

# **Die Sächsische Beurteilungsverordnung - Analyse ihrer Umsetzung in einer Polizeidirektion**

## **Bachelorarbeit**

an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH),  
Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen  
zum Erwerb des Hochschulgrades  
Bachelor of Laws (LL.B.)

vorgelegt von  
**Michéle, Nestler**  
aus Lugau

Meißen, 30. März 2020

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abkürzungsverzeichnis .....	III
1 Einleitung .....	1
1.1 Die dienstliche Beurteilung der Beamten – Begriff und Funktion .....	2
1.2 Leistungsprinzip und Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG) .....	3
2 Die Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens .....	4
2.1 Rechtliche Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens .....	4
2.2 Die Sächsische Beurteilungsverordnung .....	4
2.2.1 Beurteilungsarten .....	5
2.2.1.1 Regelbeurteilung .....	5
2.2.1.2 Anlassbeurteilung .....	6
2.2.1.3 Probezeitbeurteilung .....	6
2.2.2 Beurteilungsbeitrag .....	7
2.2.3 Inhalt der dienstlichen Beurteilung .....	7
2.2.4 Grundzüge des Beurteilungsverfahrens – Beteiligte und Ablauf am Beispiel der Polizeidirektion Chemnitz .....	8
3 Praxisprobleme im Sächsischen Beurteilungswesen .....	11
3.1 Analyse des Umfangs und Inhalts der Begründung einer dienstlichen Beurteilung .....	11
3.1.1 Anforderungen an die Begründung einer dienstlichen Beurteilung .....	11
3.1.2 Begründung innerhalb eines Erörterungsgesprächs .....	16
3.1.3 Darlegung im Rahmen eines Widerspruchsverfahrens .....	17
3.2 Die Rolle und Aufgaben des direkten Vorgesetzten im Beurteilungsverfahren .....	20
3.3 Einfluss von vorangegangenen Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen auf die nachfolgende Regelbeurteilung .....	22
3.3.1 Verhältnis von Anlassbeurteilungen zur nachfolgenden Regelbeurteilung .....	22
3.3.2 Probezeitbeurteilungen innerhalb von Regelbeurteilungszeiträumen .....	24
3.3.3 Einfluss von Beurteilungsbeiträgen auf die nachfolgende Regelbeurteilung ..	26
3.4 Form der inhaltlichen Auswertung der aktuellen Beurteilungen bei Bewerbern mit gleichem Gesamturteil .....	27
3.5 Die Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung innerhalb des Beurteilungsverfahrens einer Regelbeurteilung .....	32
3.6 Aufgaben und Einflussmöglichkeiten der Mitglieder einer Beurteilungskommission .....	37
3.7 Die Berücksichtigung einer Schwerbehinderung bei einer dienstlichen Beurteilung und Informationspflicht des Beamten .....	39
4 Abschließende Betrachtung .....	45
Thesen .....	IV
Anhang .....	V
Literaturverzeichnis .....	X
Rechtsprechungsverzeichnis .....	XI
Rechtsquellenverzeichnis .....	XIII
Eidesstattliche Versicherung .....	XIV

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Erläuterung</b>
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Buchst.	Buchstabe
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung
dbb	Beamtenbund und Tarifunion (früher Deutscher Beamtenbund)
DSTG	Deutsche Steuer-Gewerkschaft DSTG
GdB	Grad der Behinderung
OVG	Oberverwaltungsgericht
PD	Polizeidirektion
Rn.	Randnummer
SächsABI.	Sächsisches Amtsblatt
SächsABI.SDr.	Sonderdruck des Sächsischen Amtsblattes
SächsBeurtVO	Sächsische Beurteilungsverordnung
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsGVBl	Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
SächsVerf	Verfassung des Freistaates Sachsen
SGB	Sozialgesetzbuch
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
VG	Verwaltungsgericht
VwV	Verwaltungsvorschrift
VwV Beurteilung Bedienstete SMI	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beschäftigten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums des Innern
VwV PolOrg	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Organisation der Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst im Freistaat Sachsen

# 1 Einleitung

Was sich in unserem Leben ereignet und was wir zukünftig daraus machen, sind mentale Grundlagen für das Streben jedes einzelnen Menschen nach Glück. Zwei wichtige Faktoren um dieses Gefühl in der modernen Gesellschaft zu erreichen, sind Anerkennung und Erfolg im Beruf.

Dienstliche Beurteilungen geben ein umfassendes Bild über die Leistungsfähigkeit und das bisherige Tätigkeitsfeld einzelner Personen im öffentlichen Dienst wieder. Sie sind damit oftmals Ausgangspunkt für den beruflichen Zugang zu bestimmten Positionen und ausschlaggebend für den weiteren beruflichen Werdegang. Ausgehend davon, dass im Freistaat Sachsen, Stand 31. August 2018, insgesamt 203.034 Beschäftigte, davon 33.846 Beamten und Richter, im öffentlichen Dienst beschäftigt sind<sup>1</sup>, zeigt sich die enorme Herausforderung an die dienstlichen Beurteilungen, dass diese der Anforderung an Objektivität, Unbefangenheit und Vergleichbarkeit gerecht werden. Die demographische Entwicklung Deutschlands erreicht in den nächsten Jahren mehr und mehr alle Lebensbereiche. Selbstverständlich setzt sich dies auch in der Polizeidirektion (PD) Chemnitz fort. Bedingt durch die vorhandene Altersstruktur müssen zahlreiche Stellen durch junge Nachwuchskräfte besetzt werden. Den jungen Menschen muss es ermöglicht werden, sich auf der Grundlage einer objektiven Bewertung ihres Tätigkeits- und Leistungsprofils beruflich weiterzuentwickeln. Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst gewinnen dadurch zunehmend an Bedeutung, natürlich auch für Beamte mit vielen Dienstjahren, die ihr persönliches Entwicklungsziel noch nicht gefunden haben. Bei einer Personalauswahl und insbesondere bei dem Auswahlprozess einer Beförderung stehen die dienstrechtlichen Aspekte im Vordergrund.

Die Beurteilungs- und Beförderungssysteme stehen auch in heutiger Zeit immer wieder in der Kritik, diese seien ungerecht und intransparent. Die Systeme unterliegen einem ständigen Änderungsprozess. In der öffentlichen Verwaltung soll sich zukünftig eine Tendenz zu einem objektiven, transparenteren und diskriminierungsfreien Beurteilungs- und Beförderungsverfahren entwickeln, um somit gleiche und gerechte Entwicklungschancen jedes Einzelnen gewährleisten zu können.

Ziel dieser Arbeit ist es, einzelne Fragestellungen in der Praxis am Beispiel der PD Chemnitz, bei der Durchführung und Erstellung von dienstlichen Beurteilungen der Beamten, insbesondere im Sächsischen Beurteilungswesen, rechtlich zu untersuchen und entsprechend darzulegen. Die Bachelorarbeit lässt sich in drei Kapitel unterteilen. Zu Beginn werden der Zweck und die Funktionen dienstlicher Beurteilungen sowie deren

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Kamenz, Personal im öffentlichen Dienst, September 2019, verfügbar unter: [www.statistik.sachsen.de](http://www.statistik.sachsen.de).

verfassungsrechtlicher Bezug erläutert. Anschließend werden im zweiten Kapitel die Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens dargestellt und konkret auf die allgemeinen Rechtsgrundlagen, die Beurteilungsarten und die Grundzüge des Ablaufs eines Beurteilungsverfahrens eingegangen. Im dritten Kapitel werden ausgewählte Problemstellungen in der Beurteilungspraxis des Sächsischen Beurteilungswesens anhand der aktuellen Rechtsprechung untersucht. Eine abschließende Zusammenfassung erfolgt in einem Fazit und anhand von Thesen am Ende der Arbeit.

Es ist darauf hinzuweisen, dass zur Verbesserung des Leseflusses nur die männliche Form genannt wird. Die verwendeten Bezeichnungen für Personen sind als geschlechtsneutrale Formulierungen aufzufassen.

### **1.1 Die dienstliche Beurteilung der Beamten – Begriff und Funktion**

Bei der dienstlichen Beurteilung handelt es sich um schriftliche und dienstliche Äußerungen eines Beurteilers über die erzielten Leistungen eines Beamten, dessen Befähigung und Eignung für ein Amt im statusrechtlichen oder funktionellen Sinne innerhalb eines bestimmten Zeitraums.<sup>2</sup>

Ziel der dienstlichen Beurteilung ist es, im Rahmen der Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), Personalentscheidungen nach den maßgeblichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamten zu treffen. Des Weiteren verfolgt sie das Ziel, „die optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte (Art. 33 Abs. 4 GG) bestmöglich zu sichern“<sup>3</sup>. Die dienstliche Beurteilung dient ferner dem berechtigten Interesse des Beamten, sich innerhalb seiner Laufbahn, gemessen an seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, weiterzuentwickeln.<sup>4</sup>

Unter dem Kriterium Eignung im engeren Sinne werden sämtliche persönliche und charakterliche Eigenschaften verstanden, welche den Anforderungen der Stelle entsprechen. Die Befähigung erfasst die Gesamtheit aller Eigenschaften, welche für die fachkundige Bewältigung des Amtes bedeutsam sind. Dies sind z. B. Fähigkeiten wie Lebenserfahrung, Begabung, Allgemeinwissen und Qualifikationen. Mit dem Begriff der fachlichen Leistung wird sämtliches Fachwissen und Fachkönnen umfasst, das aus der praktischen Ausübung der dienstlichen Aufgabe resultiert.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Schnellenbach, Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 2017, S. 305.

<sup>3</sup> BVerwG, Urteil vom 26. September 2012 – 2 A 2/10 –, juris, Rn. 9.

<sup>4</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 09. Oktober 2013 – 2 B 455/13 –, juris Rn. 19.

<sup>5</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 15. August 2011 – 2 B 93/11 –, juris, Rn. 16.

## 1.2 Leistungsprinzip und Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG)

Die dienstliche Beurteilung hat ihren nationalen verfassungsrechtlichen Ursprung im Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG. Demnach hat jeder Deutsche nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Zugang zu einem öffentlichen Amt. Zudem ist das Berufsbeamtentum unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Die dienstliche Beurteilung stellt somit ein Instrument zur Durchsetzung des darin verankerten Leistungsprinzips dar. Ein derartig verfassungsrechtlicher Bezug verdeutlicht die überragende Bedeutsamkeit dieses Instruments und gleichzeitig die hohen Anforderungen, welche an die Ausgestaltung der materiellen Grundlagen einer dienstlichen Beurteilung und dem Beurteilungsverfahren als solchen gestellt werden.<sup>6</sup>

Der Leistungsgrundsatz bildet eine der wichtigsten Grundsätze des Beamtenrechts. Nach dem Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung die maßgeblichen Kriterien für den gleichen Zugang zu allen öffentlichen Ämtern. Dabei gilt zu beachten, dass dieser zunächst nur Personalentscheidungen bezüglich der Einstellung in den öffentlichen Dienst betrifft. Neben der Aufnahme eines Beamtenverhältnisses findet der Leistungsgrundsatz darüber hinaus innerhalb eines bestehenden Beamtenverhältnisses Anwendung. Dieses Prinzip der Bestenauslese gilt insbesondere für eine Beförderung, d. h. der Zuweisung eines höherwertigen Amtes.<sup>7</sup> Dienstliche Beurteilungen bilden somit die wesentliche personelle Auswahlgrundlage im öffentlichen Dienst.<sup>8</sup>

Dem Leistungsgrundsatz kann eine Doppelfunktion zugewiesen werden. Während Art. 33 Abs. 2 GG ein Individualprinzip darstellt, dass das Recht des einzelnen Bewerbers regelt, in einem Auswahlprozess um ein öffentliches Amt allein nach den Kriterien der Bestenauslese einbezogen zu werden. Stattdessen bildet Art. 33 Abs. 5 GG die institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums und verpflichtet zur Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze und somit auch zur Beachtung des Leistungsprinzips bei der Ausgestaltung des Rechts des öffentlichen Dienstes.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 71.

<sup>7</sup> Vgl. ebd., S. 73 f..

<sup>8</sup> Vgl. ebd., S. 42.

<sup>9</sup> Vgl. ebd., S. 73.

## **2 Die Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens**

Das Beurteilungswesen ist dem Laufbahnrecht zugeordnet, da es eine wesentliche Grundlage für die berufliche Entwicklung des Beamten bildet. Die Gesetzgebungskompetenz für das Beurteilungswesen liegt bei den einzelnen Bundesländern. Es ist somit nicht bundesweit einheitlich geregelt, sondern länderspezifisch festgelegt. Die verschiedenen Landesgesetze und Verordnungen weisen eine unterschiedliche Regelungsdichte auf. Dem Gesetzesrecht der Länder ist jedoch mit Ausnahme der Bundesländer Berlin und Hessen gemein, dass Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beurteilen sind.<sup>10</sup>

Anschließend sollen die wichtigsten Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens aufgezeigt werden, um die Problemstellungen in der Praxis, welche im Kapitel 3 dargestellt sind, nachvollziehen zu können.

### **2.1 Rechtliche Grundlagen des Sächsischen Beurteilungswesens**

Das Sächsische Landesrecht regelt die Grundzüge der dienstlichen Beurteilung im Sächsischen Beamtengesetz (SächsBG). Das Wesen der dienstlichen Beurteilung liegt nach § 93 Abs. 1 Satz 1 SächsBG in der regelmäßigen Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beamten. Zusätzlich werden die grundsätzlichen Modalitäten einer Probezeitbeurteilung festgelegt. Somit ist auch einem Probezeitbeamten nach § 93 Abs. 1 Satz 2 SächsBG nach diesen Kriterien eine Probezeitbeurteilung am Ende der Probezeit zu erteilen, um festzustellen, ob sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat und zum Beamten auf Lebenszeit benannt werden kann.

Die nähere Ausgestaltung der dienstlichen Beurteilung ist nach § 93 Abs. 3 SächsBG einer Rechtsverordnung der Staatsregierung und im Weiteren den obersten Dienstbehörden überlassen.

Der Freistaat Sachsen hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und erließ die Sächsische Beurteilungsverordnung (SächsBeurtVO) aktuell in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Juli 2018.

### **2.2 Die Sächsische Beurteilungsverordnung**

Die SächsBeurtVO enthält ausschließlich Regelungen bezüglich der dienstlichen Beurteilung. Sie regelt die allgemeinen Grundsätze der dienstlichen Beurteilung insbesondere die verschiedenen Beurteilungsarten sowie deren Anwendungsbereiche und Zeiträume, Ausnahmen von den regelmäßigen Beurteilungen, die Zuständigkeit sowie den Inhalt und Beurteilungsmaßstab dienstlicher Beurteilungen.

---

<sup>10</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 178.

## 2.2.1 Beurteilungsarten

Im Folgenden werden die verschiedenen Beurteilungsarten in ihren Anwendungsfeldern näher dargestellt. Nach § 2 Abs. 1 SächsBeurtVO können abschließend drei Arten, Regelbeurteilungen, Anlassbeurteilungen und Probezeitbeurteilungen, unterschieden werden.

### 2.2.1.1 Regelbeurteilung

Die Regelbeurteilung, auch periodische Beurteilung genannt, stellt das Kernelement des Beurteilungswesens dar. Sie bezieht sich auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten und zeichnet sich dadurch aus, dass nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit alle nach formalen Kriterien konkret vergleichbaren Beamten einer Behörde in regelmäßigen Abständen gleichzeitig beurteilt werden.<sup>11</sup>

Der regelmäßige Zeitabstand beträgt i. d. R. gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO drei Jahre, es sei denn, der Beamte ist aus den in § 3 Abs. 3 SächsBeurtVO genannten Gründen von der Beurteilung ausgenommen oder die Regelbeurteilung wurde nach § 3 Abs. 4 SächsBeurtVO zurückgestellt. Der Gleichzeitigkeit der Beurteilung wird durch festgelegte Stichtage Rechnung getragen. Die jeweiligen Beurteilungsstichtage für die einzelnen Einstiegsebenen der Laufbahngruppen sind in § 3 Abs. 1 SächsBeurtVO festgelegt. Die Regelbeurteilung gewährleistet durch einen einheitlichen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum eine Vergleichbarkeit der erbrachten Leistungen der Beamten<sup>12</sup>. Sie repräsentiert damit den wesentlichen Zweck einer dienstlichen Beurteilung und genießt eine besondere Stellung im Sächsischen Beurteilungswesen. Die Regelbeurteilung hat grundsätzlich Vorrang gegenüber einer Anlass- und Probezeitbeurteilung.<sup>13</sup>

Bei der Erstellung einer Regelbeurteilung gilt die Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs zu beachten. Dies soll nach § 4 Abs. 1 SächsBeurtVO durch die Berücksichtigung von Richtwerten erfolgen. Die Anwendung von Richtwerten bedingt die Bildung einer Vergleichsgruppe, liegt eine solche nicht vor, ist eine Differenzierung notwendig. Für die Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs, bei der Erstellung von Regelbeurteilungen, ist die Beurteilungskommission nach § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO verantwortlich. Weitere Ausführungen bezüglich der Anwendung von Richtwerten, insbesondere in der Form der Gauß'schen Normalverteilung, lassen sich dem Kapitel 3.5 entnehmen.

---

<sup>11</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 126.

<sup>12</sup> Vgl. ebd..

<sup>13</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 30.

### **2.2.1.2 Anlassbeurteilung**

Die Anlassbeurteilung wird im Gegensatz zu einer Regelbeurteilung nicht in regelmäßigen Abständen erstellt, sondern sie kommt nur zur Anwendung, wenn die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse des Beamten es erfordern.<sup>14</sup>

Diese Voraussetzung ist nach § 2 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SächsBeurtVO insbesondere dann erfüllt, wenn entweder eine aktuelle Regelbeurteilung bei einer Entscheidung, den Beamten Aufgaben eines höherwertigen Amtes zu übertragen oder zu befördern, nicht existiert oder wenn keine Vergleichbarkeit der letzten Beurteilung mit den Beurteilungen der Mitbewerber bei einem Auswahlverfahren vorliegt.

Die Anlassbeurteilung ist zwar grundsätzlich gegenüber der Regelbeurteilung nur supplementär anwendbar, jedoch dann, wenn es an einer aktuellen vergleichbaren Regelbeurteilung fehlt und ein Auswahlverfahren unmittelbar bevorsteht, unvermeidbar.<sup>15</sup>

Anlassbeurteilungen, welche innerhalb des Beurteilungszeitraums der Regelbeurteilung erstellt wurden, sind nach § 2 Abs. 2 Satz 3 SächsBeurtVO bei der Erstellung dieser zu berücksichtigen.

### **2.2.1.3 Probezeitbeurteilung**

Die Probezeitbeurteilung grenzt sich von der Regel- und Anlassbeurteilung dahingehend ab, dass sie einen anderen Zweck verfolgt. Wohingegen bei den beiden anderen Beurteilungsarten der am Statusamt orientierte Leistungsvergleich zwischen den Beamten im Vordergrund steht, besitzt die Probezeitbeurteilung die Funktion, festzustellen, ob der Probebeamte sich am Ende der Probezeit bewährt hat und geeignet für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit ist. Die Beurteilungsform der Probezeitbeurteilung erstreckt sich auf die gesamte Probezeit und ist nach § 2 Abs. 4 Satz 1 SächsBeurtVO spätestens drei Monate vor Ablauf der Probezeit zu erstellen.

Die Dauer der Probezeit ist jedoch von vielen Entscheidungsalternativen abhängig. So kann die regelmäßige Probezeit von drei Jahren (§ 26 Abs. 2 SächsBG) z. B. aufgrund von überdurchschnittlichen Leistungen des Probebeamten verkürzt oder aber um einen Zeitraum bis zur endgültigen Feststellung über die Bewährung oder Nichtbewährung verlängert werden.<sup>16</sup> Bei einer Verkürzung der Probezeit ist der Beamte nach § 2 Abs. 4 Satz 2 SächsBeurtVO drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Probezeit zu beurteilen. Kommt es zu einer Verlängerung der Probezeit, insbesondere wenn eine Be-

---

<sup>14</sup> Vgl. Schnellenbach, Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 2017, S. 307.

<sup>15</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 130.

<sup>16</sup> Vgl. ebd. S. 137.

währung noch nicht abschließend festgestellt werden konnte, ist dem Beamten spätestens drei Monate vor dem Ende der verlängerten Probezeit, eine Probezeitbeurteilung zu erteilen.

### **2.2.2 Beurteilungsbeitrag**

Der Beurteilungsbeitrag ist nach der Legaldefinition des § 6 Abs. 1 SächsBeurtVO eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten für einen Teil des Beurteilungszeitraums, der bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist.

Er ist aus den in § 6 Abs. 2 SächsBeurtVO geregelten Gründen zu erstellen. Demnach ist ein Beurteilungsbeitrag notwendig, wenn die vorangegangene Regelbeurteilung mindestens sechs Monate zurückliegt und entweder der Beamte zu einer anderen Behörde bzw. zu einem anderen Dienstherrn versetzt wird oder es bei einer Umsetzung des Beamten zu einem Wechsel des Beurteilers kommt. Dabei muss es an einer aktuellen Regelbeurteilung fehlen. Bei einem Beurteilungsbeitrag sind Punkte hinsichtlich der Leistung und Befähigung zu vergeben. Er schließt jedoch nicht mit einem Gesamturteil ab, da dies der nachfolgenden Regelbeurteilung vorbehalten ist.<sup>17</sup>

### **2.2.3 Inhalt der dienstlichen Beurteilung**

Der Beurteiler kann nach pflichtgemäßen Ermessen im Rahmen der durch Gesetz und Verordnung vorgegebenen Grenzen bestimmen, inwieweit er für anstehende Auswahlentscheidungen in der dienstlichen Beurteilung einzelne Merkmale aufgreift und aus ihnen Schlussfolgerungen für das Gesamturteil sowie für die Empfehlung zur weiteren dienstlichen Verwendung des Beamten zieht. Darüber hinaus kann er entscheiden, ob er auch einzelne Werturteile aufnimmt, die auf tatsächlichen Grundlagen basieren oder ob er sich lediglich auf die beschränkt, welche sich aus einer unbestimmten Vielzahl von Eindrücken und Beobachtungen innerhalb des Beurteilungszeitraums ergeben. Der Beurteiler hat seine Einschätzung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beamten in jedem Fall hinreichend zu differenzieren und darzulegen.<sup>18</sup>

Die Beurteilungsinhalte einer dienstlichen Beurteilung und des Beurteilungsbeitrags regelt § 5 SächsBeurtVO. Demnach ist in der Beurteilung eine Beschreibung der wahrgenommenen Aufgaben und Tätigkeiten des Beamten, innerhalb des erfassten Zeitraums, vorzunehmen. Die fachliche Leistung und Befähigung des Beamten wird anhand der in der Anlage 1 zur SächsBeurtVO aufgeführten Leistungs- und Befähigungsmerkmale beurteilt.

---

<sup>17</sup> Vgl. Woydera, *Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar*, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 68.

<sup>18</sup> Vgl. Schnellenbach, Bodanowitz, *Beamtenrecht in der Praxis*, 2017, S. 318 f..

Die Leistungsbeurteilung umfasst nach § 5 Abs. 5 Satz 3 SächsBeurtVO die Fach- sowie Methodenkompetenz und stellt somit insbesondere auf die erzielten Arbeitsergebnisse des Beamten ab.<sup>19</sup> Die Fachkompetenz des Beamten wird nach den Einzelmerkmalen Fachwissen, Fachkönnen und fachliches Interesse sowie der Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse bewertet. Im Gegensatz dazu wird die Methodenkompetenz insbesondere anhand der Merkmale Arbeitsstrukturierung, Arbeitsmethode, Arbeitstechnik und Verhandlungsgeschick beurteilt. Bei der Bewertung der Leistung ist nach § 5 Abs. 5 SächsBeurtVO zu untersuchen, inwiefern der Beamte den Anforderungen des Amtes, hinsichtlich der in der Aufgabenbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten, gerecht wird.

Demgegenüber wird die Befähigung des Beamten nach § 5 Abs. 5 Satz 4 SächsBeurtVO anhand von Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Führungskompetenz bewertet. Sie zielt damit insbesondere auf die Kriterien ab, welche sich auf das Amt generell positiv auswirken wie allgemeine Kenntnisse, Fähigkeiten und Lebenserfahrung.<sup>20</sup>

Regel- und Anlassbeurteilung sind nach § 5 Abs. 6 SächsBeurtVO mit einem Gesamturteil abzuschließen, das eine verbale Begründung enthält. Sowohl die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale als auch das Gesamturteil sind nach § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO, nach einer Punkteskala von 0 bis 16 zu bewerten. Dabei ist für die zusammenfassende Gesamtbeurteilung eine gestaffelte Bewertung, bezüglich der Bewältigung der Anforderungen, nach Punktwerten vorgesehen. Die Bewertungsstufen reichen von „entspricht nicht den Anforderungen“ (0 Punkte) bis „übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße“ (16 Punkte).

#### **2.2.4 Grundzüge des Beurteilungsverfahrens – Beteiligte und Ablauf am Beispiel der Polizeidirektion Chemnitz**

Die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen obliegt nach § 8 Abs. 1 SächsBeurtVO grundsätzlich dem Leiter der Behörde. Der Aufbau der PD Chemnitz ist dem Anhang 1 zu entnehmen. Die PD Chemnitz unterliegt seit 1. August 2018 der Leitung von Polizeipräsidentin Frau Sonja Penzel. Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SächsBeurtVO ist sie befugt, ihre Zuständigkeit auf einen Vorgesetzten des zu beurteilenden Beamten zu übertragen, sodass der Vorgesetzte nach § 8 Abs. 2 Satz 2 SächsBeurtVO zum Beurteiler i. S. d. § 8 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO wird. Dies kann sowohl ein Vorgesetzter höherer Stufe als auch der unmittelbare Vorgesetzte des Beamten sein. Die Polizeipräsidentin hat von dieser Befugnis Gebrauch gemacht<sup>21</sup>. Die Zuständigkeit für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen wurde bei einigen Beamtengruppen der

---

<sup>20</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 132 f..

<sup>21</sup> Vgl. Übertragung der Beurteilungsbefugnis im Anhang 2.

Laufbahngruppe 1, Einstiegsebene 2 von der Besoldungsgruppe A 7 bis A 9 mit Zulagen übertragen. Somit übernimmt diese für die Polizeibeamten der Leiter des Polizeireviers. Für die Beamten des Führungsstabs und der einzelnen Inspektionen ist der jeweilige Leiter verantwortlich. Die Beurteilungsbefugnis für die Beamten im Direktionsbüro, im Referat Recht/Personal sowie für die Laufbahngruppe 2, Einstiegsebene 1 von der Besoldungsgruppe A 9 bis A 13 obliegt weiterhin der Polizeipräsidentin Frau Sonja Penzel. Die SächsBeurtVO nimmt ein einstufiges Beurteilungsverfahren an. Für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen findet neben den zuvor genannten Rechtsgrundlagen auch die Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministerium des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beschäftigten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministerium des Innern (VwV Beurteilung Bedienstete SMI) Anwendung. Für die Durchführung des Beurteilungsverfahrens und Ermittlung des Beurteilungszeitraums ist zunächst die Beurteilungsart festzustellen. Eine Anlassbeurteilung ist nur nach den in § 2 Abs. 3 SächsBeurtVO genannten Gründen zu erstellen. Für eine Probezeitbeurteilung findet § 2 Abs. 4 SächsBeurtVO Anwendung. Die regelmäßige Beurteilung ist die Regelbeurteilung. Sie ist alle 3 Jahre zu einem gemeinsamen Stichtagen zu erstellen. Die Regelbeurteilung umfasst den Beurteilungszeitraum von der letzten regelmäßigen Beurteilung bis zum jeweiligen Beurteilungsstichtag. Im Nachfolgenden soll auf den Ablauf des Beurteilungsverfahrens insbesondere bei der Erstellung einer Regelbeurteilung eingegangen werden.

Zunächst ist durch das Referat Recht/Personal der PD Chemnitz zu prüfen, für welche Beamten eine Regelbeurteilung ansteht. Anhand der in § 3 Abs. 1 SächsBeurtVO festgelegten Stichtage werden die zu beurteilenden Beamten, unter Berücksichtigung der aus den Gründen nach § 3 Abs. 3 und Abs. 4 SächsBeurtVO ausgenommen und zurückgestellten Beamten, ermittelt. Diese werden dem entsprechend zuständigen Beurteiler zugeordnet.

Um die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs nach § 4 Abs. 1 SächsBeurtVO zu gewährleisten, sind Richtwerte zu berücksichtigen. Die Einhaltung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs ist nach § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO, durch die Bildung von Beurteilungskommissionen, zu gewährleisten. Die Anwendung von Richtwerten ist an Vergleichsgruppen gebunden. Deshalb ist es erforderlich, die Bildung von Vergleichsgruppen vorzunehmen. Diese obliegt dem Verantwortungsbereich des Referates Recht/Personal. Die Vergleichsgruppen in der PD Chemnitz bilden sich aus den Beamten derselben Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahngruppe. Die SächsBeurtVO gibt in § 4 Abs. 1 Satz 2 Richtwerte vor. Demnach sind 60 Prozent der Gesamturteile der Beamten einer Vergleichsgruppe, mit sechs bis einschließlich zehn Punkten, zu bewerten.

In der Praxis, wie auch in der PD Chemnitz, wird diese Regelung so interpretiert, dass an die übrigen 40 Prozent der Beamten mehr als zehn Punkte vergeben werden können. Die Berücksichtigung der Richtwerte findet durch das Referat Recht/Personal statt. Dieses fordert hierzu vom Beurteiler eine Rangfolge an. Das bedeutet beispielsweise, dass die Polizeipräsidentin die Rangliste für die Laufbahngruppe 2, Einstiegsebene 1 der Besoldungsgruppe A 9 bis 13 übernimmt. Der Leiter des Polizeireviers hat für die Polizeibeamten der Laufbahngruppe 1, Einstiegsebene 2 bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 9 eine Rangliste zu erstellen. Er fordert hierzu eine Rangliste innerhalb einer Organisationseinheit, vom Leiter des Kriminaldienstes und vom Leiter des Streifendienstes, an. Zur Veranschaulichung ist das Grundmodell eines Polizeireviers im Anhang 3 dargestellt. Anschließend bringt der Revierleiter die Ranglisten in eine gemeinsame Rangfolge aller zu beurteilenden Beamten des Reviers. Auf diese Rangfolge werden dann die oben genannten Richtwerte angewendet.

Die Einhaltung der Richtwerte wird durch die Bildung einer Beurteilungskommission gewährleistet, sodass das Referat Recht/Personal die Entwürfe für die Gesamturteile an die Kommission weitergibt. Die personelle Zusammensetzung der Beurteilungskommission für den gehobenen und mittleren Dienst ergibt sich aus der VwV Beurteilung Bedienstete SMI. Daran angelehnt setzt sich diese bei der PD Chemnitz zusammen aus dem Beurteiler als Vorsitzenden, dem Vorgesetzten des zu beurteilenden Beamten und einem Vertreter des Referats Recht/Personal. Die Beurteilungskommission überprüft die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs, indem sie die vergebenen Punktwerte mit der Rangliste der Beurteiler abgleicht und kontrolliert, ob diese den vorgegebenen Richtwerten entsprechen. Sie besitzt jedoch keine Entscheidungsbefugnis, sodass die verbindliche Erstellung der dienstlichen Beurteilung allein dem Beurteiler obliegt. Nähere Erläuterungen finden sich im Kapitel 3.6.

Der Beurteiler hat anschließend die einzelnen Punktwerte für die Leistungs- und Befähigungsmerkmale zu vergeben. Für die Beurteilung findet der Maßstab des § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO Anwendung. Demnach sind die Einzelmerkmale mit Punktwerten, auf einer Skala von 0 bis 16, zu bewerten. Ist diese Bewertung vollständig abgeschlossen, hat der Beurteiler die Regelbeurteilung zu unterzeichnen und dem Beamten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO durch eine Abschrift zu eröffnen. Anschließend ist die Beurteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 SächsBeurtVO mit dem Beamten, nach mindestens zwei Tagen aber nicht mehr als zwei Wochen nach der Eröffnung, in einem Gespräch zu erörtern. Eine Erörterung wird auf Verlangen des Beamten durchgeführt und ist auf der Beurteilung zu vermerken. Nach der Bekanntgabe und damit dem Wirksamwerden der dienstlichen Beurteilung ist diese nach § 9 Abs. 2 SächsBeurtVO in die Personalakte aufzunehmen.

### **3 Praxisprobleme im Sächsischen Beurteilungswesen**

Das Beurteilungswesen ist immer wieder ein Thema der Verwaltungsgerichte. Es treten ständig neue Herausforderungen bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung auf. Aufgrund des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn im Beurteilungsverfahren sind dienstliche Beurteilungen jedoch von den Verwaltungsgerichten nur beschränkt überprüfbar<sup>22</sup>. In den nachfolgenden Ausführungen sollen einige Schwierigkeiten in der Praxis aufgegriffen werden und anhand der aktuellen Rechtsprechung die Anwendung für das Beurteilungsverfahren der PD Chemnitz näher analysiert und erläutert werden. Hierfür findet auch die Rechtsprechung anderer Bundesländer, unter Beachtung der unterschiedlichen landesspezifischen Regelungen, Anwendung.

#### **3.1 Analyse des Umfangs und Inhalts der Begründung einer dienstlichen Beurteilung**

In vielen Widerspruchsverfahren und auch Klagen wird eingewandt, dass die dienstliche Beurteilung über eine unzureichende Begründung verfügt. Welche Begründungspflichten ein Beurteiler bei der Abfassung dienstlicher Beurteilungen hat und inwieweit diese im weiteren Verfahren noch möglich sind, soll im Folgenden untersucht werden. Dazu wird anschließend auf die wesentlichen Aussagen zur Begründungserfordernis einer dienstlichen Beurteilung eingegangen sowie deren Inhalt und Umfang sowohl in der Beurteilung selbst, im Rahmen der Erörterung als auch im Widerspruchsverfahren untersucht.

##### **3.1.1 Anforderungen an die Begründung einer dienstlichen Beurteilung**

Der Inhalt einer dienstlichen Beurteilung ergibt sich aus § 5 SächsBeurtVO. Demnach enthält die dienstliche Beurteilung eine Beschreibung der Aufgaben im Beurteilungszeitraum sowie eine Bewertung der in Anlage 1 der SächsBeurtVO aufgeführten Leistungs- und Befähigungsmerkmale des Beamten. Regel- und Anlassbeurteilung sind abschließend mit einem Gesamturteil zu versehen.

Die inhaltliche Ausgestaltung der dienstlichen Beurteilung liegt im Rahmen der gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Vorgaben grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. So hat dieser die Möglichkeit, zum einen selbst zu entscheiden, wie er seine Auffassungen zu den Einzelmerkmalen entwickelt und begründet und zum anderen worauf er im Einzelnen das Gesamturteil und sofern vorhanden Förderungs- und Verwendungshinweise stützt.<sup>23</sup> Dem Dienstherrn wird bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen ein weiter Gestaltungsspielraum eingeräumt, sodass anschließend aufge-

---

<sup>22</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Urteil vom 26. April 2016 – 2 A 36/15 –, juris, Rn. 21.

<sup>23</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 – 2 C 8/78 –, BVerwGE 60, 245-253, Rn. 20.

zeigt werden soll, inwieweit der Beurteiler seine Bewertungen im Einzelnen zu begründen hat. Zunächst wird auf die Begründung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale eingegangen.

Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt nach § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO durch die Vergabe von Punktwerten. Bereits der Wortlaut des § 5 Abs. 4 Satz 2 und Satz 3 SächsBeurtVO verdeutlicht, dass eine Begründung der Bewertung einzelner Leistungs- und Befähigungsmerkmale in einer Regel- und Anlassbeurteilung unter bestimmten Voraussetzungen erforderlich ist.<sup>24</sup> Eine verbale Begründung der Einzelmerkmale bei einer Anlass- und Regelbeurteilung ist demnach notwendig, wenn Einzelpunkte nicht berücksichtigt oder diese mit weniger als vier Punkten bzw. mehr als zwölf Punkten bewertet wurden<sup>25</sup>. Die SächsBeurtVO sieht in den übrigen Fällen, bei einer Punktevergabe zwischen vier Punkten und sechs Punkten, keine textliche Begründung vor. Dies ist auch nach der ständigen Rechtsprechung<sup>26</sup> zulässig, da die Bewertungskriterien in der SächsBeurtVO hinreichend differenziert und die Punktwerte textlich definiert sind. Eine zusätzliche Begründung der Einzelmerkmale in einer dienstlichen Beurteilung durch den Beurteiler ist somit in diesem Fall nicht erforderlich, jedoch nicht ausgeschlossen.<sup>27</sup>

Die SächsBeurtVO enthält jedoch keine Aussagen darüber, in welchem Umfang und mit welchem konkreten Inhalt eine derartige Begründung zu erfolgen hat. Besteht die Notwendigkeit einer Begründung, hat diese nach der aktuellen Rechtsprechung<sup>28</sup>, plausibel und nachvollziehbar, zu erfolgen. Eine Begründung der bestimmten Einzelmerkmale wird dieser Anforderung nicht gerecht, wenn die Bewertung auf allgemeinen Erwägungen beruht und der Beurteiler sich somit nicht auf das individuelle Leistungs- und Befähigungsbild des Beamten bezieht.<sup>29</sup> Sofern jedoch diese Begründung fehlt, kann eine Plausibilisierung selbst noch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nachgeholt werden.<sup>30</sup> Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die Anforderungen einer dienstlichen Beurteilung einerseits der verfassungsrechtlich geschützten Rechtsstellung der zu beurteilenden Beamten und andererseits dem verfassungsrechtlichen Interesse einer funktionsfähigen Verwaltung genügen müssen. Eine verbale Begründung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale, ohne die Möglichkeit einer nachträglichen Plausibili-

---

<sup>24</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 06. März 2012 – 2 A 422/09 -, juris, Rn. 13.

<sup>25</sup> Vgl. ebd., Rn. 13, 26.

<sup>26</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 -, BVerwGE 153, 48-63 Rn. 11.

<sup>27</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 06. März 2012 – 2 A 422/09 -, juris, Rn. 13, 26.

<sup>28</sup> Vgl. z. B. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 24. Januar 2011 – 1 A 1810/08 -, juris.

<sup>29</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 24. Januar 2011 – 1 A 1810/08 -, juris, Rn. 99.

<sup>30</sup> Vgl. VG Ansbach, Urteil vom 16. November 2016 – AN 1 K 16.00783 -, juris, Rn. 65.

sierung des Beurteilers, würde insbesondere in Behörden mit einem großen Personalbestand an zu beurteilenden Beamten zu einer unnötigen Belastung des Dienstherrn und somit zu einem unangemessenen Verwaltungsaufwand führen.<sup>31</sup> Zudem wird von weiteren Anforderungen an die Begründung von Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung abgesehen, da sich das Werturteil des Beurteilers über den gesamten Beurteilungszeitraum hinweg aus einer Ansammlung verschiedener Einzelvorgänge und Einzelbeobachtungen zusammensetzt, welches das Leistungsbild des Beamten in einem Gesamteindruck wiedergibt. Würde dem Dienstherrn die Pflicht auferlegt, einzelne Vorgänge oder Momente zumindest beispielhaft darzulegen, so könnte diesen Einzelvorgängen ein bestimmtes Gewicht zukommen, obwohl sie allein unerheblich für das Zustandekommen des Werturteils waren. Dies hätte zur Folge, dass entgegen der Auffassung des Dienstherrn, solchen Vorgängen eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden könnte. Ein derartiges Vorkommnis würde negative Konsequenzen für das gegenseitige Vertrauen zwischen dem Dienstherrn und dem zu beurteilenden Beamten nach sich ziehen.<sup>32</sup>

Sowohl die Regelbeurteilung als auch eine Anlassbeurteilung sind nach § 5 Abs. 6 Satz 1 SächsBeurtVO mit einem Gesamturteil abzuschließen. Das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung „stellt die entscheidende zusammenfassende Bewertung des Dienstherrn und die Vergleichsgrundlage für Personalentscheidungen dar“<sup>33</sup>.

Gemäß § 5 Abs. 6 Satz 3 SächsBeurtVO ist das Gesamturteil einer Regel- und Anlassbeurteilung verbal zu begründen. Die Notwendigkeit einer individuellen Begründung des Gesamturteils ergibt sich bereits aus dem Rechtsstaatsprinzip nach Art. 20 Abs. 3 GG, dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG und aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung<sup>34</sup>, eine Grundlage für eine Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 1 SächsVerf zu schaffen. Auch hierzu enthält die SächsBeurtVO weder Vorgaben zum Inhalt noch zu dem Umfang der Begründung eines Gesamturteils. Aufgrund dessen ist auch hier eine Untersuchung der laufenden Rechtsprechung notwendig.

Die dienstliche Beurteilung soll einen Vergleich zwischen mehreren Beamten ermöglichen. Erst durch eine Gegenüberstellung der Beurteilung des Beamten mit deren anderer Bewerber erhält diese ihren ausschlaggebenden Aussagegehalt. Das setzt jedoch

---

<sup>31</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 15.

<sup>32</sup> Vgl. ebd., Rn. 18.

<sup>33</sup> Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 113.

<sup>34</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 12.

zwingend voraus, dass die Beurteilungen inhaltlich aussagekräftig sind, die Beurteilungsmaßstäbe übereinstimmen und gleich angewendet werden.<sup>35</sup>

Die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale erfolgt durch die Vergabe einer Punktzahl, wobei in den meisten Fällen keine zusätzliche textliche Begründung erforderlich ist. Der Dienstherr besitzt somit die Pflicht, die wesentlichen in der Beurteilung enthaltenen Erwägungen schriftlich niederzulegen, sodass es auch für einen außenstehenden Dritten möglich ist, eine Vorstellung über das Leistungsvermögen und die charakterlichen Eigenschaften des Beamten anhand der verbalen Begründung zu gewinnen.<sup>36</sup> Nur wenn die dienstliche Beurteilung klar abgefasst ist, so kann eine Nachvollziehbarkeit der Beurteilung sichergestellt werden und eine effektive gerichtliche Kontrolle im Rahmen der begrenzten Überprüfbarkeit der Beurteilung gewährleistet werden.<sup>37</sup>

Das Gesamturteil bringt zum Ausdruck, welche Gewichtung den einzelnen Leistungsmerkmalen zukommt. Es bildet sich gemäß § 5 Abs. 6 Satz 2 SächsBeurtVO aus der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale unter Würdigung ihres Gewichts sowie der Schwierigkeit und des Umfangs des Aufgabengebietes. Die Gewichtung der einzelnen Kriterien ist gesetzlich nicht festgelegt, sodass es im Ermessen des Dienstherrn liegt, welches Gewicht der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung beigemessen werden soll. Allein aufgrund dieser Tatsache bedarf diese Gewichtung einer Begründung, da es nur so möglich ist, die Einhaltung gleicher Maßstäbe sicherzustellen und das Gesamturteil nachzuvollziehen.<sup>38</sup> Die Begründung des Gesamturteils muss so plausibel und nachvollziehbar sein, dass es sich auf die jeweiligen Einzelwertungen zurückführen lässt<sup>39</sup>. Die Anforderungen an die Begründung sinken, je einheitlicher die erbrachten Leistungen des Beamten bei den Einzelbewertungen sind<sup>40</sup>. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung jedoch nur, „wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt“<sup>41</sup>.

Aufgrund dessen, dass die dienstliche Beurteilung und vorwiegend das Gesamturteil als Grundlage für einen Leistungsvergleich i. S. d. Art 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 1 SächsVerf insbesondere bei Bewerbern mit gleichem Gesamturteil dient, müssen einheitliche Maßstäbe bereits in der dienstlichen Beurteilung eingehalten werden und auf das jeweilige Statusamt des zu beurteilenden Beamten bezogen sein. Daraus folgt die Notwendigkeit, dass sich in der Begründung auch die Gewichtung der Einzelmerkmale

---

<sup>35</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. September 2012 – 2 A 2/10 –, juris, Rn. 9.

<sup>36</sup> Vgl. VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 19. März 2013 – 3 K 1867/11 –, juris, Rn. 16.

<sup>37</sup> Vgl. VG Münster, Urteil vom 17. April 2014 – 4 K 23/13 –, juris, Rn. 19.

<sup>38</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 32.

<sup>39</sup> Vgl. ebd., Rn. 33.

<sup>40</sup> Vgl. ebd., Rn. 36 f..

<sup>41</sup> BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 36 f..

auf die Anforderungen des Statusamts beziehen muss. Ansonsten könnte die eigentliche Funktion einer dienstlichen Beurteilung, Grundlage für ein Auswahlverfahren zu sein, nicht verwirklicht werden.<sup>42</sup> Es stellt sich daher als geeignet dar, dass der Dienstherr präzisiert, welches Gewicht er einzelnen Beurteilungsmerkmalen zuweist und begründet, warum er einzelnen Merkmalen ein besonderes Gewicht im Vergleich zu den anderen Merkmalen mit Bezug auf die konkreten Anforderungen des Amtes überträgt.<sup>43</sup> Der Beurteiler hat sich somit bei der Begründung des Gesamturteils auf die individuellen Leistungen und Befähigungen des Beamten sowie auf dessen Gesamtpersönlichkeit zu beziehen. Allein eine textliche Äußerung der vergebenen Bewertung stellt eine unzureichende Begründung der dienstlichen Beurteilung dar.<sup>44</sup>

Im Gegensatz zu erhobenen Einwänden gegen einzelne Bewertungsmerkmale, genügt es bei der Begründung des Gesamturteils nicht, dieses nachträglich zu plausibilisieren. Die Begründung hat vielmehr bereits in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen.<sup>45</sup> Sie kann demnach nicht im Nachhinein ausgetauscht werden oder ihr ein neuer Argumentationsstrang beigefügt werden. Sinn und Zweck dieser Argumentation ist, dass die erforderliche Einheitlichkeit und die Einhaltung gleicher Maßstäbe nur hinreichend gewährleistet werden kann, wenn diese in der Begründung des Gesamturteils offengelegt werden. Eine nachträgliche Begründung birgt das Risiko, dass das fehlende Kriterium in die darauffolgende Begründung einfach angepasst aufgenommen wird.<sup>46</sup> Die Begründung des Gesamturteils ist ein wesentlicher materieller Bestandteil einer dienstlichen Beurteilung, sodass eine Nachholung im gerichtlichen Verfahren nicht zulässig ist<sup>47</sup>. Möglich ist lediglich eine Ergänzung, der bereits in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung<sup>48</sup>.

Im Weiteren sind bei einer Anlassbeurteilung einige zusätzliche Aspekte zu beachten. Die Anlassbeurteilung erfasst einen lediglich kurzen Zeitraum der Beurteilung. Mit ihr werden die Auffassungen der letzten Regelbeurteilung lediglich weiterentwickelt. Sie leistet damit einen Beitrag der Fortentwicklung der vorhandenen Regelbeurteilung und gibt Hinweise auf Veränderungen der einzelnen Leistungen und Bewertungen des Beamten. Die verzeichneten Abweichungen sind in der Anlassbeurteilung ausreichend zu verdeutlichen und zu begründen, sodass der Umfang der erforderlichen Begründung

---

<sup>42</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 – 2 A 10/17 –, BVerwGE 161, 240-255, Rn. 44.

<sup>43</sup> Vgl. ebd., Rn. 45.

<sup>44</sup> Vgl. VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 19. März 2019 – 3 K 10936/17 -, juris, Rn. 27 f..

<sup>45</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1/16 –, BVerwGE 157, 168-181, Rn. 41.

<sup>46</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 – 2 A 10/17 –, BVerwGE 161, 240-255, Rn. 48.

<sup>47</sup> Vgl. VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 19. März 2019 – 3 K 10936/17 -, juris, Rn. 31.

<sup>48</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 – 2 A 10/17 –, BVerwGE 161, 240-255, Rn. 48.

umso größer ist, je kürzer der Beurteilungszeitraum und je größer die Abweichung der Anlassbeurteilung im Vergleich zur vorangegangenen Regelbeurteilung ist.<sup>49</sup>

Im Gegensatz zu einer Regel- und Anlassbeurteilung ist in einer Probezeitbeurteilung weder eine Begründung der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale erforderlich noch schließt diese mit einem Gesamturteil ab. Vielmehr enthält eine Probezeitbeurteilung gemäß § 5 Abs. 7 Satz 3 SächsBeurtVO eine abschließende Beurteilung der Bewährung nach der Ziff. III der Anlage 2 der SächsBeurtVO. Kann die Bewährung des Beamten in der bisherigen Probezeit noch nicht abschließend festgestellt werden, ist dies gemäß § 5 Abs. 7 Satz 4 SächsBeurtVO zu begründen. Auch diese Begründung hat plausibel und nachvollziehbar zu erfolgen, denn es dürfen keine Ereignisse herangezogen werden, welche sich nach Ablauf der Probezeit ereignet haben. Dem Probezeitbeamten muss einsichtig werden, welche Anforderungen an das Amt gestellt wurden. Der Dienstherr hat dem Beamten auf Probe zu verdeutlichen und zu erläutern, welche Erkenntnisse er innerhalb des Zeitraums der Probezeit gesammelt hat und welche für die Feststellung der Nichtbewährung ausschlaggebend waren.<sup>50</sup>

### **3.1.2 Begründung innerhalb eines Erörterungsgesprächs**

Gemäß § 9 Abs. 1 SächsBeurtVO ist bei dienstlichen Beurteilungen ein Erörterungsgespräch durchzuführen. In der Erörterung soll dem Beurteiler die Möglichkeit gegeben werden, dem Beamten die Ergebnisse der Beurteilung und die einzelnen Werturteile näher zu erläutern und zu plausibilisieren<sup>51</sup>. Mit einer jener Erläuterung wird der Zweck verfolgt, denkbare Missverständnisse des Beamten, hinsichtlich der Gesamtnote und der Einzelbewertungen, aufzuklären und zu beseitigen<sup>52</sup>. Des Weiteren sollen dem Beamten die Gründe für die Ergebnisse seiner Beurteilung aufgezeigt werden, sodass er seine Bewertung einsieht. Dem Beamten wird im Erörterungsgespräch die Gelegenheit gegeben, klärungsbedürftige Aspekte anzusprechen. Der Beurteiler hat jedoch keine Pflicht ungefragt auf die Bewertung aller Einzelmerkmale konkret einzugehen.<sup>53</sup>

Der Dienstherr kann für die Beurteilung sowohl tatsächliche Grundlagen als auch näher konkretisierte Werturteile heranziehen, wobei keine Notwendigkeit besteht, Tatsachen aufzunehmen. Ein zusammenfassendes Werturteil liegt vor, wenn sich der Beurteiler auf eine unbestimmte Anzahl ohne Benennung von Einzelbeobachtungen und Einzeleindrücken beschränkt. Es handelt sich somit bei Werturteilen um subjektive, persönliche Wertungen des Beurteilers, welche nicht durch Tatsachen nachgewiesen werden können.

---

<sup>49</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 46.

<sup>50</sup> Vgl. VG Regensburg, Urteil vom 30. Juni 1999 – RN 1 K 98.2296 –, juris, Rn. 32 f..

<sup>51</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 20.

<sup>52</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 08. Oktober 2012 – 2 A 381/12 -, juris, Rn. 8.

<sup>53</sup> Vgl. ebd., Rn. 8.

Hiervon abzugrenzen sind tatsächliche Grundlagen dahingehend, dass sich der Beurteiler auf konkrete Einzelvorgänge stützt, die dem Beweis zugänglich sind.<sup>54</sup>

Eine Unterscheidung zwischen tatsächlichen Grundlagen und Werturteilen ist jedoch oftmals problematisch, denn auch Werturteile gehen in ihrem Kern oft auf Tatsachen zurück<sup>55</sup>, da sie letztlich aus dem dienstlichen Verhalten des Beamten resultieren. Das Verhalten und auch die Leistungen des Beamten fließen hier jedoch in Form der im Beurteilungszeitraum gesammelten Eindrücke und Beobachtungen ein. Diese personenbezogenen Eindrücke und Beobachtungen sind subjektiv und somit nicht konkret von einem unbeteiligten Dritten nachvollziehbar. Dem Dienstherrn wird somit eine gewisse Eigenverantwortung übertragen. Ihm wird damit auch anvertraut, aus der unbestimmten Vielzahl von einzelnen Vorkommnissen und Beobachtungen über den Beurteilungszeitraum hinweg, selbstständig anhand der konkreten Anforderungen des Amtes die relevanten Einzeltatsachen zu bestimmen, welche aus seiner Sicht maßgeblich für die wertende Beurteilung sind.<sup>56</sup> Im Zweifelsfall, ist zu untersuchen, ob sich aus der unbestimmten Vielzahl unbenannter Einzelaspekte ein Werturteil anschließt oder ob sich im Nachhinein die einzelnen angeführten tatsächlichen Grundlagen noch erkennen lassen und es sich somit um eine Tatsachenfeststellung handelt<sup>57</sup>. Hat der Dienstherr sich auf solche reinen Werturteile beschränkt, trifft ihn kein Risiko des Beweises.<sup>58</sup> Im Gegensatz dazu trägt der Dienstherr, soweit er sich erkennbar auf bestimmte Einzeltatsachen des Beamten in der dienstlichen Beurteilung stützt, spätestens im Streitfall die Beweislast und er hat die Tatsachen im Einzelnen aufzuzeigen.<sup>59</sup>

### **3.1.3 Darlegung im Rahmen eines Widerspruchsverfahrens**

Ist der Beamte mit seiner Beurteilung oder einzelnen enthaltenen Werturteilen nicht einverstanden, so kann er die Beseitigung, Änderung oder eine Neuerstellung der Beurteilung beantragen. Dieser hat die Möglichkeit ein Rechtsmittel, zunächst in Form des Widerspruchs, gegen seine Beurteilung einzulegen.

Der Dienstherr muss im Rahmen des Widerspruchsverfahrens zu pauschal abgefasste Werturteile durch weitere schriftliche Ausführungen näher erläutern und präzisieren, um diese plausibel zu machen. Dies kann durch die Darlegung tatsächlicher Vorgänge sowie zusätzlicher Werturteile erfolgen. Wesentlich ist, dass allein eine formelhafte Be-

---

<sup>54</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 131.

<sup>55</sup> Vgl. ebd., Rn. 215.

<sup>56</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 – 2 C 8/78 –, BVerwGE 60, 245-253, Rn. 23.

<sup>57</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 215.

<sup>58</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 – 2 C 8/78 –, BVerwGE 60, 245-253, Rn. 26.

<sup>59</sup> Vgl. ebd., Rn. 22.

hauptung nicht genügt. Das Werturteil muss hingegen für den beurteilten Beamten einsichtig und für unbeteiligte Dritte verständlich sein.<sup>60</sup> Dem Beamten muss anhand von Argumenten und Gründen aufgezeigt werden, wie es zu diesem Werturteil gekommen ist<sup>61</sup>. Auf diese Ausführungen des Beurteilers hat der Beamte Anspruch, da er nur aufgrund dieser einschätzen kann, ob er mit einem möglichen Erfolg gegen die ihn beeinträchtigenden Werturteile in einem weiteren Verfahren vorgehen kann. Den Verwaltungsgerichten ist es zudem lediglich anhand der Konkretisierungen des Dienstherrn möglich, zu prüfen, ob die Beurteilung gegen allgemeine Wertmaßstäbe verstößt oder ihr ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt. Gelingt es dem Dienstherrn die Werturteile, durch die weiteren Ausführungen nachvollziehbar und plausibel darzustellen, so wird dem Anspruch des Beamten auf gerichtlichen Rechtsschutz genüge getan.<sup>62</sup> Auch wenn der Dienstherr die Werturteile im Beurteilungsverfahren und Widerspruchsverfahren nicht oder nicht angemessen begründet hat, kann er diese im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nachträglich einbringen. Grundsätzlich bestehen keine Zweifel einer nachträglichen Darlegung oder Erläuterung der Beurteilung oder des einzelnen Werturteils, da weder eine inhaltliche Änderung erfolgt, noch i. d. R. der Beamte in seinen Rechten beeinträchtigt wird. Eignet sich die Begründung des Dienstherrn jedoch erst in dem Verwaltungsstreitverfahren, so können ihm in besonderen Fällen, auch wenn dieses zu seinem Gunsten ausfällt, die Kosten des Verfahrens auferlegt werden.<sup>63</sup>

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dienstliche Beurteilungen von Beamten zu begründen sind. In einer dienstlichen Beurteilung sieht die SächsBeurtVO eine Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale durch eine Zuweisung von Punktwerten vor. Eine Begründung der Einzelmerkmale ist nur unter bestimmten Voraussetzungen erforderlich, sodass in den meisten Fällen die Bewertung der einzelnen Merkmale nicht begründet werden muss. Aufgrund, dass die SächsBeurtVO die Punktwerte textlich definiert und die Kriterien hinreichend definiert sind, spricht nichts gegen dieses Verfahren. Ist jedoch eine nähere Erläuterung der Bewertung durch den Beamten erwünscht, so hat der Dienstherr ihm entweder in der Erörterung oder im Rahmen des Widerspruchverfahrens die Werturteile näher zu verdeutlichen und zu plausibilisieren. Die Werturteile müssen dann auch für einen unbeteiligten Dritten nachvollziehbar werden. Eine Begründung der Einzelmerkmale innerhalb des Verwaltungsverfahrens oder auch im gerichtlichen Verfahren nachzuholen, stellt sich demnach als eher unproblematisch dar.

