

Inhalt

I. Die dienstliche Beurteilung. Fluch oder Segen?	1
1. Begriff	1
2. Beurteilungsverfahren	1
3. Rechtsweg	2
4. Fazit	4
II. Neues auf Rehmnetz	5
III. Beamten-Blog	5

1. Die dienstliche Beurteilung. Fluch oder Segen?

Markus Pferinger

*Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter für Öffentliches Recht
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
meyerhuber rechtsanwälte partnerschaft, Ansbach*

Eine positive Beurteilung kann die Karriere fördern und zu einer höheren Entlohnung führen. Was ist aber zu tun, wenn die dienstliche Beurteilung nicht zur Zufriedenheit des Beurteilten ausfällt. Welche Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen und wie weit reicht die gerichtliche Kontrolle? Der Beitrag gibt einen Überblick über die Definition der dienstlichen Beurteilung, das Beurteilungsverfahren sowie den Umfang der Rechtsschutzmöglichkeiten.

1. Begriff

Unter den Begriff der dienstlichen Beurteilung fallen schriftliche dienstliche Äußerungen des Beurteilers über die während eines Beurteilungszeitraums erbrachten Leistungen eines Beamten, über seine Befähigung und/oder über seine Eignung für ein Amt im statusrechtlichen und funktionellen Sinne.

Nicht darunter fallen lediglich vorbereitende schriftliche Äußerungen und Beurteilungsentwürfe. Diese gelten nur als Arbeitsunterlagen, die mit Abfassung der dienstlichen Beurteilung ihre Aufgabe erfüllt haben. Auch vergleichende schriftliche Stellungnahmen zur Eignung mehrerer Bewerber um ein Amt stellt keine dienstliche Beurteilung dar. Ebenso wenig die Äußerung des Beurteilers über eine Einzelleistung sowie das Zwischen- und Abschlusszeugnis der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst.

Unterschieden wird zwischen der Regel- und der Anlassbeurteilung. Die Regelbeurteilung erfolgt in Ab-

ständen von ca. drei Jahren oder wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. Ausnahmen der regelmäßigen Beurteilung sind die Anlassbeurteilungen, insbesondere während der laufbahnrechtlichen Probezeit und in herausgehobenen Führungsfunktionen. Beurteilt werden die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sowie die Eignung und Befähigung.

2. Beurteilungsverfahren

Die dienstliche Beurteilung erfolgt nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab, in der Regel von mindestens zwei Personen gemäß § 50 BLV. Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens können in Beurteilungsrichtlinien geregelt werden. Die Beurteilung nehmen in der Regel die Dienstvorgesetzten vor. Dies ist jedoch nicht allgemein zwingend vorgeschrieben.

Zweck der dienstlichen Beurteilung ist es, ein aussagekräftiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistung und der Befähigung des Beamten zu ge-

winnen. Der Beurteiler muss sich daher für die Erstellung der Beurteilung alle notwendigen Kenntnisse verschaffen. Hierfür kann er sich aller verfügbaren und geeigneten Erkenntnisquellen bedienen. In Betracht kommen insoweit neben der Arbeitsplatzbeschreibung und den schriftlichen Arbeitsergebnissen des Beamten, vor allem schriftliche oder mündliche Berichte von vormaligen Beurteilern sowie von Personen, denen die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung bekannt ist.

Die fachliche Leistung ist insbesondere nach Arbeitsergebnissen, den praktischen Arbeitsweisen, den Arbeitsverhalten und für Beamtin oder Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen gemäß § 49 Abs. 2 BLV.

Bevor der Beurteiler aus einem Sachverhalt ungünstige Schlüsse für den Beurteilten ziehen darf, ist dieser aufgrund der Fürsorge und Schutzpflichten als Dienstherr verpflichtet, dem beurteilten Beamten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine Anhörung bei ungünstigen Werturteilen dagegen muss nicht erfolgen. Nach Erstellung der Beurteilung ist diese dem beurteilten Beamten im vollem Wortlaut zu eröffnen gemäß § 50 Abs. 3 BLV. Erst mit der Bekanntgabe (Eröffnung) wird die Beurteilung dem Beamten gegenüber wirksam gemäß § 43 Abs. 1 VwVfG.

Nach der Bekanntgabe hat gemäß § 50 Abs. 3 BLV eine Besprechung der Beurteilung mit dem beurteilten Beamten stattzufinden. Hier sollten zwischen der Bekanntgabe und der Besprechung mindestens zwei Arbeitstage liegen, während der der Beamte sich eingehend mit der Beurteilung befassen kann. Bei der Besprechung sollten dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher erläutert werden. Der Beamte soll die Gründe und Argumente des Dienstherrn erfahren und den Weg, der zu dem Urteil geführt hat (vgl. BVerWGE 60,245). Sollte der Beamte mit seiner Beurteilung nicht einverstanden sein, steht ihm der folgende näher beschriebene Rechtsweg offen.

3. Rechtsweg

Gegen eine dienstliche Beurteilung ist zunächst ein Widerspruchsverfahren gemäß § 126 BBG durchzuführen. Bei dessen Erfolglosigkeit kann Klage

beim zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden.

Die dienstlichen Beurteilungen sind verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar. Nur der Dienstherr bzw. der für diesen handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelung über die dienstliche Beurteilung (§§ 48 bis 50 BLV) ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen, fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber dieser Beurteilungsmächtigung darauf zu beschränken, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstößt, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkennt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde



Produktipp

Dr. Stefan Werres (Hrsg.)
Beamtenverfassungsrecht



2011
ca. XXII, 143 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-8073-0267-6
€ 21,95

[\[Mehr Info\]](#)

Die vorliegende Darstellung führt auf der Grundlage der beamtenbezogenen Vorschriften des Grundgesetzes (insbesondere Art. 33 GG) systematisch in die wesentlichen Grundzüge des Beamtenrechts ein. Sie verdeutlicht dabei, dass das Beamtenrecht bis hin zu einfachgesetzlichen Detailfragen maßgeblich durch das Beamtenverfassungsrecht determiniert wird. Ein weiterer eigener Abschnitt widmet sich darüber hinaus – in dieser Form in der bisherigen beamtenrechtlichen Literatur wohl einzigartig – der Schnittstelle zwischen Beamtenrecht und Europarecht bzw. Europäischer Menschenrechtskonvention, wobei die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu ausgewählten beamtenrechtlichen Fragen besondere Berücksichtigung findet.

gelegt, allgemeine gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.12.2002, Az. 2 C 31.01). Sie kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese durch eigene Beurteilung ersetzt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.6.1980, Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof vom 25.10.1995, Az. 3 B 95.534).

Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht zudem zu prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit der normativen Regelung über die dienstliche Beurteilung sowie sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen.

Streitpunkt bei der dienstlichen Beurteilung ist immer wieder, inwieweit sich der Dienstherr auf Tatsachenfeststellungen und Werturteile Dritter stützen kann. Hier ist es nach herrschender Rechtsprechung grundsätzlich nicht erforderlich, dass der Beurteiler das vom Beamten während des gesamten Beurteilungszeitraums gezeigte Leistungs- und Befähigkeitsbild aus eigener Anschauung kennt. Vielmehr ist in einem solchen Fall ausreichend, aber auch erforderlich, dass der Beurteiler sich die für die Erstellung der Beurteilung notwendigen Kenntnisse verschafft. Hierbei kann er sich aller verfügbaren und geeigneten Kenntnisquellen bedienen. Hierunter fallen u. a. auch schriftliche oder mündliche Berichte von vormals zuständigen Beurteilern sowie Personen, denen die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung bekannt ist. Der Beurteiler ist an die Feststellung und Bewertungen Dritter jedoch nicht gebunden, sondern kann - aus entsprechenden triftigen Gründen - zu abweichenden Ergebnissen gelangen. Die Beurteilung wird jedoch nur dann rechtmäßig vorgenommen, wenn der Dienstherr die Beurteilungsbeiträge und sonstigen Erkenntnisquellen in seine Überlegungen im Rahmen der Ausübung des Beurteilungsspielraums vollständig einbezieht. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Artikel 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 4.11.2010, Az. 2 C 16.09). Dabei obliegt es

grundsätzlich der Entscheidung des Beurteilers, auf welche Weise er sich die erforderlichen Erkenntnisse verschafft. Die herangezogenen Erkenntnisse müssen jedoch unter Anlegung eines objektiven Maßstabes geeignet sein, dem Beurteiler ein vollständiges und zutreffendes Bild von den Leistungen und Befähigungen des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum zu vermitteln (vgl. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.02.2004, Az. 2 C 41.03).

Insbesondere müssen sie Informationen von solchem Umfang und solcher Detailtiefe enthalten, dass ein plastisches und zutreffendes Bild von den Leistungen und Befähigungen des zu Beurteilenden gezeichnet wird, welches den Beurteiler ohne weiteres in die Lage versetzt, das Fehlen aus eigener Anschauung gewonnener Erkenntnisse auszugleichen (vgl. Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 24.1.2011, Az. 1 A 1810/08).

Der Dienstherr kann sich damit bei seiner Beurtei-



Produktipp

Prof. Dr. Helmut Schnellenbach (Hrsg.)

Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter



1.374 Seiten
Loseblattwerk in 2 Ordnern
Stand 37.
Aktualisierung Februar 2012

€ 129,95 zzgl. Aktualisierungs-
lieferungen
ISBN 978-3-8114-3661-9

[\[Mehr Info\]](#)

Die Neuauflage des bewährten Standardwerkes bietet Ihnen in der praktischen Loseblattform:

- Ständige Aktualität: Zeitnahe Übermittlung von Gesetzesänderungen und Änderungen der Richtlinien sowie der Beurteilungspraxis
- Eine komplette Zusammenstellung der einschlägigen Rechtsvorschriften zur dienstlichen Beurteilung neben einer großen Auswahl an Beurteilungsrichtlinien
- Einen systematischen Vergleich zwischen den verschiedenen Gestaltungsformen des Beurteilungswesens
- Gute Handhabbarkeit durch einen klar strukturierten Aufbau

lung unter anderem auch auf Tatsachenfeststellungen und Werturteile Dritter stützen, wenn damit ein aussagekräftiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistungen und Befähigungen des Beamten zu gewinnen ist. Neben den Informationen Dritter müssen jedoch auch eigene Informationen zum Leistungsvermögen zur Verfügung stehen. Hier reichen jedoch Eindrücke aus angefallenem Schriftverkehr, Gesprächen und Telefonaten mit dem Beurteilenden sowie Erkenntnisse aus erzielten Arbeitsergebnissen und Eindrücken des Dienstherrn von den Ergebnissen stattgefundener Besprechungen und Fortbildungen im Einzelfall aus (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 2.2.2012, Az. AU 2 K 10.2004).

Nicht vom Verwaltungsgericht Augsburg beanstandet wurde hier, dass der Sachgebietsleiter seine Erkenntnisse nur sehr eingeschränkt über persönliche Kontakte mit den zu beurteilenden Beamten gewinnen konnte, weil seine Mitarbeiter an dislozierten und damit räumlich weit entfernten Dienststellen Dienst leisteten, da er auf andere Weise ausreichende und gesicherte Erkenntnisse zur Erstellung der Beurteilung erkennen konnte (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 2.2.2012, Az. AU 2 K 10.2004).

Auch in welchem Umfang und mit welchem Gewicht der Beurteiler Beurteilungsbeiträge Dritter in die dienstliche Beurteilung einfließen lässt, unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle, da dem Beurteiler insoweit ein Bewertungsspielraum eingeräumt wird. So ist es nach Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Augsburg durchaus möglich, dass selbst bei einzelnen Beurteilungsbeiträgen, die eine überdurchschnittliche Leistung fest-

stellen, im Gesamturteil nur durchschnittliche Leistungen bestätigt werden (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 2.2.2012, Az. AU 2 K 10.2004). Denn Beobachtungen und Eindrücke, auf denen die dienstliche Beurteilung beruht, müssen sich grundsätzlich nicht gleichmäßig über den gesamten Beurteilungszeitraum erstrecken. Gewicht und Aussagekraft kommt auch und gerade Beobachtungen und Eindrücken am Ende des Beurteilungsraumes zu, da nur sie zuverlässig das aktuelle Bild von Persönlichkeit und Leistungsvermögen des Beamten, dass allein als Grundlage für künftige Personalentscheidungen geeignet ist, ergeben (vgl. Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof vom 7.6.1984, Az. 3 B 84/182). In solchen Fällen ist es daher auch gerechtfertigt und nicht zu beanstanden, dass zurückliegende, positive Beurteilungen hinter aktuellen und zeitnahen Beurteilungen weitgehend zurücktreten.

Auch unterschiedliche lange Beurteilungszeiträume schließen die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen nicht aus, solange auf der Grundlage einer Beurteilung ein Qualifikationsvergleich ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers möglich bleibt. Voraussetzung ist lediglich, dass die Beurteilungszeiträume, die die Beurteilungen erfassen, dabei so lang bemessen sind, dass über jeden Bewerber verlässliche und auch langfristige Aussagen getroffen werden können (vgl. Beschluss der Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen vom 27.2.2012, Az. 6 B 181/12).

4. Fazit

Die dienstliche Beurteilung unterliegt einem weiten Ermessungsspielraum des Dienstherrn. Bei der Auswahl der Erkenntnisquellen und der anschließenden



Der Blog zu Pro & Contra der Reform!

Von und mit **Dr. Maximilian Baßlperger**. Er ist Experte auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts und seit 15 Jahren als Kommentator für das Bayerische Beamtenrecht tätig.

[\[Direkt zum Blog\]](#)

Gewichtung und Bewertung dieser Quellen ist dem Dienstherr grundsätzlich frei, solange er ausreichende und nachvollziehbare Erkenntnisquellen sammelt und sich bei seiner Beurteilung auf diese stützt. Hierbei kann sich der Dienstherr auch auf Tatsachenfeststellungen und Werturteile Dritter stützen, solange er auch eigene Erkenntnisse über den zu Beurteilenden in die Beurteilung mit einfließen lässt.

Markus Pferinger
Rechtsanwalt

II. Neues auf Rehmnetz

- News: [Bundesinnenministerium mit eLearning-Award ausgezeichnet](#)
- Rechtsprechung : [Kürzung von Sonderzahlungen für die Beamten der Telekom verfassungsgemäß](#)
- Highlight: [Online! "Einführung ins Beamtenrecht"](#)

III. Beamten-Blog

Jede Woche bloggt unser Experte Dr. Maximilian Baßsperger auf Rehmnetz zu aktuellen Themen rund ums Beamtenrecht. Die neuesten Beiträge:

- [Bayern: Abgeordnetendiät - Beamtenbesoldung 6 : 3](#)
- [Finanzbeamte nach Griechenland](#)
- [Verspätete Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe rechtswidrig?](#)



Produkttipps

Personalmanagement im öffentlichen Sektor:

Gibt es etwas zwischen Binsenweisheit und Fachchinesisch?

Prof. Dr. Gourmelon (Hrsg.)

PöS – Personalmanagement im öffentlichen Sektor

Methoden und Instrumente für die Praxis



ISBN 978-3-8073-0159-4

€ 79,95

Erscheinungstermin: Februar 2012

[\[Mehr Infos\]](#)

Jetzt das PöS-Startpaket sichern!

- Band 1: Gerhard Gros: **Anonymisierte Bewerbungen**
- Band 2: Ingmar Behrens/Claudia Zempel: **Personalmarketing in der öffentlichen Verwaltung**
- Sammelordner

Mit dem Startpaket steigen Sie ein ins Abonnement der Reihe „PöS – Personalmanagement im öffentlichen Sektor“. Zu den Themengebieten Personalpolitik/-recht, Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalführung und -einsatz, Personalentlohnung, Personalcontrolling und -verwaltung sowie Personalfreistellung erscheinen mindestens sechs Beiträgen pro Jahr, in denen kurzfristig aktuelle Entwicklungen im Personalmanagement aufgegriffen werden. Die Inhalte der Beiträge sind so aufbereitet, dass sie unmittelbar in die Praxis umgesetzt werden können.

Mehr zu PöS erfahren Sie online auf der Seite: www.poes.de



bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20

Ja, ich bestelle:

Ihre Arbeitshilfen



Expl. _____
 Weiß, Niedermaier †, Sommer u.a.
Beamtenrecht in Bayern
 Mit beamtenrechtlichen Nebengesetzen und
 Vollzugsvorschriften.
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk in 6 Ordnern
 ISBN 978-3-8073-0005-4
 € 219,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Woydera/Summer/Zängl
Beamtenrecht in Sachsen
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk in 5 Ordnern
 ISBN 978-3-8073-0945-3
 € 199,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Zängl/Conrad
Bayerisches Disziplinarrecht
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk im Ordner
 ISBN 978-3-8073-0284-3
 € 119,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Gansen (Hrsg.)
Disziplinarrecht in Bund und Ländern
 Kommentar
 Loseblattwerk in 3 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-3043-9
 € 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Hier können Sie unser komplettes Titelangbot
 zum Bereich Beamtenrecht einsehen.



**Picken Sie sich
 das Beste heraus!**

Wichtige Informationen
 zum Themenkomplex
 Beamtenrecht finden Sie auf
 unserer Homepage!

[mehr Info]



Weitere Bestellmöglichkeiten



Bestellhotline:
 0 800 / 21 83-333



Bestellfax:
 0 89 / 21 83-76 20



Per E-Mail:
 kundenbetreuung@hjr-verlag.de



Per Internet:
 www.rehmmnetz.de



Per Post:
 Verlagsgruppe
 Hühig Jehle Rehm GmbH
 81677 München

Weitere Arbeitshilfen



Expl. _____
 Maneck †/Schirmacher †/v. Roetteken u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Gesamtausgabe
 Loseblattwerk in 16 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9311-3
 € 379,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Maneck †/Schirmacher †/v. Roetteken u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht
 Loseblattwerk in 4 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9511-7
 € 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Maneck †/Schirmacher †/v. Roetteken u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Teil IV: Beamtenrecht
 Loseblattwerk in 7 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9811-8
 € 269,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

WAN 516097

Einrichtung/Firma

Kundennummer (falls zur Hand)

Besteller/in Vorname/Name

Funktion

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon (freiwillig)*

Telefax (freiwillig)*

E-Mail (freiwillig)*

Ort/Datum



Unterschrift

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen. Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versiegeltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

Aktualisierungsservice für Loseblattwerke und Software.

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechtsänderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur vollständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen vorbehalten.

Stand März 2012