

# IM NAMEN DES VOLKES URTEIL

In dem Verwaltungsrechtsstreit

(Kriminaloberkommissar)

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:  
DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Saarbrücken -, Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken, -  
1364-17 -

gegen

das Landespolizeipräsidium,

-Beklagter -

w e g e n dienstlicher Beurteilung (Amtsgruppe A 10)

hat die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts des Saarlandes in Saarlouis aufgrund der Beratung vom 10. Oktober 2019 für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung eines Betrages in Höhe der sich aus dem Kostenfestsetzungsbeschluss ergebenden Kostenschuld abwenden, falls nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in derselben Höhe leistet.

## Gekürzter Tatbestand:

Der 1962 geborene Kläger steht als Kriminaloberkommissar (Amt nach A 10) im Dienst des Beklagten. Er wendet sich gegen seine dienstliche Regelbeurteilung zum Stichtag 15.10.2016. Der Kläger erreichte im Gesamturteil die Wertungsstufe III.

.....

" Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 30.3.2017 legte der Kläger Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung ein mit dem Antrag, diese abzuändern und im Gesamturteil auf "übertrifft erheblich die Anforderungen" anzuheben. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Leiter des LPP habe ihm in einem Mitarbeitergespräch zur Vorbereitung der streitbefangenen dienstlichen Beurteilung mitgeteilt, er - der Dienststellenleiter bzw. Beurteiler - ... sehe ihn bei einer '2' " bzw. auf einem Platz in der Spitzengruppe. Es gebe, sowohl was die Menge als auch die Qualität seiner Arbeit anbelange, nichts zu verbessern und nichts zu kritisieren. Nun sei er indes auf der Ebene der Zweitbeurteiler auf das Gesamturteil III zurückgefallen, wobei ihm gegenüber darauf hin- gewiesen worden sei, dies hänge mit der Quote zusammen. Abgesehen davon sei er hinsichtlich der Einschätzung seiner Leistungen gegenüber zwei Polizistinnen mit niedrigerem Rangdienstalter benachteiligt worden, ohne dass dies nachvoll-ziehbare Gründe habe. Gleichfalls nicht nachvollziehbar sei, weshalb auf die Fertigung einer PLB verzichtet worden sei, denn daraus hätte sich ergeben, dass sein Vorgesetzter ihn für einen "herausragenden Beamten" halte. Es werde daher zunächst um nähere Erläuterung gebeten, um den Widerspruch ggf. ergänzend zu begründen.

In einem weiteren Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 16.5.2017 bat der Kläger nach einem zwischenzeitlichen Gespräch mit seinem Sachgebietsleiter darum, bei der Entscheidung über den Widerspruch zu berücksichtigen, dass er im Beurteilungszeitraum in einem Dezernat eingesetzt gewesen sei, in welchem wegen Kapitaldelikten ermittelt werde. Die besondere Schwierigkeit dieser Arbeit sowie der Anspruch an eine hohe Qualität der zu erbringenden Leistungen müsse beachtet werden, wenn es um den Vergleich mit Beamtinnen und Beamten gehe, die in den Bereichen "niedrigerer Kriminalität".

.....

Mit Bescheid vom 27.9.2017 wies das Ministerium den Widerspruch als unbe- gründet zurück.

.....

Am 19.10.2017 hat (der Kläger) die Klage erhoben. Die Klage, über die mit Einverständnis der Beteiligten im schriftlichen Verfahren entschieden werden kann (vgl. § 101 Abs. 2 VwGO), ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, zum 15.10.2016 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich beurteilt zu werden. Der Widerspruchsbescheid vom 27.9.2017, mit dem es abgelehnt wurde, die über den Kläger erstellte dienstliche Beurteilung zu ändern, ist daher rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

Dienstliche Beurteilungen unterliegen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur einer eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Überprüfung.

Vgl. u.a. BVerwG, Urteil vom 19.12.2002 - 2 C 31.01 -, ZBR 2003, 359, juris.

Ausschließlich der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den - ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich 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, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht nach Maßgabe des in Art. 3 GG normierten Gleichheitsgrundsatzes auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen, speziell denen der Laufbahnverordnung über die dienstliche Beurteilung, und auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen. Dagegen kann die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt.

.....

Die bereits in früheren Beurteilungsrunden praktizierte Erstellung von Rangfolgelisten ist seit Inkrafttreten der BRL vom 14.10.2013 a.F. unter Nr. 9 BRL ausdrücklich geregelt. Dieses Verfahren einer stufenweisen Erstellung von Rangfolgelisten- d.h. von der kleineren hin zur größeren Organisationseinheit - hat in der Vergangenheit als solches sowohl die Billigung der Kammer als auch des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes gefunden.

Vgl. grundlegend: Urteil des OVG Saarlouis vom 1.8.2012 - 1 A 111/12 -; Urteile der Kammer vom 11.3.2014 - 2 K 760/12 - und - 2 K 624/12 -, jeweils bestätigt durch Beschlüsse des OVG Saarlouis vom 18.3.2015 - 1 A 234/14 - und vom 24.9.2014 - 1 A 227/14 -.

Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die stufenweise Durchführung vergleichbarer Beurteilungsgespräche auf verschiedenen Ebenen als Vorstufe der Vergabe von Wertungsstufen besonders geeignet ist, unter intensivem Austausch von Informationen über Leistung und Eignung der zu Beurteilenden eine möglichst breite Anschauungs- und Vergleichsgrundlage zu ermitteln. Eine "Vorsteuerung" der Beurteilung durch die seitens des Endbeurteilers getroffene Rangfolgeentscheidung bzw. Ein "Vergehen" des Beurteilers liegt darin nicht, da dieser auf der ersten und zweiten Ebene verantwortlich einbezogen ist und so das Beurteilungsergebnis maßgeblich mitgestaltet.

An dieser Rechtsprechung hat die Kammer seither

(Urteile vom 19.2.2016 – u.a. 2 K 2015/14 – und 30.9.2016 –  
2 K 2087/14 – sowie 14.7.2017 – 2 K  
482/16 –)

festgehalten. Der vorliegende Fall bietet keine Veranlassung, davon abzuweichen.

Fallbezogen stellte sich der Ablauf so dar, dass der Kläger entsprechend Nr. 9 BRL und wie im angefochtenen Widerspruchsbescheid beschrieben zunächst von seinem Beurteiler und sodann erneut auf Abteilungsebene mit an deren Beamtinnen/Beamten statusamtsbezogen einem Leistungsvergleich unterzogen wurde. Beim abschließenden Vergleich mit 128 Beamtinnen/Beamten auf der Ebene des Endbeurteilers erreichte der Kläger sodann in der Amtsgruppe A 10 den Rangfolgeplatz 10 von 12 vergebenen Plätzen. In einer weiteren Besprechung der Endbeurteiler aller Direktionen sind schließlich der Beurteilungsmaßstab und die Schnittstellen zwischen den Gesamtwertungsstufen, insbesondere zwischen "übertrifft erheblich die Anforderungen" – und zwar konnte die Wertungsstufe II bis Rangfolgeplatz 8 vergeben werden – und "entspricht voll den Anforderungen" festgelegt worden. Der Kläger ist entsprechend seiner Einordnung in Rangfolgeplatz 10 mit dem Gesamturteil "entspricht voll den Anforderungen" (Wertungsstufe III) beurteilt worden. Mit diesem Ergebnis ist der Kläger somit ersichtlich unter Berücksichtigung seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sachgerecht in die Notenskala eingeordnet worden

Soweit in einem letzten Schritt die Beurteilung auszufertigen war, d.h. der Beurteiler den Beurteilungsvordruck durch Ankreuzen der Einzelmerkmale und Vergabe des Gesamturteils auszufüllen hatte, ist dies unter Beachtung des in der Endbeurteilerkonferenz gefundenen Maßstabs geschehen. Die Vergabe der Wertungsstufe II zu 6 Einzelmerkmalen sowie der Wertungsstufe III zu 10 weiteren Merkmalen entspricht rechnerisch dem Dezimalwert von  $([6 \times II] + [10 \times III]) / 16 = 2,63$ , für welchen in der Amtsgruppe A 10 im Korridor des arithmetischen Mittels von 2,57 bis 2,69 der Rangfolgeplatz 10 vorgesehen war. Auch dieses Verfahren der Zuordnung der Rangfolgeplätze zu entsprechenden Korridoren entsprechend dem arithmetischen Mittel der Bewertung in den

Einzelkriterien, mit dem der Beurteilungsmaßstab auf breiter Basis konkretisiert wird, ist in der bereits zitierten Rechtsprechung der Kammer gebilligt worden.

Die vom Kläger erhobenen Einwände greifen nicht durch. Insoweit kann zur Vermeidung von Wiederholungen zunächst auf die Ausführungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid, denen die Kammer folgt und denen der Kläger im gerichtlichen Verfahren – mit Ausnahme der Rüge einer fehlenden Plausibilisierung bzw. nicht hinreichenden Begründung der Bewertungen – nichts mehr entgegengesetzt hat, Bezug genommen werden.

Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, dass im Falle des Klägers auf die Anfertigung einer Persönlichkeits- und Leistungsbeschreibung (PLB) verzichtet worden ist. Zwar sehen die Beurteilungsrichtlinien vor, dass Vorgesetzte, die nicht selbst Beurteilerin oder Beurteiler sind, die/den zuständige/n Beurteilerin/Beurteiler mit Beurteilungsbeiträgen unterstützen, wobei mehrere Vorgesetzte auch einen gemeinsamen Beitrag für die zu beurteilende Person fertigen können (vgl. Nr. 7.3 BRL). Eine schriftliche Persönlichkeits- und Leistungsbeschreibung ist hingegen nicht vorgeschrieben. Vielmehr "können" Beurteilungsbeiträge in dieser Form "oder direkt mündlich im Rahmen der vorbereitenden Besprechung(en) des Beurteilers mit dem oder den unmittelbaren Vorgesetzten vorgenommen werden." In- soweit hat der Beklagte die diesbezüglich noch anderslautende BRL vom 14.10.2013 a.F. durch die am 14.10.2016 in Kraft getretene Neufassung der BRL an seine bereits zuvor im Sinne der Neuregelung geübte Verwaltungspraxis angepasst. Mit Blick auf diese frühere Verwaltungspraxis des Beklagten hat sich die Kammer in ihrem

Urteil vom 14.7.2017 – 2 K 482/16 – zur

Rechtsslage bereits wie folgt geäußert:

"Soweit der Kläger auf ein aktuelles Urteil vom 02.03.2017 -2 C 21.16-, juris, verweist, in dem die Anforderungen an eine hinreichende Tatsachengrundlage für die Beurteilung noch einmal zusammengefasst dargestellt sind, heißt es dort unter Rdnr. 21: 'Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung, ist er vollständig auf - schriftliche oder mündliche - Beurteilungsbeiträge angewiesen. Diese müssen deshalb in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen.' Aus dieser Formulierung folgt, dass Beurteilungsbeiträge grundsätzlich auch in mündlicher Form erfolgen können. Soweit das Bundesverwaltungsgericht in Einzelfällen schriftliche Beurteilungsbeiträge gefordert hat und an diese besonders strenge Anforderungen gestellt hat,

so etwa im Urteil vom 27.11.2014 -2 A 10.13-, a.a.O. wo - bezogen auf das Beurteilungssystem des Bundesnachrichtendienstes - ausgeführt ist, dass die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichend textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen müssten ...

handelte es sich regelmäßig um Konstellationen, in denen entweder mehrere Hierarchieebenen bis zum Beurteiler bestanden und dieser den zu beurteilenden Beamten selbst überhaupt nicht kannte oder schon nach den Beurteilungsrichtlinien schriftliche Beurteilungsbeiträge vorgesehen waren und es dem Beurteiler vornehmlich oblag, diese in das Beurteilungssystem einzupassen. Damit ist der vorliegende Fall jedoch nicht vergleichbar. Wie bereits dargelegt, wird die Beurteilung hier erst abschließend durch den Beurteiler ausgefertigt, nachdem zuvor zahlreiche Gespräche auf verschiedenen Ebenen über die zu beurteilenden Beamten derselben Besoldungsgruppe geführt worden sind. Demnach kommt nach dem Beurteilungssystem des Beklagten gerade dem mündlichen Austausch der mitwirkenden Personen eine besondere Bedeutung zu. Schriftliche Beiträge sind nur dort erforderlich, wo ein solcher Austausch entweder nicht stattfindet - vgl. den in Nr. 7.9 Satz 2 BRL genannten Fall der bevorstehenden Ruhestandsversetzung des früheren Beurteilers - oder wo die Beurteilungsrichtlinien ausdrücklich die Schriftform anordnen ... In allen anderen Fällen reicht eine mündliche Informationsweitergabe aus."

Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn der Beklagte von einer Verschriftung von Beurteilungsbeiträgen absieht, wenn - wie hier - hinsichtlich der Einschätzungen zu Eignung, Befähigung und Leistung bei einem Bediensteten (wiederholt) Einvernehmen hergestellt werden konnte.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist ferner nicht zu erkennen, dass er gegenüber lebensjüngeren Beamtinnen, die überdies über ein niedrigeres Rangdienstalter verfügen, im Rahmen des Rankingverfahrens benachteiligt worden sein könnte. Zwar ist bei der Beurteilung nach Maßgabe der Nr. 5.1 BRL die tatsächlich erbrachte Leistung unter Einschluss der durch die Dienstzeit vermittelten Erfahrungen zu berücksichtigen, wobei davon auszugehen ist, dass sich zunehmende Diensterfahrung regelmäßig positiv auf das Leistungsbild auswirkt. Gleichzeitig aber wird nach dem Wortlaut der Beurteilungsrichtlinien klargestellt, dass ein höheres Dienstalter nicht zwangsläufig zu einem höheren Leistungsniveau führt. Sind Leistungssteigerungen nicht erkennbar, ist es daher nicht gerechtfertigt, allein wegen des Zeitablaufes ein besseres

Gesamturteil abzugeben. Soweit daher die Beurteilungsrichtlinien eine bessere Beurteilung (allein) wegen eines hohen oder höheren Dienstalters oder Rangdienstalters nicht gestatten, sind diese rechtlich nicht zu beanstanden, denn letztlich maßgebend ist stets nicht die längere Dienstzeit bzw. größere Berufserfahrung, sondern die im Einzelfall vorliegende tatsächlich bessere Erfüllung der Dienstaufgaben,

So die Kammer bereits in ihrem Urteil vom 19.2.2016  
- 2 K 977/14 - mit Bezugnahme auf: OVG des Saarlandes,  
Beschluss vom 1.8.2012 - 1 A 111/12 -.

Mit anderen Worten lässt sich mit dem vom Kläger erhobenen Einwand allein, ohne dass dieser weiter substantiiert wird, eine rechtlich relevante Benachteiligung nicht darlegen. Auch hat der Beklagte bzw. haben dessen Sachwalter das Einzelmerkmal "Führungsverhalten" nach Maßgabe der Nr. 12 BRL zutreffend nicht beurteilt, weil der vierwöchige Einsatz des Klägers als Leiter einer Ermittlungsgruppe im Verhältnis zum gesamten Beurteilungszeitraum von drei Jahren zu kurz bemessen war. Dass hier eine Ungleichbehandlung vorliege, hat der Kläger lediglich unsubstantiiert behauptet.

