

Az.:



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwalt

- Kläger -
- Berufungsbeklagter -

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch die Polizeidirektion Westsachsen
Schongauer Straße 13, 04329 Leipzig

- Beklagter -
- Berufungskläger -

wegen

dienstlicher Beurteilung

hat der 2. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Präsidenten des Obergerverwaltungsgerichts Reich, den Richter am Obergerverwaltungsgericht Munzinger und die Richterin am Verwaltungsgericht Diehl aufgrund der mündlichen Verhandlung

am 14. November 2006

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 30. März 2006 - 3 K 343/04 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Neuerteilung einer dienstlichen Beurteilung (Regelbeurteilung) für den Beurteilungszeitraum vom 1.10.1999 bis 30.9.2002. Gegen die hierzu ausgesprochene Verpflichtung mit Urteil des Verwaltungsgerichts wendet sich die Berufung des Beklagten.

Der im Jahr 1956 geborene Kläger, der seit 1980 im Polizeidienst der damaligen DDR tätig war, wurde mit Wirkung vom 1.7.1992 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Kriminalhauptkommissar - KHK - ernannt. Vom 16.6.1992 bis zum 31.12.2004 war er Leiter der Kriminalaußenstelle - KAS - E. der Kriminalpolizeiinspektion - KPI - der Polizeidirektion - PD -. Seit dem 1.1.2005 ist er Leiter der KAS . Zum 1.7.1995 wurde der Kläger zum Beamten auf Lebenszeit ernannt und mit Wirkung vom 1.1.1998 in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 12 eingewiesen. Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung vom 18.11.2002 wurde vom Polizeipräsidenten erstellt. Sie erfasst den Beurteilungszeitraum vom 1.10.1999 bis 30.9.2002 und gelangte zu der Gesamtnote 5,00 Punkte. In der Gruppe der unter „Arbeitsweise“ erfassten Einzelmerkmale erreichte der Kläger für „Eigenständigkeit“ 6 Punkte, „Arbeitsorganisation und -planung“ 4 Punkte und in der „Zuverlässigkeit“, „Genauigkeit“ und „Initiative“ jeweils 5 Punkte. Im Rahmen der „Arbeitsgüte“ erzielte er für seine „schriftliche Ausdrucksfähigkeit“ 5 Punkte, für die „mündliche Ausdrucksfähigkeit“ und das „Fachwissen“ 6 Punkte, sowie das „Beachten von Zusammenhängen und Prioritäten“ und die „Wirtschaftlichkeit“ je 4 Punkte. In der Rubrik „Führungsverhalten“ wurden „Information“ und „Delegation“ mit je 4 Punkten, „Anleitung und Aufsicht“, „Motivierung und Mitarbeiterführung“ sowie „Organisation“ mit jeweils 5

Punkten und „Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen“ mit 6 Punkten bewertet. In der Gruppe „Soziale Kompetenz“ erreichte der Kläger bei „Zusammenarbeit“ und „Bürgerfreundlichkeit“ je 5 Punkte, das „Kooperative Verhalten“ wurde mit 4 Punkten bewertet. Das „Verhandlungsgeschick“ wurde mit 7 Punkten bewertet. Im Rahmen der „Allgemeinen Befähigung“ erzielte der Kläger bei der „Urteilsfähigkeit“ 6 Punkte und bei den Merkmalen „Aufgeschlossenheit und Einfallsreichtum“, „Auffassungsgabe“ und „Verantwortungsbereitschaft“ je 5 Punkte, während seine „Belastbarkeit“ mit 4 Punkten bewertet wurde. Diese Beurteilung wurde dem Kläger durch den Leiter der PD , Kriminaldirektor - KD - , am 18.11.2002 eröffnet und mit diesem am 6.1.2003 besprochen. Im Beurteilungszeitraum vom 1.10.2002 bis 30.9.2005 wurde der Kläger mit der Gesamtnote 6,00 Punkte beurteilt.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 19.9.2003 Widerspruch mit der Begründung, sein unmittelbarer Vorgesetzter, Kriminaloberrat - KOR - , der fast im gesamten Beurteilungszeitraum sein Vorgesetzter gewesen sei, sei unter Verstoß gegen die SächsBeurtVO und die SächsBeurtVO-VwV-SMI bei der Beurteilung nicht mit einbezogen worden. Dieser habe ihm mitgeteilt, dass er auf eine Gesamtnote von weit über 6,00 Punkten plädiert habe. Erster Kriminalhauptkommissar - EKHK - , welcher zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung als amtierender Leiter für den gehobenen Dienst der KPI fungiert habe, könne nicht als unmittelbarer Vorgesetzter angesehen werden. Auch seien Sonderaufgaben nicht erfasst worden und im Beurteilungszeitraum nicht die in § 9 SächsBeurtVO vorgesehenen Mitarbeitergespräche geführt worden.

Im Widerspruchsverfahren legte KD der PD mit Schreiben vom 28.11.2003 dem Polizeipräsidium Leipzig eine geänderte Tätigkeitsbeschreibung des Klägers vor. KOR reichte eine auf einem Beurteilungsformular formulierte Zuarbeit ein, die eine Gesamtnote von 6,92 Punkten auswies. Am 17.2.2004 änderte der Polizeipräsident die streitgegenständliche Beurteilung unter Änderung der Aufgabenbeschreibung auf die Gesamtnote 5,76. Dabei wurden sämtliche Einzelmerkmale unter der Rubrik „Arbeitsweise“ („Eigenständigkeit“, „Arbeitsorganisation und Planung“, „Zuverlässigkeit“, „Genauigkeit“ und „Initiative“) mit jeweils 6 Punkten bewertet. In der Gruppe „Arbeitsgüte“ erziele er für seine „schriftliche Ausdrucksfähigkeit“, das „Beachten von Zusammenhängen und Prioritäten“ sowie die „Wirtschaftlichkeit“ je 5 Punkte und für seine „mündliche Ausdrucksfähigkeit“ sowie das „Fachwissen“ jeweils 6 Punkte. Der Beurteiler schätzte die Einzelmerkmale des „Führungsverhaltens“ wie „Information“, „Anleitung und Aufsicht“ sowie „Motivierung und Mit-

„Arbeiterführung“ mit jeweils 6 Punkten und „Delegation“ mit 5 Punkten ein. „Organisation“ und „Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen“ wurden mit je 6 Punkten bewertet. Im Rahmen der „Sozialen Kompetenz“ erzielte der Kläger bei der „Zusammenarbeit“ 6 Punkte und „Bürgerfreundlichkeit“ und „Kooperatives Verhalten“ wurden mit je 5 Punkten und das „Verhandlungsgeschick“ erneut und mit derselben Begründung mit 7 Punkten beurteilt. In der letzten Gruppe der Befähigungsmerkmale zur „Allgemeinen Befähigung“ erreichte der Kläger bei den Einzelmerkmalen „Urteilsfähigkeit“, „Aufgeschlossenheit“ und „Einfallreichum“, „Auffassungsgabe“ und „Verantwortungsbereitschaft“ je 6 Punkte und bei der „Belastbarkeit“ 5 Punkte.

Mit Widerspruchsbescheid des Polizeipräsidiums Leipzig vom 19.2.2004 wurde dem Widerspruch teilweise abgeholfen; die Gesamtpunktzahl der Regelbeurteilung wurde auf 5,76 Punkte festgesetzt und der Widerspruch im Übrigen zurückgewiesen. Die gerügte fehlende Beteiligung von KOR sei im Widerspruchsverfahren nachgeholt und dessen Zuarbeit im Rahmen der Änderung der Beurteilung wohlwollend berücksichtigt worden. Die Hinzuziehung der durch die Sonderaufgaben ergänzten neuen Aufgabenbeschreibung führe zu einer Änderung der Regelbeurteilung und einer überarbeiteten Gesamtpunktzahl. Dem Begehren, eine Gesamtpunktzahl von mindestens 6,0 Punkten zu erhalten, könne nicht entsprochen werden. Der vorgetragene Mangel der fehlenden Mitarbeitergespräche i.S.v. § 9 SächsBeurtVO führe weder zur formellen Rechtswidrigkeit noch zu einer anderen Beurteilung. Als Vorgesetzter aus dem Dienstbereich des Klägers sei der Leiter der PD , KD , herangezogen worden. Im Vorfeld der Tagung der Beurteilungskommission sei zudem EKHK , der zum Zeitpunkt der Beurteilung amtierender Leiter der KPI gewesen sei, als unmittelbarer dienstlicher Vorgesetzter beteiligt worden.

Der Kläger hat am 8.3.2004 Klage erhoben und die Aufhebung der streitgegenständlichen Beurteilung beantragt. Er ist der Ansicht, die Beurteilung gehe von einem unzutreffenden Sachverhalt aus. Sein unmittelbarer Dienstvorgesetzter, KOR , habe ihn mit 6,92 Punkten bewertet. Der Kläger habe dem Abteilungsleiter Recht und Personal des Polizeipräsidiums Leipzig in einem Telefonat am 10.2.2004 erklärt, dass er eine Beurteilung unter 6 Punkten nicht akzeptieren könne. Daraufhin sei ein Aktenvermerk gefertigt worden, wonach eine Bewertung mit „übertrifft die Anforderungen“ gefertigt werden solle. Dies sei nicht erfolgt. Die Begründung der Bewertung der Einzelmerkmale durch KOR seien mit Ausnahme des Verhandlungsgeschicks entfallen. Bei der Eröffnung der Beurteilung am 25.2.2004 hätten die Einzelmerkmale nicht erläutert werden können. Entgegen den Ausführungen

