

LS: 1. Bis zum Inkrafttreten einer möglichen gesetzlichen Neuregelung sind dienstliche Beurteilungen der unmittelbaren und mittelbaren Landesbeamten in Rheinland-Pfalz, die auf der Grundlage von § 25 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 LBG in Verbindung mit den jeweils maßgeblichen Laufbahnverordnungen sowie den im jeweiligen Personalführungsbereich geltenden Verwaltungsvorschriften erstellt worden sind, nicht allein wegen der vom Bundesverwaltungsgericht im Urteil vom 08.07.2021 (2 C 2.21) angenommenen normativen Minderregelung rechtswidrig.

2. Aus dem verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatz (Art. 33 Abs. 2 GG) lässt sich nicht zwingend ableiten, dass jede dienstliche Beurteilung ein Gesamturteil aufweisen muss, in das sämtliche Merkmale des Art. 33 Abs. 2 GG, also auch die Befähigungsmerkmale, eingeflossen sind; unabhängig davon ist der Gesetzgeber aber befugt, dies für die in seinem Personalführungsbereich zu erstellenden Beurteilungen entsprechend zu regeln.

3. Bis zum Inkrafttreten einer möglichen gesetzlichen Neuregelung, die für künftige dienstliche Beurteilungen ein Gesamturteil unter Einbeziehung der Befähigungsmerkmale möglicherweise vorschreibt, sind die ohne ein derartiges zusammenfassendes Gesamturteil erstellten dienstlichen Beurteilungen der unmittelbaren und mittelbaren Landesbeamten wegen der ansonsten drohenden schwerwiegenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der staatlichen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz - auch in Ansehung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 08.07.2021 (2 C 2.21) - grundsätzlich nicht allein deswegen rechtswidrig.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 13.09.2023, - 4 S 22/23 -, juris,**

LS: Die dem Parlamentsvorbehalt nicht genügenden Beurteilungsvorschriften des Landes Brandenburg finden für alle dienstlichen Beurteilungen von Beamten unabhängig vom jeweiligen Beurteilungsanlass weiterhin für einen Übergangszeitraum Anwendung. (Rn.5)(Rn.7)

Orientierungssatz:

Liegt der Grund für die Gewährung eines Übergangszeitraums in der Vermeidung eines „regelungsfreien“ Zustands, dauert dieser grundsätzlich an, bis der Gesetzgeber eine den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügende Rechtsgrundlage geschaffen hat. Die Gewährung der Übergangsfrist geht mit der Erwartung einher, dass der Gesetzgeber seiner Normierungspflicht in einem überschaubaren Zeitraum nachkommt. (Rn.8)

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 08.12.2021, - 4 S 27/21 -, juris,**

LS: 1. Die Beurteilungsrichtlinie - BeurtVV - des brandenburgischen Ministeriums des Innern und für Kommunales vom 16.11.2010, zuletzt geändert am 28.01.2019, ist angesichts der jüngsten Rechtsprechungsänderung des Bundesverwaltungsgerichts mit Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2.21 - als rechtswidrig anzusehen. (Rn.3)

2. Die Beurteilungsrichtlinie darf geändert werden, auch wenn die vom Bundesverwaltungsgericht neuerdings geforderte Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen zum Beurteilungswesen noch aussteht. (Rn.13)

Das Bundesverwaltungsgericht hat es in seinem Urteil vom 7.07.2021 – 2 C 2.21 – für verfassungsrechtlich geboten gehalten, dass in das zu bildende Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung sämtliche vom Dienstherrn bewerteten Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen müssten, also Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (juris Rn.41). Es gibt ausdrücklich (siehe juris Rn.44) seine erst im Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 12.14 - verlautbarte Rechtsauffassung auf, dass sich Befähigungsmerkmale einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe entzögen (siehe dort juris Rn. 44). Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Rechtsprechungsänderung in seinem Urteil vom 09.09.2021 - 2 A 3.20 - bekräftigt (juris Rn. 46) und zugleich entschieden, dass daneben eine zusammenfassende Bewertung der Befähigung als solcher nicht geboten sei (juris Rn. 44 f.).

Der Senat schließt sich der Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts an, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in das zu bildende Gesamturteil einfließen müssen. Denn das Grundgesetz sieht den Instanzenzug vor (Art. 95 Abs. 1 GG) und betraut die Richterinnen und Richter des Revisionsgerichts mit der Aufgabe, durch Vereinheitlichung (vgl. Art. 95 Abs. 3 GG) – nach § 127 Nr. 2 BRRG auch im Bereich des Landesbeamtenrechts – eine verlässliche und vorhersehbare Rechtsprechung auszuüben, an der sich die Verwaltungen in ganz Deutschland mit ihrem Handeln ausrichten und die betroffenen Bürgerinnen und Bürger orientieren können.

Gesamturteil aus Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung
--

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 19.05.2021, - 4 S 15/21 -, juris,**

LS: 1. Der brandenburgische Gesetzgeber ist nicht aufgrund des verfassungsrechtlichen Parlamentsvorbehalts verpflichtet, § 19 LBG (juris: BG BB 2009) über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten zu ergänzen. (Rn.14)

2. Orientierung: zum Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21.12.2020 - 2 B 63.20 -. (Rn.3)(Rn.23)

- **Hess. VGH, Beschluss, 31.01.2023, - 1 B 890/22 -, juris Rn.35,**

Denn jedenfalls bleiben ihre gegen ihre eigene, aber auch gegen die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen erhobenen Rügen ohne Erfolg.

Dies gilt zunächst, soweit die Antragstellerin rügt, dass der den Beurteilungen zugrundeliegende Runderlass „Dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ des Hessischen Ministeriums der Justiz vom 10. November 2017 (JMBl. 2018, S. 52) - im Folgenden: Beurteilungserlass RiStA - den Anforderungen des Gesetzesvorbehalts nicht genügt. Grundlage der dienstlichen Beurteilungen der Richterinnen und Richter auf Lebenszeit in Hessen bleibt bis zu einer dem Vorbehalt des Gesetzes genügenden gesetzlichen Neuregelung § 2b des Hessischen Richtergesetzes i.V.m. dem Beurteilungserlass RiStA

(vgl. Senatsbeschluss vom 25.02.2021 - 1 B 376/20 -, juris Rn. 49 ff.; BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2/21 -, juris Rn. 40). Zur Vermeidung schwerer Funktionsbeeinträchtigungen der Rechtspflege, gerade auch infolge der Gefahr sonst unterbleibender Besetzungen richterlicher Spruchkörper, ist dies zwingend geboten. Die Auffassung der Antragstellerin, nach der der Gesetzgeber im Rahmen der Änderungen des Hessischen Beamtengesetzes eine dem Gesetzesvorbehalt genügende detailliertere Regelung hätte schaffen können, ändert hieran nichts, zumal die in Rede stehenden dienstlichen Beurteilungen vom 07.12.2020 und vom 08.12.2020 in einen Zeitraum fallen, in der der dem Gesetzgeber einzuräumende Übergangszeitraum nach keiner Betrachtungsweise abgelaufen gewesen ist.

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.02.2021, - 1 B 376/20 -, juris,**

LS: 1. Für die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern besteht nach herkömmlicher Auffassung mit § 2 b HRiG (juris: RiG HE) eine hinreichende normative Grundlage. (Rn.43)

2. Verlangt der verfassungsrechtliche Vorbehalt des Gesetzes im Hinblick auf die Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG vom Gesetzgeber eine über die Benennung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hinausgehende detailliertere Regelung, sind § 2 b HRiG (juris: RiG HE) und der Runderlass „Dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ des Hessischen Ministeriums der Justiz vom 10.11.2017 (JMBl. 2018, S. 52) für einen Übergangszeitraum weiterhin anwendbar. (Rn.49)

- **Nds. OVG, Beschluss, 08.08.2022, - 5 ME 62/22 -, juris,**

LS: 1. Zur Dauer des Übergangszeitraums, in dem - abweichend vom Gebot, dass Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen in Rechtsnormen zu regeln sind - das Beurteilungsverfahren regelnde Verwaltungsvorschriften weiterhin gelten. (Rn.19)

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen - darunter diejenigen zur Bildung des Gesamturteils unter Würdigung aller Einzelmerkmale - nicht allein Verwaltungsvorschriften überlassen bleiben können, sondern derart wesentlich sind, dass sie generell in Rechtsnormen zu regeln sind (BVerwG, Urteil vom 09.09.2021 - BVerwG 2 A 3.20 -, juris Rn.14; Urteil vom 07.07.2021 - BVerwG 2 C 2.21 -, juris Rn.32 ff.).

In Anlehnung an die Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts in seinem zur Geltung des Wesentlichkeitsgrundsatzes im Beihilferecht ergangenen Urteil vom 28.05.2008 - BVerwG 2 C 24.07 - (juris Rn. 10 ff.) und angesichts des Umstands, dass sich die gegenwärtige Legislaturperiode des Niedersächsischen Landtags angesichts der anstehender Wahlen im Auslaufen befindet, erachtet der Senat eine Begrenzung des dem Landesgesetzgeber zuzubilligenden Übergangszeitraums auf den regulären Ablauf der in diesem Jahr beginnenden neuen Legislaturperiode des Landtages für angemessen und zur Fehlerbehebung für ausreichend (vgl. zur Dauer des Übergangszeitraums auch OVG Saarl., Urteil vom 13.01.2022 - 1 A 58/20 -, juris Rn. 46).

- **OVG Saarland, Urteil, 13.01.2022, - 1 A 58/20 -, juris,**

LS: 1. Der Gesetzgeber ist nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz verpflichtet, die wesentlichen Vorgaben betreffend den Inhalt und das Verfahren zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen selbst zu regeln (im Anschluss an BVerwG, Urteile vom 17.09.2020 - 2 C 2/20 - und vom 07.07.2021 - 2 C 2/21 - sowie Beschluss vom 21.12.2020 - 2 B 63/20 -). (Rn.37)

2. Die derzeitigen Regelungen des saarländischen Landesrechts betreffend die dienstliche Beurteilung der Beamten werden den Anforderungen des Wesentlichkeitsgrundsatzes nicht gerecht. (Rn.39)

(Hinweis des Verfassers: Leitsätze ebenso in den Urteilen 1A 74/21 und 1 A 75/21 vom 13.01.2022)

- **OVG Sachsen, Beschluss, 13.12.2022, - 2 A 446/21 -, juris Rn.21,**

Die Beurteilung beruht auf einer hinreichenden rechtlichen Grundlage. Dies gilt auch im Hinblick auf die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. hierzu Ur. v. 17.09.2020 - 2 C 2.20 -, juris Rn.16, Beschl. v. 21.12.2020 - 2 B 63.20 -, juris Rn.22 und Ur. v. 07.07.2021 - 2 C 2.21 -, juris), wonach die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen durch den Gesetzgeber zu bestimmen und nicht der Exekutive zu überlassen sind. Der Senat lässt offen, ob die der angefochtenen Beurteilung zugrundeliegende Bestimmung § 115 SächsBG a. F. (entsprechend die aktuelle Regelung § 93 SächsBG) unter Berücksichtigung der zitierten Rechtsprechung eine ausreichende gesetzgeberische Positionierung darstellt. Denn selbst wenn man annehmen wollte, dass die gesetzliche Bestimmung in § 115 SächsBG a. F./ § 93 SächsBG sich im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Anforderungen des Art. 20 Abs. 3 GG als defizitär erweise, folgt hieraus nicht die Rechtswidrigkeit der für die Klägerin erstellten Beurteilung. Die Beurteilungsvorschriften wären selbst dann, wenn sie gegen den Vorbehalt des Gesetzes verstießen und deshalb nichtig wären, für einen Übergangszeitraum grundsätzlich weiter anzuwenden (vgl. OVG LSA, Beschl. v. 19.01.2021 - 1 M 143/20 -, juris Rn. 22; Senatsbeschl. v. 02.07.2021 - 2 B 219/21 -, juris Rn. 13 ff.; BVerwG, Ur. v. 07.07.2021 - 2 C 2.21 - a. a. O. Rn. 40). Der hier in Rede stehende Zeitraum der dienstlichen Beurteilung liegt vor der Verkündung des Urteils vom 07.07.2021 und ist damit jedenfalls dem Übergangszeitraum zuzurechnen (entsprechend BVerwG, Beschl. v. 20.06.2022 - 2 B 45.21 -, juris Rn.15,16).

Gesetzes- vorbehalt - Übergangs- zeitraum Gültigkeit

- **OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss, 19.01.2021, - 1 M 143/20 -, juris,**

LS: Zum Gesetzesvorbehalt in Bezug auf Regelung betreffend dienstliche Beurteilungen über Beamte und zur Fortgeltung von Beurteilungsrichtlinien. (Rn.15)(Rn.16)

Orientierungssatz:

Da der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG schon von Verfassungen wegen vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen hat, dabei vor allem zeitnahe beziehungsweise aktuelle dienstliche Beurteilungen heranzuziehen sowie in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legen sind und in erster Linie das abschließende Gesamturteil maßgeblich ist, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist, sind die wesentlichen Vorgaben für

die Erstellung dieser Beurteilungen damit vom (Verfassungs-) Gesetzgeber bestimmt und mit § 21 LBG LSA (juris: BG ST 2009) ergänzt worden, so dass dem Parlamentsvorbehalt damit Genüge getan ist. (Rn.18)

- **OVG Schleswig-Holstein, Beschluss, 27.06.2023, - 2 MB 6/23 -, juris,**

LS: 1. Nach der aktuell noch geltenden Beurteilungsrichtlinie für die Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein vom 09.04.2009 (Amtsbl. S. 482) ist hinsichtlich aller drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG (Eignung, Befähigung und Leistung) ein Gesamturteil ausdrücklich nicht zu bilden, so dass diese Beurteilungsrichtlinien nicht den Anforderungen aus Art. 33 Abs. 2 GG genügen. Sie können deshalb auch nicht für einen Übergangszeitraum weiterhin angewendet werden (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2.21 -, juris Rn.41 ff.)(Rn.6)(Rn.7)(Rn.10)(Rn.14)

2. Auf diesen Beurteilungsrichtlinien beruhende Beurteilungen ohne abschließendes Gesamturteil sind rechtswidrig und damit keine taugliche Grundlage für Stellenbesetzungsverfahren. (Rn.7)

⇒ **Sinn und Zweck der Beurteilung, Beurteilung und Motivation, Dienstzeugnis**

- **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, Beschluss, 08.07.2014, - 1 WNB 2/14 -, juris,**

LS: Zum Inhalt des Dienstzeugnisses eines Soldaten im Sinne des § 32 Abs. 1 Satz 2 SG. (Rn.10)

§ 32 Abs. 1 Satz 2 SG regelt den Anspruch eines Soldaten auf Erteilung eines qualifizierten Dienstzeugnisses, das nicht nur - wie das sogenannte einfache Dienstzeugnis im Sinne des Beamtenrechts - über Art und Dauer der wesentlichen von ihm bekleideten Dienststellungen Auskunft gibt, sondern zusätzlich über seine Führung, seine Tätigkeit und seine Leistung im Dienst. Zu den im Wesentlichen gleichlautenden beamtenrechtlichen Vorschriften über das Dienstzeugnis (bis zum 11.02.2009 in § 92 BBG; seit dem 12.02.2009 in § 85 BBG) ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgendes geklärt:

Fürsorge-
pflicht

Das qualifizierte Dienstzeugnis nach § 85 Satz 2 BBG bzw. § 92 Satz 2 BBG ist grundsätzlich zur Information möglicher künftiger Arbeitgeber oder neuer Dienstherrn bestimmt. Durch diesen Zweck, der außerhalb des Beamtenverhältnisses liegt, für das es ausgestellt wird, unterscheidet sich das Dienstzeugnis grundlegend von der dienstlichen Beurteilung. Zweck des qualifizierten Dienstzeugnisses ist, dem ausgeschiedenen Beamten in Erfüllung der Fürsorgepflicht den Anschluss an eine künftige berufliche Tätigkeit zu vermitteln. Das Dienstzeugnis muss daher aufgrund der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn wohlwollend sein, um dem ehemaligen Beamten den Weg in ein neues Arbeitsleben nicht unnötig zu erschweren. Andererseits dient es der Unterrichtung eines Dritten, der die Einstellung des ehemaligen Beamten erwägt, und muss daher wahr sein.

Wahrheits-
pflicht

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht und der Wahrheitspflicht hat das Dienstzeugnis die wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu enthalten, an denen Dritte ein berechtigtes und verständiges Interesse haben, um ein zutreffendes Bild von der Gesamtpersönlichkeit des ehemaligen Beamten zu erhalten. Wesentliche Angaben - unabhängig davon, ob sie für den Beamten günstig oder nachteilig sind - dürfen nicht verschwiegen werden. Falsche Angaben oder wesentliche Auslassungen im qualifizierten Dienstzeugnis können, soweit der neue Arbeitgeber darauf vertraut hat, gegenüber dem früheren Arbeitgeber Schadensersatzansprüche auslösen. Das bedeutet, dass ungünstige Tatsachen zwar wahrheitsgemäß dargestellt werden müssen, aber nur in dem Umfang und in der Ausführlichkeit, wie es das berechnigte Informationsbedürfnis eines künftigen Arbeitgebers oder Dienstherrn erfordert. Im Rahmen dieser Vorgaben ist dem für die Erteilung des qualifizierten Dienstzeugnisses zuständigen Dienstvorgesetzten eine ihm vorbehaltene Beurteilungsermächtigung eingeräumt, die einer beschränkten verwaltungsgerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle unterliegt (Urteil vom 23.11.1995 - BVerwG 2 A 2.94 - juris Rn.14,15 m.w.N.). Den Beurteilungsspielraum, der dem für die Erteilung des qualifizierten Dienstzeugnisses zuständigen Dienstvorgesetzten eingeräumt ist, hat das Bundesverwaltungsgericht in ständiger Rechtsprechung betont und dabei unterstrichen, dass ein qualifiziertes Dienstzeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten muss, durch die Dritten ein zutreffendes Bild von der Gesamtpersönlichkeit des Beamten vermittelt werden kann (Beschluss vom 02.05.1988 - BVerwG 2 CB 48.87 - juris Rn.3).

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

Besten-
auslese

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 -, juris,**

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, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -, juris,**

Verwirk-
lichung
Leistungs-
prinzip

Die dienstliche Beurteilung dient der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen 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 (Art. 33 Abs. 4 GG) durch Beamte bestmöglich zu sichern.

Klärung
Wettbewerb

Zugleich dient die dienstliche Beurteilung auch dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen. Ihr kommt die entscheidende Bedeutung bei der Auswahlentscheidung des Dienstherrn und der dabei erforderlichen „Klärung einer Wettbewerbssituation“ zu. Dies verlangt größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten (Urteil vom 26.08.1993 - BVerwG 2 C 37.91 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 15, S. 15; Beschluss vom 31.01.1994 - BVerwG 2 B 5.94 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 16, S. 1). Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen und zu einer objektiven und gerechten Bewertung des einzelnen Beamten führen (Beschluss vom 03.10.1979 - BVerwG 2 B 24.78 - Buchholz 237.1 Art. 12 BayBG Nr. 2). Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes 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 erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen.

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

Beförderungsent-
scheidung

Auswahl-
entscheidung

... 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).

- **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 -, juris,**

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. vor allem Nr. 1.2 und 1.3 der Beurteilungs-VV des Landesamtes für Steuern Rheinland-Pfalz vom 20.02.2019 (P 1150 A - 412).

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.

- **BayVGH, Beschluss, 22.05.2023, - 3 ZB 22.1220 -, juris,**

LS: Zweck eines qualifizierten Dienstzeugnisses (Verwaltungsakt) ist es, dem Kläger einen Nachweis seines beruflichen Werdegangs (einschließlich Leistungsbewertung) an die Hand zu geben, ohne dabei sein berufliches Fortkommen ungerechtfertigt zu erschweren. Zugleich dient das Zeugnis der Unterrichtung künftiger Dienst- oder Arbeitgeber über seine Leistungen und der Vermittlung eines zutreffenden Bildes seiner Gesamtpersönlichkeit. (Rn.4)

- **BayVGH, Beschluss, 18.11.2015, - 6 CE 15.2260 -, juris,**

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung dient dem innerdienstlichen Zweck des Vergleichs mit anderen Beamten bei künftigen Auswahlentscheidungen über das dienstliche Fortkommen im Rahmen des bestehenden Beamtenverhältnisses. Dagegen ist ein Dienst- oder Arbeitszeugnis dazu bestimmt, dem ausgeschiedenen bzw. ausscheidenden Beamten als eine Unterlage für eine künftige berufliche Entwicklung und zugleich der Information möglicher künftiger Arbeitgeber zu dienen. (Rn.13)

2. Grundsätzlich können weder die Grundsätze der dienstlichen Beurteilung auf das Dienstzeugnis übertragen werden noch können umgekehrt die für das Dienstzeugnis maßgebenden Grundsätze einschließlich der dort mit zu berücksichtigenden Rechtsprechung über arbeitsrechtliche Zeugnisse auf die dienstliche Beurteilung übertragen werden. (Rn.13)

Das angefochtene Urteil entspricht den Anforderungen der Rechtsprechung an die Erstellung eines Dienstzeugnisses nach Art. 72 Satz 2 BayBG, ohne dass die Zulassungsbegründung hieran Zweifel aufzuwerfen vermag. Zweck eines qualifizierten Dienstzeugnisses (Verwaltungsakt) ist es, dem Kläger einen Nachweis seines beruflichen Werdegangs (einschließlich Leistungsbewertung) an die Hand zu geben, ohne dabei sein berufliches Fortkommen ungerechtfertigt zu erschweren. Zugleich dient das Zeugnis der Unterrichtung künftiger Dienst- oder Arbeitgeber über seine Leistungen und der Vermittlung eines zutreffenden Bildes seiner Gesamtpersönlichkeit. Der Spannungsbogen zwischen der Verpflichtung zum Wohlwollen und der Wahrheitspflicht bereitet in der Praxis die entscheidenden Probleme

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

LS: 3. Die Beförderungsentcheidung 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 Beförderungsentcheidung den Anschein der Legitimation zu verleihen.