---

<sup>60</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27/14 –, BVerwGE 153, 48-63, Rn. 20.

<sup>61</sup> Vgl. ebd., Rn. 20.

<sup>62</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1980 – 2 C 8/78 –, BVerwGE 60, 245-253, Rn. 25.

<sup>63</sup> Vgl. ebd., Rn. 26.

Anders hingegen ist es bei der Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung. Diese unterliegt weitaus höheren Anforderungen. Das Gesamturteil ist, im Gegensatz zu den Einzelmerkmalen, individuell zu begründen. Es setzt sich aus den einzelnen Merkmalen zusammen. Deshalb ist es notwendig, dass der Beurteiler die Herleitung des Gesamturteils erläutert, um dieses überhaupt nachvollziehen zu können. Die Beurteilung wäre sonst für Außenstehende nicht verständlich und der eigentliche Zweck jener könne nicht erfüllt werden. Es bildet einen bedeutenden Aspekt einer dienstlichen Beurteilung, sodass es eine unverzichtbare Grundlage darstellt. Aus diesem Grund ist eine Nachholung der Begründung im weiteren Verfahren nicht möglich bzw. nur dahingehend möglich, dass sie durch weitere Ausführungen ergänzt wird.

Daher kann man sagen, dass eine Begründung einer dienstlichen Beurteilung erfolgen muss, weil nur so dem Beamten die Ursachen und Gründe für seine Beurteilung aufgezeigt werden können. Der Beamte kann sich nur unter dieser Voraussetzung und unter der Bedingung, dass die Beurteilung für ihn nachvollziehbar erscheint, im Laufe seines Berufslebens weiterentwickeln und verbessern. Außerdem wird durch die Beschränkung der Begründungspflicht allein auf das Gesamturteil, unter Berücksichtigung einiger Ausnahmefälle, der Verwaltungsaufwand weitestgehend minimiert. Eine Begründung jedes einzelnen Merkmals wäre weder im Interesse des Beamten noch im Interesse des Beurteilers. Der Dienstherr hätte somit einen unverhältnismäßigen Aufwand und er müsste alle Einzelvorgänge und Beobachtungen nennen, aus welcher diese Bewertung resultiert. Diese Vorgänge über den gesamten Beurteilungszeitraum hinweg vollständig aufzuführen ist jedoch unmöglich, da diese subjektiv und somit durch den Dienstherrn selbst wahrgenommen werden. Dem Beurteiler wäre es somit lediglich möglich, eine Auswahl an Beispielen für die Begründung des Werturteils zu benennen. Die verbale Aufzählung würde nur einen Bruchteil der Begründung für die Bewertung des Werturteils darstellen, sodass nur diesen Aspekten ein besonderes Gewicht zukäme. Dies wäre weder von dem Dienstherrn gewollt, noch werden die eigentlichen Aussagen der Beurteilung übermittelt. Eine Begründung jedes einzelnen Merkmals würde somit auch dem Interesse des Beamten entgegenstehen. Die Möglichkeit der Nachholung einer jenen Begründung ist somit für beide Seiten von Vorteil. Hält der Beamte eine Erläuterung einzelner Werturteile für erforderlich, hat er die Gelegenheit, diese vom Dienstherrn in der Erörterung oder im Rahmen des Widerspruchsverfahrens zu fordern. In diesem Fall hat der Dienstherr ihm diese näher zu verdeutlichen.

### 3.2 Die Rolle und Aufgaben des direkten Vorgesetzten im Beurteilungsverfahren

Die Zuständigkeit für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen obliegt gemäß § 8 Abs. 1 SächsBeurtVO grundsätzlich dem Leiter der Behörde. Dieser ist regelmäßig Dienstvorgesetzter der Beamten einer Behörde und damit für Entscheidungen in beamtenrechtlichen Angelegenheiten nach § 2 Abs. 2 Satz 1 SächsBG, unter welche auch die dienstliche Beurteilung fällt, zuständig. Gemäß § 8 Abs. 2 SächsBeurtVO kann dieser, seine Beurteilungszuständigkeit und die damit verbundenen Aufgaben auf einen Vorgesetzten des Beamten übertragen.<sup>64</sup> Vorgesetzter ist nach § 2 Abs. 3 SächsBG derjenige, der einem anderen Beamten für seine dienstlichen Tätigkeit Weisungen erteilen kann. Da § 8 Abs. 2 SächsBeurtVO den Vorgesetzten nicht konkret bestimmt, kann dieser neben höheren Dienstvorgesetzten auch der direkte bzw. unmittelbare Vorgesetzte sein.<sup>65</sup> Zunächst ist zu unterscheiden, ob der direkte Vorgesetzte selbst Beurteiler ist oder nicht.

Bei einer Delegation der Zuständigkeit auf den direkten Vorgesetzten käme ihm ein maßgeblicher Einfluss im Beurteilungsverfahren zu. Der unmittelbare Vorgesetzte ist somit nach § 8 Abs. 2 Satz 2 SächsBeurtVO Beurteiler i. S. d. § 8 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO. Die Erstellung der dienstlichen Beurteilung liegt in diesem Fall im pflichtgemäßen Ermessen des direkten Vorgesetzten<sup>66</sup>. Eine Übertragung der Beurteilungszuständigkeit erscheint aus dem Aspekt sinnvoll, dass er die Leistungen des Beamten besonders gut einschätzen kann, da er dem Beamten unmittelbar übergeordnet ist<sup>67</sup>. Jedoch ist eine Zuständigkeit des direkten Vorgesetzten in dem Fall als problematisch anzusehen, wenn ihm nur wenige weisungsabhängige Beamten unterliegen. Die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wäre auch unter Beteiligung der Beurteilungskommission wesentlich gefährdet.<sup>68</sup> Bei einer zu kleinen Gruppengröße ist es nicht möglich, die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen zu repräsentieren. Es kann somit zu einer nicht unerheblichen Verschiebung des Beurteilungsmaßstabs kommen.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Übertragung der Beurteilungszuständigkeit, zumindest hinsichtlich eines Vorgesetzten mit wenig weisungsabhängigen Beschäftigten, als kritisch zu betrachten, denn die Einhaltung gleicher Maßstäbe stellt einen wesentlichen Grundsatz bei der Erstellung von Beurteilungen dar.

---

<sup>64</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 81.

<sup>65</sup> Vgl. ebd..

<sup>66</sup> Vgl. § 8 Abs. 1 und Abs. 2 SächsBeurtVO i. V. m. vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 130.

<sup>67</sup> Vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 18. Dezember 1998 – 3 B 97.1485 –, juris, Rn. 43.

<sup>68</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 80 f..

Ist die Beurteilungszuständigkeit nicht auf den unmittelbaren Vorgesetzten des Beamten delegiert, kann dieser in Form von Beiträgen Dritter am Beurteilungsverfahren mitwirken.

Zuarbeiten Dritter sind insbesondere dann zu berücksichtigen, wenn die eigenen Erkenntnisse des Beurteilers für eine Bewertung der Leistung des Beamten nicht bzw. nicht für den gesamten Zeitraum der Beurteilung ausreichen. Für die Leistungsbewertung ist der Beurteiler dann auf die Mitwirkung sachkundiger Personen angewiesen, um sich die fehlenden Kenntnisse zu beschaffen. Vorrangig sind das frühere Beurteiler, aber auch Personen, welche mit der dienstlichen Tätigkeit des Beamten vertraut sind. So können solche Beiträge Dritter beispielsweise von unmittelbaren Vorgesetzten, welche nicht selbst Beurteiler sind, eingeholt werden.<sup>69</sup> Der Beitrag eines direkten Vorgesetzten kann bei der Erstellung einer Beurteilung berücksichtigt werden.

Im Zuge der nachfolgenden Ausführungen soll anhand des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 27.11.2014<sup>70</sup> insbesondere der Einfluss und die Rolle des direkten Vorgesetzten als sachkundige Person betrachtet werden. Der Beitrag des Vorgesetzten dient als eine weitere Erkenntnis, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für die Bewertung zu schaffen. Jedoch sind die Feststellungen des direkten Vorgesetzten nicht als verbindlich für den Beurteiler anzusehen. Dieser kann unabhängig davon zu unterschiedlichen Überzeugungen gelangen. Er wendet jedoch sein Beurteilungsermessen nur dann rechtmäßig an, wenn er die Beiträge bei seinen Erkenntnissen berücksichtigt. Stimmen die Überlegungen des Beurteilers nicht mit den Zuarbeiten des unmittelbaren Vorgesetzten überein, sind Unstimmigkeiten grundsätzlich zu begründen.<sup>71</sup> Der direkte Vorgesetzte besitzt angesichts seines engeren Kontakts mit dem beurteilten Beamten eine bessere Kenntnis über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten und ist deshalb besonders gut im Stande diese einschätzen.<sup>72</sup>

Somit ist festzustellen, dass die Auffassungen des direkten Vorgesetzten dem Grunde nach im Beurteilungsverfahren einzubringen sind. Jedoch ist der Umfang des Einflusses abhängig davon, inwieweit der Beurteiler diesen Auffassungen zustimmt. Insbesondere für den Fall, dass die Kenntnisse des Beurteilers nicht für die Bewertung des zu beurteilenden Beamten ausreichen, gewinnt der Beitrag des direkten Vorgesetzten maßgeblich an Bedeutung. Eine Mitwirkung des unmittelbaren Vorgesetzten bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung ist durchaus als geeignet, wenn nicht gar als notwendig, zu betrachten, da er einen direkten Bezug zu dem Beamten hat und sowohl dessen Aufgabenbereich als auch die Anforderungen und Leistungen kennt. Er ist damit besonders

---

<sup>69</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 04. November 2010 – 2 C 16/09 –, BVerwGE 138, 102-122, Rn. 47.

<sup>70</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 – 2 A 10/13 –, BVerwGE 150, 359-366.

<sup>71</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 04. November 2010 – 2 C 16/09 –, BVerwGE 138, 102-122, Rn. 47.

<sup>72</sup> Vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 18. Dezember 1998 – 3 B 97.1485 –, juris, Rn. 43.

gut in der Lage den Beamten einzuschätzen und das Zustandekommen der Bewertungsergebnisse zu erläutern. Nur so ist es möglich, dem Beamten eine objektive und sachgerechte Beurteilung zu erteilen.

### **3.3 Einfluss von vorangegangenen Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen auf die nachfolgende Regelbeurteilung**

#### **3.3.1 Verhältnis von Anlassbeurteilungen zur nachfolgenden Regelbeurteilung**

Die Anlassbeurteilung ist eine Ausnahmebeurteilung und ist grundsätzlich nur dann zu erstellen, wenn es an einer aktuellen Regelbeurteilung bei einer anstehenden Personalentscheidung fehlt. Meist wird eine Anlassbeurteilung dann vom selben Beurteiler erstellt, welcher auch die nachfolgende Regelbeurteilung des Beamten vornimmt.

Eine im Beurteilungszeitraum erstellte Anlassbeurteilung ist gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 SächsBeurtVO bei der Erstellung einer Regelbeurteilung zu beachten. Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerwG<sup>73</sup> umfasst eine darauffolgende Regelbeurteilung auch, wenn innerhalb dieses Zeitraums aus gegebenem Anlass bereits eine dienstliche Beurteilung durchgeführt wurde, den vollen Beurteilungszeitraum. Vorangegangene Anlassbeurteilungen sind somit in den Beurteilungszeitraum einer nachfolgenden Regelbeurteilung einzubeziehen. Dies folgt schon aus der Tatsache, dass eine Anlassbeurteilung gegenüber einer nachfolgenden Regelbeurteilung nur bedingt zu dieser beiträgt, da dieser nicht entnommen werden kann, inwiefern die bisherigen Leistungen des Beamten, für den nicht von der Anlassbeurteilung erfassten restlichen Zeitraum, zutreffen.<sup>74</sup> Der Zeitraum der vorangegangenen Anlassbeurteilung wird von dem der Regelbeurteilung umfasst, sodass diese zwar maßgeblich an Bedeutung verliert, aber als eine eigenständige Beurteilung bestehen bleibt. Die Anlassbeurteilung behält insbesondere für diesen Zeitraum ihren Wert. Ihre Bedeutung wird jedoch dahingehend gemindert, dass die nachfolgende Regelbeurteilung den Beurteilungszeitraum erweitert, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Beamten, am festgelegten Stichtag, sicherzustellen.<sup>75</sup> Der von der Anlassbeurteilung erfasste Zeitraum, ist im Unterschied zu einem Beurteilungsbeitrag „ohne inhaltliche Änderung als konstanter Faktor“<sup>76</sup>, in die nachfolgende Regelbeurteilung aufzunehmen.

Die nachfolgende Regelbeurteilung kann jedoch auch von einem anderen Beurteiler erfolgen, als jener, der die vorangegangene Anlassbeurteilung erstellt hat. Ein solcher Wechsel des Beurteilers, ohne dass ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen ist, kann z. B. aufgrund einer Versetzung des beurteilenden Dienstherrn erfolgen.

---

<sup>73</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 18. Juli 2001 – 2 C 41/00 –, juris.

<sup>74</sup> Vgl. ebd., Rn. 17.

<sup>75</sup> Vgl. VG Magdeburg, Urteil vom 17. Oktober 2013 – 5 A 173/12 –, juris, Rn. 25.

<sup>76</sup> VG Magdeburg, Urteil vom 17. Oktober 2013 – 5 A 173/12 –, juris, Rn. 26.

Auch wenn es sich bei der erstellten Anlassbeurteilung und der nachfolgenden Regelbeurteilung um unterschiedliche Beurteiler handelt, ist der erfasste Zeitraum der Anlassbeurteilung, in den erweiterten Zeitrahmen der Regelbeurteilung einzubeziehen. Diese Berücksichtigung dient dazu, dem nachfolgenden Beurteiler bei der Erstellung der Regelbeurteilung die Erkenntnisse aus der Anlassbeurteilung zu vermitteln, welche er mit den Auffassungen der Leistungen zusammenbringen soll, die der beurteilende Beamte innerhalb des hinzutretenden Zeitraums gezeigt hat.<sup>77</sup> Die verschiedenen Leistungsbilder hat er anschließend zusammen zu bringen. Zeigen sich nicht unerhebliche Divergenzen im Leistungsbild des Beamten, so hat der Beurteiler sich damit zu befassen. Er hat die Leistungen des Beamten unter Berücksichtigung des Zeitraums der Anlassbeurteilung dann so wiederzugeben, dass ein Vergleich mit den Beamten möglich ist, die auch regelmäßig beurteilt werden.<sup>78</sup>

Der Dienstherr hat die Möglichkeit, die Beurteilungsmaßstäbe zukünftig abzuändern. Folglich könnte eine Maßstabsänderung auch zu einer mildereren oder strengeren Vergabe des Gesamturteils führen, sodass der Aussagegehalt der Punktwerte für unterschiedliche Beurteilungszeiträume verschieden ausfallen kann. Der Dienstherr kann ein neues Beurteilungssystem einführen und die Beurteilungsmaßstäbe anpassen, um vergangene Ungerechtigkeiten zu vermeiden. Er hat die veränderten Maßstäbe jedoch, auf alle zu beurteilenden Beamten, gleich anzuwenden. Die bereits in den Anlassbeurteilungen erbrachten Leistungen des Beamten, die noch dem vorherigen Beurteilungssystem unterlagen, müssen in der nachfolgenden Regelbeurteilung in der Weise berücksichtigt werden, dass die leistungsbezogenen Aussagen in das neue System eingearbeitet werden können. Sie sollen, wenn möglich, als konstanter Faktor Eingang finden.<sup>79</sup>

Aufgrund, dass die Anlassbeurteilung, egal ob diese von demselben oder einem anderen Beurteiler erstellt wurde, die erbrachten Leistungen des Beamten für einem bestimmten Zeitraum wiedergibt, welcher Teil des Regelbeurteilungszeitraums ist, erscheint es durchaus notwendig, die Anlassbeurteilung für diesen Zeitraum, zu berücksichtigen. Eine Anlassbeurteilung kann somit maßgeblich Einfluss auf die nachfolgende Regelbeurteilung nehmen. Dieser hängt jedoch von der Größe des erfassten Zeitraums der Anlassbeurteilung ab. Je größer der Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung ist, desto mehr fließt dieser in eine nachfolgende Regelbeurteilung ein. Die Anlassbeurteilung ist in diesen Fall aussagekräftiger, da die Leistungen des Beamten für einen längeren Zeitabschnitt wiedergegeben werden. Nimmt der Anlassbeurteilungszeitraum einen

---

<sup>77</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt, 08.07.2019 – 1 M 81/19 -, juris, Rn. 15.

<sup>78</sup> Vgl. VG Magdeburg, Urteil vom 17. Oktober 2013 – 5 A 173/12 -, juris, Rn. 26.

<sup>79</sup> Vgl. ebd., Rn. 28 ff..

großen Anteil am Beurteilungszeitraum der Regelbeurteilung, so ist auch die Wahrscheinlichkeit geringer, dass die Leistungen des Beamten maßgeblich von den bisher festgestellten Leistungen in der Anlassbeurteilung abweichen. Wurden Anlass- und Regelbeurteilung von demselben Beurteiler erstellt, so kann dieser besonders gut einschätzen und begründen, ob sich die Leistungen des Beamten in dem erweiterten Zeitraum wesentlich geändert haben. Bei einem Beurteiler Wechsel werden dem für die Regelbeurteilung zuständigen Beurteiler, durch die Anlassbeurteilung, die erbrachten Leistungen des Beamten für einen bestimmten Zeitraum übermittelt, sodass dieser in der Lage ist, die Leistungen des Beamten für den vollständigen Zeitraum der Regelbeurteilung zu bewerten. Es erscheint somit auch hier durchaus sinnvoll, die Anlassbeurteilung für diesen Zeitraum inhaltlich konkret einzubeziehen.

### **3.3.2 Probezeitbeurteilungen innerhalb von Regelbeurteilungszeiträumen**

Beamte auf Probe, für welche nach § 2 Abs. 4 SächsBeurtVO eine Probezeitbeurteilung vorzunehmen ist, sind für den Zeitraum bis eine Probezeitbeurteilung erfolgt, von der Erstellung einer Regelbeurteilung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 SächsBeurtVO ausgenommen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Beamte auf Probe nur regelbeurteilt werden können, wenn bereits eine Probezeitbeurteilung erfolgt ist.

Eine erstellte Probezeitbeurteilung, welche in den Beurteilungszeitraum einer Regelbeurteilung fällt, ist gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 SächsBeurtVO bei der Erstellung der Regelbeurteilung zu beachten. Die Regelbeurteilung erstreckt sich trotz der zwischenzeitlich erfolgten Probezeitbeurteilung auf den gesamten Beurteilungszeitraum.

Nach der Rechtsprechung des BVerwG<sup>80</sup> erscheint der Einfluss einer während des Regelbeurteilungszeitraums abgegebenen Probezeitbeurteilung auf die nachfolgende Regelbeurteilung jedoch eher problematisch. Probezeit- und Regelbeurteilung sind aufgrund der Tatsache, dass beide wesentliche Unterschiede aufweisen, sei es allein wegen der verschiedenen Zwecke, welche die Beurteilungsarten verfolgen, nicht miteinander vergleichbar. Eine Probezeitbeurteilung strebt das Ziel an, eine Prognose auf Grundlage des Leistungsprinzips zu erstellen, ob der Beamte die Anforderungen für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit erfüllt.<sup>81</sup> Wird festgestellt, dass sich der Beamte in der Probezeit nicht bewährt hat, kann dieser aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden<sup>82</sup>. Im Unterschied hierzu beginnt mit der abschließenden Feststellung der Bewährung des Beamten während der Probezeit beurteilungstechnisch ein neuer Abschnitt.

---

<sup>80</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Januar 2009 – 2 A 10/07 –, juris.

<sup>81</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 137.

<sup>82</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Januar 2009 – 2 A 10/07 –, juris, Rn. 17.

Fortan sind dem Beamten auf Lebenszeit, Regelbeurteilungen zu erteilen.<sup>83</sup> Die Regelbeurteilung dient im Gegensatz zur Probezeitbeurteilung der Feststellung der Leistung eines Beamten auf Lebenszeit in einem Statusamt und damit der Herstellung eines Leistungsvergleichs zwischen den Beamten<sup>84</sup>. Angesichts dessen erscheint es fraglich, den Zeitraum der Probezeitbeurteilung nur aus dem Grund zu berücksichtigen, um den Regelbeurteilungszeitraum gänzlich abzudecken. Aufgrund der unterschiedlichen Zweckbestimmungen der Beurteilungsarten, kann eine innerhalb des Regelbeurteilungszeitraums erstellte Probezeitbeurteilung, grundsätzlich nicht in die nachfolgende Regelbeurteilung einbezogen werden.<sup>85</sup> Diese Auffassung wird vor dem Hintergrund vertreten, dass keine Homogenität der Anforderungen, Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, zwischen Probezeitbeamten und Lebenszeitbeamten gegeben ist<sup>86</sup>. Bei der Erstellung von Regelbeurteilungen bleiben die früheren Zeiträume und aus ihr resultierende Leistungserkenntnisse außer Betracht<sup>87</sup>.

Des Weiteren werden nach § 5 Abs. 3 und Abs. 7 SächsBeurtVO Unterschiede im Maßstab bei der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale, zwischen Probezeitbeurteilung und Regelbeurteilung, erkennbar. Bei einer Regelbeurteilung werden die Einzelmerkmale konkret nach einzelnen Punktwerten beurteilt, wohingegen eine solche Differenzierung bei der Probezeitbeurteilung nicht ersichtlich ist. Damit lässt sich feststellen, dass bereits durch die unterschiedliche Abstufung des Maßstabs zur Bewertung der einzelnen Merkmale, von Leistung und Befähigung, eine konkrete Einbeziehung der Probezeitbeurteilung nur eingeschränkt möglich ist.

Zusammenfassend kann man sagen, dass eine innerhalb des Regelbeurteilungszeitraums vorhandene Probezeitbeurteilung, aufgrund der unterschiedlichen Zwecksetzung, nicht uneingeschränkt Einfluss auf eine nachfolgende Regelbeurteilung nehmen darf. Sie ist zwar laut der SächsBeurtVO bei der Erstellung dieser zu berücksichtigen, jedoch sind Probezeit- und Regelbeurteilung, angesichts der unterschiedlichen Zweckbestimmungen, nicht miteinander vergleichbar. Die Probezeitbeurteilung verfolgt die Feststellung der Laufbahnbewährung, wohingegen bei der Regelbeurteilung die Bewertung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen im Vordergrund steht. Diese Unterschiede machen deutlich, dass eine Bewertung der Beurteilungen nach ganz verschiedenen Aspekten erfolgt. Auch aufgrund der unterschiedlichen Differenzierung des Bewertungsmaßstabs beider Beurteilungsarten, kann keine konkrete Übernahme der Leistungen des Beamten in der Probezeit auf die Regelbeurteilung erfolgen. Vor diesem

---

<sup>83</sup> Vgl. Bieler, Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2012, S. 141.

<sup>84</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Januar 2009 – 2 A 10/07 –, juris, Rn. 17.

<sup>85</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, S. 138.

<sup>86</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 22. Januar 2009 – 2 A 10/07 –, juris, Rn. 18.

<sup>87</sup> Vgl. Bieler, Lorse, Die dienstliche Beurteilung, S. 141.

Hintergrund wäre ein Einfluss der Probezeitbeurteilung, auf die nachfolgende Regelbeurteilung, eher zu verneinen.

Die SächsBeurtVO enthält dennoch die ausdrückliche Regelung, dass eine Probezeitbeurteilung innerhalb des Beurteilungszeitraums der Regelbeurteilung Berücksichtigung findet. Mit dieser Regelung könnte eine Feststellung von großen Abweichungen der Leistungen des Beamten, zwischen der Probezeit und dem hinzukommenden Regelbeurteilungszeitraum, ohne jegliche Begründung, vermieden werden. Wenn sich der Beurteiler bei der Erstellung der Regelbeurteilung mit der Bewertung des Beamten in der Probezeit auseinandersetzt, kann er feststellen, ob der Beamte sich „nur“ aufgrund der Tatsache, dass dieser sich in der Probezeit befand, um seine Leistungen bemüht hat oder ob seine Leistungen auch im weiteren Beurteilungszeitraum konstant geblieben sind. Die Berücksichtigung einer Probezeitbeurteilung würde zudem maßgeblich davon abhängen, welchen Anteil der Zeitraum der Probezeitbeurteilung, vom gesamten Beurteilungszeitraum der Regelbeurteilung, einnimmt. So käme einer Probezeitbeurteilung ein umso größerer Einfluss zu, je länger der Zeitraum der Probezeitbeurteilung ist, der in den Regelbeurteilungszeitraum fällt.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die Probezeitbeurteilung nicht vergleichbar mit einer Regelbeurteilung ist. Sie sollte daher keinen weiteren Einfluss auf die nachfolgende Regelbeurteilung nehmen. Es erscheint jedoch durchaus als sinnvoll, sich mit der Probezeitbeurteilung auseinanderzusetzen, insbesondere wenn der Zeitraum der Probezeitbeurteilung zu einem Großteil in den Beurteilungszeitraum der Regelbeurteilung fällt, da nur so die Leistungen des Beamten aussagekräftig beurteilt werden können.

### **3.3.3 Einfluss von Beurteilungsbeiträgen auf die nachfolgende Regelbeurteilung**

Werden Beamte zeitweise an eine andere Dienststelle versetzt oder wird ihnen ein anderer Dienstposten innerhalb derselben Behörde übertragen, so stellt sich die Frage, inwiefern die in diesem Zeitraum erbrachten Leistungen des Beamten in die nachfolgende Regelbeurteilung einfließen. Im Regelfall hat der für diesen Zeitraum zuständige Beurteiler dann einen Beurteilungsbeitrag, bezüglich der Leistungen des Beamten, für den temporären Abschnitt zu erstellen.

Beurteilungsbeiträge i. S. d. § 6 Abs. 1 SächsBeurtVO dienen dazu, die notwendigen Erkenntnisse bei einem Wechsel des Beurteilers, insbesondere vor einer Versetzung oder Umsetzung des Beamten, festzustellen, sodass diese bei der nächsten Regelbeurteilung berücksichtigt werden können. Ein Beurteilungsbeitrag dient somit als Erkenntnisquelle für den nachfolgenden Beurteiler, der ihn über die Leistungen des Beamten während dieses Zeitraums informiert, in dem er noch nicht für den Beamten zuständig

war. Beurteilungsbeiträge bilden, soweit keine Rechtsfehler vorliegen, eine unerlässliche Grundlage für die Regelbeurteilung. Sie sind bei der Erstellung der Beurteilung zu berücksichtigen, d. h. sie sind zur Kenntnis zu nehmen und müssen bedacht werden.<sup>88</sup> Trotzdem kann der Beurteiler weitere Erkenntnisse von anderen Personen einholen oder bestimmten Ereignissen, außerhalb des Zeitraums des Beurteilungsbeitrags, eine besondere Gewichtung beimessen und somit zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er wendet jedoch sein Beurteilungsermessen nur dann rechtmäßig an, wenn er die Beiträge bei seinen Überlegungen aufnimmt und Unstimmigkeiten nachvollziehbar begründet.<sup>89</sup> Dem Beurteilungsbeitrag kommt bei der Erstellung der Regelbeurteilung eine umso größere Bedeutung zu, je länger der erfasste Zeitraum dessen ist.<sup>90</sup>

Beurteilungsbeiträge nehmen somit nach aktueller Rechtsprechung Einfluss auf die nachfolgende Regelbeurteilung. Die Art und der Umfang des Einflusses hängt jedoch maßgeblich davon ab, wie groß der erfasste Zeitraum ist und inwiefern der aktuelle Beurteiler die Erkenntnisse des vorhergehenden Beurteilers mit einfließen lässt. Im Gegensatz zu einer Anlassbeurteilung ist der Einfluss eines Beurteilungsbeitrages jedoch geringer, denn der Beitrag muss nicht als konstanter Faktor in die nachfolgende Regelbeurteilung eingehen<sup>91</sup>, sondern der Beurteiler trifft die Bewertung der Regelbeurteilung in eigener Verantwortung.

### **3.4 Form der inhaltlichen Auswertung der aktuellen Beurteilungen bei Bewerbern mit gleichem Gesamturteil**

In einem personellen Auswahlverfahren unter mehreren Bewerbern gilt es zunächst den Grundsatz der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 1 SächsVerf zu beachten. Bei einer Auswahlentscheidung ist deshalb in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien, die sich direkt auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beziehen, zurückzugreifen. Umfasst sind insbesondere jene Kriterien, welche Auskunft darüber geben, ob der Beamte den Anforderungen der Stelle entspricht und dass er sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewährt.<sup>92</sup> Vorrangig gilt das Prinzip sich mit den aktuellen Beurteilungen auseinanderzusetzen, welche auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen sind.

Die dienstliche Beurteilung erhält ihren wesentlichen Aussagegehalt erst durch den Vergleich mit anderen Beurteilungen, sodass ein Leistungs- und Befähigungsvergleich auf Grundlage der dienstlichen Beurteilung vorgenommen wird. Maßgeblich dafür ist das

---

<sup>88</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 26. Februar 2004 – 2 B 41/03 –, juris, Rn. 2.

<sup>89</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 02. März 2017 – 2 C 21/16 –, BVerwGE 157, 366-386, Rn. 23.

<sup>90</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 164.

<sup>91</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt, 08.07.2019 – 1 M 81/19, Rn. 15 i. U..

<sup>92</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 30. Juni 2006 – 1 L 4/06 –, juris, Rn. 64.

abschließende Gesamturteil der Beurteilung. Das Gesamturteil einer Regelbeurteilung setzt sich nach § 5 Abs. 6 Satz 2 SächsBeurtVO zusammen aus einer Gewichtung der vergebenen Leistungs- und Befähigungsmerkmale sowie der Schwierigkeit und des Umfangs des Aufgabengebiets. Für das Gesamturteil findet der Maßstab des § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO Anwendung.

Nach § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO wird erkenntlich, dass Binnendifferenzierungen innerhalb eines Bewertungsfelds angewendet wurden. Der siebenstufigen verbalen Skala wurde ein Punktwertsystem mit 17 Stufen zugeordnet. Die einzelnen verbalen Stufen gehen jeweils auf die unterschiedliche Bewältigung der Anforderungen ein. Jeder dieser Stufen werden Punktwertspektren mit jeweils drei Punkten, mit Ausnahme der besten und schlechtesten Leistung, dort mit jeweils einem Punktwert, auf einer Punkteskala von 0 bis 16 zugewiesen. Hierdurch sollen messbare beachtliche Bewertungsunterschiede verdeutlicht werden<sup>93</sup>. Das Gesamturteil ist nach diesem Maßstab mit ganzen Punkten zu bewerten.

Aus der Binnendifferenzierung können sich bei einer Punkteskala von 0 bis 16 im Wesentlichen gleiche Beurteilungen ergeben, soweit die Abweichung der Gesamtpunktzahl nicht mehr als einen Punkt beträgt.<sup>94</sup>

Nach der Auffassung des BVerwG<sup>95</sup> erfolgt die Feststellung wesentlich gleicher Beurteilungen nicht allein aufgrund des formalen Gesamturteils. Dem Leistungsgrundsatz wird vielmehr genüge getan, wenn bei dem Vergleich der Ergebnisse auch die Unterschiede im Beurteilungsmaßstab berücksichtigt werden. Solche Unterschiede liegen dann vor, wenn die dienstlichen Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber Bezug auf verschiedene Statusämter nehmen. Unter diesen Umständen wird die Annahme vertreten, dass wenn beide Bewerber ein formal gleiches Gesamturteil vorweisen, die dienstliche Beurteilung des Beamten besser ist, der sich in einem höheren Statusamt befindet. Grund dafür ist, dass die Anforderungen an den Beamten in einem niedrigeren Statusamt geringer sind, als jene in einem höheren Amt. An einen Inhaber eines höheren Statusamts sind von Anfang an höhere Ansprüche gestellt, da die Ausübung dieses oft mit einer größeren Verantwortung und mehr Verpflichtungen verbunden ist.<sup>96</sup>

Ergibt sich, dass die Bewerber eine Bewertungsgleichheit aufweisen, ist zunächst eine inhaltliche Differenzierung, die sogenannte Binnendifferenzierung, innerhalb des Gesamturteils der aktuellen Beurteilung vorzunehmen.<sup>97</sup>

---

<sup>93</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 – 2 C 16/02 –, juris, Rn. 14.

<sup>94</sup> Vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 17. Mai 2013 – 3 CE 12.2469 –, juris, Rn. 38.

<sup>95</sup> Vgl. BVerfG v, 4.10.2012 – 2 BvR 1120/12 – NVwZ 2013, 573, juris.

<sup>96</sup> Vgl. BVerfG v, 4.10.2012 – 2 BvR 1120/12 – NVwZ 2013, 573, juris, Rn. 13.

<sup>97</sup> Vgl. BVerwG, Urteil, 27.02.2003, - 2 C 16/02; vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 355.

Der Dienstherr hat hierbei die Beurteilungen inhaltlich umfassend auszuwerten. Dies bedeutet, dass eine Beschränkung allein auf den Vergleich der Gesamturteile unzureichend ist. Hierzu gehört es auch, Differenzierungen in den einzelnen Leistungs- und Befähigungskriterien sowie in der verbalen Gesamtwürdigung zu berücksichtigen. Bei einer solchen inneren Ausschöpfung ist auf die Anwendung gleicher Maßstäbe zu achten.<sup>98</sup>

Meist sind ein weiterer Vergleichspunkt bei einer „inhaltlichen Ausschöpfung“ die Schlüsselkriterien, welche dem Anforderungsprofil des konkreten Amtes zu entnehmen sind<sup>99</sup>. Dieses Anforderungsprofil kann Aufschluss darüber geben, welche Einzelmerkmale für das zu besetzende Amt besonders relevant sind. Die Schlüsselkriterien werden anhand einer inhaltlichen Auswertung der verbalen Gesamtwürdigung und der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale betrachtet und beurteilt.<sup>100</sup> Der Dienstherr hat jedoch keine Pflicht, die Begründungskomponenten bei einer gleichen Bewertung der Einzelmerkmale zu analysieren. Dies würde einzelnen Begründungselementen womöglich eine besondere Bedeutung beimessen und somit dem wertenden Charakter einer dienstlichen Beurteilung entgegenstehen. Zieht der Dienstherr einzelne Begründungselemente heran, muss er diese begründen.<sup>101</sup>

Ein solches Vorgehen könnte jedoch ein Problem dahingehend darstellen, dass die Auswahlentscheidung nach dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle getroffen wird und somit nicht dem eigentlichen Grundsatz der aktuellen Rechtsprechung des BVerwG<sup>102</sup> entspricht, dass eine Auswahlentscheidung auf Grundlage der auf das Statusamt bezogenen dienstlichen Beurteilung zu treffen ist. Vorzugsweise erweist es sich deshalb geeigneter, wenn der Dienstherr bereits zu Beginn eines Auswahlverfahrens einzelne als besonders bedeutsam erachtete Leistungsmerkmale bzw. Schlüsselkriterien der dienstlichen Beurteilung festlegt, welche in der Zusammenstellung mit den Konzepten der behördlichen Personalentwicklung oder den Leitbildern der öffentlichen Verwaltung, eindeutige Kriterien für Beförderungsdienstposten abbilden. In dem Fall hat er diesen Kriterien bei im Wesentlichen gleichen Bewerbern eine besondere Bedeutung zuzumessen.

Bei einer „inhaltlichen Ausschöpfung“ besteht die Problematik, dass geringfügige Unterschiede nicht ungerechtfertigt überbewertet werden dürfen. Insbesondere im Hinblick auf das Gesamturteil, das sich aus den Einzelkriterien ergibt, besteht die Gefahr, dass der Beurteiler aufgrund der Möglichkeit der inhaltlichen Auswertung auf eine aussagekräftige

---

<sup>98</sup> Vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 17. Mai 2013 – 3 CE 12.2469 –, juris, Rn. 38.

<sup>99</sup> Vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 355.

<sup>100</sup> Vgl. ebd..

<sup>101</sup> Vgl. VG Leipzig, Beschluss vom 13. März 2017 – 3 L 522/16 –, juris, Rn. 25.

<sup>102</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1/13 –, BVerwGE 147, 20-37.

Gesamtwürdigung verzichtet. Dieser Problematik kann am besten entgegengewirkt werden, indem eine Verpflichtung besteht, das Gesamturteil ausführlich verbal zu begründen. Dabei soll das Leistungsbild des Beamten, bezogen auf das Statusamt, wiedergegeben werden.<sup>103</sup>

Kann nach einem Vergleich der aktuellen Beurteilungen der Bewerber und der Ausschärfung der Einzelbewertungen der Beurteilungen festgestellt werden, dass ein Bewerber wesentlich geeigneter ist als die anderen Mitbewerber, hat er Vorrang diesen gegenüber.<sup>104</sup>

Ein Rückgriff des Dienstherrn auf frühere Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber als weitere Erkenntnis ist erst möglich, wenn die Bewerber auch nach Auswertung ihrer aktuellen Beurteilung sowie deren Binnendifferenzierung eine im Wesentlichen gleiche Leistung aufweisen.<sup>105</sup> Frühere Beurteilungen stellen keine Hilfskriterien dar, stattdessen handelt es sich um zusätzliche Erkenntnisquellen, welche Aufschluss über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten geben. Sie können vor allem bei einem Auswahlprozess um ein Beförderungsamts Voraussagen treffen, ob sich der Beamte in diesem Amt bewährt.<sup>106</sup> Grundsätzlich können nur frühere Regelbeurteilungen als Erkenntnisquelle zur Anwendung kommen, da nur eine Regelbeurteilung die Leistungen des Beamten über einen längeren Zeitraum repräsentiert.<sup>107</sup>

Eine Heranziehung von früheren Beurteilungen ist jedoch hinsichtlich folgender Aspekte problematisch. Zum einen dürfen frühere Beurteilungen nicht verwendet werden, wenn sie gegenüber der aktuellen Beurteilung sachlich rückständig sind und sozusagen Äußerungen enthalten, die auf den Betroffenen nicht mehr zutreffen bzw. nicht mehr für ihn gelten. Zudem darf der Vorrang der Analyse von aktuellen Erkenntnisquellen nicht durch die inhaltliche Heranziehung von früheren Beurteilungen vernachlässigt werden.<sup>108</sup> Der zweckdienlichen und zuverlässigen Verwendung von früheren Beurteilungen kann darüber hinaus ein unterschiedliches Beurteilungssystem, ein anderer Dienstherr oder der Fall, dass die frühere Beurteilung aus einem anderen Geschäftsbereich stammt, entgegenstehen.<sup>109</sup>

Steht einer Verwendung früherer Beurteilungen nichts entgegen, so hat der Dienstherr sich mit dem Inhalt leistungsbezogen auseinanderzusetzen. Es ist zunächst sinnvoll die Gesamturteile früherer Beurteilungen untereinander zu vergleichen. Dabei ist es nach

---

<sup>103</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 356.

<sup>104</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 228.

<sup>105</sup> Vgl. VG München, Beschluss vom 14. April 2014 – M 5 E 14.442 –, juris, Rn. 26.

<sup>106</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 228.

<sup>107</sup> Vgl. ebd., S. 230.

<sup>108</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 229.

<sup>109</sup> Vgl. ebd., S. 229.

der Rechtsprechung des OVG Sachsen<sup>110</sup> legitim, einen Bewerber, aufgrund seiner langen Leistungskonstanz vorzuziehen. Grund dafür ist, dass dieser so unter Beweis gestellt hat, dass er seine guten Leistungen über einen längeren Zeitraum konstant halten kann.<sup>111</sup> Auch die in früheren Beurteilungen enthaltenen Einzelbewertungen können einen bedeutenden Erkenntniswert aufweisen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn beispielsweise die Befähigungsmerkmale hoch ausgeprägt sind oder vor der aktuellen Beurteilung neue Kenntnisse und Erfahrungen erworben wurden. Bedeutsam sind auch Bewertungen relevanter Einzelmerkmale, die der Beurteiler in der aktuellen Beurteilung aufgrund der Tätigkeit des Beamten nicht vornehmen konnte.<sup>112</sup> Zudem können ältere Beurteilungen in Betracht gezogen werden. Zulässig sind frühere Beurteilungen bis hin zu den beiden Letzten, welche vor der aktuellen Beurteilung ergangen sind.<sup>113</sup>

Konnte nun endgültig festgestellt werden, dass ein Bewerber im Vergleich zu den anderen Bewerbern wesentlich geeigneter ist, so ist dieser den Übrigen vorzuziehen. Ihm ist grundsätzlich das Amt zu erteilen, es sei denn, der Dienstherr entscheidet sich aus sachlichen Gründen das Auswahlverfahren abubrechen.<sup>114</sup>

Lassen sich auch nach diesen primären Erkenntnisquellen der Bestenauslese keine Unterscheidungsmerkmale feststellen, ist auf Hilfskriterien zurückzugreifen. Umstritten ist, ob die Heranziehung jener an eine bestimmte Reihenfolge gebunden ist. Diesbezüglich stellt sich die Frage, inwieweit leistungsbezogene Hilfskriterien solchen ohne Leistungsbezug vorgezogen werden sollten. Leistungsbezogene Kriterien können beispielsweise Grundsätze interner Personalentwicklung, die Leistungsentwicklung des Bewerbers oder die Verwendungsbreite darstellen. Hingegen handelt es sich bei den Hilfskriterien Lebens- und Dienstalder, Schwerbehinderung und Geschlecht um nicht leistungsbezogene Kriterien.<sup>115</sup>

Hinsichtlich der Beachtung des Grundsatzes aus Art. 33 Abs. 2 GG erscheint der Vorrang leistungsbezogener Hilfskriterien zwingend erforderlich. Allerdings hat eine leistungsbezogene Abstufung in diesem Fall auch nur zu dem Ergebnis geführt, dass der Auswahlprozess zwischen im Wesentlichen gleichen Bewerbern stattfindet.

---

<sup>110</sup> Vgl. Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 05. März 2010 – 2 B 2/10 –, juris.

<sup>111</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, S. 357.

<sup>112</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 208.

<sup>113</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. April 2007 – 1 WB 31/06 –, BVerwGE 128, 329-342, Rn. 53.

<sup>114</sup> Vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 232.

<sup>115</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 358.

Damit lässt sich sagen, dass eine Heranziehung von Hilfskriterien nur erfolgt, wenn eine leistungsbezogene Differenzierung nicht erfolgreich war. Es gibt damit keine grundsätzliche Rangfolge, wie mit Hilfskriterien verfahren werden sollte. Jedoch gilt es in jedem Fall das Willkürverbot nach Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten.<sup>116</sup>

Abschließend ist festzustellen, dass eine Auswahlentscheidung grundsätzlich nach dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG erfolgt. Demnach ist eine Entscheidung zunächst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, anhand der aktuellen Beurteilung, zu treffen. Liegen im Wesentlichen gleiche Bewerber vor, so ist eine Binnendifferenzierung der dienstlichen Beurteilung vorzunehmen. Erst wenn anhand dieser keine Differenzierung möglich ist, können frühere Beurteilungen hinzugezogen werden. Kommt es auch hier zu keiner eindeutigen Feststellung, sind leistungsbezogene und soziale Hilfskriterien anzuwenden.

Mit dem Beschluss des BVerwG<sup>117</sup> wurde jedoch eine Priorisierung der personellen Auswahlentscheidung, anhand des Amtes im statusrechtlichen Sinne, verdeutlicht. Dies hat Konsequenzen auf die „inhaltliche Ausschöpfung“ dienstlicher Beurteilungen im Rahmen eines Auswahlprozesses. Demnach ist eine Auswahlentscheidung nicht mehr hinsichtlich der Anforderungen an den konkreten Dienstposten zu messen, sondern vielmehr an den Anforderungen, die an das Amt im statusrechtlichen Sinne gestellt werden.

### **3.5 Die Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung innerhalb des Beurteilungsverfahrens einer Regelbeurteilung**

Bei der Gauß'schen Normalverteilung handelt es sich um eine Richtwertbestimmung bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen. Diese Richtwertbestimmung vertritt im Beurteilungsverfahren die allgemeine Überzeugung, dass ein großes Mittelfeld durchschnittlicher Leistungen existiert, wobei einige wenige herausragende und suboptimale Leistungen vorzufinden sind.<sup>118</sup> Eine Normalverteilung liegt vor, „wenn eine große Anzahl voneinander unabhängiger und gleich wirksamer Faktoren gegeben ist, von denen jeder mit gleicher Wahrscheinlichkeit eintreten oder ausbleiben kann“<sup>119</sup>.

Die Anwendung von Richtwerten in der speziellen Ausprägung der Gauß'schen Normalverteilung im Beurteilungsverfahren ist umstritten. Die Rechtsprechung hat deshalb bislang noch keine eindeutige Entscheidung, hinsichtlich der Verwendung dieser, getroffen. In den nachfolgenden Ausführungen sollen deshalb die Vor- und Nachteile der Einführung einer solchen Quotenvorgabe dargestellt und diskutiert werden.

---

<sup>116</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 358.

<sup>117</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1/13 –, BVerwGE 147, 20-37.

<sup>118</sup> Vgl. Bieler, Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2012, S. 143.

<sup>119</sup> Allgaier, Gauß'sche Normalverteilung und dienstliche Beurteilung, 1990, S. 28.

Gesetzlich verankert ist eine Quotenregelung im Sächsischen Beurteilungswesen nur bedingt. Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO sollen Richtwerte bei der Erstellung von Regelbeurteilungen berücksichtigt werden. Dabei sollen nach § 4 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO etwa 60 Prozent der Gesamturteile einer Vergleichsgruppe mit sechs bis einschließlich zehn Punkten bewertet werden. Einschränkungen hiervon bestimmen § 4 Abs. 1 Satz 3 und Satz 4 SächsBeurtVO. Demnach sind für den Fall, dass die Größe der Vergleichsgruppe nicht ausreichend ist, die Regelbeurteilungen entsprechend zu differenzieren. Außerdem darf ein angemessenes Gesamturteil nicht durch die Berücksichtigung von Richtwerten verhindert werden.

Wird die Maßstabvorgabe des § 4 Abs. 1 i. V. m. § 5 Abs. 3 SächsBeurtVO anhand des Beurteilungsmaßstabs der Gauß'schen Normalverteilung betrachtet, würde sich für die Beamten des Freistaates Sachsen, welche dem Anwendungsbereich der SächsBeurtVO unterliegen, die folgenden Quoten für die Bewertung der Leistungen einer Regelbeurteilung ergeben. Entsprechend einer Skala von 0 bis 16 Punkten wären somit die Gesamturteile innerhalb derselben Vergleichsgruppe von etwa 60 Prozent der Beamten mit sechs bis einschließlich zehn Punkten sowie jeweils etwa 20 Prozent mit weniger als sechs Punkten und mehr als zehn Punkten zu bewerten.

Im Folgenden sollen zunächst die Vorteile der Einführung einer solchen Regelung aufgezeigt werden.

Das Sächsische Beurteilungssystem weist eine große Spannbreite der Punkteskala auf. Sind keine Richtwerte vorgegeben, können in der Praxis dadurch einige Probleme, insbesondere Beurteilungsverzerrungen, auftreten. So kann ein richtwertfreies Beurteilungssystem die nachfolgenden Tendenzen aufzeigen. Zum einen ist es möglich, dass die Rangstufenskala nicht ausgeschöpft wird und somit die Regelbeurteilungen sich auf die mittlere Leistungsebene beschränken. Diese Tendenz zur Mitte führt dazu, dass gute Leistungen abgewertet und schlechte aufgewertet werden. Eine weitere Gefahr birgt auch die Entwicklung zur Milde. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass der Beurteiler trotz schlechterer Leistungen einiger Beamten, diese besser als tatsächlich bewertet und somit einer Demotivation seiner Mitarbeiter entgegenwirkt. Bei diesem Effekt kommt es zu einer Verschiebung der vergebenen Punktwerte bis hin zu den Bestnoten, sodass schlechte Leistungen nicht oder nur in Ausnahmefällen vergeben werden. Andererseits kann ein Hierarchie-Effekt entstehen, sodass Personen höherer Hierarchiestufen grundsätzlich besser bewertet werden als die unteren Hierarchieebenen.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Vgl. Schmidt, Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und - Angestellte Vergütungsgruppe Vb - des Landes, (o. J.), S. 12, verfügbar unter: [www.verwaltungs-gewerkschaft.de](http://www.verwaltungs-gewerkschaft.de).

Diese Tendenzen bei einer richtwertfreien Beurteilung bergen das Risiko, dass die Leistungen nicht ausreichend „ausdifferenziert“ werden, d. h. kommen einzelne Punktwerte überhaupt nicht oder nur in Einzelfällen zur Anwendung. Die Gauß'sche Normalverteilung stellt ein vorbeugendes Mittel zur Verhinderung solcher Beurteilungsfehler dar. Durch die Quotenvorgabe kann nach dem Maßstab eine Ausschöpfung der gesamten Punkteskala bei den Beurteilungen gewährleistet werden. Eine Gauß'sche Normalverteilung sorgt in diesem Zusammenhang dafür, dass konkret auf einer Punkteskala bis 16 jeder einzelne Punktwert und damit die gesamte Beurteilungsspanne zur Anwendung kommt.

Eine Ausdifferenzierung der einzelnen Punktwerte trägt zudem zu einer erhöhten Vergleichbarkeit zwischen den Beamten bei<sup>121</sup>. Aufgrund dessen, dass sich die Bewertungen auf jeden einzelnen Punktwert erstrecken, lassen sich Bewertungsunterschiede besser erkennen. Damit kann auch das personelle Auswahlverfahren schneller vollzogen werden, weil die Anzahl der Beamten mit wesentlich gleichen Leistungen im Regelfall geringer ausfallen wird als ohne eine konkrete Richtwertvorgabe.

Des Weiteren trägt die Festlegung der konkreten Quoten für die Bewertung des Gesamturteils zu der Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs bei, der für die einzelnen Beamten gleichermaßen Anwendung findet.

Richtsätze dienen somit einerseits zur Verdeutlichung und Konkretisierung des Maßstabs für den Beurteilungsstichtag sowie andererseits zur Realisierung einer Maßstabsgerechtigkeit, Aussagekraft und Vergleichbarkeit.

Die Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung führt jedoch in der Praxis zu einigen Risiken. Diese Richtwertvorgabe erzeugt zusätzlichen Druck auf die Behördenleitung, da diese gehalten sind, die Vorgaben tatsächlich einzuhalten. Das bedeutet, es käme ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand auf jede Behörde zu, um die Einhaltung der Richtwerte zu gewährleisten.

In der Praxis würde sich zudem häufig das Problem aufzeigen, dass diese Richtwerte nicht allein durch den Beurteiler eingehalten werden können. Es ist somit notwendig, um die Einhaltung der Quoten zu gewährleisten, die Beurteilungen in den Beurteilungskommissionen anzupassen. Eine Anpassung ist nicht an den personenbezogenen „Einzelfall“ angelehnt, sondern blendet die notwendige Einzelfallgerechtigkeit einer dienstlichen Beurteilung gänzlich aus. So besteht die Gefahr, dass Beamte, nur aus dem Grund, dass

---

<sup>121</sup> Vgl. Schmidt, Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und - Angestellte Vergütungsgruppe Vb - des Landes, (o. J.), S. 10, verfügbar unter: [www.verwaltungs-gewerkschaft.de](http://www.verwaltungs-gewerkschaft.de).

die Quotenvorgabe erreicht ist, schlechter bewertet werden, als ihre Leistungen tatsächlich waren. Eine analytische Vorgehensweise im Beurteilungsverfahren kann somit nicht vollzogen werden.<sup>122</sup>

Hinzu kommt, dass vor diesem Hintergrund auch die Beamten unzufrieden mit dem Beurteilungssystem sind und so die Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung auf Widerstand bei den Beschäftigten stößt. Das Vertrauen zwischen Beamten und dem Dienstherrn würde somit sinken. Es könnte zudem damit gerechnet werden, dass Beamte aufgrund der Benachteiligung bei einer Einführung der Regelung vermehrt Rechtsmittel einlegen.

Außerdem würden nach dieser Richtwertvorgabe genauso viele Beamten mit „schlechten“ Punktwerten beurteilt wie mit „guten“. Es ist somit für eine Vielzahl der Beamten nicht möglich, eine „gute“ Bewertung zu erreichen. Das hat zur Folge, dass die Regelung zu einer Demotivation der Beamten führen würde und somit der Vorstellung einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung widerspricht.

Es erscheint auch als fraglich, ob eine Festlegung der Leistungen der Beamten dahingehend gerechtfertigt ist, dass die Anzahl der Beamten im „oberen“ Leistungsbereich deren im „unteren“ Bereich entspricht.

Den genannten Argumenten ist anzufügen, dass die Anwendung der Quotenregelung nach der Gauß'schen Normalverteilung, insbesondere bei einer kleinen Vergleichsgruppe, dazu führen würde, dass es zu Verzerrungen bei der Bewertung kommt<sup>123</sup>. Ist die Vergleichsgruppe zu klein, können die unterschiedlichen Bewertungen nicht repräsentiert werden und die Quotenregelung wäre nicht mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar.

Nach all den Argumenten ist zusammenfassend festzustellen, dass eine Richtwertvorgabe nach der Gauß'schen Normalverteilung zwar einige positive Wirkungen erzeugt, jedoch auch viele Risiken mit sich zieht. Es bestehen viele berechtigte Bedenken gegenüber einer jenen Quotenregelung, sodass die negativen Aspekte überwiegen.

Auch die Tatsache, dass die SächsBeurtVO allein einen Richtwert von 60 Prozent für den „mittleren“ Leistungsbereich vorgibt und die übrigen 40 Prozent nach der allgemeinen Überzeugung in den Behörden des Freistaates Sachsen, wie auch in der PD Chemnitz, für den „oberen“ Bereich vergeben werden können, spricht gegen eine Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung. Bereits in der Stellungnahme des DSTG-Sachsen zur

---

<sup>122</sup> Vgl. Schmidt, Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und – Angestellte Vergütungsgruppe Vb - des Landes, (o. J.), S. 11, verfügbar unter: [www.verwaltungs-gewerkschaft.de](http://www.verwaltungs-gewerkschaft.de).

<sup>123</sup> Vgl. ebd., S. 10.

SächsBeurtVO von 2005<sup>124</sup> wurde festgestellt, dass eine Richtwertvorgabe in den vergangenen Jahren zu einer Demotivation der Mitarbeiter geführt hat. Besonders kritisch wird die Tatsache gesehen, dass Beamte, allein aufgrund der mathematischen Anwendung der Quoten, schlechter bewertet wurden als ihre tatsächlich erbrachten Leistungen. Nach all diesen Argumenten sollte von einer Anwendung der Gauß'schen Normalverteilung abgesehen werden.

Die Festsetzung von Richtwerten ist jedoch grundsätzlich rechtlich zulässig<sup>125</sup>. Die Anwendung jener unterliegt jedoch drei wesentlichen Voraussetzungen. Zum einen muss es sich für den Beurteiler um eine überschaubare Gruppe handeln, denn Richtwerte entfalten ihre Aussagekraft gegenüber dem einzelnen Beurteiler nur, wenn die für ihn zu beurteilenden Beamten überschaubar sind. Zudem müssen dem Beurteiler die Leistungen der einzelnen Beamten bekannt sein. Nur so kann er jene auswählen, die dem vom Richtwert erfassten Punktwert zuzuordnen sind. Außerdem muss diese überschaubare Gruppe sowohl hinreichend groß als auch hinreichend homogen sein. Eine hinreichend große Anzahl an zu beurteilenden Beamten ist notwendig, damit dem Beurteiler die unterschiedlichen Stufen von Leistung und Eignung verdeutlicht werden können. Wann eine Gruppe hinreichend groß ist, kann nicht allgemein beantwortet werden und ist hingegen von den Umständen des konkreten Falls abhängig. Es ist des Weiteren erforderlich, dass die Beamten in der Gesamtheit einer homogenen Gruppe, für welche ein im Wesentlichen gleiches Anforderungsprofil hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gilt, angehören.<sup>126</sup> Zum anderen müssen geringfügige Abweichungen von den Prozentsätzen der Richtwerte möglich sein.

Eine Einführung von Quoten erscheint dahingehend sinnvoll, um den negativen Aspekten eines richtwertfreien Beurteilungssystems entgegenzuwirken. Die weitere Vorgabe von Richtwerten sollte sich jedoch nicht an der Gauß'schen Normalverteilung ausrichten und einheitlich von Seiten der Sächsischen Staatsregierung oder des SMI, unter Beachtung der zuvor genannten Voraussetzungen, erfolgen. Dahingehend sollten die Richtwerte eine Tendenz zu einer Bewertung über die gesamte Beurteilungsspanne von 0 bis 16 Punkten schaffen. In diesem Sinne erscheint es ratsam, die Quoten als Orientierungsrahmen für die Bewertung von Regelbeurteilungen darzulegen. Dem Beurteiler würde somit lediglich eine Empfehlung für die Erstellung von Beurteilungen erteilt. Er hätte somit keine Verpflichtung, seine Bewertungen zwingend an den Richtwerten auszurichten. Es kann somit entsprechend auch eine Einzelgerechtigkeit gewährleistet werden.

