

Az.: 2 A 446/21
8 K 493/20



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

der

- Klägerin -
- Berufungsbeklagte -

prozessbevollmächtigt:

gegen

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

- Beklagter -
- Berufungskläger -

wegen

Beurteilung
hier: Berufung

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

vom 13. Dezember 2022

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 11. Mai 2021 - 8 K 493/20 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Klägerin wendet sich gegen ihre Regelbeurteilung vom 2. Juli 2019 für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2019 mit dem Gesamturteil von neun Punkten.
- 2 Die am .. A 19.. geborene Klägerin steht seit ihrer Beförderung zum 21. Dezember 2016 als Kriminalhauptkommissarin (Besoldungsgruppe A 11) im Dienst des Beklagten. In ihrer vorherigen Regelbeurteilung (im Statusamt A 10) für die Zeit vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Mai 2016 war die Klägerin mit insgesamt zwölf Punkten bewertet worden. Im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum arbeitete die Klägerin bis zum 30. September 2017 in der Führungsgruppe ... als Sachbearbeiterin. Ab dem 1. Oktober 2017 war sie als Sachbearbeiterin im Kommissariat.. tätig. Vom 23. März bis 22. September 2018 war sie zu 25 % der Arbeitszeit im Nebenamt an der Hochschule der Sächsischen Polizei beschäftigt, wo sie am Forschungsprojekt „D C“ mitarbeitete; ab dem 1. Januar 2019 erfolgte eine Abordnung in Vollzeit. Zum 1. Januar 2021 wurde die Klägerin an das L versetzt.
- 3 Unter dem 2. Juli 2019 erstellte der Leiter der PD L unter Einbeziehung mehrerer Mitarbeiter eine den Zeitraum 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2019 umfassende Regelbeurteilung. Zur Begründung des auf neun Punkte - entspricht den Anforderungen - festgesetzten Gesamturteils wird ausgeführt, von besonderer Bedeutung für die von der Beamtin ausgeübte Funktion seien die Einzelmerkmale Fachwissen, Fachkönnen, Güte des Arbeitsergebnisses, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsmethode und Arbeitstechniken sowie Verantwortungsbewusstsein; diesen

werde bei der Festsetzung des Gesamturteils besonderes Gewicht beigemessen. Die Einzelmerkmale der wesentlichen Kompetenzen würden mit „entspricht den Anforderungen“ bewertet; angesichts der vergleichbar bewerteten übrigen Merkmale sei das Gesamturteil auf „entspricht den Anforderungen“ - neun Punkte - festzusetzen.

- 4 Die Beurteilung wurde der Klägerin am 13. August 2019 eröffnet. Am 21. Oktober 2019 fand ein Erörterungsgespräch mit dem Beurteiler statt. Unter dem 22. Oktober 2019 beantragte die Klägerin die Abänderung ihrer Beurteilung; es solle nicht nur die Abordnung in Vollzeit, sondern auch die Tätigkeit im Nebenamt mit 25 % der Arbeitszeit in der Beurteilung erfasst werden. Die durchschnittliche Bewertung der Leistungsmerkmale sei nicht plausibel, ein Beurteilungsbeitrag für die Tätigkeit in der Führungsgruppe des ... sei nicht berücksichtigt und ihr zu spät ausgehändigt worden. Mit Schreiben vom 1. April 2020 (der Klägerin zugegangen am 30. April 2020) teilte der Leiter der PD L ihr mit, die sechsmonatige Mitwirkung an der Dunkelfallstudie C werde in die Beurteilung aufgenommen; im Übrigen werde ihr Antrag abgelehnt. Ein Beurteilungsbeitrag für die fünfmonatige Abordnung sei nicht zu erstellen gewesen.

- 5 Der am 23. April 2020 erhobenen und auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts gerichteten Klage gab das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 11. Mai 2021 - 8 K 493/20 - statt. Die Klage sei auch ohne Durchführung des Widerspruchsverfahrens zulässig. Die Beurteilung sei zwar formell rechtmäßig zustande gekommen: Sie sei vom zuständigen Beurteiler erstellt worden; die Beurteilungskommissionen seien ordnungsgemäß zusammengesetzt und die Vergleichsgruppe mit 85 Beamten der LG 2.1 des Statusamtes A 11 der KPI L zutreffend gebildet worden. Die Beurteilung sei indes materiell rechtswidrig, weil das Gesamturteil mit Blick auf die zugrunde gelegten prägenden Merkmale und gemessen an den sonstigen Mitgliedern der Vergleichsgruppe nicht ausreichend begründet worden sei. Der Beurteiler habe entgegen der eigenen Vorgabe schon nicht alle prägenden Merkmale der heranzuziehenden Anforderungsprofile berücksichtigt; so sei das Merkmal Kommunikation (betreffend den Dienstposten Sachbearbeiterin in der Führungsgruppe ...) nicht als prägend einbezogen worden. Zudem habe der Beklagte die Beamten der Vergleichsgruppe nicht aufgrund einheitlicher Standards bewertet, sondern je nach Dienstposten unterschiedliche Leistungs- und Befähigungsmerkmale als zwingend erforderlich und damit das Gesamturteil prägend angesehen. Eine Vergleichbarkeit der Regelbeurteilungen sei damit nicht mehr gegeben. Im Übrigen erweise sich die Beurteilung als rechtmäßig: Für die Zeit der fünfmonatigen (Vollzeit-)Abordnung habe kein Beurteilungsbeitrag angefordert werden müssen. Es sei nicht

ersichtlich, dass die verspätete Aushändigung des Beurteilungsbeitrags für die Zeit im ... auf die Beurteilung durchgeschlagen haben könne. Die teilweise gegenüber der letzten Regelbeurteilung erfolgte Verschlechterung sei nicht als erheblich anzusehen und sei mit Schreiben vom 1. April 2020 unter Hinweis auf die veränderte Vergleichsgruppe ausreichend plausibilisiert worden. Bewertungsfehler ergäben sich auch nicht im Hinblick auf die Mitarbeit der Klägerin an der Dunkelfeldstudie.

- 6 Auf den Antrag des Beklagten hat der Senat mit Beschluss vom 23. Mai 2022 - 2 A 446/21 - die Berufung zugelassen, zu deren Begründung der Beklagte vorträgt, die Bildung des Gesamturteils sei unter zutreffender Einbeziehung der beiden Dienstposten der Klägerin und der dazugehörigen Anforderungsprofile erfolgt, wie sie sich aus dem Dienstpostenrahmenkonzept ergäben. In der Begründung sei allerdings fehlerhaft - wie in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht dargelegt - das Merkmal Verantwortungsbewusstsein anstelle von Kommunikation benannt worden, was sich indes rechnerisch nicht auswirke. Zudem würden alle Beamten der Vergleichsgruppe grundsätzlich in den gleichen Merkmalen beurteilt, die dann aber im Ergebnis unterschiedlich gewichtet würden, indem den für die ausgeübte Funktion besonders bedeutenden Merkmalen bei der Festsetzung des Gesamturteils besonderes Gewicht beigemessen werde. Die Verfahrensweise des Beklagten entspreche den Vorgaben der Sächsischen Beurteilungsverordnung und der VwV Bedienstete SMI. Das Statusamt werde im erforderlichen Umfang berücksichtigt, indem Beamte des gleichen Statusamts einer Vergleichsgruppe zugeordnet würden. Beurteilt werden könnten nur Leistungen, die mit den konkreten, vom Beamten im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Tätigkeiten einhergehen.

- 7 Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 11. Mai 2021 - 8 K 493/20 - zu ändern und die Klage abzuweisen.

- 8 Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

- 9 Eine Berufungserwiderung ist nicht erfolgt.

- 10 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Personalakte der Klägerin, 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 der Klage zu Recht stattgegeben. Die Klägerin hat gegen den Beklagten Anspruch auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2019. Die Regelbeurteilung vom 2. Juli 2019 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO).
- 13 A. Die Klage ist zulässig.
- 14 1. Ihr fehlt insbesondere nicht das Rechtsschutzbedürfnis. 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. Auch wenn zwischenzeitlich nach der Versetzung der Klägerin zum L eine weitere Regelbeurteilung (für den Zeitraum 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2022) erfolgt sein dürfte, ist nicht auszuschließen, dass für zukünftige Auswahlentscheidungen auch auf die streitgegenständliche Beurteilung (noch) ergänzend abgestellt wird.
- 15 2. Die Klage ist trotz fehlender Durchführung des nach § 54 Abs. 2 BeamtStG, § 126 Abs. 2 BRRG vorgeschriebenen Vorverfahrens zulässig, weil das Widerspruchsverfahren entbehrlich war. Der Senat verweist auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (Urteil S. 8/9), § 130b Satz 2 VwGO.
- 16 B. Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Erteilung einer neuen Regelbeurteilung für den Zeitraum 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2019 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats.
- 17 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 2019. Damit 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 24. März 2018 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 (SächsABl. S. 669; VwV Beurteilung Bedienstete SMI).

- 18 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; zuletzt Urt. v. 25. Oktober 2022 - 2 A 902/20 -, juris) 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.).
- 19 a) Die Beurteilung beruht auf einer hinreichenden rechtlichen Grundlage. Dies gilt auch im Hinblick auf die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. hierzu Urt. v. 17. September 2020 - 2 C 2.20 -, juris Rn. 16, Beschl. v. 21. Dezember 2020 - 2 B 63.20 -, juris Rn. 22 und Urt. v. 7. Juli 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 erwiese, 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. Januar 2021 - 1 M 143/20 -, juris Rn. 22; Senatsbeschl. v. 2. Juli 2021 - 2 B 219/21 -, juris Rn. 13 ff.; BVerwG, Urt. v. 7. Juli 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 7. Juli 2021 und ist damit jedenfalls dem Übergangszeitraum zuzurechnen (entsprechend BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 2022 - 2 B 45.21 -, juris Rn. 15, 16).

- 20 b) Die dienstliche Beurteilung der Klägerin ist nicht deshalb rechtswidrig, weil die vom Beurteiler vorgenommene Bildung der Vergleichsgruppe fehlerhaft wäre.
- 21 § 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.

- 22 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 Beurteilungsstichtag 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 § 15 Abs. 1 Satz 1 SächsBG umfasst eine Laufbahn alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören, was gemäß §§ 16, 17 SächsBG eine vergleichbare Vorbildung und Ausbildung voraussetzt. Beamte derselben Laufbahn sind daher grundsätzlich vergleichbar. Sie werden im Eingangsamt ihrer Laufbahn eingestellt (§ 25 SächsBG) und steigen bei Bewährung in dieser Laufbahn kontinuierlich auf (§ 27 SächsBG). 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.):

- 23 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>).

- 24 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).
- 25 Wie groß eine Vergleichsgruppe sein muss, um die Annahme zu rechtfertigen, dass in ihr die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen 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.
- 26 Ausgehend von diesen Maßstäben, denen der Senat folgt, wurde die Vergleichsgruppe zutreffend gebildet. Die Klägerin befand sich am Beurteilungsstichtag 31. Mai 2019 in dem nach A 11 besoldeten Statusamt einer Kriminalhauptkommissarin, das zur Laufbahngruppe 2.1 des Polizeivollzugsdienstes 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; ebenso Senatsurt. v. 25. Oktober 2022 - 2 A 902/20 - a. a. O. Rn. 21).

- 27 Zum Vergleich herangezogen wurden zutreffend die Polizeivollzugsbeamten im Statusamt A 11 der Laufbahngruppe 2.1 der KPI L. Die Zuständigkeit für die Erstellung der Regelbeurteilungen der Beamten der Laufbahngruppe 2.1 war nach § 8 Abs. 1 SächsBeurtVO dem Leiter der PD L übertragen, nach Erstellung eines Entwurfs durch den Leiter der Organisationseinheit; zugleich wurde die jeweilige Organisationseinheit als Vergleichsgruppe festgelegt (vgl. die Verfügung vom 11. April 2019). Dies begegnet keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken: Die Vergleichsgruppe war zum einen hinreichend homogen. Soweit die Klägerin darauf verwiesen hat, dass einzelne mit Spezialaufgaben betraute Beamte sich unzutreffend in der Vergleichsgruppe befunden hätten, musste dem nicht nachgegangen werden, weil dieser Umstand auf die Beurteilung der Klägerin, die selbst keine Spezialaufgaben wahrnahm, keine Auswirkungen hätte. Die Vergleichsgruppe war mit 85 Beamten auch hinreichend groß. Es bestand deshalb auch keine Notwendigkeit, die Vergleichsgruppe auf sämtliche vom Leiter der PD beurteilten Beamten im Statusamt A 11 der PD L zu erstrecken. Zwar lässt sich eine maximale Größe der Vergleichsgruppe aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht ableiten; für eine Begrenzung nach oben könnte allenfalls die Vorgabe der Überschaubarkeit für den Beurteiler sprechen. Letztlich bedarf dies indes keiner Vertiefung: Nachdem die Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu Homogenität und Mindestgröße vorliegend gewahrt sind, begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, wenn anstelle einer einzigen Vergleichsgruppe für die gesamte PD L eine Vergleichsgruppenbildung unter Heranziehung der Organisationseinheiten erfolgt. Die gewählte Verfahrensweise beruht auf Erwägungen der Praktikabilität, die einen nachvollziehbaren sachlichen Grund darstellen.
- 28 c) Die Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs durch die Bildung von Beurteilungskommissionen begegnet keinen rechtlichen Bedenken.
- 29 Durch den Leiter der PD L wurden in zulässiger Weise die in § 4 Abs. 1 SächsBeurtVO festgelegten Richtwerte zur Berücksichtigung vorgegeben. Das Bundesverwaltungsgericht führt insoweit aus (Beschl. v. 7. März 2017 - 2 B 25.16 - a. a. O. Rn. 7):
- 30 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.).

- 31 Zur Sicherung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wurden gemäß § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO ausweislich der Verfügung vom 11. April 2019 Beurteilungskommissionen gebildet, die sich jeweils mindestens aus dem Leiter der PD L als Vorsitzendem, dem Leiter der betroffenen Organisationseinheit sowie dem Leiter Referat Recht, Personal zusammensetzten. Dies entspricht Ziffer VI Satz 2 VwV Beurteilung Bedienstete SMI und 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 alldem nicht.
- 32 d) Die Beurteilung ist nicht deshalb rechtswidrig, weil eine für die Tätigkeit im ... erstellte Zuarbeit, die sich weder in den Verwaltungs- noch in den Gerichtsakten befindet, nicht (hinreichend) berücksichtigt worden wäre. Es bestand für den Senat schon deshalb kein Anlass zu weiteren Ermittlungen, weil ausweislich der Regelbeurteilung (S. 1) der Leiter der Führungsgruppe des ... an der Erstellung der Regelbeurteilung mitgewirkt hat. Im Übrigen ist es Sache des Beurteilers, welche Erkenntnisquellen er im Rahmen der Beurteilung heranzieht (vgl. - zu Beurteilungsbeiträgen - BVerwG, Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 -, juris Rn. 26). Bei dem Leiter der Führungsgruppe des ... handelt es sich um eine im Sinne des Bundesverwaltungsgerichts wesentliche Erkenntnisquelle für die Leistungen der Klägerin in dem betreffenden Zeitabschnitt; ob und wie daneben eine weitere denselben Zeitraum betreffende Zuarbeit in die Bewertung Eingang

gefunden hat, oblag dem Ermessen des Beurteilers. Soweit die Klägerin rügt, ihr hätte unter Berücksichtigung der erwähnten Zuarbeit eine insgesamt bessere Bewertung zugestanden, setzt sie sich an die Stelle des Beurteilers, ohne indes Richtigkeitszweifel an dessen Bewertung aufzuzeigen.

- 33 e) Indes ist die Beurteilung rechtswidrig, weil die Zeit der Abordnung an die Hochschule der Sächsischen Polizei nicht in die Bewertung eingeflossen ist. Die Regelbeurteilung hat wegen des Ziels einer höchstmöglichen Vergleichbarkeit die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu umfassen (vgl. BVerwG, Urteile v. 18. Juli 2001 - 2 C 41.00 -, v. 26. September 2012 - 2 A 2.10 - und v. 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -, alle juris). Einschränkungen dieses Grundsatzes sind allerdings hinzunehmen, soweit sie sich aus zwingenden Gründen ergeben (vgl. BVerwG, Urt. v. 26. September 2012 - 2 A 2.10 - a. a. O. Rn. 11). Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu ausgeführt (Urt. v. 9. September 2021 - 2 A 3.20 -, juris Rn. 40 ff):
- 34 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. März 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. April 2019 - 1 A 1285/17 - ZBR 2020, 61 <62> und vom 10. September 2020 - 1 B 635/20 - RiA 2020, 281 <281 f.>).
- 35 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).
- 36 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 - BVerwGE 165, 305 Rn. 49).
- 37 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.

- 38 Ausgehend von diesen Vorgaben, denen sich der Senat anschließt, hätte die Zeit der Abordnung an die Hochschule der Sächsischen Polizei, die einen Zeitraum von fünf Monaten innerhalb des Beurteilungszeitraums umfasste, in die Regelbeurteilung einfließen müssen. Hinzukommt, dass sich die Abordnung auf dieselbe Tätigkeit im Rahmen eines Forschungsvorhabens an der Hochschule der Sächsischen Polizei erstreckt, die zuvor bereits im Nebenamt in Höhe von 25 % der Arbeitszeit für sechs Monate übertragen worden war. Die somit nicht beurteilten Zeiten betragen addiert rund 6,5 Monate und umfassen mehr als ein Sechstel des dreijährigen Gesamtbeurteilungszeitraums. Sie fallen damit ersichtlich nicht mehr unter eine im Einzelfall hinzunehmende Bagatelldgrenze. Es erscheint in diesem Zusammenhang zweifelhaft, ob die Regelung in § 6 Abs. 2 Satz 2 SächsBeurtVO, wonach ein Beurteilungsbeitrag für den Zeitraum einer mindestens sechsmonatigen Abordnung im Beurteilungszeitraum zu erstellen ist, mit dem vorstehend dargelegten Maßstab zu vereinbaren ist.
- 39 f) Die Regelbeurteilung ist - selbstständig tragend - zudem rechtswidrig, weil das Gesamturteil unzutreffend gebildet worden ist.
- 40 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.). Dem entspricht die Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 SächsBeurtVO, wonach bei der Bewertung der Leistungsmerkmale zu prüfen ist, inwieweit den Anforderungen des Amtes unter Berücksichtigung der in der Aufgabenbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten entsprochen wurde. 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). Diese Maßstäbe, denen der Senat in ständiger Rechtsprechung folgt (vgl. Senatsurt. v. 25. Oktober 2022 - 2 A 902/20 -, a. a. O. Rn. 36), gelten auch in Ansehung der in § 5 Abs. 6 Satz 2 SächsBeurtVO für die Beurteilung der Beamten des Beklagten getroffenen Regelung, wonach das Gesamturteil aus der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale unter Würdigung ihres Gewichts sowie der Schwierigkeit und des Umfangs des Aufgabengebietes zu bilden ist. Denn hieraus folgt nicht, wie der Beklagte meint, dass auf die prägenden Merkmale des Dienstpostens abzustellen ist, sondern vielmehr, dass eine Gewichtung der maßgeblichen - auf das abstrakte Statusamt bezogenen - Leistungs- und Befähigungsmerkmale naturgemäß nur im Hinblick auf die konkret im jeweiligen Aufgabengebiet gezeigten Leistungen erfolgen kann. Dies ergibt sich auch aus der Zusammenschau der in § 5 Abs. 3 Satz 2, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 Sätze 1 und 2 SächsBeurtVO getroffenen Regelungen.

- 41 Diesen Anforderungen im Hinblick auf den Maßstab des Statusamtes genügt die Bildung des Gesamturteils nicht. Wie sich aus der Begründung des Gesamturteils ergibt, wurde im Rahmen der Gewichtung maßgeblich auf solche Einzelmerkmale abgestellt, die für die ausgeübte Funktion von besonderer Bedeutung waren. Dies entspricht der Verfügung des Leiters der PD L vom 11. April 2019, die in Ziffer VI. 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, wurde durch den Vortrag des Beklagten im Berufungsverfahren und zudem im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. Nach dieser Vorgehensweise wurde für die streitgegenständliche Beurteilung im Hinblick auf den Dienstposten im ... auf die Einzelmerkmale Güte des Arbeitsergebnisses, Arbeitsmethode, Arbeitstechniken und Kommunikation abgestellt, betreffend den Dienstposten im Kommissariat.. waren die Einzelmerkmale Fachwissen, Fachkönnen, Güte des Arbeitsergebnisses, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsmethode und Arbeitstechniken relevant. Sämtliche genannten Merkmale wurden als prägende Merkmale für die Bildung des

Gesamturteils herangezogen, wobei nach dem unwidersprochenen Vorbringen des Beklagten anstelle des Merkmals Kommunikation versehentlich das (mit gleicher Punktzahl bewertete) Merkmal Verantwortungsbewusstsein benannt wurde.

- 42 Auf die fehlerhafte Heranziehung der den konkreten Dienstposten prägenden Merkmale für die Bildung des Gesamturteils kommt es auch entscheidungserheblich an, weil vorliegend aufgrund der in sämtlichen Einzelmerkmalen vergebenen Noten auch ein anderes als das vom Beklagten festgelegte Gesamturteil von neun Punkten in Betracht kommt, je nachdem, welche Einzelmerkmale als prägend angesehen werden (anders die Konstellation im Senatsurt. v. 25. Oktober 2022 - 2 A 902/20 -, juris Rn. 38). Vorliegend hat der Beurteiler die Leistungen der Klägerin in insgesamt 16 Einzelmerkmalen bewertet. Sie erhielt einmal elf, elfmal zehn und viermal neun Punkte. Der Senat erachtet es als naheliegend, dass ausgehend von diesen Einzelnoten bei Vornahme einer einheitlich statusamtsbezogenen Gewichtung der Einzelmerkmale auch ein anderes Gesamturteil als neun Punkte denkbar ist.
- 43 g) Die Beurteilung ist zudem rechtswidrig, weil das Gesamturteil unabhängig von der Bestimmung der prägenden Merkmale unzureichend begründet worden ist.
- 44 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 zwar 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 (vgl. BVerwG, Urt. v. 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, juris Rn. 33 m. w. N.). Vorliegend fehlt eine nachvollziehbare Begründung für die vom Beurteiler getroffene Feststellung, dass das aus den wesentlichen Kompetenzen gebildete Urteil von neun Punkten in der Gesamtschau mit den übrigen Kompetenzbereichen bestätigt werde, die vergleichbar bewertet worden seien. Denn die nicht als prägend angesehenen Einzelmerkmale sind gerade nicht vergleichbar bewertet worden; vielmehr wurden in den verbleibenden neun Merkmalen achtmal zehn Punkte und einmal elf Punkte vergeben. Der Beurteiler hätte deshalb konkret begründen müssen, weshalb trotz der einheitlich besseren Einzelnoten in den nicht prägenden Merkmalen gleichwohl das Gesamturteil auf neun Punkte festzusetzen war. Diese Begründung musste zudem in der dienstlichen Beurteilung selbst erfolgen und konnte nicht zu

einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden. Das Bundesverwaltungsgericht führt insoweit aus (Urt. v. 1. März 2018 - 2 A 10.17 -, a. a. O. Rn. 48):

- 45 ... Die Begründungspflicht für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bei uneinheitlichem Leistungsbild zielt auf die Herstellung einer materiell richtigen Entscheidung und nicht auf ihre Darstellung (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u.a. - BVerfGE 139, 64 Rn. 130 zur Begründungspflicht bei der Festsetzung der Alimentation). 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 2. März 2017 - 2 C 21.16 - BVerwGE 157, 366 Rn. 75 ff.).
- 46 Der Senat schließt sich diesen Ausführungen an. Eine nachträgliche Plausibilisierung kam hiernach nicht in Betracht.
- 47 h) Die Beurteilung ist indes nicht deshalb rechtswidrig, weil die Verschlechterung um drei Punkte, zugleich einem Prädikat, gegenüber der vorangegangenen Regelbeurteilung nicht hinreichend plausibilisiert worden wäre. Zwar handelt es sich um eine erhebliche Verschlechterung, die besondere Anforderungen an den Begründungsaufwand stellt (vgl. hierzu BVerwG, Beschl. v. 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -, juris Rn. 33). Allerdings hat der Beklagte im Rahmen des Abänderungsverfahrens auf die Veränderung der Vergleichsgruppe aufgrund vorangegangener Beförderung und die damit verbundenen gestiegenen Anforderungen an die Klägerin verwiesen. Damit ist er seiner Verpflichtung zur Plausibilisierung zunächst gerecht geworden. Soweit die Klägerin im Hinblick auf ihre Mitwirkung an der Studie der Hochschule der Sächsischen Polizei weiteren Erläuterungsbedarf geltend gemacht hat, hat der Beklagte im gerichtlichen Verfahren ergänzend ausgeführt, dass diese Tätigkeit der Bewertung in den Einzelmerkmalen Arbeitsstrukturierung, Arbeitsmethode und Arbeitstechniken nicht entgegenstehe. Es hätte damit an der Klägerin gelegen, weitere 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, waren dem Vortrag der Klägerin nicht zu entnehmen.

- 48 Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO.
- 49 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 Obergerverwaltungsgericht, 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 Streitigkeiten aus dem Beamtenverhältnis und Disziplinarrecht kann auch die Abweichung des Urteils von einer Entscheidung eines

anderen Oberverwaltungsgerichts 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.:
Hahn

Henke

Nagel

Beschluss

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird 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.:
Hahn

Henke

Nagel