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

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

Dienst-
zeugnis
„Außen-
zeugnis“

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 Abwehranspruch 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).

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

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.

⇒ **Notwendigkeit differenzierender Beurteilungen**

- **BVerfG, Beschluss, 29.07.2003, - 2 BvR 311/03 -, juris,**

Notwendigkeit differenzierender Beurteilungen

LS: 4. 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, verletzt den von GG Art. 33 Abs. 2 geschützten Anspruch des im Beförderungsauswahlverfahren unterlegenen Bewerbers auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung.

5. Hier: Da die Beurteilung einer großen Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle ausnahmslos mit der Spitzennote auf eine mit GG Art. 33 Abs. 2 nicht vereinbare Beurteilungspraxis hindeutet, überspannt das OVG die Anforderungen an die Glaubhaftmachung des Anordnungsanspruchs im Eilrechtsschutzverfahren, wenn es dem Beförderungsbewerber abverlangt, darüber hinaus weitere Gesichtspunkte aufzuzeigen, aus denen sich die Fehlerhaftigkeit der dem Auswahlverfahren zugrundeliegenden Beurteilungspraxis ergibt.

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 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

Beurteilungspraxis und Art. 33 GG

Beweislast-
umkehr bei
gleichförmigen Beurteilungen

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.

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.

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:**
BVerfG, Beschluss vom 17.07.2017 - 2 BvR 1558/16 - juris; BVerfG, Beschluss vom 20.03.2007 - 2 BvR 2470/06 - juris; BVerwG, Urteil vom 30.06.2011 - 2 C 19.10 -; BVerwG, Urteil vom 04.11.2010 - 2 C 16.09 -; BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 - 2 C 2/20 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 28.03.2008 - 2 A 11359/07.OVG -; Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022, - 1 B 2385/21 -, juris Rn.31; 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 -, juris,**

Nutzung von drei Notenstufen 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 -, juris,**

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 Differenzierung der Beurteilungspraxis

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:

Beurteilerkonferenzen

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 -, juris,**

LS: 1. Hat die überwiegende Mehrzahl der Bewerber um ein Beförderungsamts 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 -, juris,**

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.

- **BayVGH, Beschluss, 12.02.2004, - 3 CE 03.3124 -, juris,**

LS: 2. Wenn 40 % der Richter eines Gerichts im Eingangsamts 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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.11.2022, - OVG 4 S 20/22 -, juris,**

LS: 5. Deckt der Dienstherr mit einem Notenspiegel die Beförderungschancen auf, ist ein Beurteilungsdefizit nicht indiziert, wenn sich nur Personen mit der Bestnote bewerben. (Rn.35)

- **Hess. VGH, Beschluss, 25.04.2022, - 1 B 2385/21 -, juris Rn.31,**

Weiterhin müssen die dienstlichen Beurteilungen hinreichend differenziert sein, das heißt, dass sie die Qualifikation der Bewerber in Bezug auf ihr jeweiliges Amt und in der Relation zu anderen Bediensteten objektiv darstellen („Notenspreizung“).

- **OVG Saarland, Urteil, 15.01.2014, - 1 A 370/13 -, juris,**

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 -, juris,**

Undifferenziertes Beurteilen durch Vergabe der gleichen Ausprägung bei 23 Merkmalen
--

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 allesamt 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.

- **VG Darmstadt, Beschluss, 19.03.2007, - 1 G 285/07 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: 2. Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe sind bei der Auswahlscheidung 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 -, juris,**

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 Beurteilung/wesentliche Abweichung gegenüber Vorbeurteilung, keine Abmahnungspflicht bei schlechter Leistung, Maßstabsverschärfung**

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris,**

LS: 1. Weicht eine Regelbeurteilung bei der Leistungsbewertung und bei der Gesamtnote wesentlich von der vorangegangenen Regelbeurteilung ab, bedarf dies einer Begründung.

Begründung

Die Regelbeurteilung ist rechtswidrig, weil die Ausführungen des Erstbeurteilers zur Begründung der Leistungsbewertung sowie des zusammenfassenden Gesamturteils im Hinblick auf den ganz wesentlichen Abfall in beiden Kategorien gegenüber der vorangegangenen Regelbeurteilung unzureichend sind.

Die Pflicht zur Begründung einer Regelbeurteilung folgt aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) sowie der

Funktion der dienstlichen Beurteilung, als tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu dienen.

wesentliche
Verschlechterung

Nach diesem Maßstab ist insbesondere eine wesentliche Verschlechterung in der Leistungsbewertung und im Gesamturteil gegenüber der vorangegangenen Regelbeurteilung zu begründen.

Eine konkrete Begründung bereits in der Regelbeurteilung ist insbesondere dann geboten, wenn das Gesamturteil der aktuellen Regelbeurteilung wesentlich von dem Gesamturteil der vorhergehenden Regelbeurteilung abweicht. Nur auf diese Weise ist die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und kann das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden.

Müssen wesentliche Abweichungen zwischen zwei Regelbeurteilungen begründet werden, so hat dies unmittelbar zur Folge, dass den Beurteilern zumindest die vorangegangene Regelbeurteilung des Beamten bekannt sein muss.

neues System

Der Hinweis auf die Anwendung eines neuen Beurteilungssystems mit einer veränderten Bewertungsskala - nunmehr nur noch sechs- statt neunstufig - und einer weiter reichenden Quotierung der besten Noten - nunmehr die drei besten Noten (Note „6“ 5 %, Note „5“ 15 % und Note „4“ 20 %) anstelle von bislang zwei - allein reicht als Begründung für den starken Abfall in der Leistungsbewertung wie auch im Gesamturteil nicht aus.

- **vgl. hierzu auch: personalbrief@goehmann.de der Rechtsanwälte Göhmann, Berlin**

- **[BVerwG, Beschluss, 21.12.2016, - 2 VR 1/16 -, juris,](#)**

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.

Gleicher
Maßstab
bei unterschiedlichen
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 unterschiedliche
Beurteilung
wegen unterschiedlicher
Beurteiler

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.

Diese Maßstabsverbindlichkeit gilt auch in den Fällen, in denen sich die Person von Erst- oder Zweitbeurteiler aus organisatorischen oder personellen Gründen geändert hat.

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 Beur-

Begründung
der
Herabstufung

teilung ist vielmehr nur dann denkbar, wenn entweder die vorangegangene dienstliche Beurteilung fehlerhaft war, die im aktuellen Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen nicht mehr den vorherigen entsprachen oder generell ein geänderter Beurteilungsmaßstab angewandt wurde. In jedem Falle aber bedarf eine derartige Herabstufung einer Begründung, weil nur so das neue, in erheblichem Ausmaß verschlechterte Gesamturteil vom betroffenen Beamten nachvollzogen werden kann

- **ebenso zur Begründungspflicht bei erheblicher Verschlechterung des Gesamturteils: OVG Hamburg, Beschluss, 31.08.2017. 8 E 4760/17 - Seite 17**

- **BVerwG, Beschluss, 16.04.2013, - 2 B 134.11 -, juris,**

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).

- **BVerwG, Urteil, 18.07.2001, - 2 C 41/00 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

Schlechtere
Beurteilung

Insofern ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass sich die Verschlechterung der Leistungsgesamtbewertung in einem vollständig neuen und drei Jahre umfassenden Beurteilungszeitraum vollzog und durch einen neuen Erstbeurteiler erfolgte. Ob diese Verschlechterung als „erheblich“ anzusehen ist, kann aber auch offenbleiben. Denn es entspricht den anzuwendenden Beurteilungsrichtlinien (Nr. 5.1.1) und ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass dienstliche Beurteilungen unabhängig von vorherigen zu erstellen und somit nicht „fortzuschreiben“ sind. Nur so vermitteln sie ein möglichst unbefangenes und zutreffendes Bild von der beruflichen und persönlichen Entwicklung des Beamten.

Gründe für Verschlechterung zur Vorbeurteilung

Dies beruht darauf, dass - nicht nur bei einer Änderung in den Beurteilungsrichtlinien - den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (z. B. strengerer) Maßstab zugrunde gelegt werden kann. Zudem können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unter (zulässiger) Ausnutzung ihres Beurteilungsspielraums ohne Weiteres unterschiedlich bewertet werden. Auch insoweit ist die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung bei der betreffenden dienstlichen Beurteilung auf die Prüfung beschränkt, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkennt, ob er einen unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat.

• **OVG R.-P., Urteil, 22.10.2008, - 6 A 10593/08 -, juris,**

LS: 1. 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.

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.

Schlechtere Note bei Leistungsabfall

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.

Nachvollziehbarkeit des Leistungsabfalls

Sowohl Erst- als auch Zweitbeurteiler haben im Vergleich zur Vorbeurteilung einen Leistungsabfall beim Kläger plausibel dargelegt.

Änderung des Leistungsniveaus

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 Vorbeurteilung

- **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 -, juris,**

Abmahnungspflicht bei entsprechender Verwaltungsvorschrift

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 „abzumahn“en, 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 aus Gründen der Personalentwicklung, 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, 09.06.2017, - 5 K 210/17.KO -, juris,**

Schlechtere Note als in Vorbeurteilung

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.

- **VG Koblenz, Urteil, 27.01.2009, - 6 K 813/08.KO -, juris,**

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.

In nachvollziehbarer Weise hat der Beurteiler darüber hinaus die Gesamtbewertung mit „drei Punkten“ vorgenommen.

Herabsetzung der Gesamtbewertung, Note

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 -, juris,**

Plausibilisierung

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.

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 Normleistung“, sondern lediglich als „Normleistung“ 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 -, juris,**

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 teildentischen Beurteilungszeiträumen ausgeht. Das ist auch unter Beachtung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nicht ausgeschlossen. So können sich zum Beispiel die Leistungen des Betroffenen 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 -, juris,**

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.

- **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss, 06.11.2013, - 4 S 39.13 -, juris,**

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.

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

schlechtere
Note in der
Folge-
beurteilung

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.