rungen im Widerspruchsbescheid sei EHKH nur ca. einen Monat als amtierender Leiter der KPI tätig gewesen, während KOR während nahezu des gesamten Beurteilungsspielraumes Dienstvorgesetzter des Klägers gewesen sei. Auch KD habe nur selten Kontakt zu ihm und damit nicht objektiv die Möglichkeit gehabt, tatsächliche Feststellungen zu treffen. Es sei auch nicht ersichtlich, wie der Beurteiler zu den Einzelbewertungen gelangt sei. Eine Begründung sei insbesondere wegen der umfassenden Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten erforderlich gewesen. Die Beurteilung verstoße gegen § 8 SächsBeurtVO und Nr. 8 SächsBeurtVO-VwV-SMI, da bei der Polizeidirektion nur eine einzige Vergleichsgruppe A 12 gebildet worden sei, obwohl bestimmte Funktionen und Tätigkeiten nicht vergleichbar seien.

Das Verwaltungsgericht hob mit Urteil vom 30.3.2006 die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 18.11.2002 in Gestalt der dienstlichen Beurteilung vom 17.2.2004 und des Widerspruchsbescheides des Polizeipräsidiums Leipzig auf und verpflichtete den Beklagten, dem Kläger für den Beurteilungszeitraum vom 1.10.1999 bis 30.9.2002 eine Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erteilen.

Die streitgegenständliche Beurteilung sei bereits deshalb rechtswidrig, weil der Polizeipräsident als zuständiger Beurteiler den Kläger mit Beamten einer Vergleichsgruppe - PD A 12 - verglichen habe, obwohl für die weiteren Beamten dieser Vergleichsgruppe ein anderer Beurteiler zuständig gewesen sei. Die Beurteilung sei auch deshalb rechtswidrig, weil sie sich ausschließlich auf die Bildung einer Gesamtnote aus dem Ergebnis des arithmetischen Mittels der Benotung der Einzelmerkmale beschränke, ohne dass aus der Beurteilung ersichtlich sei, wie der Beurteiler die einzelnen Einzelmerkmale gewichtet habe und ob überhaupt eine Gesamtwürdigung der Leistungen des Klägers vorgenommen worden sei.

Das Verwaltungsgericht hat die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO).

Zur Begründung der Berufung macht der Beklagte geltend, das Verwaltungsgericht habe gegen § 88 VwGO verstoßen, indem es ihn zur Neuerstellung einer Beurteilung verpflichtet habe, obwohl der Kläger lediglich einen Anfechtungsantrag gestellt habe.

Die streitgegenständliche Beurteilung sei nicht bereits deshalb rechtswidrig, weil eine Vergleichsgruppe gebildet worden sei, für deren Beamte zwei unterschiedliche Beurteiler zustän-

dig gewesen seien. Die dienstliche Beurteilung knüpfe an die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die vergleichswisen Leistungen der Beamten in derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn an. Vergleichsmaßstab für eine Besoldungsgruppenbildung sei grundsätzlich die Besoldungsgruppe. Der Kläger sei mit weiteren Beamten der Besoldungsgruppe A 12 seiner Direktion verglichen worden. Die Vergleichsgruppe habe insgesamt 23 Bedienstete umfasst. 5 Personen hiervon seien Revierführer, 10 Sachbearbeiter, und jeweils eine Person Dezernatsleiter, Inspektionsleiter, Leiter des Sachbereichs Einsatz, Leiter des Sachbereichs Organisation, Leiter des Sachbereichs Technik und Leiter Ermittlungsdienst sowie ein weiterer Leiter einer Kriminalaußenstelle gewesen. Dies entspreche § 8 Abs. 1 SächsBeurtVO i.V.m. Nr. 8 SächsBeurtVO-VwV-SMI und stünde in Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Die Zuständigkeit nur eines Beurteilers sei nicht erforderlich. Hinsichtlich der Zuständigkeit des Polizeipräsidenten für die Beurteilung des Klägers bestünden auch ohne ausdrückliche Erwähnung der Leiter einer Kriminalaußenstelle in der Anlage 2 zu Nr. 6 Abs. 5 Satz 2 SächsBeurtVO-VwV-SMI keine Bedenken. Die Funktion des Klägers sei mit den dort genannten Funktionen vergleichbar. Die Zuständigkeit des Polizeipräsidenten dürfte zudem spätestens im Widerspruchsverfahren begründet worden sein.