Schließlich sind die zur Begründung der Klage vorgetragene Bedenken, wonach die Begründung des Gesamturteils nicht den diesbezüglich in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aufgestellten rechtlichen Anforderungen entspreche, unbegründet. Vielmehr ist in der Spruchpraxis der Kammer,

Urteil vom 19.2.2016 - 2 K 2015/14 -, juris, rechtskräftig seit dem Beschluss des OVG des Saarlandes vom 24.2.2017 - 1 A 94/16 -, und Urteil vom 30.9.2016 - 2 K

2087/14 - rechtskräftig seit dem Beschluss des OVG des Saarlandes vom 3.11.2017 - 1 A 344/16, wobei jeweils zweitinstanzlich die vorliegend streitige Rechtsfrage nicht aufgeworfen war, geklärt, dass das vom Beklagten praktizierte Ankreuzverfahren, insbesondere mit Blick auf das Zustandekommen der Bewertungen in den Einzelmerkmalen sowie im Gesamturteil, der rechtlichen Überprüfung auch insoweit standhält.

Dazu heißt es im Urteil vom 30.9.2016 (betreffend die Amtsgruppe A 10):

"... Soweit das Bundesverwaltungsgericht seine Rechtsprechung betreffend das

Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung modifiziert hat,

vgl. dazu das Urteil vom 17.09.2015 -2 C 27.14-, juris

folgt hieraus nichts anderes. In der zitierten Entscheidung ist ausgeführt, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bedürfe im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet werde. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertige sich dadurch, dass bei seiner Bildung die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt werde und das Gesamturteil besondere Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren habe. Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil seien umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen sei. Gänzlich entbehrlich sei eine Begründung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht komme, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdränge.

Zwar enthält das vorliegend unter III des Beurteilungsbogens vergebene Gesamturteil 'entspricht voll den Anforderungen' an dieser Stelle keine weitergehende Begründung. Dies war allerdings auch nicht geboten, weil die für das Gesamturteil vorgesehenen 5 Wertungsstufen in ihrer Bezeichnung genau den Wertungsstufen entsprechen, die für die Einzelmerkmale vorgesehen sind, was in dem von dem Bundesverwaltungsgericht für das Beurteilungsverfahren der Bundeszollverwaltung entschiedenen Rechtsstreit nicht der Fall war. Im Gegensatz zur dortigen Konstellation muss hier nicht erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten. Hinzu kommt, dass der Aussagegehalt des vergebenen Gesamturteils in den Beurteilungsrichtlinien in Abgrenzung zu den anderen Wertungsstufen beschrieben ist. Danach ist die Wertungsstufe II, d.h. 'übertrifft erheblich die Anforderungen', für Beamte vorgesehen, die aufgrund ihrer Eignung und Leistung erheblich herausragen. Sie kommt nur für besonders befähigte Beamte mit gründlichem und abgerundetem Fachwissen und günstigem Persönlichkeitsbild in Betracht, die sich auch bei schwierigen und unter Zeitdruck zu erledigenden Aufgaben gleichmäßig bewährt haben. Durch die Vergabe der Wertungsstufe III an den Kläger ist damit erkennbar und nachvollziehbar, dass er die an die Vergabe der besseren Wertungsstufe geknüpften Anforderungen im Beurteilungszeitraum nicht erfüllt hat.

Im Übrigen wird das vergebene Gesamturteil zum einen nach dem Beurteilungssystem des

Beklagten nicht aus den Einzelwertungen 'hergeleitet' und kann zum anderen sowohl im  
Verwaltungsverfahren als auch im anschließenden Gerichtsverfahren weiter plausibilisiert  
werden "

Hieran ist unter Berücksichtigung neuerer Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts zu  
den Anforderungen an die Plausibilisierung von Gesamturteilen,

etwa: Urteile vom 2.3.2017 - 2 C 21.16 - und - 2 C  
51.16 - sowie vom 1.3.2018 - 2 A 10.17 -, 42 ff. und  
vom 9.5.2019 - 2 C 1.18-, Rn. 65 f., alle juris,

festzuhalten, zumal auch das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes in seiner  
Rechtsprechung keine diesbezüglichen Bedenken gegen das beim Beklagten praktizierte  
Rankingverfahren geäußert hat,

dazu: OVG, Beschluss vom 18.10.2017 - 1 B 564/17 -.