

*Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen – 03/2024*

Beurteilungen von Beamt*innen

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in seinem Urteil vom 12.10.2023 (2 A 7.22) erneut mit dem Thema Leistungsbeurteilungen bei Beamt*innen beschäftigt. Konkret ging es dabei um die Frage, ob eine Beurteilung, die deutlich von der vorherigen abweicht, besonders begründet werden muss. Aus diesem Anlass wollen wir im Folgenden einen allgemeinen Überblick über das Thema Beurteilungen geben und zugleich die häufigsten Fragen hierzu beantworten.

Das Leistungsprinzip

Anders als in der privaten Wirtschaft können Dienstherren bei Beamt*innen nicht einfach frei entscheiden, wen sie ernennen und wer als nächstes befördert wird. Stattdessen sind die Dienstherren an das sogenannte Leistungsprinzip gebunden. Nach diesem verfassungsrechtlich verankerten Prinzip müssen Personalentscheidungen bei Beamt*innen immer nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden (Art. 33 Abs. 2 GG). Um das zu ermöglichen, werden die Beamt*innen regelmäßig beurteilt. Die dienstliche Beurteilung für Landesbeamt*innen in NRW richtet sich nach § 92 LBG NRW.

Die verschiedenen Beurteilungsarten

Je nach Zeitpunkt, Gegenstand oder Form der Beurteilung wird zwischen verschiedenen Beurteilungsarten unterschieden:

Regelbeurteilungen werden für Beamt*innen auf Lebenszeit in regelmäßigen Abständen zu festen Stichtagen erstellt (in der Regel alle drei Jahre).

Anlassbeurteilungen werden hingegen erstellt, wenn die dienstlichen oder persönlichen

Verhältnisse des*der Beamt*in es erfordern (z. B. bei einer anstehenden Beförderung).

Zweck dieser Beurteilungen ist es, die Leistungen und Fähigkeiten der jeweiligen Person im Vergleich mit einer größeren Zahl anderer Beamt*innen derselben Laufbahngruppe zu bewerten. Dabei können die fachliche Leistung, die Befähigung und die Eignung bewertet bzw. eingeschätzt werden.

Die **fachliche Leistung** umfasst die Qualität und die Quantität der Arbeitsergebnisse im jeweiligen Amt. Dass die Bewertung „im jeweiligen Amt“ erfolgt bedeutet, dass die Leistungen bei einer Beurteilung nach einer Beförderung, mit denen der Kolleg*innen im Beförderungsamts verglichen werden. Da diese in der Regel erfahrener sind, fällt diese Beurteilung oft schlechter aus als die vorherige. Der Zeitraum vor der Beförderung hat für die Beurteilung in solchen Fällen keine Bedeutung mehr.

Die Bewertung der **Befähigung** bezieht sich auf die Eigenschaften des*der Beamt*in, die für die jeweilige Verwendung bedeutsam sind (z. B. Allgemeinwissen, Erfahrung und Ausbildung).

Bei der Einschätzung der **Eignung** handelt es sich um eine Prognoseentscheidung, die z. B. mit Ablauf der Probezeit oder vor einer Beförderung erforderlich wird. Maßgebend ist dabei das jeweilige Anforderungsprofil des in Frage kommenden Amtes.



Die Person, die die Beurteilung durchführt, kann dabei an bestimmte Kriterien gebunden sein. Ist ein standardisierter Katalog an Bewertungsmöglichkeiten oder ein Punktesystem vorgegeben, spricht man von einer streng gebundenen Beurteilung. Das Gesamturteil richtet sich dann nach einer festen Skala. Bei einer freien Beurteilung kann hingegen – innerhalb eines abgesteckten Rahmens – selbstverantwortlich über die Beurteilungsmerkmale entschieden werden. Das macht die Beurteilungen natürlich schwer vergleichbar und kommt daher in der Praxis nur noch selten vor. Bei der teilgebundenen Beurteilung sind regelmäßig nur verbindliche Gesamturteilsstufen festgelegt, zu denen die bewertende Person mehr oder weniger frei Stellung beziehen kann. In der Praxis gibt es für die Beurteilung häufig Vordrucke, die auf die jeweiligen bundes- oder landesrechtlichen Vorgaben abgestimmt sind.

Ablauf des Beurteilungsverfahrens

Die Beurteilung erfolgt durch mindestens zwei Personen (Erst- und Zweitbeurteiler*in). Von wem die Beurteilung durchgeführt wird, kann der Dienstherr frei bestimmen. In der Regel wird die Erstbeurteilung jedoch durch die unmittelbar dienstvorgesetzte Person vorgenommen. Bei der Zweitbeurteilung wird dann geprüft, ob ein einheitlicher Bewertungsmaßstab angewendet wurde. Weicht die Entscheidung von der Erstbeurteilung ab, dann müssen Erst- und Zweitbeurteiler*in eine Einigung anstreben. Falls das nicht gelingt, gilt die Zweitbeurteilung. Die nötigen Erkenntnisse für die Beurteilung können aus eigenen Beobachtungen und Eindrücken, sowie den Beobachtungen, Eindrücken und Werturteilen von Dritten gewonnen werden.

Die Beurteilung erfolgt anhand eines Benotungssystems, das regelmäßig in Beurteilungsrichtlinien

festgelegt ist. In der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) gibt es beispielsweise acht Notenstufen (von „erfüllt nicht die Anforderungen“ bis hin zu „hervorragend“). Für bestimmte Personengruppen (Beam*tinnen mit Schwerbehinderung, im Mutterschutz/Elternzeit oder freigestellte Personalratsmitglieder) müssen besondere Maßstäbe beachtet werden. So darf sich z. B. die Elternzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

Grundsätzlich müssen Beam*tinnen innerhalb eines Verwaltungszweigs nach den gleichen Maßstäben beurteilt werden. Wenn im Rennen um ein Beförderungamt zwei Bewerber*innen die gleiche Notenstufe erreichen, dann darf die Beurteilung des*der Beam*tin auf dem höheren Dienstposten jedoch in der Regel höher eingestuft werden.

Die Beurteilung ist immer konkret zu begründen. Das folgt aus dem Rechtsstaatsprinzip und soll der betroffenen Person ermöglichen, im Zweifel gerichtlich gegen die Beurteilung vorzugehen.

Was kann man bei einer schlechten Beurteilung tun?

Um gegen eine dienstliche Beurteilung vorzugehen, gibt es im Grundsatz zwei Möglichkeiten:

In NRW können Beam*tinnen z. B. eine **Gegenäußerung** abgeben. Der Dienstherr nimmt diese dann in die Personalakte auf und prüft, ob die Beurteilung aufgrund der Gegenäußerung korrigiert werden muss. In der Praxis führt dies aber nur selten zum Erfolg.

Alternativ kann auch ein **Antrag auf Abänderung der Beurteilung** gestellt werden. Die Beurteilung wird dann vollumfänglich überprüft. Wird der Antrag abgelehnt, kann innerhalb eines Monats Klage gegen diese Entscheidung eingereicht werden.



Das Gericht prüft dabei hauptsächlich, ob die rechtlichen Vorgaben eingehalten wurden und ob der Dienstherr der Beurteilung einen richtigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat. Das Gericht darf jedoch keine eigene Beurteilung des*der Beamt*in vornehmen. In manchen Bundesländern muss vor der Klage noch ein Widerspruchsverfahren durchgeführt werden, in NRW jedoch nicht.

Zum Hintergrund:

Das BVerwG hat in seinem Urteil vom 12.10.2023, 2 A 7.22, entschieden, dass Regelbeurteilungen von Beamt*innen, deren Gesamtnote wesentlich von der vorherigen Regelbeurteilung abweicht, besonders begründet werden müssen. Nur so sei die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und könne das Gesamturteil nachvollzogen und gerichtlich überprüft werden. Das Gericht hat damit die Position von Beamt*innen im Beförderungsprozess gestärkt und zum wiederholten Mal hervorgehoben, wie entscheidend eine konkrete und nachvollziehbare Begründung bei Leistungsbeurteilungen ist.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

🔗 www.komba-nrw.de/mitgliedsantrag-nrw.html