- **Nds. OVG, Urteil, 23.05.1995, - 5 L 3277/94 -, juris,**

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 R.-P., Urteil, 13.07.2022 . 2 A 10078/22 - juris Rn.81**

- **OVG NRW, Beschluss, 08.04.2021, - 6 B 2023/20 -, juris,**

LS: 2. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bedarf es einer gesonderten Begründung bei einer erheblichen Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung im Vergleich zum Gesamturteil der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Eine solche Verschlechterung ist denkbar, wenn entweder die vorangegangene dienstliche Beurteilung fehlerhaft war, die im aktuellen Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen nicht mehr den vorherigen entsprechen oder generell ein geänderter Beurteilungsmaßstab angewandt wurde. In jedem Fall bedarf eine derartige Herabstufung einer Begründung, weil nur so das neue, in erheblichem Ausmaß verschlechterte Gesamturteil vom betroffenen Beamten nachvollzogen werden kann. Eine solche wesentliche Verschlechterung liegt nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts bei einem um zwei Notenstufen schlechteren Gesamturteil gegenüber der letzten Regelbeurteilung vor. (Vergleiche hierzu BVerwG, Beschluss vom 21.12.2016 - 2 VR 1.16 -. (Rn.17)

Notenskala

Eine Verschlechterung um zwei Notenstufen im Gesamturteil ist im Streitfall zwar nicht gegeben. Zu berücksichtigen ist aber, dass im vom Bundesverwaltungsgericht zu entscheidenden Fall eine neunstufige Notenskala zugrunde lag, während nach Ziff. 8.1 i. V. m. 6.2 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten und der Beamtinnen und Beamten des Kreises N.-M. vom 01.03.2016 in der Fassung vom 17.04.2019 (im Folgenden: BRL) hier eine lediglich fünfstufige Bewertungsskala gilt. Ob unter diesen Umständen auch in einem Absinken um nur eine Note im Gesamturteil im Vergleich zur Vorbeurteilung eine wesentliche Verschlechterung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt, ist in der Rechtsprechung nicht geklärt.

- **OVG NRW, Beschluss, 21.03.2002, - 1 B 100/02 -, juris,**

LS: 3. Dem Einwand des Beurteilten, 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. (Rn.17)

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 Umfang können sie - altersunab-

Keine Begründungspflicht für Abweichen von vorheriger Beurteilung

hängig - 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.

Die Bedarfsbeurteilung ist auch in sich schlüssig. Die (unveränderte) Gesamtbeurteilung „gut“ lässt sich aus den Einzelfeststellungen - unbeschadet - der erfolgten Rückstufungen in einzelnen Beurteilungsmerkmalen - noch hinreichend nachvollziehen.

- **OVG Sachsen, Beschluss, 16.08.2012, - 2 A 169/10 -, juris,**

LS: 4. Für Beamte gilt: Wer früher bereits eine höhere Note erhalten hatte, ist für den neuen Beurteilungszeitraum dennoch an neuen Maßstäben und für alle gleichermaßen veränderten Bedingungen zu messen, so dass er möglicherweise bei gleichbleibender Leistung eine niedrigere Gesamtnote erhält. (Rn.18)

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

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 Beurteilungsniveau

Das Ziel, ein als zu hoch angesehenes Beurteilungsniveau abzusenken und die Beurteilungspraxis an die Richtlinie anzupassen, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Differenzierungsgebot

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).

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

Verschärfung
des Maßstabs
für die
Zukunft

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. 23.06.06 - 6 A 1216/04 -).

- **VG Bremen, Beschluss, 23.02.2024, - 6 V 3013/23 -, juris,**

LS: 1. Erhebliche Verschlechterungen des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung bedürfen im Vergleich zu einer vorangegangenen dienstlichen Beurteilung der Begründung. Ohne nachvollziehbare Begründung ist die dienstliche Beurteilung rechtsfehlerhaft. Eine erhebliche Verschlechterung des Gesamturteils ist nur denkbar, wenn die Vorbeurteilung fehlerhaft war, sich zwischenzeitlich die Leistungen erheblich verschlechterten oder wenn generell ein neuer Beurteilungsmaßstab eingeführt wurde (vgl. BVerwG, Beschl. 21.12.2016 2 VR 1.16 - juris). Ein Notensprung kann nicht nur bei einer unerklärlichen Verschlechterung der eigenen Beurteilung gerügt werden. Eine Rüge kommt auch bei einem unerklärlichen Notensprung nach oben in der dienstlichen Beurteilung von Konkurrent/innen im Konkurrentenstreitverfahren um die Vergabe eines Beförderungsdienstpostens in Betracht.

2. Dabei ist eine erhebliche begründungsbedürftige Verschlechterung anzunehmen, wenn die Gesamtnote mindestens um eine ganze Notenstufe oder um zwei Notenstufen abgesenkt wird. Derartige Herabstufungen bedürfen der Begründung, weil nur so das erheblich verschlechterte Gesamturteil nachvollzogen werden kann. Die Begründung hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren genügt nicht.

- **VG Karlsruhe, Beschluss, 24.10.2011, - 4 K 2146/11 -, juris,**

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 Beurteilers geführt haben.

3. Trägt der Schlusssatz 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.

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.

Fazit „wesentliche“ Abweichung

Das BVerwG hat in seiner Entscheidung vom 12.10.2023 - 2 A 7/22 - juris - deutlich gemacht, dass „wesentliche“ Abweichungen von der Vorbeurteilung zu begründen sind.

Der Begriff „wesentlich“ wird nun immer wieder im Einzelfall zu klären sein:

1. Anerkannt sind von der Rechtsprechung Absenkungen des Gesamturteils und der Einzelnoten nach einer Beförderung wegen des dann geltenden schärferen Beurteilungsmaßstabs in der höheren Besoldungsgruppe.
2. Ebenso anerkannt ist das Ansteigen des Gesamturteils/der Einzelnoten in der folgenden Beurteilung in der gleichen Besoldungsstufe, da eine längere Erfahrung zu diesem Ansteigen führen kann.
3. Was in den übrigen Fällen als „wesentlich“ gelten mag, hängt wohl auch von der Beurteilungsskala ab. Je mehr Notenstufen vergeben werden können, umso mehr Stufen, also 1 bis 2, werden hier nicht wesentlich sein. Bei einer Skala von lediglich 6 oder 7 Notenstufen wird eine Abweichung um 2 Stufen wohl schon wesentlich sein.

Rechtsprechung hierzu:

- VG Augsburg, Urteil, 29.04.2024 - 2 K 23.836 - juris:
2 Punkte bei 16er-Skala nicht wesentlich,
 - VG Greifswald, Beschluss, 13.06.2024 - 6 B 485/24 -:
Verbesserung um 5 Punkte wesentlich,
 - VG Schleswig, Beschluss, 23.05.2024 - 12 B 15/24:
Verschlechterung von 13 auf 10 Punkte wesentlich
 - VG Köln, Beschluss, 07.05.2024 - 15 LZ 2212/23 -:
Verbesserung von A1 zu A1 oberer Bereich keine wesentliche Abweichung,
4. Wesentlich könnte wohl auch sein, wenn ein förderlicher Verwendungsvorschlag für einen höher bewerteten Dienstposten nicht mehr vergeben wird.
 5. Vgl. zu allem: Göhmann Rechtsanwälte, Berlin, in: personalbrief@goehmann.de
Zwischenausgabe September 2024.

⇒ Keine üble Nachrede durch Beurteilung

- **OLG Dresden, Urteil, 24.04.1997, - 7 U 289/97 -, juris,**

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.).

Rügen im Rahmen von Beurteilungen nicht strafbar

...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.

§ 193 StGB

In welchem Rahmen tadelnde Äußerungen über eine andere Person rechtswidrig sind, erhält 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 -, juris,**

LS: Es gibt keinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigernder 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> ...).

- **ebenso wie LS: OVG NRW, Beschluss, 20.08.2019, - 6 B 224/19 -, juris**

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16.KO -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Dienstenerfahrung 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 -, juris,**

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

- **BVerwG, Urteil, 12.10.2023, - 2 A 7/22 -, juris Rn.51,51,**

Das Vorbringen des Klägers, der Erstbeurteiler habe ihm bei der Regelbeurteilung auch sein vergleichsweise geringes Alter angelastet, ist dagegen unbegründet.

geringes
Alter
AGG

Zwar ist das Alter eines Beamten als solches bei der Regelbeurteilung ein unzulässiges, sachfremdes Kriterium (§ 1 AGG). Hier steht der Verweis auf das Alter des Klägers in der schriftlichen Begründung der Gesamtnote der Leistungsbewertung durch den Erstbeurteiler aber zulässigerweise im unmittelbaren Zusammenhang mit der neuen dienstlichen Verwendung des Klägers und den auf dem neuen Dienstposten erbrachten Leistungen. Es wird darauf verwiesen, dass der Kläger erst vor kurzer Zeit befördert worden ist, erstmals im Ausland und nunmehr nicht mehr im Bereich der Auswertung, sondern bei der Informationsbeschaffung verwendet wird und deshalb auch noch nicht über die erforderlichen Erfahrungen und das notwendige Fingerspitzengefühl z.B. im Umgang mit Gesprächspartnern aus der arabischen Welt verfügt.

- **BayVGH, Beschluss, 28.04.1986, - Nr. 3 B 85 A.2239 -, juris,**

hohes Alter

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.

Beachtung
„sozialer Ge-
sichtspunkte“
unzulässig

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 -, juris,**

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. ...

Subjektives
Leistungs-
vermögen

... 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. ...

Nicht erfüllte
Erwartungen

... 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.

⇒ **Selbsteinschätzung des Beurteilten**

- **OVG R.-P., Urteil, 13.07.2022, - 2 A 10078/22 -, juris,**

unzulässige
Selbst-
bewertung

Indem der Beklagte die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale sowohl im Abänderungs- und Widerspruchsverfahren als auch im sich daran anschließenden Klageverfahren jeweils hinreichend plausibilisiert hat, wird auch die Gesamtbewertung nachvollziehbar. Eine bessere Bewertung müsste demgegenüber vom Kläger im Wege einer durchgreifend nachvollziehbaren Darstellung einer besseren Leistung bzw. Befähigung erfolgen. Dies hat er zwar mit seiner Klage wortreich geltend gemacht; im Wesentlichen allerdings nur in der Form einer Selbstbewertung seiner gezeigten Leistungen und seines Verhaltens. Insofern weicht seine Eigenwahrnehmung in erheblichem Umfang von der Fremdwahrnehmung durch seine Beurteiler ab. Ein rechtlich erheblicher Beurteilungsfehler im Sinne der eingangs dargestellten (eingeschränkten) Überprüfung durch den Senat ist damit allerdings nicht dargetan.

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

Weichen wie hier die Auffassung des Beurteilers und des beurteilten Beamten über die Einordnung bestimmter Leistungen voneinander ab, kommt es rechtlich aber allein auf die Einschätzung des Beurteilers an (OVG R.-P, Beschluss vom 02.09.2015 - 2 B 10765/15 - juris Rn.32).

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

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 selbständig verrichtet hat.

- **OVG R.-P., Urteil, 03.02.2012, - 2 A 11273/11 -, juris,**

Selbsteinschätzung
nicht
erheblich

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.

- **OVG R.-P., Beschluss, 25.09.2007, - 2 B 10693/07 -, juris,**

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 06.08.2018 - 2 B 10761/18 - in; juris; 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, 21.12.2023 - 2 MB 10/23 -, juris Rn.16; 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 -

- **VG Koblenz, Urteil, 08.04.2016, - 5 K 101/16 - n.v.,**

Selbstein-
schätzung

Auch die inhaltlichen Einwendungen gegen die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale greifen nicht durch. Insoweit setzt die Klägerin lediglich ihre Einschätzung an die Stelle derjenigen ihrer Beurteilerin und beschränkt sich im Wesentlichen darauf, die Bewertung ihrer Leistung darzustellen, mit anderen Worten zu zeigen, wie sie 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. Sich hierauf beziehende Rügen müssen deshalb - gleichsam qualifiziert - die oben dargestellten Beurteilungsmängel aufzeigen. Diesen Anforderungen wird die vorgetragene Selbsteinschätzung der Klägerin aber nicht gerecht.

Danach reicht es nicht aus, wenn die Klägerin lediglich eine Begründung der Beurteilerin einfordert, weshalb diese einzelne Merkmale nicht höher bzw. nicht sogar mit der jeweiligen Spitzennote bewertet habe. Es wäre vielmehr ihre Sache gewesen, substantiiert vorzutragen, weshalb sie sich unter Anlegung eines statusamtsbezogenen Vergleichsmaßstabs in einer jeweils höheren Bewertungsstufe sieht.

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 13.12.2005, - 4 S 1997/05 -, juris,**

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 Umfang nachvollzogen oder gar ersetzt werden. Auch Selbstbeurteilungen des Beamten haben insoweit keine rechtliche Erheblichkeit.

- **OVG NRW, Beschluss, 14.09.2007, - 6 B 1081/07 -, juris,**

Bloßes
Bestreiten der
Wertungen
des
Beurteilers

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, Beschluss, 11.05.2005, - 1 B 301/05 -, juris,**

Beurteilung
keine Selbst-
einschätzung

... 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.

⇒ **Beachtung künftiger Auswahlentscheidungen bei Beurteilung**

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

LS: 1. Der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit 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.

Statusamts-
bezogenheit

Nach dem Grundsatz der Statusamtsbezogenheit muss eine dienstliche Beurteilung die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn zum Anknüpfungspunkt haben.

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 wahr genommen, 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 Beurteilers 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 -, juris,**

in: DVBl. 2002, 140 = DöD 2001, 310

Beachtung
künftiger
Auswahlent-
scheidungen

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 -, juris,**

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.

⇒ Berücksichtigung von Disziplinarverfügungen

- **OVG NRW, Beschluss, 05.08.2004, - 6 B 1158/04 -, juris,**

LS: 2. Zur Berücksichtigung eines durch Disziplinarverfügung geahndeten Dienstvergehens im Rahmen des Quervergleichs und einer hierauf gestützten Abweichung der Endbeurteilung von der Erstbeurteilung.

Herabsetzung
der Beurteilung
wegen
Disziplinar-
verfügung

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.

⇒ Fehlzzeiten wegen Erkrankung

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

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, Beschluss, 24.02.2022, - 1 B 1739/21 -, juris,**

LS: 1. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV (juris: BLV 2009) liegt die allgemeine Wertung zugrunde, dass dienstliche Tätigkeiten mit einem Anteil von unter 25 % der Arbeitszeit grundsätzlich nicht bewertbar sind. (Rn.28)

2. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV (juris: BLV 2009) ist bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von Beamten nicht anwendbar. (Rn.36)

§ 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist aber eine Ausnahmeregelung, die eng auszulegen ist. Sie kann nicht auf Fälle angewandt werden, die von ihrer Zielrichtung, nämlich gesetzliche Benachteiligungsverbote umzusetzen, nicht umfasst sind.

Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten von Beamten sind jedoch nicht von gesetzlichen Benachteiligungsverboten erfasst. Bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten handelt es sich auch sonst nicht um einen vom Dienstherrn zu vertretenden Umstand, der – etwa unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht – den Dienstherrn zum Ausgleich von beruflichen Nachteilen in der Karriere des Beamten oder der Beamtin verpflichten könnte. Ergibt sich danach – wie hier – im Einzelfall, dass eine Beurteilungslücke entsteht, ist dies beurteilungsrechtlich hinzunehmen.

- **OVG NRW, Urteil, 25.09.1989, - 12 A 1664/87 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 Fehlzeiten 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 Schlussfolge-

rung 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.

- **VG Saarland, Beschluss, 29.03.2018, - 2 L 1723/17 -, juris,**

LS: Führt eine krankheitsbedingt langfristige Fehlzeit dazu, dass für eine Beamtin/einen Beamten betreffend den vorletzten Beurteilungszeitraum keine dienstliche Beurteilung erstellt werden konnte, so ist die hierdurch entstandene Beurteilungslücke im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die Beförderung in ein höheres Statusamt hinzunehmen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass eine Beamtin/ein Beamter, der/die in dem Auswahlverfahren aufgrund ihrer/seiner letzten bzw. aktuellen dienstlichen Beurteilung zum Kreis der potenziell zu befördernden Kandidatinnen bzw. Kandidaten gehört, durch die nachrangige Berücksichtigung von Vorbeurteilungen, über welche sie/er krankheitsbedingt nicht verfügt, ohne weiteren Leistungsvergleich aus dem Bewerberfeld ausgeschieden wird. (Rn.20)

§ 33 BLV fiktive Nachzeichnung

Der Antragsteller hat auch keinen Anspruch auf Nachzeichnung seiner dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 1.10.2014. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV sieht die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten (sog. Nachzeichnung) "jedenfalls" in bestimmten Fällen (vgl. Nrn. 1 bis 3) vor, und zwar bei Beurlaubungen nach § 9 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung, bei

Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit sowie wegen der Mitgliedschaft im Personalrat etc.. Diese Vorschriften haben somit zum Zweck, die Benachteiligung eines bestimmten Personenkreises zu vermeiden, dem aufgrund von Freistellung oder Beurlaubung reguläre laufbahnrechtliche Maßnahmen wie Beurteilungen oder Erprobungszeiten verwehrt bleiben. Sie beinhalten indes einen numerus clausus von Anwendungsfällen, so auch: OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 27.8.2010 – 1 B 332/10 –, juris.

Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs über die ausdrücklich genannten Fälle hinaus ist allenfalls in vergleichbaren Fällen denkbar, in welchen entweder ausdrücklich (vgl. § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG) oder durch eine verfassungskonforme Auslegung der einschlägigen Vorschriften angeordnet ist, dass bestimmte Tätigkeiten nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen dürfen, in diesem Sinne auch: Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 19.11.2008 – 15 B 08.2040 –, juris.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten werden demnach nicht erfasst. Sollte sich daraus - wie hier - im Einzelfall ergeben, dass für eine Beamtin oder einen Beamten eine Beurteilungslücke entsteht, so ist dies beurteilungsrechtlich hinzunehmen.

⇒ **Rechtsfehlerhafte Beurteilung wegen unvollständigem Sachverhalt**

- **VGH Bad.-Württ., Urteil, 28.09.2010, - 4 S 1655/09 -, juris,**

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 -, juris,**

Unvollständiger Sachverhalt

LS: 3. Eine dienstliche Beurteilung ist rechtsfehlerhaft, wenn sie auf einem nur unvollständig ermittelten Sachverhalt beruht.

- **Nds. OVG, Urteil, 15.09.2010, - 5 ME 181/10 -, juris,**

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
Tatsachen-
ermittlung

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 -, juris,**

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 -, juris,**

LS: 1. Eine dienstliche Beurteilung beruht auf einer unvollständigen Tatsachen- und Bewertungsgrundlage, wenn der Erstbeurteiler fremdsprachige Beurteilungsbeiträge aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse nicht vollständig erfasst hat.

⇒ **Unrichtige/unvollständige Aufzählung der Tätigkeiten /
Verwendungen**

- **OVG Saarland, Urteil, 09.12.2010, - 1 A 307/10 -, juris,**
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) -, juris,**
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).

⇒ **Keine SGL-Eignung (Vorgesetzteneignung) mangels Mobilität**

- **VG Koblenz, Urteil, 27.01.2009, - 6 K 813/08.KO -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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 zuerkennen 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 -, juris,**

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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 29.05.2018, - OVG S 66.16 -, juris,**

LS: 2. Unterschiede in der Führungsverantwortung der Bewerber sind im Rahmen der Leistungsbewertung zu berücksichtigen; allein die längere Tätigkeit in Führungspositionen rechtfertigt nicht die Annahme einer besseren Leistung, die Personalführungskompetenz lässt sich auch nicht allein an der Zahl der Mitarbeiter messen. (Rn.10)

- **OVG Bremen, Beschluss, 25.08.2022, - 2 B 94/22 -, juris,**

LS: 2. Eine dienstliche Beurteilung, die das Führungsverhalten einer Abschnittsleiterin ohne Vorgesetztereigenschaft nicht beurteilt, ist fehlerhaft, wenn die Beurteilungsmerkmale zum Führungsverhalten die Beurteilung der Leitungsfunktion vorsieht. (Rn.26)

Begriff
Führung

Die Entscheidung der Beurteiler, das Führungsverhalten der Antragstellerin nicht zu beurteilen, weil ihr nach der Stellenbeschreibung im Geschäftsverteilungsplan als Abschnittsleiterin Forensische DNA-Analytik keine Personalführung übertragen worden sei, sie nicht weisungsbehaftet sei und sie nicht an Beurteilungen und an disziplinarischen Maßnahmen mitwirke, wird dem dort vorgegebenen Begriffsverständnis des „Führungsverhaltens“ nicht gerecht. Denn die Beurteilungsmerkmale zum Führungsverhalten gehen über die Beurteilung von Personalführung hinaus. Ihnen liegt erkennbar ein weitergehendes Verständnis von Führung zugrunde, das neben der Beurteilung der Personalführungs- und Vorgesetztenfunktion auch die Bewertung von Leitungsfunktionen umfasst. Solche Leitungsfunktionen nahm die Antragstellerin in Beurteilungszeitraum ohne Zweifel wahr. Die Stellenbeschreibung im Geschäftsverteilungsplan beschreibt die Fachverantwortung („fachliche Verantwortung für Art, Umfang und Ausgestaltung der Sachbearbeitung, die fachliche Unterstützung und Anleitung“) und die Fachbereichsleitung

(„Fachliche Vertretung des Fachbereichs, die technische Leitung der Laboratorien und die Einsatzplanung und Koordination der dem Fachbereich zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) als Schwerpunktaufgaben der durch sie besetzten Abschnitteleiterinnenstelle.

unvollständige
Beurteilung

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen, Grundlage der Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber zu sein, setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Sie müssen eine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung vermitteln (BVerfG, Beschl. v. 29.07.2003 - 2 BvR 311/03 - u. v. 07.03.2013 - 2 BvR 2582/12, juris Rn. 21). Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen und die Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, Urt. v. 27.11.2014 - 2 A 10.13, juris Rn. 21 und vom 17.09.2015 - 2 C 27.14, juris Rn. 13 f.). Dem wird die dienstliche Beurteilung nicht gerecht, wenn sie die nach der Stellenbeschreibung sogar schwerpunktmäßig von der Antragstellerin wahrzunehmenden Leitungsaufgaben unbewertet lässt.

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

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 -, juris,**

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 -, juris,**

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

Führungsleistung

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.

Führungs-
ergebnis

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.

Definition
Führung

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“.

⇒ **Ausschluss von Spitzenbeurteilung / einfache Tätigkeiten**

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

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.

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

Die Statusamtsbezogenheit der dienstlichen Beurteilung der Beamten bedeutet freilich nicht, dass Bedeutung und Schwierigkeit des einzelnen von dem Beamten wahrgenommenen Arbeitsgebiets für das Beurteilungsergebnis keine Rolle spielten. 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. 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).

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.

- **VG Trier, Urteil, 22.04.1996, - 1 K 1204/95.TR -, juris,**

Arbeitsgebiet
Bewertung
einfache
Tätigkeit

... 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

- **VG Freiburg, Urteil, 19.03.2024, - 3 K 1471/23 -, juris,**

LS: 3. Es besteht die Vermutung, dass eine Regelbeurteilung fehlerhaft ist, wenn über mehrere Beurteilungsrunden hinweg für die fragliche Gruppe von Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt Beurteilungsnoten nur bis zu einer bestimmten Höhe vergeben wurden. (Rn.70)

⇒ **Vergleich Betriebsprüfung mit Innendienst / Fallzahlen und Mehrergebnisse**

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

... 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.

Mehr-
ergebnis
Betriebs-
prüfung

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.

⇒ Leistungsmerkmal „Arbeitsmenge“

- **VGH Bad.-Württ., Beschluss, 04.06.2009, - 4 S 213/09 -, juris,**

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 -, juris,**

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.

- **OVG Bremen, Beschluss, 01.08.2023, - 2 B 109/23 -, juris,**

LS: 5. Einzelmerkmale in dienstlichen Beurteilungen können sich überschneiden (hier: Berücksichtigung der Erledigungszahlen eines Richters sowohl bei "Arbeitsorgfalt" als auch bei "Belastbarkeit").(Rn.33)

Der Beurteiler hat seinen Beurteilungsspielraum nicht dadurch überschritten, dass er die quantitativen Arbeitsergebnisse der Antragstellerin und des Beigeladenen sowohl beim Beurteilungskriterium Nr. 5 (Arbeitsorgfalt und Arbeitshaltung) als auch beim Beurteilungskriterium Nr. 7 (Belastbarkeit) berücksichtigt hat (a). Er hat insoweit die Antragstellerin und den Beigeladenen auch nicht ungleich behandelt (b). Seine ergänzenden Erläuterungen sind vom Gericht zu berücksichtigen (c).

Mit der Zuordnung des quantitativen Arbeitsergebnisses (auch) zu dem Kriterium „Arbeitsorgfalt und Arbeitshaltung“ und nicht nur zu dem Kriterium „Belastbarkeit“ hat der Beurteiler weder die anzuwendenden Begriffe noch allgemein gültige Wertmaßstäbe verkannt.

Einzelmerkmale in Beurteilungsbögen können sich überschneiden; eine begrifflich scharfe Trennung zwischen ihnen ist häufig gar nicht möglich. Gerade Aspekte der Quantität und der Qualität können nur schwer vollständig voneinander getrennt betrachtet werden (vgl. insoweit auch BVerwG, Urt. v. 16.05.1991 – 2 A 4.90, juris Rn. 20). Dass das Kriterium „Arbeitsorgfalt und Arbeitshaltung“ und das Kriterium „Belastbarkeit“ in dem Sinne strikt voneinander getrennt werden müssen, dass quantitative Aspekte zwingend nur beim letztgenannten Kriterium und nicht auch beim erstgenannten Kriterium einfließen dürfen, ergibt sich nicht aus der Beschreibung der Merkmale im Beurteilungsbogen. Dass gründliches und konzentriertes Arbeiten umso schwerer ist, je größer der Arbeitsoutput ist, liegt nahe. Ebenso gelingt das zeitgerechte Erledigen von Aufgaben gewöhnlicherweise umso besser, je mehr der Arbeitsoutput in einem bestimmten Zeitraum den Arbeitsinput übersteigt. Für ein Merkmal „Arbeitsweise“ in einer richterlichen Beurteilung, das in etwa dem Merkmal „Arbeitsorgfalt und Arbeitshaltung“ im vorliegend verwendeten Beurteilungsbogen entsprechen dürfte, wird zudem in der Kommentarliteratur anerkannt, dass es auch die Erledigungen mit einschließt.

⇒ Leistungen zum Ende des Beurteilungszeitraums

- **OVG R.-P., Beschluss, 26.06.2012, - 2 B 10469/12 -, juris,**

Leistungen
zum Ende des
Beurtei-
lungs-
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 -, juris,**

Leistungen
zum Ende des
Beurtei-
lungs-
zeitraumes

Die Beurteilung ist rechtmäßig.

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 13.07.2022 - 2 A 10078/22 - juris; OVG R.-P., Urteil vom 28.11.2008 - 2 A 11028/08.OVG - n.v.**

⇒ **Zusage einer bestimmten Note vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens nicht verbindlich**

- **BVerwG, Urteil, 16.05.1991, - 2 A 5.89 -, juris,**

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. (Ebenso: Nr. 2.11.1 Beurt-VV des Landesamtes für Steuern Rheinland-Pfalz vom 20.02.2019) 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. Dem Oberfinanzpräsidenten entspricht jetzt die Präsidentin/der Präsident des Landesamtes für Steuern.

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

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 -, juris,**

„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 -, juris,**

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.

Unzulässiges
Abhalten
von der
Rechts-
behelfs-
einlegung

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.

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.

⇒ Beurteilung von Angestellten / Arbeitnehmern

- **BVerfG, Nichtannahmebeschluss, 25.11.2011, - 2 BvR 2305/11 -, juris,**

LS: 3b. Die Angestellten- oder Beamteneigenschaft ist auch unter dem Blickwinkel des Art. 33 Abs. 4 GG grundsätzlich kein Gesichtspunkt, der unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betrifft (Rn.20).

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

LS: 4. Die Einbeziehung von Angestellten in die Vergleichsgruppenbildung ist vom geltenden (Bundes-)Recht nicht vorgeschrieben, sie ist aber zulässig.

Quoten
auch für
Angestellte

4. Die von der Beklagten vorgenommene Einbeziehung von Angestellten in die Richtwertbetrachtungen ist dagegen mit höherrangigem Recht vereinbar.

Nach § 1 BLV gilt die Verordnung grundsätzlich nur für Beamte (des Bundes), auch die Richtwertvorgabe in § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV nimmt schon nach ihrem Wortlaut nur auf Beamte Bezug. Die Einbeziehung von Angestellten oder Tarifbeschäftigten ist danach nicht geboten.

Die durch § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV vorgegebene Regelung steht einer Einbeziehung von Angestellten aber auch nicht entgegen.

Vergleich-
barkeit
von Beurtei-
lungen

Durch die Einbeziehung der Angestellten wird aber die Vergleichbarkeit der Beurteilungen dieser Gruppe von Bediensteten mit den dienstlichen Beurteilungen der Beamten sichergestellt. Dies ist bei einer Behörde wie der Bundesnetzagentur, bei der nachfolgend Konkurrenzsituationen zwischen Beamten und Angestellten auftreten, von erheblichem Nutzen. Denn bei diesen Auswahlverfahren muss eine Vergleichbarkeit der den Bewerbungen zugrunde liegenden Beurteilungen hergestellt werden (OVG Münster, Beschluss vom 16. Februar 2006 - 6 B 2069/05 - ZBR 2006, 309 <310>).

Einheitlicher
Maßstab

Es ist dabei Sache des Dienstherrn, einen ermessens- und beurteilungsfehlerfreien Vergleich der Bewerber im Auswahlverfahren zu ermöglichen und damit Aussagen aus Beurteilungen, die auf unterschiedlichen Beurteilungsmaßstäben beruhen, miteinander „kompatibel“ zu machen (BVerfG, Beschluss vom 09. August 2016 - 2 BvR 1287/16 -; BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 - 2 C 14.02 -; VGH Kassel, Beschluss vom 14. Juli 2016 - 1 B 1419/16 -). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr diese Vergleichbarkeit durch eine Einbeziehung der Angestellten in das Regelbeurteilungssystem herzustellen sucht. Damit ist sichergestellt, dass die Beamten und Angestellten der Behörde nach einheitlichen Beurteilungsmaßstäben und im gleichen Verfahren beurteilt werden.

Die Einbeziehung von Angestellten in das Beurteilungssystem begegnet auch keinen sonstigen Bedenken. Auch für Angestellte dürfen formalisierte Regelbeurteilungen erstellt werden (BAG, Urteil vom 18. November 2008 - 9 AZR 865/07 -); die Gleichstellung von Angestellten und Beamten in Beurteilungsrichtlinien ist ebenfalls nicht zu beanstanden (BAG, Urteil vom 24. Januar 2007 - 4 AZR 629/06 -).

Einheitlicher
Maßstab

Aus dem Erfordernis der Einhaltung gleicher Maßstäbe folgt allerdings auch, dass für diese Binnenbeurteilungen der in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu Arbeitszeugnissen - die für eine Verwendung außerhalb des Bereichs des bisherigen Arbeitgebers bestimmt sind - entwickelte „Wohllollensgrundsatz“ keine Anwendung finden kann.

Fazit

Die Einbeziehung von Angestellten in das System der Regelbeurteilung einschließlich der Richtwertvorgabe ist daher eine sachgerechte Vorgehensweise, um die Vergleichbarkeit der

dienstlichen Beurteilungen in künftigen Auswahlverfahren sicherzustellen. Sie verstößt weder gegen § 50 Abs. 2 Satz 1 BLV noch gegen sonstige Rechtsnormen.