Die Beurteilung sei auch nicht deshalb rechtswidrig, weil sie sich angeblich ausschließlich auf die Bildung einer Gesamtnote aus dem arithmetischen Mittel der Benotung der Einzelmerkmale beschränke. § 6 Abs. 4 SächsBeurtVO enthalte zwar einen Beurteilungsmaßstab für das zusammenfassende Gesamturteil, treffe aber keine konkrete Vorgabe für die Ermittlung des Gesamtergebnisses. Nr. 5 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO-VwV-SMI nehme auf diese Regelung ausdrücklich Bezug. Die in Nr. 5 Abs. 3 SächsBeurtVO-VwV-SMI enthaltene Berechnungsmethode stelle nur einen Anhaltspunkt für die Bildung einer Gesamtnote dar, so dass den Beurteilenden der erforderliche Würdigungsspielraum verbleibe, was durch Nr. 5 Abs. 3 Satz 3 SächsBeurtVO-VwV-SMI bekräftigt werde. Aufgrund dieser Regelung habe die Festsetzung der Gesamtnote dem Wesen der Beurteilung als ausschließlich dem Dienstherr anvertrauter Akt der Gesamtwürdigung entsprochen. Jeder Beurteiler habe sich nach Bildung der Gesamtnote nochmals mit dieser auseinanderzusetzen und sie zu würdigen. Nur dann habe für ihn die Möglichkeit einer Abweichung um 0,5 Punkte bestanden. Bereits die Vergabe der Punkte für die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale sei ein Akt wertender Erkenntnis, der das Fundament für die anschließende Gesamtbeurteilung bilde. Es sei gesetzlich nicht vorgeschrieben, die Gesamtnote schriftlich zu begründen.

Der Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 30.3.2006 - 3 K 343/04 - die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das Gericht sei in seiner Entscheidung nicht über seinen Antrag hinausgegangen. Die angegriffene Beurteilung sei bereits deshalb rechtswidrig, weil die Beamten der Vergleichsgruppe durch zwei Beurteiler bewertet worden seien, obwohl nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts lediglich ein Beurteiler für eine Vergleichsgruppe tätig werden könne. Der Beklagte hätte eine an der Funktion ausgerichtete Vergleichsgruppe bilden müssen. Eine homogene Zusammensetzung der Vergleichsgruppe liege vor, wenn auf die Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes einerseits oder auf die Gruppe der Beamten derselben Funktionsgruppe andererseits abgestellt werde. Wähle der Dienstherr - wie hier - als Vergleichsgruppe die Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes, müsse die Gruppe hinreichend groß und homogen zusammengesetzt sein. Dabei müssten für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gestellt werden. Dies sei hier nicht der Fall, da zu der Vergleichsgruppe neben Leitern von KASSt auch Beschäftigte in Stäben gehört hätten, deren Tätigkeit nicht mit der der übrigen Beamten der Vergleichsgruppe vergleichbar gewesen sei.

Das Verwaltungsgericht sei rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Beurteilung auch fehlerhaft sei, weil die Festsetzung der Gesamtnote nicht dem Wesen einer Beurteilung als Gesamtwürdigung entspreche. Die Gesamtnote sei arithmetisch errechnet worden und das Gesamturteil habe weder begründet werden können, noch sei zu erkennen, welche Gewichtung der Beurteiler vorgenommen habe, zumal der Dienstvorgesetzte, der tatsächliche Wahrnehmungen zum Kläger habe machen können, dessen Leistungen deutlich besser eingeschätzt habe. Der zuständige beurteilende Polizeipräsident sei hingegen auf die Zuarbeit der PD und des unmittelbaren Dienstvorgesetzten angewiesen; KD und EKHK hätten diese Zuarbeit jedoch nicht geleistet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die dem Senat vorliegende Personalakten des Klägers, die Akten des Verwaltungsgerichts sowie die Gerichtsakte im Berufungsverfahren Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Das Verwaltungsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 18.11.2002 in Gestalt der dienstlichen Beurteilung vom 17.2.2004 sowie des Widerspruchsbescheides des Polizeipräsidiums Leipzig vom 19.2.2004 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Er hat einen Anspruch auf Neuerteilung einer dienstlichen Beurteilung (Regelbeurteilung) für den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum vom 1.10.1999 bis 30.9.2002.

1. Das Verwaltungsgericht hat durch die Umdeutung des in der mündlichen Verhandlung vom 30.3.2006 gestellten Anfechtungsantrages in ein Leistungsbegehren § 88 VwGO nicht verletzt, sondern das Klageziel unter Berücksichtigung des gesamten Parteivorbringens zutreffend erkannt.

2. Die streitgegenständliche Beurteilung ist rechtswidrig, da sie unter Verstoß gegen Nr. 8 der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums des Innern - Verwaltungsvorschrift des SMI zur Sächsischen Beurteilungsverordnung - SächsBeurtVO-VwV-SMI v. 28.10.1998 (SächsABl. S. 813) zustande gekommen ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Urt. v. 24.11.1994 - 2 C 21.93 -; Urt. v. 24.11.2005 - 2 C 34.04 -; Urt. v. 13.5.1965 - II C 146.62 sämtlich zitiert nach juris) und des Senats (vgl. SächsOVG, Urt. v. 27.6.2006 - 2 B 455/05 -; Urt. v. 24.8.1999 - 2 S 187/99 -, SächsVBl. 2000, 10 [11]) sind dienstliche Beurteilungen nur beschränkt überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber der dem Dienstherrn gegebenen Beurteilungsermächtigung darauf zu beschränken, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeine 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 praktiziert, 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.

