

Az.: 2 A 902/20  
8 K 262/19



# SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

## Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

- Kläger -  
- Berufungskläger -

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen  
vertreten durch die Polizeidirektion Leipzig  
vertreten durch den Präsidenten  
Dimitroffstraße 1, 04107 Leipzig

- Beklagter -  
- Berufungsbeklagter -

wegen

Beurteilung  
hier: Berufung

hat der 2. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Obergerverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Hahn und die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Dr. Henke aufgrund der mündlichen Verhandlung

vom 25. Oktober 2022

### **für Recht erkannt:**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 20. Oktober 2020 - 8 K 262/19 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

- 1 Der Kläger wendet sich (noch) gegen seine Regelbeurteilung vom 21. Juni 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Juni 2019 für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017.
- 2 Der am ... 19.. geborene Kläger, der als Polizeiobermeister (Besoldungsgruppe A 8) im mittleren Polizeivollzugsdienst des Beklagten steht, wurde zum 1. September 2007 auf Lebenszeit verbeamtet und war zunächst bei der Bereitschaftspolizei tätig. Zum 1. März 2013 wurde er zur Polizeidirektion L versetzt, wo er als Streifenbeamter im Polizeirevier L-Z und vom 16. September 2015 bis 29. Februar 2016 kommissarisch als Streifenbeamter im Polizeirevier L-N tätig war; seit 1. März 2016 war er als Streifenbeamter im Polizeirevier T eingesetzt. Bereits seit dem 1. Oktober 2009 war er zudem Schießtrainer im Nebenamt. In seiner für den Zeitraum 1. Juni 2011 bis 31. Mai 2014 erstellten Regelbeurteilung erhielt der Kläger zunächst 9 Punkte; mit Widerspruchs- und Abhilfebescheid vom 22. März 2019 wurde das Gesamturteil auf 10 Punkte abgeändert.
- 3 Unter dem 21. Juni 2017 erstellte der Leiter des PR T eine den Zeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017 umfassende Regelbeurteilung. Zur Begründung des auf 9 Punkte - entspricht den Anforderungen - festgesetzten Gesamturteils wird ausgeführt, dass in der Gesamtschau der Leistungs- und Befähigungsmerkmale der Kläger den Anforderungen entspreche. Unter besonderer Wertung seiner Leistungen, insbesondere der Merkmale Fachwissen, Fachkönnen, Arbeitsstrukturierung,

Belastbarkeit sowie Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit sei das Gesamturteil mit 9 Punkten festzulegen.

- 4 Nach Abschluss eines gegen den Kläger durchgeführten behördlichen Disziplinarverfahrens mit Widerspruchsbescheid vom 29. Januar 2018 wurde ihm die Beurteilung am 9. Februar 2018 eröffnet. Der vom Kläger unter dem 13. Juni 2018 eingelegte Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 19. Juni 2019 als unbegründet zurückgewiesen. Die Beurteilung sei durch den Revierleiter als zuständigen Beurteiler erstellt worden. Es seien gemäß § 4 Abs. 1 SächsBeurtVO Richtwerte berücksichtigt worden. Die Vergleichsgruppe habe alle Beamten des Statusamtes A 8 innerhalb der Laufbahngruppe aus dem Bereich der Polizeireviere O und T umfasst, wobei das PR T eine eigene Vergleichsgruppe dargestellt habe. In der Zeit vom 6. bis 9. Juni 2017 hätten mehrere Besprechungen der ordnungsgemäß besetzten Beurteilungskommission stattgefunden. Die Beurteilung entspreche inhaltlich den Anforderungen des § 5 SächsBeurtVO; innerhalb der Vergleichsgruppe entspreche die Beurteilung den gezeigten Leistungen. Es seien Einschätzungen der unmittelbaren Vorgesetzten einbezogen und bewertet worden. Das Nebenamt als Schießtrainer sei berücksichtigt worden. Soweit sich der Kläger in einzelnen Merkmalen gegenüber der für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum (nachträglich angehobenen) Regelbeurteilung verschlechtert habe, folge hieraus nichts anderes; diese könne sich allein aus der Änderung der Leistung der Vergleichsgruppe ergeben.
- 5 Die auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts gerichtete Klage wies das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 20. Oktober 2020 - 8 K 262/19 - ab. Die Beurteilung des Klägers stehe mit den rechtlichen Vorgaben in Einklang. Die Vergleichsgruppe sei ordnungsgemäß gebildet worden; diese habe aus den 14 Beamten des Statusamtes A 8 innerhalb der Laufbahngruppe aus dem Bereich des PR T bestanden. Auch die Beurteilungskommission sei ordnungsgemäß gebildet worden aus dem Leiter der PD L, dem Referatsleiter Recht und Personal und dem Leiter des PR T als Beurteiler der maßgeblichen Vergleichsgruppe. Die Beurteilung sei gemessen an dem eingeschränkten gerichtlichen Prüfungsmaßstab auch materiell rechtmäßig. Die Tätigkeit als Schießtrainer habe über die bloße Erwähnung in Ziffer IV hinaus nicht in der Beurteilung berücksichtigt werden müssen. Es sei Sache des Beurteilers, wo er Schwerpunkte setze; das Amt des Schießtrainers habe die Tätigkeit des Klägers nicht geprägt. Dass das gegen den Kläger geführte Disziplinarverfahren eingeflossen sei, sei nicht ersichtlich. Bedenken hinsichtlich der

Rechtmäßigkeit ergäben sich nicht aus der schlechteren Bewertung gegenüber der vorangegangenen Beurteilung in einigen Einzelmerkmalen und im Gesamturteil. Die Bewertungsmaßstäbe seien eingehalten worden.

- 6 Auf den Antrag des Klägers hat der Senat mit Beschluss vom 10. Dezember 2021 - 2 A 902/20 - die Berufung zugelassen, zu deren Begründung der Kläger sein bisheriges Vorbringen wiederholt und vertieft. Es sei kein einheitlicher Beurteilungsmaßstab angewendet worden. Die Delegation der Zuständigkeit an mehrere Beurteiler sei nicht beliebig zulässig. Die Vergleichsgruppe erreiche mit 14 Beamten nicht die vorgesehene Mindestgröße. Erforderlich wäre eine Beurteilungskommission auf der Ebene der Abteilung 3 des Sächsischen Staatsministeriums des Innern für den Bereich der Vollzugspolizei. Es sei nicht erkennbar, dass es bei der PD L ein Verfahren zur Sicherung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs gegeben habe, wie es bei mehreren Beurteilern erforderlich wäre. Die Zusammensetzung der Beurteilungskommission sei unklar und offenbar beliebig erfolgt; von einer tatsächlichen Befassung könne nicht ausgegangen werden. Der Beklagte habe lediglich Auszüge aus dem Verwaltungsvorgang vorgelegt. Die Vergleichsgruppe sei wegen Unterschreitung der Mindestzahl unzulässig; sie sei nicht homogen zusammengesetzt (Kriminal- und Streifendienst). Bei der Erstellung von Beurteilungen seien Fehlzeiten entscheidungserheblich berücksichtigt worden, so etwa im Parallelverfahren 2 A 912/20; auch beim Kläger habe es krankheitsbedingte Abwesenheiten gegeben. Die Tätigkeit als Schießtrainer hätte über die Erwähnung in Ziffer IV hinaus bei der Bewertung Berücksichtigung finden müssen; sie hätte zudem in der Aufgabenbeschreibung ausgewiesen werden müssen. Das im Widerspruchsbescheid erwähnte Disziplinarverfahren habe bei der Bewertung der Leistungen Berücksichtigung gefunden. Das Gesamturteil habe unzutreffend nicht auf die prägenden Einzelmerkmale des Dienstpostens abgestellt und sei nicht ausreichend begründet worden. Die Verschlechterung der Bewertung sei nicht plausibel gemacht worden. Das Beurteilungsverfahren hätte der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unterlegen, die nicht erfolgt sei.

- 7 Der Kläger beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 20. Oktober 2020 - 8 K 262/19 - zu ändern, die Regelbeurteilung vom 21. Juni 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Juni 2019 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017 neu zu beurteilen.

8 Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

9 Er verteidigt das angefochtene Urteil unter Bezugnahme auf die Antragsabweisung im Zulassungsverfahren. Die Beurteilungskommission habe am 9. Juni 2017 getagt. Die Beurteilung sei vom zuständigen Beurteiler erstellt worden. Ausweislich des Schreibens des Präsidenten der PD L vom 8. März 2017 sei der Personalrat beteiligt worden. Die Bildung der Vergleichsgruppe sei zutreffend aus den 14 Beamten des Statusamtes A 8 innerhalb der Laufbahngruppe aus dem Bereich des PR T erfolgt. Krankheitsbedingte Fehlzeiten seien nicht zu Lasten des Klägers berücksichtigt worden; das Disziplinarverfahren sei ebenfalls nicht berücksichtigt worden. Die Tätigkeit als Schießtrainer sei mangels prägenden Charakters nicht in die Aufgabenbeschreibung aufzunehmen gewesen. Die Bildung des Gesamturteils begegne keinen rechtlichen Zweifeln.

10 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Personalakte des Klägers, den Verwaltungsvorgang des Beklagten, die Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts Leipzig sowie die Gerichtsakte des Zulassungs- und Berufungsverfahrens Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

11 Die zulässige Berufung hat keinen Erfolg.

12 Das Verwaltungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017. Die Regelbeurteilung vom 21. Juni 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19. Juni 2019 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger daher nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO).

13 A. Die Klage ist zwar zulässig. Ihr fehlt insbesondere nicht das Rechtsschutzbedürfnis.

14 Für eine Klage gegen eine dienstliche Beurteilung besteht erst dann kein Rechtsschutzinteresse mehr, wenn die Beurteilung ihre rechtliche Zweckbestimmung verliert, Auswahlgrundlage für künftige Personalentscheidungen zu sein.

Zwischenzeitlich ist zwar eine weitere Regelbeurteilung (für den Zeitraum 1. Juni 2017 bis 31. Mai 2020) erfolgt, gegen die der Kläger ebenfalls Widerspruch eingelegt hat. Indes ist nicht auszuschließen, dass für zukünftige Auswahlentscheidungen auch auf die streitgegenständliche Beurteilung (noch) ergänzend abgestellt wird.

- 15 B. Die Klage ist aber unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung für den Zeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats.
- 16 1. Die dienstliche Beurteilung hat den aktuellen Stand von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des beurteilten Beamten wiederzugeben; bei Regelbeurteilungen ist dies der Beurteilungsstichtag. Maßgeblich für die Rechtmäßigkeit der Beurteilung ist daher die Sach- und Rechtslage am Stichtag, hier: dem 31. Mai 2017. Damals galten die auf Grundlage von § 115 SächsBG a. F. erlassene Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten vom 16. Februar 2006 (SächsGVB. S. 26; SächsBeurtVO) in der ab 29. Oktober 2014 geltenden Fassung sowie die Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beschäftigten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 22. Mai 2012 (SächsABI. S. 669; VwV Beurteilung Bedienstete SMI).
- 17 2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Urt. v. 26. Juni 1980, BVerwGE 60, 245, 246; Urt. v. 24. November 2005, BVerwGE 124, 356; Urt. v. 25. Oktober 2011, BVerwGE 141, 113; Urt. v. 27. November 2014, BVerwGE 150, 356 Rn. 14; Urt. v. 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, juris Rn. 9) und des Senats (vgl. Urt. v. 14. November 2006, SächsVBI 2007, 89; Urt. v. 7. Februar 2012 - 2 A 288/11 -, juris; Urt. v. 19. Januar 2016 - 2 A 230/14 - und v. 6. Februar 2019 - 2 A 364/17 -, beide n. v.) ist die verwaltungsgerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen in Ansehung der dem Dienstherrn gegebenen Beurteilungsermächtigung auf die Überprüfung beschränkt, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verwaltungsvorschriften (Richtlinien), die sie den Beurteilungen zugrunde legt, verstoßen hat. Wenn der Dienstherr Verwaltungsvorschriften über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat und diese auch anwendet, hat das Gericht zu prüfen, ob im konkreten Fall die

Richtlinien eingehalten worden sind und ob die Richtlinien selbst mit der gesetzlichen Ermächtigung in Einklang stehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 28. Januar 2016 - 2 A 1.14 -, juris Rn. 14 m. w. N.).

- 18 a) Die dienstliche Beurteilung des Klägers ist nicht deshalb rechtswidrig, weil die vom Beurteiler vorgenommene Bildung der Vergleichsgruppe fehlerhaft wäre.
- 19 § 115 Abs. 1 Satz 1 SächsBG a. F. verpflichtet den Dienstherrn, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen. Die nähere Ausgestaltung des Beurteilungswesens, einschließlich der Zulassung von Ausnahmen, bleibt einer Rechtsverordnung der Staatsregierung und ergänzenden Bestimmungen der obersten Dienstbehörden überlassen (§ 115 Abs. 1 Satz 2 und 6 SächsBG a. F.). Die auf dieser Grundlage erlassene Sächsische Beurteilungsverordnung bestimmt in § 4 Abs. 1, dass bei Regelbeurteilungen Richtwerte berücksichtigt werden sollen (Satz 1), wobei Gesamturteile von sechs bis einschließlich zehn Punkten an etwa 60 Prozent derselben Vergleichsgruppe vergeben werden sollen (Satz 2); ist die Bildung einer Vergleichsgruppe wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, sind die Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren (Satz 3). Die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs ist gemäß § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO durch die Bildung von Beurteilungskommissionen sicherzustellen. Zur Bildung von Vergleichsgruppen heißt es in Abschnitt B III Nr. 1 VwV Beurteilung Bedienstete SMI, dass die Vergleichsgruppen vorrangig aus Beamten derselben Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahngruppe und möglichst derselben Laufbahn zu bilden sind. In Fällen, in denen die Wahrnehmung einer bestimmten Funktion im Vordergrund steht (z. B. Abteilungsleiter, Referatsleiter, Sachgebietsleiter), können hilfsweise Angehörige derselben Funktionsebene eine Vergleichsgruppe bilden. Nach Abschnitt B III Nr. 2 VwV Beurteilung Bedienstete SMI sind die Vergleichsgruppen aus mindestens 15 zu beurteilenden Beamten zu bilden. Es sind nur die Beamten in einer Vergleichsgruppe zu berücksichtigen, die an der Regelbeurteilung teilnehmen. Stehen weniger als 15 Beamte zur Verfügung, ist bei der Bildung der Gesamtnoten eine Differenzierung anzustreben, die der Festlegung der Richtwerte möglichst entspricht.
- 20 Ausgangspunkt der dienstlichen Beurteilung sind das statusrechtliche, die Laufbahnzugehörigkeit einschließende Amt des zu beurteilenden Beamten und die an dieses Amt zu stellenden Anforderungen. Maßgebend ist dabei nicht das Amt im abstrakt- oder konkret-funktionellen Sinne, sondern das statusrechtliche Amt, das der

Beamte am Beurteilungstichtag innehat. Die dienstliche Beurteilung darf sich daher nicht darin erschöpfen, wie der Beamte seinen konkreten Dienstposten bewältigt hat. Die Aufgabenerfüllung muss vielmehr zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen aller Beamten derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe in Beziehung gesetzt werden (vgl. BVerwG, Urt. v. 26. Juni 1980, BVerwGE 60, 245 und Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 -, juris Rn. 22; Senatsurt. v. 7. Februar 2012 - 2 A 288/11 -, juris Rn. 25). Dem entspricht Abschnitt B III Nr. 1 VwV Beurteilung Bedienstete SMI, der die Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamts als Bezugsgruppe einer vergleichenden Bewertung ansieht. 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. In einer Laufbahn werden alle Ämter derselben Fachrichtung zusammengefasst, die die gleiche Vor- und Ausbildung erfordern. Nach § 19 Abs. 1 Satz 1 SächsBG a. F. umfasst eine Laufbahn alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine vergleichbare Vorbildung und Ausbildung voraussetzen. Beamte derselben Laufbahn sind daher grundsätzlich vergleichbar. Sie werden im Eingangsamts ihrer Laufbahn eingestellt (§ 32 SächsBG a. F.) und steigen bei Bewährung in dieser Laufbahn kontinuierlich auf (§ 33 SächsBG a. F.). Beamte derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe sind daher 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. BVerwG, Urt. v. 2. März 2017, 2 C 21.16 -, juris Rn. 45, 46; Urt. v. 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 -, juris Rn. 25). Zur Bildung von Vergleichsgruppen hat das Bundesverwaltungsgericht ausgeführt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 7. März 2017 - 2 B 25.16 -, juris Rn. 8 ff.):

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. November 2005 - 2 C 34.04 - BVerwGE 124, 356 <361>).

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 (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34.04 - BVerwGE 124, 356 <361> und Beschluss vom 25. Oktober 2011 - 1 WB 51.10 - BVerwGE 141, 113 Rn. 44).

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 Notenstufen) die Vergleichsgruppe ggf. größer sein müssen als bei geringerer Differenzierung (z.B. vier Notenstufen). 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.

21 Ausgehend von diesen Maßstäben, denen der Senat folgt, wurde die Vergleichsgruppe zutreffend gebildet. Der Kläger befand sich am Beurteilungstichtag 31. Mai 2017 in dem nach A 8 besoldeten Statusamt eines Polizeiobermeisters, das zur Laufbahn des mittleren Polizeivollzugsdiensts gehört. Dementsprechend musste die Vergleichsgruppe aus Beamten des Polizeivollzugsdienstes dieser Besoldungsgruppe bestehen. Das Bundesverwaltungsgericht hat das Kriterium der Homogenität dahin präzisiert, dass die Vergleichsgruppe aus Beschäftigten bestehen muss, die potentiell in einer Konkurrenzsituation zueinander stehen, weil die Vorgabe von Richtwerten oder Quoten der Klärung einer Wettbewerbssituation diene (BVerwG, Ur. v. 2. März 2017 - 2 C 21.16 - und Ur. v. 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 -, a. a. O.). Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 8, § 31 Abs. 2 Satz 1 SächsLVO können Beamte der Fachrichtung Polizei sowohl für Aufgaben der Schutzpolizei als auch der Kriminalpolizei ihrer Laufbahngruppe eingesetzt werden und in den jeweils anderen Dienstzweig übernommen werden, dessen Amtsbezeichnung sie dann führen (§ 31 Abs. 2 Satz 2 SächsLVO). Ausgehend davon gehören die Beamten beider Dienstzweige der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes und damit derselben Laufbahn an (so bereits Senatsurteil v. 6. Februar 2019 - 2 A 364/17 - n. v., Rn. 37).

22 Zum Vergleich herangezogen wurden zutreffend die Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes der Besoldungsgruppe A 8 des PR T. Die Vergleichsgruppe wird maßgeblich durch den zuständigen Beurteiler bestimmt, wie sich aus der vorstehend zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ergibt: Danach muss die Gruppe hinreichend groß, aber *für den einzelnen Beurteiler* (noch) überschaubar sein. Die Zuständigkeit für die Erstellung der Regelbeurteilungen der Beamten der Laufbahngruppe 1.2 war nach § 8 Abs. 2 SächsBeurtVO vom Leiter der

PD L auf die Leiter der Organisationseinheiten übertragen und zugleich die jeweilige Organisationseinheit als Vergleichsgruppe festgelegt worden (vgl. die Verfügungen vom 8. März 2017 und vom 18. April 2017). Der für den Kläger zuständige Beurteiler war hiernach der Leiter des PR T, die Vergleichsgruppe umfasste damit die Polizeivollzugsbeamten im Statusamt A 8 im PR T.

23 Die Vergleichsgruppe war mit 14 Beamten auch (noch) hinreichend groß. Zwar geht Ziffer III Nr. 2 VwV Beurteilung Bedienstete SMI von einer regelmäßigen Mindestgröße von 15 Beamten aus, lässt aber - wie in § 4 Abs. 1 Satz 3 SächsBeurtVO vorgesehen - auch die Beurteilung von weniger als 15 Beamten zu, wenn eine Differenzierung entsprechend der Festlegung der Richtwerte angestrebt wird. Diese Verfahrensweise steht im Einklang mit der oben zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts: Hiernach bestimmt sich die Mindestgröße der Vergleichsgruppe nach den Gegebenheiten des konkreten Falles in Abhängigkeit von der Verteilung der Richtwerte und der Anzahl der Notenstufen. Ausgehend von einer anzustrebenden Verteilung von Gesamturteilen von 6 bis 10 Punkten an 60 % und von 11 bis 16 Punkten an 40 % der Vergleichsgruppe und von einer Notenskala mit 16 Punkten, die sich auf sechs Notenstufen verteilen, erachtet der Senat die Anzahl der Beamten der Vergleichsgruppe als noch hinreichend groß, um die angestrebte Differenzierung vornehmen zu können.

24 b) Die Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs durch die Bildung von Beurteilungskommissionen begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

25 Den Beurteilern wurden durch den Leiter der PD L die in § 4 Abs. 1 SächsBeurtVO festgelegten Richtwerte zur Berücksichtigung vorgegeben, was keinen rechtlichen Bedenken begegnet. Das Bundesverwaltungsgericht führt insoweit aus (Beschl. v. 7. März 2017 - 2 B 25.16 - a. a. O. Rn. 7):

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 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 (BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34.04 - BVerwGE 124, 356 <360> m.w.N.).

- 26 Zur Sicherung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wurden gemäß § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO ausweislich der Verfügung vom 8. März 2017 Beurteilungskommissionen gebildet. Diese setzten sich jeweils mindestens zusammen aus dem nach § 8 Abs. 1 SächsBeurtVO zuständigen Beurteiler (Leiter der PD L) als Vorsitzendem, dem gemäß § 8 Abs. 2 SächsBeurtVO bestimmten Beurteiler für die jeweilige Vergleichsgruppe sowie dem Leiter Referat Recht, Personal. Entsprechend dem in Ziffer V VwV Beurteilung Bedienstete SMI vorgesehenen Verfahren wurde den Beurteilungskommissionen aufgegeben, sich nach Erstellung der Beurteilungen durch die Beurteiler bis 19. Mai 2017 im Zeitraum 6. bis 9. Juni 2017 zusammenzufinden. Im Anschluss an die Beurteilungskonferenzen hatte das Referat Recht, Personal bis zum 13. Juni 2017 eventuelle Aktualisierungen vorzunehmen, damit die Beurteilungen durch die zuständigen Beurteiler bis zum 21. Juni 2017 abgeschlossen werden konnten.
- 27 Nach den Ausführungen des Beklagten, an denen zu zweifeln der Senat keine Anhaltspunkte hat, erfolgte die Sitzung der Beurteilungskommission für das PR T in der vorgegebenen Besetzung am 9. Juni 2017. Entgegen der Ansicht des Klägers bestand keine Pflicht, den Ablauf der Beurteilungskonferenz zu dokumentieren. Eine solche ergibt sich weder aus der Sächsischen Beurteilungsverordnung noch aus Vorgaben der VwV Beurteilung Bedienstete SMI.
- 28 Die entsprechend Ziffer VI Satz 2 VwV Beurteilung Bedienstete SMI erfolgte Zusammensetzung der Beurteilungskommission begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Es bestand insbesondere keine Notwendigkeit der Bildung einer Beurteilungskommission auf Ebene der Abteilung 3 des SMI. Eine solche ergibt sich weder aus § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO - die Bestimmung spricht lediglich allgemein von Beurteilungskommissionen - noch aus der VwV Beurteilung Bedienstete SMI (vgl. dort Ziffer VI Satz 1, wonach die Abteilung 3 des SMI für ihre nachgeordneten Dienststellen, insbesondere zur Herbeiführung geeigneter Vergleichsgruppen, die Entscheidung über die Zusammensetzung der Beurteilungskommission an sich ziehen *kann*). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind Beurteilerkonferenzen, die zu einer einheitlichen Beurteilungspraxis beitragen, grundsätzlich zulässig, wenn auch nicht erforderlich (vgl. von der Weiden, ThürVBl., 2018, 245, 248 m. w. N.). Eine Verpflichtung zur Einsetzung einer übergreifenden Beurteilungskommission bestand nach alledem nicht.

- 29 c) Ein Verstoß gegen Bestimmungen der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung, insbesondere §§ 79, 80 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG, ist nicht ersichtlich. Mit den Verfügungen vom 8. März 2017 und 18. April 2017 wurden durch den Leiter der PD L - in Übereinstimmung mit § 4 SächsBeurtVO und der VwV Beurteilung Bedienstete SMI - Festlegungen zum Ablauf des Beurteilungsverfahrens der Beamten der Laufbahngruppe 1.2 für den Zeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017 getroffen. Der Personalrat wurde hiervon jeweils nachrichtlich in Kenntnis gesetzt.
- 30 d) Die Beurteilung des Klägers ist nicht rechtswidrig, weil unzutreffend krankheitsbedingten Fehlzeiten berücksichtigt worden wären. Soweit der Kläger sich hierzu auf andere Beurteilungen bezieht, ist das Vorbringen im Hinblick auf seine eigene Regelbeurteilung ohne Bedeutung. Für eine Einbeziehung von (krankheitsbedingten) Zeiten der Abwesenheit in die Beurteilung des Klägers liegen keine Anhaltspunkte vor. Weder der Beurteilung selbst noch dem Widerspruchsbescheid lässt sich entnehmen, dass etwaige Fehlzeiten des Klägers Eingang in die Regelbeurteilung gefunden hätten.
- 31 e) Ebenso scheidet eine Rechtswidrigkeit der Beurteilung wegen Berücksichtigung eines gegen den Kläger geführten Disziplinarverfahrens aus. Für den Senat ist eine (unzulässige) Einbeziehung nicht ersichtlich. Das betreffende Disziplinarverfahren wird in der Beurteilung selbst nicht erwähnt. Im Widerspruchsbescheid vom 19. Juni 2019 findet sich lediglich im „Tatbestand“ unter Ziffer I. der Hinweis, dass die Beurteilung dem Kläger (erst) am 9. Februar 2018 eröffnet worden sei, weil sie gemäß § 3 Abs. 4 Nr. 1 SächsBeurtVO wegen eines anhängigen Disziplinarverfahrens zurückzustellen gewesen sei; nach dessen behördlichen Abschluss sei die Aushändigung u. a. der streitgegenständlichen Beurteilung veranlasst worden. Hieraus ergeben sich keine Anhaltspunkte, dass das Disziplinarverfahren Eingang in die Regelbeurteilung gefunden hätte.
- 32 f) Die Tätigkeit des Klägers als Schießtrainer im Nebenamt bedurfte - über die Erwähnung unter Ziffer IV hinaus - keiner Berücksichtigung in der Regelbeurteilung. Die dienstliche Beurteilung dient vornehmlich dem Zweck, Grundlage für am Leistungsgrundsatz orientierte Entscheidungen über die Verwendung der Beamten und über ihr dienstliches Fortkommen zu sein. Daher hat sie auf der Grundlage der auf das übertragene Statusamt bezogenen individuellen Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten zu erfolgen, um den Vergleich der Beamten unter den nach Art. 33 Abs. 2 GG maßgeblichen Kriterien zu ermöglichen

(vgl. BVerwG, Urt. v. 26. Juni 1980 a. a. O.). Dies schließt es grundsätzlich 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. 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 (vgl. zur Frage der Einbeziehung einer Nebentätigkeit: Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 3. Auflage, Rn. 349 und 358; OVG Rh.-Pfalz, Urt. v. 20. Mai 1992 - 2 A 12357/91 -, ZBR 1993, 90; OVG NRW, Beschl. v. 7. März 2016 - 6 A 623/14 -, juris Rn. 9).

- 33 Nach der Sächsischen Beurteilungsverordnung finden Aufgaben außerhalb des Hauptamtes regelmäßig nicht Eingang in die Aufgabenbeschreibung und sind demgemäß auch nicht zu bewerten: Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 SächsBeurtVO sind in der der dienstlichen Beurteilung voranzustellenden Aufgabenbeschreibung die den Aufgabenbereich des Beamten im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten aufzuführen. Das gemäß § 7 SächsBeurtVO für die Regelbeurteilung zu verwendende Formular (Anlage 3 zu § 7 SächsBeurtVO) sieht vor, dass unter Ziffer II.1 die Aufgabenbeschreibung und unter Ziffer II.2 die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale einschließlich der Festsetzung und Begründung des Gesamturteils erfolgt. Die Nennung von Aufgaben außerhalb des Hauptamtes (z. B. Nebenämter, Ehrenämter) erfolgt - nach der Auflistung der Teilnahme an Fortbildungen - erst unter Ziffer IV. des Formulars; diese Aufgaben nehmen damit augenscheinlich nicht an der bereits zuvor erfolgten Bewertung teil. Dementsprechend sah die Verfügung des Leiters der PD L vom 6. März 2017 vor, dass Aufgaben außerhalb des Hauptamtes abgesehen von der Benennung nicht Gegenstand der Beurteilung sein sollten.
- 34 Eine Berücksichtigung der Schießtrainertätigkeit wäre nach den eingangs dargestellten Grundsätzen lediglich dann geboten, wenn sie ausnahmsweise geeignet wäre, das Bild von der dienstlichen Leistung und Befähigung des Beamten mit zu prägen und Rückschlüsse auf seine Qualifikation in Bezug auf weitere dienstliche Verwendungen zuzulassen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 23. Januar 2020 - 2 VR 2.19 -, juris Rn. 39 f. m. w. N.). Hiervon ist vorliegend nicht auszugehen. Zwar hat der Kläger die Nebentätigkeit

als Schießtrainer auf Verlangen des Dienstherrn im Jahr 2009 übernommen. Wie er in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, hatte die Tätigkeit im Beurteilungszeitraum einen zeitlichen Umfang von rund einem Monat pro Jahr, der sich wie folgt zusammensetzte: Jeweils ein Tag pro Jahr Leitung des Schießtrainings für jede der fünf im PR T vorhandenen Dienstgruppen; rund 14 Tage jährlich Unterstützung der hauptamtlichen Schießtrainer; ggfs. Vertretung der hauptamtlichen Schießtrainer im Verhinderungsfall. Nicht einzubeziehen sind insoweit vom Kläger absolvierte Fortbildungen während der Dienstzeit (vgl. Ziffer III der Beurteilung) und die private Fortbildung während der Freizeit, weil es sich insoweit nicht um der Beurteilung unterliegende dienstliche Tätigkeiten handelt. Angesichts eines Umfangs des Nebenamts von somit weniger als 10 % der Dienstausbildung geht der Senat nicht von einem das Gesamtleistungsbild mit prägenden Charakter der Schießtrainertätigkeit aus.

35 g) Die Regelbeurteilung ist nicht deshalb rechtswidrig, weil das Gesamturteil unzutreffend gebildet und begründet worden ist.

36 Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts 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 (vgl. Urt. v. 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, juris Rn. 65). Aus der Statusamtsbezogenheit der dienstlichen Beurteilung folgt hierbei zwingend, dass sich auch die Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Ermittlung und nachfolgenden Begründung des Gesamturteils auf die Anforderungen des Statusamts beziehen muss. Ansonsten könnte das Gesamturteil seine zentrale Funktion, maßgebliches Kriterium im Rahmen eines Auswahlverfahrens zur Vergabe eines Beförderungsamtes zu sein, nicht erfüllen (vgl. BVerwG, Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 -, juris Rn. 44 ff.). Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind stets allein am Maßstab der Anforderungen des Statusamtes des Beamten zu messen (vgl. von der Weiden, Die dienstliche Beurteilung, ThürVBl. 2018, 278 m. w. N.). Die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils muss einheitlich erfolgen; die Herstellung der Einheitlichkeit obliegt dem Normgeber oder Dienstherrn im Rahmen seiner Gestaltungsfreiheit. Die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale darf weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgen. Der Dienstherr muss dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs derselben Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von

Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird (vgl. BVerwG, Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 a. a. O. Rn. 45).

- 37 Der Senat kann offenlassen, ob die Bildung des Gesamturteils vorliegend diesen Anforderungen im Hinblick auf den Maßstab des Statusamtes genügt. Zwar ergibt sich aus der Regelbeurteilung selbst nicht, dass das Gesamturteil unter Außerachtlassung des Statusamtes unter Heranziehung besonderer Einzelmerkmale bezogen auf den innegehabten Dienstposten gebildet worden wäre. Für ein Abstellen auf die den jeweiligen Dienstposten prägenden Einzelmerkmale spricht allerdings die Verfügung des Leiters der PD L vom 17. März 2017, die in Ziffer V. ersichtlich auf die Anforderungsprofile des jeweiligen Dienstpostens, bei mehreren Verwendungen somit auf verschiedene Anforderungsprofile, abstellt. Diese Verfahrensweise, wonach die prägenden Merkmale aus den Anforderungsprofilen des Dienstpostenrahmenkonzepts entnommen wurden, hat die Vertreterin des Beklagten zudem im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.
- 38 Hierauf kommt es indes nicht entscheidungserheblich an, weil vorliegend kein anderes als das vom Beurteiler festgelegte Gesamturteil in Betracht kommt. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich 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 (vgl. BVerwG, Urt. v. 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, juris Rn. 37; Urt. v. 2. März 2017 - 2 C 51.16 -, juris Rn. 13; Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 - a. a. O. Rn. 43). So liegt es hier: Der Beurteiler hat die Leistungen des Klägers in 7 von 8 Einzelmerkmalen mit jeweils 9 Punkten und die Befähigung in 6 von 8 Merkmalen ebenfalls mit 9 Punkten bewertet. Lediglich in den Merkmalen Fachwissen, Teamverhalten und Kommunikation wurden 10 Punkte vergeben. Der Senat erachtet es als ausgeschlossen, dass bei dieser Konstellation unter Heranziehung von das Statusamt A 8 im Polizeivollzugsdienst prägenden Einzelmerkmalen ein anderes Gesamturteil als 9 Punkte denkbar ist.
- 39 h) Die Begründung des Gesamturteils ist rechtlich nicht zu beanstanden, soweit sie nicht gesondert auf die Abweichung von einem Punkt, zugleich von einem Prädikat, gegenüber der für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum erstellten Beurteilung eingeht. Entgegen der Ansicht des Klägers handelt es sich schon nicht um eine

erhebliche Verschlechterung, die besondere Anforderungen an den Begründungsaufwand stellen würde (vgl. hierzu BVerwG, Beschl. v. 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -, juris Rn. 33). Zum einen war eine Begründung der Verschlechterung im Rahmen des Gesamturteils in der Regelbeurteilung tatsächlich unmöglich, weil die vorangegangene Regelbeurteilung zunächst (ebenfalls) auf 9 Punkte gelautet hatte und erst im Rahmen des Widerspruchsverfahrens, also nach Erstellung und Eröffnung der streitgegenständlichen Beurteilung, mit Abhilfebescheid vom 22. März 2019 auf 10 Punkte angehoben wurde. Zum zweiten erschließt sich die Verschlechterung gegenüber der vorangegangenen Beurteilung ohne Weiteres von selbst, weil in der streitgegenständlichen Beurteilung die Befähigungsmerkmale im Bereich Führungskompetenz nicht bewertet wurden; gerade in diesem Bereich hatte der Kläger in der vorangegangenen Regelbeurteilung die höchsten Punktwerte in den Einzelmerkmalen erzielt (nämlich dreimal 11 und einmal 12 Punkte). Zudem hat der Beklagte - nachdem der Kläger eine Erörterung der Beurteilung abgelehnt hatte - bereits im Widerspruchsverfahren auf mögliche Gründe für eine Verschlechterung hingewiesen, die auch in einer Veränderung der Vergleichsgruppe liegen könnten. Damit ist er zunächst seiner Verpflichtung zur Plausibilisierung gerecht geworden. Soweit der Kläger einen darüber hinausgehenden Erläuterungsbedarf sieht, hätte es an ihm gelegen, Zweifel an der Nachvollziehbarkeit des gefundenen Ergebnisses darzulegen. Die beschriebene Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Werturteile stehen auch 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, Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 - a. a. O. Rn. 37). Entsprechende Darlegungen, die eine weitere Plausibilisierung erforderlich machten, sind dem Klägervortrag nicht zu entnehmen.

40 Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO.

41 Die Revision ist nicht zuzulassen, weil keiner der Zulassungsgründe nach § 132 Abs. 2 VwGO vorliegt.

## Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim Sächsischen Obergericht, Ortenburg 9, 02625 Bautzen, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem oben genannten Gericht schriftlich einzureichen.

Die Schriftform ist auch bei Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) sowie der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) vom 24. November 2017 (BGBl. I 3803), die durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607, 4611) zuletzt geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung gewahrt. Verpflichtet zur Übermittlung als elektronisches Dokument in diesem Sinne sind ab 1. Januar 2022 nach Maßgabe des § 55d VwGO Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse; ebenso die nach der Verwaltungsgerichtsordnung vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 55a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 VwGO zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

In der Begründung der Beschwerde muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts, von der das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden. In Rechtstreitigkeiten aus dem Beamtenverhältnis und Disziplinarrecht kann auch die Abweichung des Urteils von einer Entscheidung eines anderen Obergerichts vorgetragen werden, wenn es auf diese Abweichung beruht, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist.

Für das Beschwerdeverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen.

In Angelegenheiten, die ein gegenwärtiges oder früheres Beamten-, Richter-, Wehrpflicht-, Wehrdienst- oder Zivildienstverhältnis oder die Entstehung eines solchen Verhältnisses betreffen, in Personalvertretungsangelegenheiten und in Angelegenheiten, die in einem Zusammenhang mit einem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern im Sinne des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen, einschließlich Prüfungsangelegenheiten, sind auch

Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder vertretungsbefugt. Vertretungsbefugt sind auch juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Diese Bevollmächtigten müssen durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln.

Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

gez.:  
Grünberg

Hahn

Henke

### **Beschluss**

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 5.000,- € festgesetzt.

### **Gründe**

- 1 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 1 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, § 52 Abs. 2 GKG. Hinsichtlich der Höhe des Streitwerts orientiert sich der Senat, ebenso wie das Verwaltungsgericht, an Ziffer 10.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (Sonderbeilage Sächsische Verwaltungsblätter 2014, Heft 1).
- 2 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:  
Grünberg

Hahn

Henke