- **BAG, Urteil, 18.08.2009, - 9 AZE 617/08 -, juris,**

Beurteilung
Arbeit-
nehmer

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Zweck von Beamtenbeurteilungen auf Beurteilungen von Arbeitnehmern übertragen. Eine dienstliche Beurteilung dient im Unterschied zu einem Zeugnis nicht der Außendarstellung oder der beruflichen Förderung. Die Beurteilung ist dazu bestimmt, Verwendungsmöglichkeiten festzustellen und Beförderungsentscheidungen vorzubereiten (BAG 24.01.2007 - 4 AZR 629/06 - Rn. 43). Eine Beurteilung kann ferner dazu herangezogen werden, Leistungsentgelte zu bemessen (BAG 24.01.2007 - 4 AZR 629/06 - a.a.O.).

Dienstliche Beurteilungen sind grundsätzlich zulässig. Der Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilungen in die Personalakten aufnehmen. Auch formalisierte Regelbeurteilungen können erstellt werden. Beurteilungen sollen ein möglichst objektives und vollständiges Bild der Person, der Tätigkeit und der Leistung des Beurteilten vermitteln (Senat 18.11.2008 - 9 AZR 865/07 - Rn.14f.).

- **BAG, Urteil, 08.05.2001, - 9 AZR 208/00 -, juris,**

Beurteilung
Arbeit-
nehmer

Ein Anspruch der Klägerin auf Entfernung der dienstlichen Beurteilung aus den Personalakten ergibt sich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt.

Dienstliche Beurteilungen sind grundsätzlich zulässig. Der Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilung in der Personalakte festhalten. Auch formalisierte Regelbeurteilungen können erstellt werden (BAG 10. März 1982 - 5 AZR 927/79 -).

- **BAG, Urteil, 10.03.1982, - 5 AZR 927/79 -, juris,**

LS: 1. Regelbeurteilungen im Abstand von drei Jahren sind bei Angestellten des öffentlichen Dienstes zulässig (im Anschluss an BAG 1979-03-28 5 AZR 80/77).

⇒ Nebentätigkeiten, Tätigkeit in Kommunalvertretung

- **BVerwG, Beschluss, 13.12.2023, - 2 B 8/23 -, juris,**

LS: Rückschlüsse auf die Qualifikation eines Beamten bei Leistungen in einem auf Verlangen des Dienstherrn ausgeübten Nebenamtes können nur gezogen werden, wenn diese mehr als nur einen zu vernachlässigenden Umfang sowie eine hinreichende inhaltliche Qualität aufweisen und demzufolge in ihrer Ausprägung von solchem Gewicht sind, dass sie auf die Bewertung des Leistungsmerkmals (mit-) bestimmenden Einfluss nehmen. (Rn.17)

- **BVerwG, Beschluss, 23.01.2020, - 2 VR 2/19 -, juris,**

LS: Leistungen, die ein Beamter außerhalb des ihm zugewiesenen hauptamtlichen Dienstpostens als Nebentätigkeit erbringt, sei es in Wahrnehmung eines Nebenamts (§ 97 Abs. 2 BBG) oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung (§ 97 Abs. 3 BBG), ohne dass der Dienstherr dies verlangt (§ 101 Abs. 1 BBG), sind in einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten. (Rn.39)

Soweit der Antragsteller dagegen der Sache nach einwendet, die Antragsgegnerin habe bei der Bewertung seiner dienstlichen Leistungen in der Beurteilung seine langjährigen Kenntnisse in der Lehrorganisation, Didaktik sowie im Hochschulbereich und in der Erwachsenenbildung als Honorarprofessor nicht berücksichtigt, trifft dies zwar in tatsächlicher Hinsicht zu. In der dienstlichen Beurteilung hat die Antragsgegnerin indes aus rechtlichen Gründen die allein nebenberuflich ausgeübte Lehr- und Hochschultätigkeit des Antragstellers bei der Bewertung seiner Leistungen und Fähigkeiten außer Acht lassen dürfen. Denn nach Ziffer 11.1 der hier noch maßgeblichen Bestimmungen über die Beurteilung der Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten im Bundesnachrichtendienst (Beurteilungsbestimmungen-BND) vom 01.07.2009 heißt es in Bezug auf nebenamtliche Aufgaben und dienstliche Nebentätigkeiten, dass diese Tätigkeiten im Hinblick auf künftige Personalentscheidungen nur anzuführen, die dort erbrachten Leistungen aber nicht zu bewerten sind. Daran hat sich auch durch die neuen Bestimmungen über die Beurteilung der Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes (BB-BND) vom 18.12.2019 nichts geändert (vgl. Ziffer 13.1 BB.BND),

Erwähnung
der Neben-
tätigkeit

Dieser Maßstab sichert die nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BBG gebotene vollständige und gleichmäßige Erfassung der im Hauptamt erbrachten Leistungen und gezeigten Fähigkeiten eines Beamten. Was der Beamte außerhalb des ihm zugewiesenen hauptamtlichen Dienstpostens als Nebentätigkeit entweder in Wahrnehmung eines Nebenamts oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung (§ 97 BBG) leistet, ohne dass der Dienstherr dies verlangt (§ 98 BBG) oder ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit aktenkundig macht (§ 101 Abs. 1 BBG), ist bei der dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten. Zum einen kann der Dienstherr die Qualität der vom Beamten im Nebenamt oder der Nebenbeschäftigung gezeigten Leistungen regelmäßig nicht selbst beurteilen. Zum anderen bergen Nebentätigkeiten, wie die vom Antragsteller wahrgenommenen Zusatzbeschäftigungen -, im Gegensatz zu dienstlich veranlassten oder kraft besonderen dienstlichen Interesses anerkannten Nebentätigkeiten, abstrakt zwei Gefahren. Sie können erstens zu Interessenskonflikten mit dienstlichen Pflichten, der Unparteilichkeit und Unbefangenheit des Beamten zu Einschränkungen seiner künftigen dienstlichen Verwendbarkeit führen (§ 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 bis 6 BBG). Zweitens bergen Nebentätigkeiten die Gefahr einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitskraft des Beamten außerhalb des ihm im Statusamt zugewiesenen Dienstpostens (§ 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Abs. 3 Satz 1 BBG).

kein
dienstliches
Interesse

Erwähnung
oder
Bewertung

dienstliches
Interesse

Etwas anderes gilt, wenn ein Beamter eine Nebentätigkeit auf Verlangen oder im dienstlichen Interesse seines Dienstherrn übernommen hat und die dort gezeigten Leistungen Rückschlüsse auf seine Qualifikation in Bezug auf weitere dienstliche Verwendungen zulassen (vgl. OVG Koblenz, Urteil vom 20.05.1992 - 2 A 12357/81 - ZBR 1993, 90 <91> und OVG Münster, Beschluss vom 07.03.2016 - 6 A 623/14 - juris Rn.9f.).

- **BVerwG, Urteil, 19.12.2002, - 2 C 31.01 -, juris,**

Keine
Beurteilung
von Pers.Rat-
Tätigkeit und
Kommunal-
vertretung

... 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. ...

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 Berlin-Brandenburg, Beschluss, 28.11.2022, - OVG 4 S 20/22 -, juris Rn.31,**

Bewertung
von Nebentä-
tigkeiten

Wenn die Beurteilerin die Nebenbeschäftigungen des Antragstellers, der sich auch auf Tätigkeiten außerhalb des Beurteilungszeitraums beruft, nicht bzw. nicht umfassend beurteilt (Fachveröffentlichungen wurden gewürdigt), steht das im Einklang mit dem vom Verwaltungsgericht angeführten Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.01.2020 – 2 VR 2.19 – (juris Leitsatz). Denn die dienstliche Beurteilung ist auf das Statusamt bezogen und gegebenenfalls mit Blick auf das angestrebte Statusamt auszuwerten (BVerwG, Beschluss vom 23.01.2020 – 2 VR 2.19 – juris Rn. 28). Der Antragsteller behauptet in der Beschwerdebegründung nicht, vom Dienstherrn zu den Nebentätigkeiten aufgefordert worden zu sein (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23.01.2020 – 2 VR 2.19 – juris Rn. 40 f.). Es kommt hinzu, dass die Tatsache von Nebenbeschäftigungen ohne Weiteres nichts über die dort gezeigten Leistungen besagt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. Januar 2020 – 2 VR 2.19 – juris Rn. 39). Wenn der Beurteilerin die eigene Anschauung von der Qualität der Tätigkeit fehlt, müsste sie Beurteilungsbeiträge einholen. Das ist regelmäßig nicht möglich und jedenfalls aus den oben genannten Gründen nicht zu verlangen. Hat ein Beurteiler hingegen eigene Eindrücke gewonnen, braucht er sie nicht künstlich auszublenden. Aus dem vom Antragsteller zitierten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 04.02.2016 – 2 BvR 2223/15 – (juris Rn. 73) geht nur, aber immerhin hervor, dass eine juristische Nebentätigkeit nach Verfassungsrecht verwertet werden darf. Insoweit wäre die vom Antragsteller behauptete partielle Berücksichtigung solcher Eindrücke in anderen Fällen, die er nicht näher belegt, rechtmäßig.

- **OVG NRW, Beschluss, 07.03.2016, - 6 A 623/14 -, juris,**

LS: 2. Zur Pflicht des Beurteilers, eine Nebentätigkeit als Mitglied der Prüfungskommission für den gehobenen Polizeidienst von geringem zeitlichen Umfang in der Regelbeurteilung zu berücksichtigen. (Rn.9)(Rn.11)

Nebentätigkeit

Dies schließt es nicht aus, neben den Leistungen des Beamten, die er auf seinem Dienstposten in Erfüllung der Anforderungen seines statusrechtlichen Amtes erbracht hat, auch Leistungen des Beamten im Rahmen einer im öffentlichen Dienst erbrachten Nebentätigkeit heranzuziehen, sofern dies nicht ohnehin in den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien vorgesehen ist. Denn auch eine Nebentätigkeit kann im Einzelfall geeignet sein, das Bild von der dienstlichen Leistung und Befähigung des Beamten mit zu prägen. Ein verallgemeinerungsfähiger beurteilungsrechtlicher Grundsatz, eine nebenamtliche Tätigkeit stets bei der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen, besteht jedoch nicht. Dies bedarf vielmehr der Prüfung der Gegebenheiten des jeweiligen Einzelfalls.