Nach Nr. 8 Abs. 1 Satz 2 SächsBeurtVO-VwV-SMI sind möglichst große Vergleichsgruppen aus Beamten derselben Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahngruppe zu bilden. Bei der Bildung einer Vergleichsgruppe 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 werden (vgl. BVerwG, Urt. v. 24.11.2005 - 2 C 34.04 -, zitiert nach juris).

Bei Abteilungs-, Referats- und Sachgebietsleitern beziehungsweise bei vergleichbaren Positionen im Polizeibereich ist ausnahmsweise die Bildung einer Vergleichsgruppe auf Funktionsebene zulässig (Nr. 8 Abs. 1 Satz 3 SächsBeurtVO-VwV-SMI). Die ausnahmsweise zulässige Bildung einer Vergleichsgruppe auf Funktionsebene durch Zusammenfassung von Beamten derselben Funktionsebene muss sich auf Fälle beschränken, in denen die Wahrnehmung gleichartiger Dienstaufgaben im Vordergrund steht und die Zusammenfassung einem sich aufdrängenden Bedürfnis entspricht bzw. unverzichtbar erscheint (vgl. OVG NW, Urt. v. 20.11.2002 - 6 A 5645/00 -, zitiert nach juris).

Demgegenüber bildete der Beklagte eine Vergleichsgruppe aus 23 Beamten derselben Besoldungsgruppe (A 12) der PD , die nicht hinreichend homogen war, da an ihre Mitglieder nicht im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gestellt wurde. Die Gruppe setzte sich nämlich aus 9 Beamten mit eindeutigen Führungsaufgaben (5 Leiter von Polizeirevieren, ein Dezernatsleiter, ein Inspektionsleiter und ein weiterer Leiter einer Kriminalaußenstelle) und aus weiteren 14 Beamten, wovon 10 eindeutig als Sachbearbeiter tätig waren, zusammen. Die Aufgaben, die die Beamten dieser beiden Teilgruppen wahrnahmen, sowie die Anforderungen, die an diese Tätigkeiten gestellt werden, unterscheiden sich deshalb so wesentlich, dass hier ausnahmsweise die Bildung einer Vergleichsgruppe auf Funktionsebene gemäß Nr. 8 Abs. 1 Satz 3 zumindest aus Beamten mit Führungsaufgaben zu bilden ist. Dieser Bewertung entspricht auch die vorgegebene gestufte Zuständigkeit der Beurteiler, die den verschiedenen Funktionsebenen die Ebenen der

Beurteiler zuordnet. Denn während nach Anlage 2 der SächsBeurtVO-VwV-SMI für Mitarbeiter des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht der Besoldungsgruppe A 13 angehören, der Leiter der PD Beurteiler ist, ist der Polizeipräsident als Beurteiler für die zu Beurteilenden mit Leitungsfunktionen, wie z.B. Leiter der Inspektionen und Polizeireviere, zuständig.

3. Die Beurteilung ist im Übrigen rechtsfehlerfrei erfolgt. Sie wurde vom zuständigen Beurteiler vorgenommen (a); das Fehlen von Mitarbeitergesprächen (b) sowie der Umstand, dass bei der Eröffnung der Beurteilung am 25.2.2004 die Einzelmerkmale nicht erläutert werden konnten (c), führen nicht zu Fehlerhaftigkeit der Beurteilung. Der Beurteiler ist bei der Erstellung der Beurteilung auch nicht von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen (d). Ebenso ist die Bildung der Gesamtnote (e), auch als Gesamtpunktzahl mit zwei Stellen hinter dem Komma (f) nicht fehlerhaft.

a) Die Zuständigkeit des Polizeipräsidenten für die Beurteilung des Klägers folgt aus § 7 Abs. 1 Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten - Sächsische Beurteilungsverordnung - SächsBeurtVO - v. 21.4.1998 (GVBl. S. 169) i.V.m. Nr. 6 Abs. 5 Satz 2 SächsBeurtVO-VwV-SMI sowie deren Anlage 2. Danach werden bei den Polizeidirektionen die Leiter der Inspektionen, der Polizeireviere/Autobahnpolizeireviere sowie der Dezernatsgruppen bzw. Dezernate durch den Polizeipräsidenten beurteilt. Leiter der Kriminalaußenstellen sind von dieser Auszählung nicht ausdrücklich erfasst. Die vom Kläger wahrgenommene Leitungsfunktion ist aber ohne weiteres mit den ausdrücklich genannten Funktionen vergleichbar und daher von dieser Aufzählung erfasst.

b) Das Verwaltungsgericht hat bereits zutreffend ausgeführt, dass eine etwaige Verletzung der als Sollvorschrift in § 9 SächsBeurtVO und Nr. 13 SächsBeurtVO-VwV-SMI formulierte Obliegenheit, Mitarbeitergespräche zu führen, nicht zu Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung führt, da für die Richtigkeit des Urteils über die tatsächlichen Leistungen des Klägers das Fehlen eines derartigen Gesprächs ohne Bedeutung ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 24.11.2005, aaO).

c) Die Rechtswidrigkeit der Beurteilung folgt auch nicht aus einer mangelnden Begründung der Einzelmerkmale bei der Eröffnung der Beurteilung. Wenn die gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 SächsBeurtVO erforderliche Besprechung nicht oder nicht ausreichend stattgefunden haben sollte, bewirkt dies nicht die Rechtswidrigkeit der Beurteilung selbst (vgl. Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, Bd. 2, RdNr. 470 u. 326 m.w.N.).

d) Der Polizeipräsident ist bei der Beurteilung auch nicht von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen. Vielmehr wurden die Grundlagen für die Beurteilung sachgerecht ermittelt. Im Vorfeld der Erstellung der Beurteilung tagte die Beurteilungskommission, die sich gemäß Nr. 7 Abs. 1 SächsBeurtVO-VwV-SMI aus dem zuständigen Beurteiler als Vorsitzenden, einem Vorgesetzten aus der Organisationseinheit und einem Vertreter des Personalreferates zusammensetzt und beratende Funktion hat (Nr. 7 Abs. 4 Satz 2 SächsBeurtVO-VwV-SMI). Wie der Polizeipräsident im Widerspruchsbescheid dargelegt hat, wurde für die Beurteilung der Leiter der PD , KD als Vorgesetzter des Klägers herangezogen und im Vorfeld der Tagung der Beurteilungskommission zudem EKHK , der zum Zeitpunkt der Beurteilung amtierender Leiter der KPI und damit unmittelbarer dienstlicher Vorgesetzter des Klägers war, beteiligt. Gemäß Nr. 7 Abs. 3 SächsBeurtVO-VwV-SMI kann auch der frühere Vorgesetzte des Beamten hinzugezogen werden, wenn der Vorgesetzte des Beamten im letzten Jahr vor dem Beurteilungsstichtag gewechselt hat. Von dieser Möglichkeit wurde im Rahmen des Widerspruchsverfahrens Gebrauch gemacht, indem die Zuarbeit des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Klägers, KOR , die eine Gesamtnote von 6,92 Punkten ausweist, berücksichtigt wurde und zu einer Anhebung der Gesamtnote in der Beurteilung vom 17.2.2004 führte. Holt der Beurteiler zur Vorbereitung seiner Äußerung schriftliche Berichte über den Beamten von Vorgesetzten oder Mitarbeitern ein, bewirkt dies aber nicht, dass derartige - interne - Stellungnahmen nunmehr selbst dienstliche Beurteilungen oder Beurteilungstatbestände wären, es sei denn durch die Beurteilungsrichtlinien ist Abweichendes bestimmt, was vorliegend jedoch nicht der Fall ist. Vielmehr handelt es sich dabei gewöhnlich nur um Arbeitsunterlagen, die nach Ziel und Zweck an die Stelle (nicht vorhandener) höchstpersönlicher Wahrnehmungen und Eindrücke des Beurteilers treten und mit Abfassung der - rechtlich allein relevanten - dienstlichen Beurteilung durch ihn grundsätzlich ihrer Aufgabe erfüllt haben (vgl. Schnellenbach, Beamtenrecht in der Praxis, 6. Aufl., RdNr. 427). Um eine derartige lediglich interne Stellungnahme des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten handelt es sich hier, wenn KOR diese auch auf einem Beurteilungsf formular fertigte. Der Aktenvermerk der Mitarbeiterin im Personalreferat des Polizeipräsidiums Leipzig vom 10.2.2004, wonach eine Bewertung mit dem Beurteilungsmaßstab „übertrifft die Anforderungen“ gefertigt werden sollte, begründet keinerlei Bindungswirkung, da - wie dargelegt - für die Erstellung der Beurteilung allein der Polizeipräsident zuständig ist.

Entgegen der Ansicht des Klägers ist es unerheblich, dass EKHK nur etwa einen Monat als amtierender Leiter der KPI tätig gewesen ist und KD nur selten zum Kläger Kontakt

gehabt haben soll, da diese Dienstvorgesetzten nicht Beurteiler des Klägers waren, sondern der Polizeipräsident die Beurteilung erstellt hat. Die Abfassung einer dienstlichen Beurteilung setzt nicht voraus, dass der Beurteiler die Eignung und Leistung des Beurteilten aus eigener Anschauung während des gesamten Beurteilungszeitraumes kennt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, der sich der Senat anschließt, kann sich der beurteilende Beamte die notwendigen Kenntnisse verschaffen und sich u.a. auf Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftliche Arbeiten des Beamten und vor allem auch auf Berichte von dritter Seite stützen (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.10.1988 - 2 A 2.87 -, zitiert nach juris). Diesen Anforderungen wurde genügt und ein zutreffender Sachverhalt im Beurteilungsverfahren ermittelt, indem zunächst der Leiter der PD , KD , und im Vorfeld der Tagung der Beurteilungskommission der damalige unmittelbare Dienstvorgesetzte des Klägers, EKHK , für die Erstellung der Beurteilung herangezogen wurden und schließlich im Widerspruchsverfahren auch die Zuarbeit des früheren Vorgesetzten, KOR , Beachtung fand.

e) Die in Nr. 5 SächsBeurtVO-VwV-SMI geregelte Bildung einer Gesamtnote steht in Einklang mit § 6 SächsBeurtVO und verstößt nicht gegen § 115 Abs. 1 Satz 1 SächsBG, wonach Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen sind.

In der dienstlichen Beurteilung werden gemäß § 6 Abs. 4 SächsBeurtVO in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung, die sich an der Aufgabenbeschreibung ausrichtet, die einzelnen Merkmale sowie das zusammenfassende Gesamturteil nach folgendem Beurteilungsmaßstab bewertet:

- 8 Punkte = übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße,
- 7 Punkte = übertrifft erheblich die Anforderungen,
- 6 Punkte = übertrifft die Anforderungen,
- 5 Punkte = übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen,
- 4 Punkte = entspricht den Anforderungen,
- 3 Punkte = entspricht im Wesentlichen den Anforderungen,
- 2 Punkte = entspricht nur eingeschränkt den Anforderungen,
- 1 Punkt = entspricht nicht den Anforderungen.

Bei der Beurteilung sind die durchschnittlichen Anforderungen des im Beurteilungszeitraum

wahrgenommenen Aufgabengebietes und das übertragene Amt zu berücksichtigen. Gemäß Nr. 5 Abs. 3 der SächsBeurtVO-VwV-SMI errechnet sich die Gesamtnote aus der Division der Summe aller Einzelpunktzahlen durch die Anzahl der bewerteten Einzelmerkmale. Sie ist auf zwei Stellen hinter dem Komma aufzurunden. Der Beurteiler kann von der errechneten Gesamtnote um bis zu 0,5 Punkte nach oben oder unten abweichen, wenn dies aufgrund einer Gesamtwürdigung der Leistung und der Persönlichkeit des Beamten gerechtfertigt erscheint.

Nach der vom Verwaltungsgericht zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 24.11.1994 - 2 C 21.93 -; Urt. v. 13.5.1965 - 2 C 146.62 -, zitiert nach juris), auf die sich die Entscheidung des Verwaltungsgerichts im Wesentlichen stützt, darf das Gesamturteil nicht aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten ermittelt werden. Das schließt andererseits jedoch nicht aus, dass die zugrunde liegenden einzelnen - auch zusammenfassenden - Werturteile das arithmetische Mittel weiterer zugrunde liegender Einzelmerkmale sein können. Der Dienstherr muss dann allerdings bei dem zusammenfassenden Werturteil in besonderer Weise die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Bewertungsmerkmale berücksichtigen und diese gewichten, um aus sich heraus aussagekräftige Gesamturteile zu gewährleisten.

Unter Beachtung dieser Grundsätze ist der Senat der Überzeugung, dass das Gesamturteil in der angefochtenen Beurteilung einen Akt der Gesamtwürdigung darstellt und entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts nicht lediglich aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten errechnet wurde. Ausgangspunkt der Beurteilung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale bildet gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 SächsBeurtVO die Beschreibung der Aufgaben, die der Beamte im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat und die der dienstlichen Beurteilung voranzustellen ist (§ 6 Abs. 1 SächsBeurtVO). Bereits die Beurteilung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale hat sich an dieser Aufgabenbeschreibung auszurichten und stellt damit einen Akt wertender Erkenntnis dar. Dies wird auch durch die Regelung in § 6 Abs. 4 Satz 2 SächsBeurtVO deutlich, wonach die durchschnittlichen Anforderungen des im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Aufgabengebietes und das übertragene Amt bei der Beurteilung zu berücksichtigen sind. Der Beurteiler hat sich demnach bereits bei der Vergabe der Punkte für die Einzelmerkmale an dem konkreten Amt des Beamten zu orientieren und in Hinblick darauf die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Bewertungsmerkmale zu berücksichtigen. Entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts stehen die vorgesehenen Leistungs- und Befähigungsmerkmale sich nicht grundsätzlich gleichwertig gegenüber. Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass nicht jede Bewertungsgruppe über die gleiche Anzahl an Einzelmerkmalen verfügt. Nach dem als Anlage 1 (zu § 6 Abs. 3