---

<sup>124</sup> Vgl. DSTG-Sachsen, Stellungnahme zum Entwurf der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten (Entwurfssfassung November 2005), 2005, S. 4, verfügbar unter: <http://www.dstg-sachsen.de/>.

<sup>125</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 07. März 2017 – 2 B 25/16 –, juris, Rn. 7.

<sup>126</sup> Vgl. ebd., Rn. 8 ff.

### **3.6 Aufgaben und Einflussmöglichkeiten der Mitglieder einer Beurteilungskommission**

Beurteilungskommissionen, auch Beurteilungskonferenzen genannt, sind nach § 4 Abs. 2 SächsBeurtVO bei Regelbeurteilungen zu bilden, um einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu gewährleisten. Sie sind insbesondere für Behörden mit einem großen Personalbestand und funktionell vergleichbaren Tätigkeitsfelder, beispielsweise im Bereich des Polizeivollzugsdienstes, bedeutsam<sup>127</sup>. Die personelle Zusammensetzung einer Beurteilungskommission ergibt sich aus der VwV Beurteilung Bedienstete SMI<sup>128</sup>.

Die Aufgaben und Einflussmöglichkeiten einer solchen Kommission und ihrer einzelnen Mitglieder sind jedoch gesetzlich nicht näher verankert. Die SächsBeurtVO lässt offen, wie weit die Befugnisse der Beurteilungskommission reichen.

Am konkreten Beispiel der PD Chemnitz setzt sich die Kommission zusammen aus dem zuständigen Beurteiler als Vorsitzenden, einem Vorgesetzten des Beamten und einem Vertreter des Referats Recht/Personal.

Der Beurteiler hat im Rahmen der Beurteilungskommission die Funktion, Verständnisprobleme zu erläutern, denn er ist derjenige, der den Entwurf der dienstlichen Beurteilung aufgestellt hat. Nur er ist in der Lage, die Bewertungen und das Gesamturteil nachvollziehbar darzulegen. Ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung ist Teil der Beurteilungskommission, um die ordnungsgemäße Abwicklung des Verfahrens zu überprüfen. Dadurch wird ein Gesamtüberblick über die Endergebnisse der Beurteilungen geschaffen. Außerdem nimmt ein Vorgesetzter des Beamten teil. Er besitzt die Kenntnis, die Leistung und den Aufgabenbereich des Beamten wiederzugeben.

Fraglich ist, ob statt des Vorgesetzten des Beamten auch ein Vertreter dessen an der Kommission teilnehmen kann. Innerhalb einer Beurteilungskommission ist es wichtig, dass eine Person teilnimmt, die in der Lage ist, die Tätigkeit des Beamten und dessen Leistungen innerhalb des Beurteilungszeitraums einzuschätzen. Der Vertreter des Vorgesetzten ist i. d. R. in demselben Bereich tätig, sodass auch er über dieses Wissen verfügt. Weitgehend bestehen deshalb keine Bedenken gegen eine Teilnahme eines Vertreters des Vorgesetzten bei einer Beurteilungskommission. Gerade im Hinblick auf dessen Verhinderung, aufgrund von Krankheit etc., ist eine Vertretung notwendig.

Ziel der Beurteilungskonferenzen ist es, einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab bei der Erstellung von Regelbeurteilungen sicherzustellen und somit Richtwerte durchzusetzen. Das hat zur Folge, dass das Beurteilungsergebnis von Beurteilungskommissionen i. S. d. Richtwerte festgelegt wird und somit nicht aus den jeweiligen Einzelmerkmalen

---

<sup>127</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 218.

<sup>128</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 85.

gebildet wird. Bei einer solchen Verfahrensweise käme der Beurteilungskommission praktisch die Funktion eines Beurteilers zu. Dies verstößt jedoch gegen die eigentliche Regelung, dass die Erstellung dienstlicher Beurteilung im Verantwortungsbereich des Beurteilers liegt.<sup>129</sup> Dieser hat einen Beurteilungsspielraum, der sich im einstufigen Beurteilungsverfahren von der Phase der Informationsgewinnung bis hin zur Festlegung des Gesamturteils erstreckt. Ist die Beschaffung der Informationen durch den Beurteiler ordnungsgemäß erfolgt und es wurden somit sowohl schriftlich als auch mündlich alle erforderlichen Erkenntnisquellen genutzt, ist der Beurteiler berechtigt, alle Beamten einer Vergleichsgruppe in eine Rangreihenfolge, bezüglich der Leistungen und Fähigkeiten, zu bringen. Diese Reihung ist anhand der vorgegebenen Richtwerte, unter Beachtung der Individualgerechtigkeit, wiederzugeben. Unter dieser Annahme ist das Gesamturteil festzulegen. Der Beurteiler kann die Zuordnung der Einzelkriterien auf einen Vorgesetzten des Beamten übertragen.<sup>130</sup>

Aufgrund der Befugnisse des Beurteilers ist es bereits ausreichend, eine Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung festzustellen, wenn er auch nur das Empfinden einer Einflussnahme oder Verpflichtung durch die Vorgaben der Beurteilungskommission hat. Eine Bildung der Rangreihenfolge durch die Beurteilungskommission ist jedoch rechtlich zulässig. Das Ranking allein beeinflusst den Beurteilungsspielraum des Beurteilers nicht hinreichend, da hierdurch ausschließlich die Richtwertvorgaben verdeutlicht werden, die zur Erreichung einer leistungsgerechten Abstufung der Beurteilungsergebnisse und zur Herstellung von vergleichbaren Ergebnissen zwischen den Beamten zu beachten sind.<sup>131</sup>

Die Beurteilungskommission hat somit einerseits die Aufgabe, die Einhaltung von Richtwerten sicherzustellen (Gesamtprozessverantwortung), andererseits aber die freie Ausübung des Beurteilungsspielraums des Beurteilers zu gewährleisten (Individualverantwortung).<sup>132</sup>

Vor dem Hintergrund, dass die Beurteilungsmaßstäbe einheitlich sein müssen und möglichst gleich anzuwenden sind, können abstrakte Kriterien bei der Beurteilung festgelegt werden. Zudem ist es zulässig, diese Kriterien durch Beurteilungskommissionen, anhand von aktuellen Beurteilungen der konkreten Beamten, auf ihre Folgen zu untersuchen. Um eine Vergleichbarkeit weiterhin zu gewährleisten, können Erwägungen in Be-

---

<sup>129</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 221.

<sup>130</sup> Vgl. ebd., S. 222.

<sup>131</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 221.

<sup>132</sup> Vgl. ebd., S. 223.

tracht gezogen werden, die Tendenzen einer Nivellierung der Beurteilungen entgegenwirken sowie eine ausreichende Spreizung der Beurteilungsergebnisse vorgeben.<sup>133</sup> Ein solches Vorgehen gewinnt vor allem dann an Bedeutung, wenn der Beurteiler selbst keine hinreichende Kenntnis hinsichtlich der dienstlichen Tätigkeit der zu beurteilenden Beamten hat und somit nicht eigenständig in der Lage ist, eine ausführliche Bewertung des Beamten vorzunehmen. In einer Beurteilungskommission werden durch beurteilende Vorgesetzte, höhere Vorgesetzte und durch Vertreter des Personalreferats ergänzende und vertiefte Erkenntnisse über die Tätigkeit des Beamten und das Beurteilungsverfahren vermittelt.<sup>134</sup>

Dem Beurteiler soll auf diese Weise ein Anreiz gegeben werden, sein eigenes Beurteilungsverhalten und das damit einhergehende Beurteilungsergebnis, hinsichtlich der durch die Kommission gewonnenen Erkenntnisse, zu überdenken. Angesichts dessen dient die Beteiligung einer Beurteilungskonferenz dem Zweck, einen Prozess der Selbstreflektion bei dem Beurteiler hervorzurufen.<sup>135</sup>

Die Beurteilungskommission ist nicht befugt, die konkrete Beurteilung festzulegen<sup>136</sup>. Ihr kommt somit lediglich eine beratende Funktion zu, welche der Vorbereitung und Durchführung der dienstlichen Beurteilung sowie der Unterstützung des Beurteilers dient, um zu einer sachgerechten Beurteilung zu gelangen.<sup>137</sup>

Da dieses Thema auch in der Rechtsprechung immer wieder aufgegriffen wird, sollten die Befugnisse der Beurteilungskommission zumindest mit konkreten Vorgaben verbindlich in der SächsBeurtVO geregelt werden, um eine Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu gewährleisten.

### **3.7 Die Berücksichtigung einer Schwerbehinderung bei einer dienstlichen Beurteilung und Informationspflicht des Beamten**

Insbesondere bei einer Beurteilung von Menschen mit einer Schwerbehinderung sind einige Besonderheiten zu beachten.

Zunächst ist zu klären, wann es sich um eine schwerbehinderte Person handelt. Eine Behinderung eines Menschen i. S. v. § 2 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) liegt vor, wenn erhebliche Beeinträchtigungen, die länger als sechs Monate andauern, bestehen. Solche Beeinträchtigungen treten in gesundheitlicher Art hinsichtlich kör-

---

<sup>133</sup> Vgl. Hamburgisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 03. Februar 2009 – 1 Bs 208/08 –, juris, Rn. 10.

<sup>134</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in der Praxis - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 130.

<sup>135</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 225.

<sup>136</sup> Vgl. Hamburgisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 03. Februar 2009 – 1 Bs 208/08 –, juris, Rn. 10.

<sup>137</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 86.

perlicher, geistiger oder seelischer Schädigung auf. Diese Schädigung führt zu funktionellen Beeinträchtigungen der Aktivitäten, Mobilität sowie Lern- und Denkfähigkeit eines Menschen, sozialen Schwierigkeiten im Privatleben und Berufsalltag sowie zu Einschränkungen bei der gesellschaftlichen Teilhabe.<sup>138</sup> Man spricht gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX vom Vorliegen einer solchen Beeinträchtigung, wenn der körperliche und gesundheitliche Zustand eines Menschen von dem „Normalzustand“ des entsprechenden Lebensalters abweicht.

Der Begriff der Schwerbehinderung stützt sich auf die Definition einer Behinderung und zielt auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab. Ein Beamter ist schwerbehindert, wenn er die Sachvoraussetzungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX erfüllt. Demnach liegt die Schwerbehinderteneigenschaft bei einem Beamten vor, wenn er mindestens einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 besitzt.

Eine Gleichstellung der Schwerbehinderung erfolgt unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 SGB IX. Menschen können einer Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn sie mindestens einen GdB von 30, aber keinen GdB von 50 besitzen.

Im Rahmen eines Auswahlprozesses werden die dienstlichen Beurteilungen von behinderten Beamten mit denen ohne eine Behinderung verglichen. Es stellt sich deshalb die Frage, inwiefern eine Schwerbehinderung in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist und ob prinzipiell ein abgeschwächter Maßstab an die Anforderungen angesichts einer Schwerbehinderung anzunehmen ist.

Bereits nach § 10 Abs. 1 SächsBeurtVO sind schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte bei der dienstlichen Beurteilung bezüglich ihrer Behinderung zu berücksichtigen, mit der Ausnahme sie lehnen dies ab.

Für schwerbehinderte Beamte gelten für die dienstliche Beurteilung besondere Beurteilungsmaßstäbe. Die Rechtsauffassung des BVerwG<sup>139</sup> vertritt die Ansicht, dass bei einer dienstlichen Beurteilung von schwerbehinderten Beamten nur quantitative Leistungsmininderungen aufgrund einer Behinderung, nicht jedoch qualitative Leistungsmängel zu beachten sind. Die qualitativen Leistungen sind dagegen nach den allgemeinen Maßstäben zu bewerten.<sup>140</sup> Dies bezieht sich vor allem auf die Fachkenntnisse und die charakterliche Eignung des Beamten.<sup>141</sup> Die Einbeziehung von Leistungsmängeln in qualitativer Hinsicht „würde zu einer fiktiven Leistungsbewertung und damit zu einer weder vom Ge-

---

<sup>138</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 379.

<sup>139</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Februar 1988 – 2 C 72/85 –, BVerwGE 79, 86-89, juris.

<sup>140</sup> Vgl. ebd., Rn. 17.

<sup>141</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 128.

setz gewollten noch sachlich gerechtfertigten Bevorzugung des Schwerbehinderten führen“<sup>142</sup>. Eine derartige Vorgehensweise würde sowohl dem Leistungsgrundsatz als auch dem eigentlichen Ziel einer dienstlichen Beurteilung, die tatsächlichen Leistungen des Beamten zu repräsentieren und somit ein objektives, zuverlässiges Kriterium für eine Auswahlentscheidung darzustellen, entgegenstehen.<sup>143</sup> Zudem könnte eine Beachtung der Qualität von Leistungen dazu führen, dass dem Beamten aufgrund seiner Schwerbehinderung das Beförderungssamt übertragen würde, auch wenn ein anderer Beamter objektiv besser für dieses geeignet gewesen wäre.<sup>144</sup>

Kritisch zu betrachten ist diese Auffassung des BVerwG jedoch dahingehend, dass nicht nur quantitative Leistungen messbar sind und einer Behinderung kausal zugerechnet werden können, sondern auch qualitative Leistungsmängel dieser Voraussetzung teilweise gerecht werden. Beispielsweise können Sprachstörungen, die mündliche und schriftliche Ausdrucksweise negativ beeinflussen und diesbezüglich die Leistungen des Beamten beeinträchtigen. Des Weiteren sind quantitative und qualitative Leistungen oftmals nicht eindeutig zu trennen, sondern gehen oftmals bei dem Gesamtbild der Leistungen ineinander über. Eine eindeutige Trennung von quantitativen und qualitativen Leistungen stellt somit eine Herausforderung für den Beurteiler dar.<sup>145</sup> Bei einer Behinderung gilt es insbesondere das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG zu beachten. Dieses wird aber dann verletzt, wenn von einem Menschen mit Behinderung „die volle Erfüllung der Merkmale“ gefordert wird, trotz dass er die Tätigkeit auch ausführen kann, wenn bei diesen Merkmalen, im Vergleich mit einem Menschen ohne Behinderung, bei ihm Defizite bestehen. Ein solcher Umstand zeigt, dass eine Benachteiligung sowohl bei der Quantität als auch bei der Qualität von Leistungen eintreten kann. Insbesondere bei psychischen Beeinträchtigungen kann z. B. die Situation auftreten, dass man Verhaltensweisen bei einem psychisch erkrankten Menschen toleriert, die man bei Menschen ohne Behinderung ablehnen oder gar verleugnen würde. Diese Verhaltensweisen können bei Kenntnis der Behinderung eindeutig als Einschränkungen verstanden werden.<sup>146</sup> Zudem sind entgegen der Annahme des BVerwG eine geringere Belastbarkeit und eine eingeschränkte Verwendungsbreite, aufgrund einer Schwerbehinderung bereits bei der Beurteilung der Einzelmerkmale zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig davon, ob diese eine quantitative oder qualitative Leistungsdimension betreffen.<sup>147</sup>

---

<sup>142</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Februar 1988 – 2 C 72/85 –, BVerwGE 79, 86-89, juris, Rn. 17.

<sup>143</sup> Vgl. ebd..

<sup>144</sup> Vgl. Ehmann, jurisPR-ArbR 24/2017 Anm. 3, juris, S. 2.

<sup>145</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 381.

<sup>146</sup> Vgl. Ehmann, jurisPR-ArbR 24/2017 Anm. 3, juris, S. 4.

<sup>147</sup> Vgl. Schnellenbach, Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 2017, S. 322.

Da sich diesbezüglich einige Schwierigkeiten und Unklarheiten ergeben, geht die Praxis dem Gedanken nach, dass die dienstliche Beurteilung von schwerbehinderten Menschen im Ganzen dem Interesse aller am Beurteilungsverfahren Beteiligten entspricht.<sup>148</sup>

Der Beurteiler muss sich noch vor der Erstellung der Beurteilung mit der Persönlichkeit des schwerbehinderten Beamten auseinandersetzen. Dieser hat dabei zu untersuchen, ob durch die Schwerbehinderung des Beamten dessen Leistungen beeinträchtigt werden. Ist dies der Fall, so ist dem Beamten nach § 10 Abs. 1 SächsBeurtVO i. V. m. Ziff. IV der VwV Beurteilung Bedienstete SMI und Ziff. VI Nr. 1 der Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (VwV SGB IX), soweit er es nicht ablehnt, unter Berücksichtigung seiner Behinderung die Bewertung zu erteilen, welche er ohne die Beeinträchtigung erhalten hätte.<sup>149</sup> Die Beachtung der Schwerbehinderung ist nach § 10 Abs. 2 SächsBeurtVO in den Formularen zur Erstellung von dienstlichen Beurteilungen unter der Ziff. II der Anlage 2, 3 oder 4 zur SächsBeurtVO zu vermerken.

In diesem Zusammenhang ist auch die Beteiligung einer Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren in der Rechtsprechung immer wieder ein Thema, sodass diese im Nachfolgenden näher analysiert werden soll.

Aufgrund der Tatsache, dass die dienstliche Beurteilung nicht unter die Regelung des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX fällt, da es ihr an einer Regelung mit unmittelbarer Wirkung nach außen fehlt, ist eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zwingend erforderlich. Neben der Vorschrift des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX finden insbesondere der § 10 SächsBeurtVO, besondere Regelungen in der VwV Beurteilung Bedienstete SMI und die VwV SGB IX Anwendung. In einigen Fällen, die einzelne Beamte mit einer Schwerbehinderung betreffen, ist der Dienstherr zwar verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung umfassend und unverzüglich zu unterrichten sowie diese vor einer Entscheidung anzuhören. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hängt jedoch in den einzelnen Angelegenheiten von der Zustimmung des Beamten ab. Der Beurteiler hat bezüglich der Berücksichtigung der Behinderung in der dienstlichen Beurteilung nach § 10 Abs. 1 Satz 2 und 3 SächsBeurtVO i. V. m. Ziff. VI Nr. 2 VwV SGB IX, ein Gespräch mit dem Beamten zu führen, sodass auf dessen Wunsch die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden kann. Sieht der schwerbehinderte Beamte gänzlich von einer Berücksichtigung seiner Behinderung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Ziff. VI Nr. 1 Satz 3 VwV SGB IX ab, ist eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung nicht erforderlich. Lehnt er aber eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung nach § 10 Abs. 1

---

<sup>148</sup> Vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 381.

<sup>149</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen – Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 129.