Prüfung der Berücksichtigung

Es ist daher Aufgabe des Beurteilers zu klären, ob eine Nebentätigkeit bei der dienstlichen Beurteilung zu erwähnen ist und welche Bedeutung ihr für die Bewertung zukommt, wobei er alle Umstände des Einzelfalls in den Blick nehmen muss. Dabei geht es nicht allein um die dem Dienstherrn vorbehaltene Bewertung der fachlichen Leistung, sondern betroffen sind auch die tatsächlichen Grundlagen der Beurteilung. Angesichts des vorrangigen Sinns und Zwecks der dienstlichen Beurteilung, dem Dienstherrn als geeignete Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu dienen, ist die inhaltliche Einbeziehung geboten, wenn die von dem zu beurteilenden Beamten bei Ausübung der Nebentätigkeit gezeigten Leistungen und Fähigkeiten hinreichende Rückschlüsse auf sein Leistungsbild im Statusamt und seine weitere dienstliche Verwendung zulassen. Ob es dem Beurteiler aufgrund eigener Kenntnis möglich ist, die Leistungen des Beamten bei der Ausübung der Nebentätigkeit zu bewerten, ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes hingegen ohne Relevanz. Insoweit gelten die allgemeinen Grundsätze des Beurteilungswesens, d.h. der Beurteiler muss sich ggfs. die für die Erstellung der Beurteilung erforderlichen Grundlagen durch Einholung mündlicher oder schriftlicher Beiträge Dritter beschaffen. Ins Gewicht fallen können dabei Art und Umfang der ausgeübten Nebentätigkeit und die sie prägende Merkmale, ferner der Erwerb von im Hauptamt nützlichen Zusatzqualifikationen sowie eine vom Beamten bei der Ausübung des Nebenamts gezeigte besondere Bereitschaft, Initiative oder Belastbarkeit.

Gemessen daran ist hier gegen die Einschätzung des Beklagten, dass eine weitergehende Würdigung der 2009 und 2010 vom Kläger ausgeübten Prüfertätigkeit aufgrund ihres geringen Umfangs nicht erforderlich gewesen sei, nichts zu erinnern. Bezogen auf den zwei Jahre und elf Monate erfassenden Beurteilungszeitraum sind die allein in Rede stehenden zwei Staatsprüfungen in 2009 und 2010 (jeweils zweitägig) für den gehobenen Polizeidienst nebst den vorangegangenen Klausurkorrekturen schon in zeitlicher Hinsicht von so geringer Bedeutung, dass ihnen bezogen auf das mit der Regelbeurteilung zu bewertenden Leistungs- und Befähigungsbild des Klägers keine nennenswerte Aussagekraft zukommen kann.

- **OVG NRW, Beschluss, 18.06.2015, - 1 B 146/14 -, juris,**

LS: Beamte, die im Rahmen einer Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG oder einer ruhegehaltfähigen Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 SUrIV bei einem Postnachfolgeunternehmen, einem Tochter- oder Enkelunternehmen oder einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, sind nach den §§ 48 ff. BLV, § 2 Abs. 3 Nr. 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.

- **OVG Schleswig-Holstein, Beschluss, 21.09.2022, - 2 MB 8/22 -, juris,**

LS: 4. Die Aufnahme von Nebentätigkeiten in die Beurteilung setzt grundsätzlich eine normative Grundlage voraus. Wird auf diese abgestellt, ist dies nur unter eng begrenzten Voraussetzungen zulässig. (Rn.47)

Nebentätigkeit

Soweit danach zum Beleg für die „juristische und justizpolitische Expertise“ entscheidend auf das Engagement der Beigeladenen in einem Berufsverband und in einem Verein und damit auf Nebentätigkeiten, vgl. § 70 LBG, abgestellt wird, fehlt es an einer Darlegung, inwiefern diese konkrete, für die Tätigkeit erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln sowie inwiefern der Antragsgegner darüber – über den Umstand der Tätigkeit hinaus – Kenntnis gewonnen hat.

Denn auch eine Nebentätigkeit kann zwar im Einzelfall geeignet sein, das Bild von der dienstlichen Leistung und Befähigung der Beamtin bzw. des Beamten mit zu prägen. Eine Einbeziehung einer Nebentätigkeit in die Auswahlentscheidung setzt jedoch voraus, dass die von der Beamtin oder dem Beamten bei Ausübung der Nebentätigkeit gezeigten Leistungen und Fähigkeiten hinreichende Rückschlüsse auf ihr oder sein Leistungsbild im Statusamt und ihre oder seine weitere dienstliche Verwendung zulassen. Dabei können Art und Umfang der ausgeübten Nebentätigkeit sowie die sie prägenden Merkmale, der Erwerb von im Hauptamt nützlichen Zusatzqualifikationen sowie eine von der Beamtin bzw. dem Beamten bei der Ausübung der Nebentätigkeit gezeigte besondere Bereitschaft, Initiative oder Belastbarkeit eine Rolle spielen (vgl. für die Einbeziehung von Nebentätigkeiten in Beurteilungen OVG Münster, Beschluss vom 07.03. 2016 - 6 A 623/14 -, juris Rn. 9-11; kritisch zur Einbeziehung von Nebentätigkeiten: BVerwG, Beschluss vom 23.01.2020 - 2 VR 2.19 -, juris LS und Rn. 39).

Dies entbindet dann jedoch nicht von der Pflicht zur Verschaffung hinreichender Tatsachengrundlagen zur Bewertung dieser Erkenntnisquellen zu den Nebentätigkeiten. Ein Verstoß gegen den durch Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Bewerbungsverfahrensanspruch liegt vor, wenn die Entscheidung ohne tragfähige Erkenntnisse über das Leistungsvermögen getroffen wird (vgl. BVerwG, Urteil vom 04.11.2010 - 2 C 16.09 -, juris Rn. 24). Will der Dienstherr bei der Auswahlentscheidung zwischen im Wesentlich gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern auf einzelne Merkmale besonders abstellen, sind dafür die dienstlichen Beurteilungen heranzuziehen, wobei insoweit zunächst das Gesamturteil weiter auszuschöpfen ist; ergänzend ist auf die Begründung der diesbezüglichen Einzelmerkmale abzustellen. Weitere Erkenntnisquellen – hier also zu den Nebentätigkeiten und der aus dieser folgenden „Expertise“ – können nur ergänzend herangezogen werden (stRspr, vgl. BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 - 2 VR 1.13 -, juris Rn. 48 m. w. N.).

- **OVG Thüringen, Beschluss, 22.02.2017, - 2 EO 500/16 -, juris,**

LS; 1. Nach § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV ist die letzte Regelbeurteilung auch dann fiktiv fortzuschreiben, wenn für einen Beamten bei der Deutschen Telekom AG wegen seiner faktischen Beschäftigungslosigkeit eine aktuelle dienstliche Beurteilung nicht erstellt werden kann. (Rn.24)

2. Allein wegen eines Zeitraums von fünfeneinhalb Jahren zwischen der letzten beurteilten oder einer Beurteilung noch zugänglichen dienstlichen Tätigkeit eines Beamten und dem für ein Bewerbungsverfahren maßgeblichen Beurteilungsstichtag kann die erforderliche belastbare Tatsachengrundlage für eine fiktive Fortschreibung einer früheren dienstlichen Beurteilung nicht verneint werden. (Rn.31)

- **VG Gelsenkirchen, Urteil, 30.05.2017, - 12 K 4010/16 -, juris,**

LS: 2. Das Zeugnis aus einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis welches für einen In-sich-beurlaubten Telekom-Beamten erstellt worden ist, steht einer dienstlichen Beurteilung nicht gleich (Rn.20)

E. Ablauf eines Beurteilungsverfahrens

Die dienstliche Beurteilung ist in den Beamtengesetzen 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.

Jetzt aber BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 - 2 C 2/21 -. Danach muss ein Mindestmaß an Regelungen gesetzlich vorgegeben werden, so die Beurteilungsart - Regel- oder Anlassbeurteilung - und das Gesamturteil aus den 3 Kriterien des Art. 33 Abs. II GG Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Wegen der noch herrschenden Unübersichtlichkeit sollen folgend Grundsätze und denkbare Abläufe aufgezeigt werden.

I. Beurteiler

Beurteiler ist wegen der Bedeutung der Beurteilung grundsätzlich der Dienstvorgesetzte, in der Regel der Behördenleiter.

II. 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) Grundsätzlich soll der Beurteiler eigene Beobachtungsmöglichkeiten von Leistungen und Befähigungen des zu Beurteilenden haben. Hat er diese nicht oder nur in geringem Maß, so muss er Beurteilungsbeiträge z.B. von früheren Vorgesetzten einholen oder sich auf andere Weise Beurteilungsgrundlagen verschaffen. Dies können vor allem Arbeitsproben sein.

3) 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.

III. Vorbesprechungen

Zur Vereinheitlichung des Beurteilungsmaßstabs können Vorbesprechungen 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.

Im Rahmen dieser Vorbesprechungen ist es hilfreich, die zu Beurteilenden einer Vergleichsgruppe in eine Reihenfolge nach Leistung/Befähigung zu bringen. Dieses Reihen oder Ranking schafft Klarheit über die Platzierung und damit über die Gesamtbewertung innerhalb der Gruppe.

IV. 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, z.B. bei Maßstabskonferenzen, nicht aber bei einzelnen konkreten Beurteilungen.
- 3) Einzelne Landesvorschriften sehen auch eine Beteiligung des Personalrats in unterschiedlicher Form vor, z.B. bei der Verfassung von Beurteilungsrichtlinien oder Beurteilungsgesprächen, nicht aber bei einzelnen konkreten Beurteilungen.

V. Fertigung der Beurteilung

Nach der Rechtsprechung des BVerwG muss die Beurteilung eine Gesamtbewertung enthalten, die aus der Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gebildet wird.

In der Regel bedarf die Gesamtbewertung einer besonderen Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Beurteilungsmerkmale. Diese Herleitung des Gesamturteils ergibt sich aus

1. entsprechenden, ausdrücklichen Regelungen des Dienstherrn, oder
2. aus einer großen Anzahl der Beurteilungsmerkmale,
3. aus unterschiedlichen Bewertungsstufen der Einzelmerkmale und des Gesamturteils,
4. einer unterschiedlichen Gewichtung der Einzelmerkmale

Diese Herleitung, Begründung der Gesamtbewertung muss in der Beurteilung selbst vorgenommen werden, sie ist im gerichtlichen Verfahren nicht nachholbar.

Die Herleitung, Begründung kann nur entfallen, wenn die Beurteilung der Einzelmerkmale gleichgewichtig vorgesehen ist und sich eine bestimmte Gesamtbewertung klar und eindeutig „geradezu aufdrängt“.

Dies wird in der Praxis nur der Fall sein, wenn nur eine geringe Anzahl von Einzelmerkmalen zu bewerten ist, die Beurteilungsskala nicht zu groß ist und die Bewertungen durch den Beurteiler jeweils nahezu identisch sind.

Anders als die Gesamtbewertung können die Einzelmerkmale der Beurteilung auch noch im gerichtlichen Verfahren erläutert und plausibilisiert werden.

VI. 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 im gesamten Verwaltungsbereich über die einzelnen Dienststellen hinweg 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 und in einem schriftlichen Vermerk dokumentieren. 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.

Zweitbeurteiler ist in der Regel der nächst höhere Dienstvorgesetzte „über“ dem direkten Dienstvorgesetzten als Erstbeurteiler.

VII. 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.
- 4) Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte

