

Dienstliche Beurteilungen

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte. Zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber ist nach dem Grundsatz der Bestenauslese auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen: Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen.

Die dienstliche Beurteilung als zentraler Anknüpfungspunkt im Beförderungsverfahren sorgt regelmäßig für viel Unmut und Unverständnis. Nicht zuletzt deshalb ist die Anzahl von Rechtsschutzanträgen konstant hoch, wenn die Beurteilungs- und Beförderungsrunder anstehen. Nach wie vor besteht Unzufriedenheit mit dem Beurteilungssystem. Es bindet einen erheblichen Teil der Arbeitszeit über einen langen Zeitraum. Die GdP setzt sich weiterhin dafür ein, dass ein System gefunden, das den Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung bei Beförderungen gerecht wird und gleichzeitig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ehrliches Feedback ermöglicht.

Für viel Aufsehen sorgte ein Beschluss des Niedersächsischen OVG im Dezember 2016, mit dem es seine bisherige Rechtsprechung aufgab, wonach es die Ansicht vertrat, der zuständigen Behörde stünde bei der Auswahl unmittelbar leistungsbezogener Kriterien ein weiter Ermessensspielraum zu. Sie sei insbesondere nicht gehalten, bei der Heranziehung weiterer unmittelbar leistungsbezogener Kriterien eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten. Die Konsequenz dieser Entscheidung war, dass etliche Kolleginnen und Kollegen in der Beförderungsrangfolge nach unten gerutscht sind. Dies hat für viel Unmut gesorgt.

Nunmehr jedoch schließt sich das OVG der bereits seit dem Jahr 2011 bestehenden Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts an. Danach muss die zuständige Behörde, sofern Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden sind, zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen. Diese sogenannte ausschärfende Betrachtung hat zur Folge, dass nach wie vor zunächst das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilungen betrachtet werden muss. Ergibt sich danach, dass mehrere Bewerberinnen und Bewerber als gleich anzusehen sind, müssen die einzelnen Leistungsmerkmale, aus denen sich die Gesamtbeurteilung ergibt, ausgewertet werden. In der Wertungsstufe C erfolgt diese ausschärfende Betrachtung erst nach der Auswertung der Binnendifferenzierung (Co, Cm, Cu).

Welches Gewicht die Behörde den einzelnen Leistungskriterien beimessen will, unterliegt ihrem Ermessen. Jedoch muss die Bedeutung einzelner Kriterien besonders begründet werden. Erst wenn die Bewerberinnen und Bewerber auch nach der ausschärfenden Betrachtung der aktuellen dienstlichen Beurteilung als im Wesentlichen gleich geeignet anzusehen sind, kann die Behörde auf andere leistungsbezogene Gesichtspunkte, wie z.B. dienstliche Erfahrung, Verwendungsbreite, Leistungsentwicklung oder ein strukturiertes Auswahlgespräch, abstellen.

Diese Vorgaben zur Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidungen sind streng von der Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilungen zu unterscheiden. Die Entscheidung hat keinen Einfluss auf die dienstlichen Beurteilungen, sondern allein auf die Bewertung dieser im Rahmen eines Auswahlverfahrens. Nach den Beurteilungsrichtlinien für die Polizei des Landes Niedersachsen (BRLPol) enthält die Beurteilung ein Gesamturteil, das in der Regel der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale unter Einbeziehung der Gesamtpersönlichkeit entspricht; Nr. 6.1 BRLPol.

Die Richtigkeit der dienstlichen Beurteilungen wird durch die ausschärfende Betrachtung nicht in Frage gestellt, da diese ausschließlich den Zweck hat, zu ermitteln, ob sich bei gleichen Gesamturteilen der Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines Vergleichs der Einzelmerkmale der Beurteilungen ein Leistungsunterschied feststellen lässt.