Satz 3 SächsBeurtVO i. V. m. Ziff. VI Nr. 2 VwV SGB IX bei dem Gespräch ab, kann man zunächst nur von einer Vermutung ausgehen, dass der Beamte keine Beteiligung wünscht. Um in diesem Fall sicherzugehen, ist es ratsam, von vornherein Kontakt zu dem schwerbehinderten Beamten aufzunehmen, damit dieser mitteilen kann, falls er eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in seinem Beurteilungsverfahren wünscht. Das Ergebnis der Beurteilung ist der Schwerbehindertenvertretung nicht zu verkünden, da es sich um keine Entscheidung i. S. v. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX handelt.<sup>150</sup>

Für schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellten gilt nach Ziff. IV VwV Beurteilung Bedienstete SMI die VwV SGB IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderten Menschen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu beachten. Aufgrund, dass eine dienstliche Beurteilung, keine Entscheidung i. S. v. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX darstellt, liegt der besondere Schutz von schwerbehinderten Beamten nicht von Amts wegen vor. Der Beamte muss einen solchen Schutz, noch vor der Anfertigung der dienstlichen Beurteilung in Anspruch zu nehmen. Jedoch hat der Dienstherr auch im Rahmen der Fürsorgepflicht keine Pflicht, dem Schwerbehinderten den besonderen Schutz rechtlich aufzuzwingen, wenn dieser von ihm nicht erwünscht ist. Wenn der schwerbehinderte Beamte allerdings dem besonderen Schutz unterliegen möchte, hat er dem Dienstherrn das mitzuteilen oder ihm wenigstens über die Behinderung zu informieren, sofern diese nicht offensichtlich erkennbar ist.<sup>151</sup> Somit gehen auch von Seiten des Beamten einige Verpflichtungen gegenüber dem Dienstherrn aus, denn nur so kann seine Behinderung bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt werden. Für den Fall, dass der Beurteiler im Beurteilungsverfahren keine Kenntnis von einer Behinderung des Beamten hatte, führt die Nichtberücksichtigung nicht zu einer fehlerhaften dienstlichen Beurteilung.<sup>152</sup> Ferner führt auch die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht zur Fehlerhaftigkeit. In allen übrigen Fällen erweist sich eine Nichtbeteiligung als rechtswidrig, sie kann aber im laufenden Verfahren bis zum Abschluss des Widerspruchsverfahrens nachgeholt werden.<sup>153</sup>

Insbesondere bei einem schwerbehinderten Menschen, der sich noch in der Probezeit befindet, gilt es jedoch, in Bezug auf die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung vor Ablauf der Probezeit, eine Besonderheit zu beachten. Für den Fall, dass die Beurteilung mit der Feststellung abschließt, dass der Beamte sich in der Probezeit nicht bewährt hat,

---

<sup>150</sup> Vgl. Woydera, Beamtenrecht in Sachsen - Kommentar, Stand Juni 2019, § 93 SächsBG Rn. 240 ff..

<sup>151</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 04. Januar 2010 – 6 B 1482/09 –, juris, Rn. 10.

<sup>152</sup> Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 09. September 2013 – 6 A 223/13 –, juris, Rn. 19.

<sup>153</sup> Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 04. Januar 2010 – 6 B 1482/09 –, juris, Rn. 10.

ist das Fortbestehen des Beamtenverhältnisses erheblich bedroht. Nach Ansicht der Rechtsprechung<sup>154</sup> sind in diesem Fall Festlegungen im Rahmen der nach § 83 Abs. 1 SGB IX vorgesehenen Präventivmaßnahmen zu treffen. So sind aus Fürsorgegründen zeitnah die zuständige Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt zu beteiligen. Damit wird das Ziel verfolgt, möglichst frühzeitig Erwägungen anzustellen, wie die beruflichen Perspektiven des Probebeamten gesichert werden können.<sup>155</sup> Im schlimmsten Fall, wird er aus dem Beamtenverhältnis entlassen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die aktuell von der Rechtsprechung des BVerwG getragene Auffassung, grundsätzlich nur quantitative Leistungsmängel eines schwerbehinderten Menschen bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen zu berücksichtigen, in der Praxis auszulegen ist. Im Einzelfall sollte eine Abwägung stattfinden und in Ausnahmefällen auch Einschränkungen in der Qualität von Leistungen beachtet werden, um dem Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 2 GG zu genügen. In den nächsten Jahren ist diesbezüglich, eine Änderung der Rechtsprechung denkbar, sollte es ein Fall mit der passenden Thematik bis vor das BVerwG schaffen.

Ergänzend ist festzustellen, dass der Freistaat Sachsen in der SächsBeurtVO den personellen Anwendungsbereich der schwerbehinderten Menschen eindeutig bestimmt und sich ausdrücklich auf Schwerbehinderte und gleichgestellte Beamte erstreckt. Beachtlich ist zudem, dass die SächsBeurtVO dem schwerbehinderten Beamten die Möglichkeit einräumt, selbst zu entscheiden, ob seine Behinderung bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt werden soll. Dies könnte, soweit diese Regelung in der Praxis pflichtbewusst umgesetzt wird, neue Erkenntnisse für den Umgang mit schwerbehinderten Menschen liefern. Derzeit wird eine Integration von schwerbehinderten Menschen noch als hinreichend wahrgenommen. Die Tendenz sollte sich in der Zukunft jedoch dahingehend entwickeln, dass jeder Mensch, somit auch jener mit Behinderung, gleichermaßen in der Gesellschaft akzeptiert wird und jedes Mitglied die Möglichkeit besitzt, an dieser sowohl gleichberechtigt als auch selbstbestimmt teilzuhaben. Menschen mit Behinderungen sind ein Teil unserer Gesellschaft. Sie sollten deshalb auch einen „Teil dienstlicher Normalität“ sein und keinen Sonderfall oder gar eine Hürde für das Beurteilungswesen darstellen. Vielmehr sind in der Praxis die Regelungen, das Arbeitsumfeld und die Prozesse so auszugestalten, dass die Behinderung von Menschen bereits im Planungsprozess Berücksichtigung findet.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> Vgl. z. B. Oberverwaltungsgericht für das Land Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 09. Oktober 2003 – 2 M 105/03 –, juris.

<sup>155</sup> Vgl. Lose, Die dienstliche Beurteilung, 2016, S. 385.

<sup>156</sup> Vgl. ebd., S. 387.

Bezüglich der Berücksichtigung einer Schwerbehinderung wurden durch die SächsBeurtVO und der VwV Beurteilung Bedienstete SMI keine konkreten Vorgaben festgelegt. Es sollten länderspezifisch einheitliche Vorgaben getroffen werden, inwieweit eine Schwerbehinderung in einem Beurteilungsverfahren zu berücksichtigen ist. Insofern ist beispielsweise eine Erweiterung der Regelung des § 10 SächsBeurtVO empfehlenswert. Ferner würde es sich anbieten, die jeweiligen Beurteilungsformulare, hinsichtlich der Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen, anzupassen und weiterzuentwickeln.

#### **4 Abschließende Betrachtung**

Die untersuchten Problemstellungen zeigen, dass das Sächsische Beurteilungswesen strukturelle Schwächen aufweist. Anhand der Fülle von Klagen gegen dienstliche Beurteilungen lässt sich feststellen, dass bestehende Regelungslücken in der Beurteilungspraxis häufig zu Schwierigkeiten führen. Durch die aktuelle verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung werden Handlungsgrundlagen und -vorschläge für die Praxis vorgegeben. Es fehlt jedoch an konkreten einheitlichen landesspezifischen Regelungen insbesondere im Hinblick auf die Festlegung der Befugnisse einer Beurteilungskommission und der Berücksichtigung einer Schwerbehinderung.

Die dienstliche Beurteilung bildet eine wesentliche Grundlage für die berufliche Entwicklung des Beamten. Im öffentlichen Dienst müssen für jeden Einzelnen, entsprechend seiner Qualifikation, die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen gewährleistet werden. Es ist deshalb zwingend notwendig, dass jeder Beamte fachlich gerecht und objektiv beurteilt wird.

Nur auf der Grundlage eines solchen Beurteilungssystems, ist es möglich, den öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen als Arbeitsgeber attraktiv zu repräsentieren, um genügend Nachwuchskräfte, auch im Zuge des demographischen Wandels, zu gewinnen.

## Thesen

1. Eine Begründung des Gesamturteils hat im Gegensatz zu den Einzelmerkmalen bereits in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen.
2. Der direkte Vorgesetzte hat dem Beurteiler, auf dessen Verlangen, fehlende Kenntnisse zu übermitteln.
3. Probezeitbeurteilungen können anders als Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge nicht in die nachfolgende Regelbeurteilung einbezogen werden.
4. Bei „im Wesentlichen gleichen“ Bewerbern ist vorrangig eine inhaltliche Auswertung, unter Berücksichtigung von Differenzierungen in der verbalen Gesamtwürdigung und den Einzelmerkmalen, der aktuellen Beurteilung vorzunehmen.
5. Eine Anwendung von Richtwerten ist zwar rechtlich zulässig, jedoch ist sie in Form der Gauß'schen Normalverteilung ungeeignet.
6. Der Beurteilungskommission obliegt keine Beurteilungszuständigkeit, ihr kommt lediglich eine beratende Funktion zu.
7. Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sollte zukünftig im Sächsischen Beurteilungswesen gefördert werden.

## **Anhang**

Anhang 1: Organigramm der PD Chemnitz mit Stand vom 1. Februar 2020 .....	VI
Anhang 2: Übertragung der Beurteilungsbefugnis mit Schreiben vom 11. März 2019 zur Festsetzung der Beurteiler für den Bereich der Polizeidirektion Chemnitz .....	VII
Anhang 3: Grundmodell eines Polizeireviers .....	V

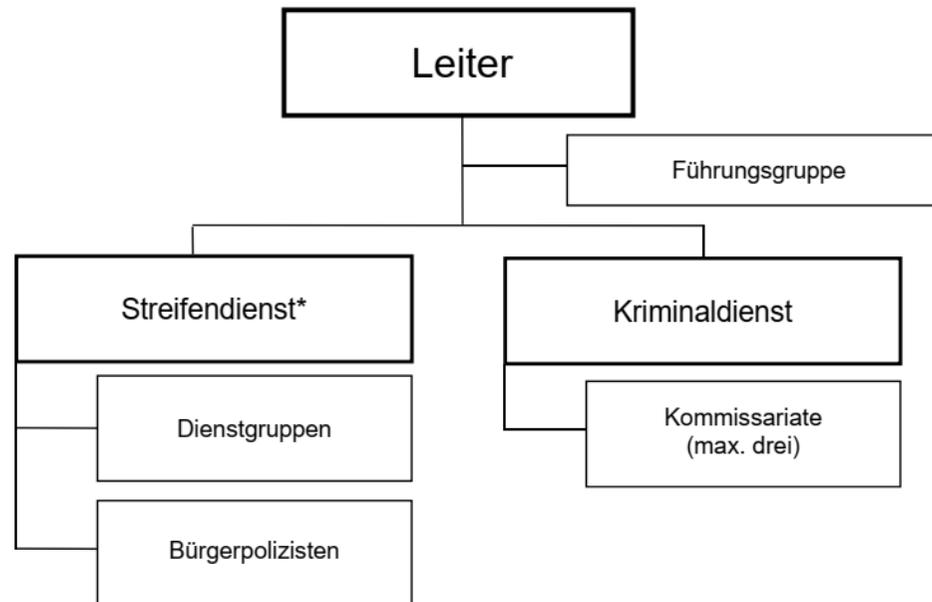
### Anhang 3: Grundmodell eines Polizeireviers

Anlage 10  
(zu Ziffer I Nummer 2)  
der Verwaltungsvorschrift Polizeiorganisation (VwV PolOrg)



Stand: 01.04.2018

## Grundmodell Polizeirevier



XI

\* einschließlich Sächsische Sicherheitswacht

## Literaturverzeichnis

- Allgaier**, Edwin: *Gaußsche Normalverteilung und dienstliche Beurteilung*. In: Der öffentliche Dienst, 43. Jahrgang, Nr. 1 – 2, 1990, S. 28
- Bieler**, Frank; Lorse, Jürgen: *Die dienstliche Beurteilung*. 5. völlig neu bearbeitete und wesentlich erweiterte Aufl., Berlin, Erich Schmidt Verlag, 2012
- dbb beamtenbund und tarifunion**: *Mehr Transparenz wagen – Beurteilungsstatistiken offenlegen*. 09.11.2017, verfügbar unter: <https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/mehr-transparenz-wagen-beurteilungsstatistiken-offenlegen.html> [Zugriff am 16.02.2020]
- DSTG-Sachsen**: *Stellungnahme zum Entwurf der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten*. November 2005, verfügbar unter: [http://www.dstg-sachsen.de/data/Stell\\_beur-tVO\\_051130\\_01.pdf](http://www.dstg-sachsen.de/data/Stell_beur-tVO_051130_01.pdf) [Zugriff am 27.02.2020]
- Ehmann**, Eugen: *Berücksichtigung qualitativer und quantitativer Minderleistungen bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beamter*. 24/2017, 14.06.2017, Anmerkung 3, verfügbar unter: Ehmann, jurisPR-ArbR 24/2017 Anm. 3
- Lorse**, Jürgen: *Die dienstliche Beurteilung*. 6. völlig neu bearbeitete und wesentlich erweiterte Aufl., Berlin, Erich Schmidt Verlag, 2016
- Schmidt**, Lothar: *Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und - Angestellte Vergütungsgruppe Vb - des Landes Hessen. Eine einführende Erläuterung der wichtigsten Inhalte und Änderungen*. (o. J.), verfügbar unter: <http://www.verwaltungs-gewerkschaft.de/wir/ausschuesse/beurteilungsrichtlinien.pdf> [Zugriff am 15.02.2020]
- Schnellenbach**, Helmut: *Konkurrenzen im öffentlichen Dienst*. Heidelberg, C.F. Müller GmbH, 2015
- Schnellenbach**, Helmut; Bodanowitz, Jan: *Beamtenrecht in der Praxis*. 9. neubearbeitete Aufl., München, Verlag C. H. Beck oHG, 2017
- Woydera**, Walter; Summer, Rudolph; Zängl, Siegfried; Huber, Raimund; Döring, Peggy: *Beamtenrecht in Sachsen. Kommentar*, Loseblatt, 115. Aktualisierung, Stand Juni 2019, München, Rehm Verlag, 2013
- Statistisches Landesamt Kamenz**: *Personal im öffentlichen Dienst*. September 2019, verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/html/856.htm> [Zugriff am 27.02.2020]

## Rechtsprechungsverzeichnis

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**, Urteil vom 17. Dezember 2015  
(Az. 3 BV 13.773)

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**, Beschluss v. 17. Mai 2013 (Az. 3 CE 12.2469)

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**, Beschluss v. 18. Dezember 1998  
(Az. 3 B 97.1485)

**BVerwG**, Urteil v. 01. März 2018 (Az. 2 A 10/17)

**BVerwG**, Beschluss v. 07. März 2017 (Az. 2 B 25/16)

**BVerwG**, Urteil v. 02. März 2017 (Az. 2 C 21/16)

**BVerwG**, Beschluss v. 21. Dezember 2016 (Az. 2 VR 1/16)

**BVerwG**, Urteil v. 17. September 2015 (Az. 2 C 27/14)

**BVerwG**, Urteil vom 27. November 2014 (Az. 2 A 10/13)

**BVerwG**, Beschluss v. 20. Juni 2013 (Az. 2 VR 1/13)

**BVerwG**, Beschluss v. 20. Juni 2013 (Az. 2 VR 1/13)

**BVerfG**, Stattgebender Kammerbeschluss v. 04. Oktober 2012 (Az. 2 BvR 1120/12)

**BVerwG**, Urteil v. 26. September 2012 (Az. 2 A 2/10)

**BVerwG**, Urteil v. 04. November 2010 (Az. 2 C 16/09)

**BVerwG**, Urteil v. 22. Januar 2009 (Az. 2 A 10/07)

**BVerwG**, Beschluss v. 25. April 2007 (Az. 1 WB 31/06)

**BVerwG**, Beschluss v. 26. Februar 2004 (Az. 2 B 41/03)

**BVerwG**, Urteil v. 27. Februar 2003 (Az. 2 C 16/02)

**BVerwG**, Urteil v. 18. Juli 2001 (Az. 2 C 41/00)

**BVerwG**, Urteil v. 25. Februar 1988 (Az. 2 C 72/85)

**BVerwG**, Urteil v. 26. Juni 1980 (Az. 2 C 8/78)

**Hamburgisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 03. Februar 2009  
(Az. 1 Bs 208/08)

**Oberlandesgericht Düsseldorf**, Urteil v. 20.02.2001 (Az. 20 U 194/00)

**Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt**, Beschluss v. 08. Juli 2019  
(Az. 1 M 81/19)

**Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt**, Beschluss v. 30. Juni 2006  
(Az. 1 L 4/06)

**Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen**, Beschluss v. 09. September 2013 (Az. 6 A 223/13)

**Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen**, Urteil v. 24. Januar 2011 (Az. 1 A 1810/08)

**Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen**, Beschluss v. 04. Januar 2010 (Az. 6 B 1482/09)

**Oberverwaltungsgericht für das Land Mecklenburg-Vorpommern**, Beschluss v. 09. Oktober 2003 (Az. 2 M 105/03)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Urteil v. 26. April 2016 (Az. 2 A 36/15)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 09. Oktober 2013 (Az. 2 B 455/13)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 08. Oktober 2012 (Az. 2 A 381/12)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 06. März 2012 (Az. 2 A 422/09)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 15. August 2011 (Az. 2 B 93/11)

**Sächsisches Oberverwaltungsgericht**, Beschluss v. 05. März 2010 (Az. 2 B 2/10)

**VG Ansbach**, Urteil v. 16. November 2016 (Az. AN 1 K 16.00783)

**VG Freiburg (Breisgau)**, Urteil v. 19. März 2019 (Az. 3 K 10936/17)

**VG Freiburg (Breisgau)**, Urteil v. 19. März 2013 (Az. 3 K 1867/11)

**VG Leipzig**, Beschluss v. 13. März 2017 (Az. 3 L 522/16)

**VG Magdeburg**, Urteil v. 17. Oktober 2013 (Az. 5 A 173/12)

**VG München**, Beschluss v. 14. April 2014 (Az. M 5 E 14.442)

**VG Münster**, Urteil v. 17. April 2014 (Az. 4 K 23/13)

**VG Regensburg**, Urteil v. 30. Juni 1999 (Az. RN 1 K 98.2296)

## Rechtsquellenverzeichnis

**Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)** i. d. F. der Bekanntmachung vom 23.05.1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546)

**Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG)** i. d. F. der Bekanntmachung vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Juni 2019 (SächsGVBl. S. 470)

**Sächsische Beurteilungsverordnung (SächsBeurtVO)** i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. Juli 2018 (SächsGVBl. S. 504)

**Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beschäftigten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums des Innern (VwV Beurteilung Bedienstete SMI)** i. d. F. der Bekanntmachung vom 22. Mai 2012 (SächsABl. S. 669), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 27. November 2019 (SächsABl. SDr. S. S 339)

**Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789)

**Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen** i. d. F. der Bekanntmachung vom 28. Oktober 2009 (SächsABl. S. 1792), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 17. Dezember 2019 (SächsABl. SDr. S. S 334)

**Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Organisation der Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst im Freistaat Sachsen** i. d. F. der Bekanntmachung vom 17. Dezember 2008 (SächsABl. 2009 S. 69), die zuletzt durch die Verwaltungsvorschrift vom 21. März 2018 (SächsABl. S. 437) geändert worden ist, zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 27. November 2019 (SächsABl. SDr. S. S 339)

## **Eidesstattliche Versicherung**

*Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt worden ist.*

*Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.*

*Meißen, 30. März 2020*

*Unterschrift*