SächsBeurtVO) beigefügten Bewertungsbogen sind - durch den Verordnungsgeber selbst - die Bewertungsgruppen „Arbeitsweise“, „Arbeitsgüte“ und „Allgemeine Befähigung“ in jeweils 5 Einzelmerkmale untergliedert, während das „Führungsverhalten“ 6 Einzelmerkmale aufweist. Die „Soziale Kompetenz“ geht hingegen nur mit 4 von insgesamt 25 Einzelmerkmalen in die Gesamtnote ein. Darüber hinaus sollen die Einzelmerkmale der Gruppe „Führungsverhalten“ nur bewertet werden, wenn mindestens sechs Monate lang Führungsaufgaben wahrgenommen wurden (Nr. 5 Abs. 4 Satz 2 SächsBeurtVO-VwV-SMI). Aus den so ermittelten Einzelbewertungen errechnet sich die Gesamtnote. Im Anschluss daran hat sich der Beurteiler nach Nr. 5 Abs. 3 Satz 3 SächsBeurtVO-VwV-SMI schließlich damit auseinanderzusetzen, ob er bei der Ermittlung des Gesamturteils von dieser Gesamtnote um bis zu 0,5 Punkte nach oben oder unten abweicht, wenn dies aufgrund einer Gesamtwürdigung der Leistung und der Persönlichkeit des Beamten gerechtfertigt erscheint. Auch hierbei hat der Beurteiler gemäß § 6 Abs. 4 Satz 2 SächsBeurtVO die durchschnittlichen Anforderungen des Aufgabengebietes und das übertragene Amt zu berücksichtigen und zu würdigen.

f) In der Beurteilung konnte die Gesamtnote durch eine Punktzahl mit zwei Stellen hinter dem Komma ausgedrückt werden. Zwar legt § 6 Abs. 4 Satz SächsBeurtVO fest, dass in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung die einzelnen Merkmale sowie das zusammenfassende Gesamturteil nach einem Beurteilungsmaßstab von 1 Punkt (entspricht nicht den Anforderungen) bis 8 Punkte (übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße) bewertet werden. Hieraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass bei den Gesamtnoten nur volle Punktzahlen vergeben werden dürfen. Vielmehr differenziert der Wortlaut der Verordnung ausdrücklich zwischen dem Begriff des Gesamturteils in § 6 Abs. 4 SächsBeurtVO und dem der Gesamtnote in § 8 Abs. 1 Satz 2 SächsBeurtVO, wonach Gesamtnoten von 3,0 Punkten bis einschließlich 5,0 Punkten an etwa 60 vom Hundert derselben Vergleichsgruppe zu vergeben sind. Hieraus wird deutlich, dass die Gesamtnote auch als Dezimalzahl ausgedrückt werden kann und sich das zusammenfassende Gesamturteil schließlich aus dem in § 6 Abs. 4 Satz 1 SächsBeurtVO genannten Beurteilungsmaßstab ergibt. Durch die Vergabe von Gesamtnoten, die durch eine Punktzahl mit zwei Stellen hinter der Komma ausgedrückt wird, entstehen auch keine Rechtsanwendungsprobleme. Die Beurteilung würde ihrer Funktion, als Grundlage für Personalentscheidungen zu dienen, zumindest weniger gerecht, wenn dem Beklagten hierzu lediglich ein Bewertungsmaßstab von einem bis zu acht vollen Punkten zur Verfügung stünde. Ein solcher, nicht weiter differenzierter Bewertungsmaßstab würde einen Vergleich der Beamten nach Eignung, Leistung und Befähigung erschweren. Die Vergabe von Gesamt-

noten als Dezimalzahl kann im Hinblick auf Beförderungsentscheidungen aber nicht zu einer strikten Rangfolge der Beamten untereinander führen, da bei einer derartigen Personalentscheidung nicht ausschließlich auf die Gesamtnote der Beurteilung abzustellen ist, sondern eine Gesamteinschätzung des Beamten nach Eignung, Leistung und Befähigung in Bezug auf das konkret zu vergebende Amt vorzunehmen ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da keiner der Gründe des § 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 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 einzureichen.

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.

Für das Beschwerdeverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte, soweit er einen Antrag stellt, durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt als Bevollmächtigten vertreten lassen. Juristische Personen des öffentlichen Rechts und Behörden können sich auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt sowie Diplomjuristen im höheren Dienst, Gebietskörperschaften auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt der zuständigen Aufsichtsbehörde oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes des Landes, dem sie als Mitglied zugehören, vertreten lassen.

gez.:

Reich

Munzinger

Diehl

Beschluss

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

Gründe

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 1 Satz 1 GKG.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Reich

Munzinger

Diehl