



Konkurrentenstreit – Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilung im Ankreuzverfahren

Nur der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der zu Beurteilende den zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht.

Die 15. Kammer des Verwaltungsgerichts Köln hat mit Beschluss vom 09.04.2019, 15 L 1308/18 klargestellt, dass bei dienstlichen Beurteilungen, welche im Ankreuzverfahren erstellt werden, eine Vergleichbarkeit gewährleistet sein muss.

Auszüge aus den Gründen:

„...[12] Die von der Antragsgegnerin zu Gunsten dieser Beigeladenen getroffenen Auswahlentscheidungen sind zu Lasten der Antragstellerin rechtsfehlerhaft und der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin dadurch verletzt.

[13] Der für die streitbefangene Auswahlentscheidung vorgenommene Leistungsvergleich zwischen der Antragstellerin und den vorerwähnten Beigeladenen ist auf einer nicht den rechtlichen Anforderungen genügenden Grundlage getroffen worden, weil die ihm zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin und dieser Beigeladenen an einem ihre Rechtswidrigkeit begründenden Mangel leiden.

[14] Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Instrument der Klärung einer Wettbewerbssituation erfordert die Gewährleistung ihrer Vergleichbarkeit. Voraussetzung der Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen ist u.a., dass sie auf der Grundlage gleicher Maßstäbe erstellt worden sind, die vorzugeben grundsätzlich dem Dienstherrn vorbehalten ist.

Werden dienstliche Beurteilungen im Wege eines dem Grunde nach nicht zu beanstandenden sog. "Ankreuzverfahrens" erstellt, wie dies hier bezüglich der Antragstellerin und der Beigeladenen zu 1. bis 6. geschehen ist, bedarf das die wesentliche Grundlage späterer Auswahlentscheidungen bildende Gesamturteil, mit dem die Beurteilung nach § 49 Abs. 3 Satz 1 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) schließt, in der Regel einer textlichen Begründung. Denn das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Die hierbei vorgenommene Gewichtung von im Ankreuzverfahren erfolgten Bewertungen der Einzelmerkmale bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung wird erkennbar, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkten beigemessen worden ist.

[15] Vgl. BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, BVerwGE 153, 48 = Juris (dort Rn. 32 ff.), und vom 02. März 2017 - 2 C 21.16 -, BVerwGE 157, 366 = Juris (dort Rn. 58 ff.).

[16] Dabei ist es Sache des Dienstherrn festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen einer dienstlichen Beurteilung zumessen will. Allerdings darf die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgen. Vielmehr muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird. Welche Methode er zur Erreichung dieses Ziels verwendet, unterliegt seinem Organisationsermessen. In Betracht kommt insoweit etwa eine abstrakte Vorgabe des Dienstherrn, die erläutert, welchen Einzelmerkmalen einer Ankreuzbeurteilung er im Verhältnis zu den anderen Einzelmerkmalen welches Gewicht zumisst. Ob diese Vorgabe allein sprachliche Mittel verwendet oder mathematisch exakt Faktoren für die Einzelmerkmale festlegt, die ihr unterschiedliches Gewicht zum Ausdruck bringen, unterliegt wiederum dem Organisationsermessen des Dienstherrn.

Der dem Dienstherrn eröffnete Wertungsspielraum bei der Gewichtung der Einzelmerkmale einer dienstlichen Beurteilung findet allerdings dort eine Grenze, wo eine von ihm abstrakt vorgegebene Gewichtung dem Bedeutungsgehalt der Begriffe von "Eignung, Befähigung und fachliche Leistung" i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG offensichtlich nicht mehr gerecht wird. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn der Dienstherr vorgäbe, dass bei einer Vielzahl von zu bewertenden Einzelmerkmalen diesen sämtlich das gleiche Gewicht zukommen soll mit der Folge, dass selbst solche Einzelmerkmale, die für eine Bewertung von "Eignung" und "fachlicher Leistung" eines Beamten regelmäßig im Vordergrund stehen (weil sie den Kern dieser Begriffe ausmachen) wie z.B. "Arbeitsgüte" und "Arbeitsmenge" (Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse) - lediglich - mit dem gleichen Gewicht in das Gesamturteil einfließen sollen wie andere, zwar ebenfalls bedeutsame, aber im Vergleich dazu doch nachrangige Einzelmerkmale.

[17] BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 - 2 A 10.17 -, a.a.O., Rn. 44 ff.

[18] Diesen Vorgaben genügt die der Streitbefangenen Auswahlentscheidung zugrunde liegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 01. März 2017 nicht.

[27] Der Begründungsmangel, der hiernach der Beurteilung der Antragstellerin (und der Beigeladenen zu 1. bis 6.) anhaftet, kann nicht durch eine Nachholung einer die Gewichtung der Noten der Einzelmerkmale verdeutlichenden Erläuterung "geheilt" werden.

[28] Vgl. BVerwG, Urteil vom 02. März 2017 - 2 C 21.16 -, a.a.O., Juris Rn. 73 ff.

...“

Das Verwaltungsgericht Köln hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass Beurteilungen im Ankreuzverfahren auf der Grundlage gleicher Maßstäbe erstellt werden müssen. Der Dienstherr muss vorab festlegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen einer dienstlichen Beurteilung zumessen will. Innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie liegen, muss dann diese Gewichtung einheitlich vorgenommen werden.

Das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung bedarf einer besonderen Begründung. Die Begründung soll nachvollziehbar machen, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet wurde. Auch soll die Begründung aufzeigen, welches Gewicht den einzelnen Merkmalen beigemessen worden ist. Nur durch eine nachvollziehbare Begründung kann die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden.