

§ 11

Dienstliche Beurteilung

I. Begriff und Zweck	11.1	3. Durchführung der Beurteilung	11.21
II. Rechtliche Einordnung	11.7	4. Begründung und Gegendarstellung	11.24
III. Rechtsschutz	11.8	5. Beteiligung der Personalvertretung	11.25
IV. Beurteilungsarten	11.12	VI. Beurteilungsinhalt	11.27
1. Regelbeurteilung	11.13	VII. Besondere Regelungen	
2. Anlassbeurteilung	11.15	1. Schwerbehinderte	11.30
V. Beurteilungsverfahren	11.16	2. Dienstkräfte im Mutterschutz	11.31
1. Dokumentationsgebot bei Auswahl- entscheidungen	11.17	3. Dienstkräfte in Elternzeit	11.32
2. Beurteilungsrichtlinien	11.18		

Schrifttum: *Lorse*, Die dienstliche Beurteilung, 7. Aufl. 2020; *Preis/Temming*, Individualarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis, 7. Aufl. 2024; *Vogel*, Fragen der dienstlichen Beurteilung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, öAT 2011, 195.

I. Begriff und Zweck

- 11.1 TVöD und BPersVG enthalten keine Definition des Begriffs der dienstlichen Beurteilung. Dienstliche Beurteilung ist eine **Bewertung des Arbeitnehmers**, die **im Zusammenhang mit seiner laufenden dienstlichen Tätigkeit** erfolgt und vom Arbeitgeber nach objektivierten einheitlichen Kriterien vorgenommen wird¹. Davon abzugrenzen sind analytische Arbeitsplatzbewertungen, Beurteilungsformulare, Führungsrichtlinien zur Ausführung der Beurteilungen, Funktionsbeschreibungen oder technische Leistungskontrollen². Ein Arbeitszeugnis wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt und enthält Aussagen über Art und Dauer der Tätigkeit, bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis darüber hinaus Angaben über Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis, vgl. § 109 GewO. Hingegen erfolgt die dienstliche Beurteilung **während des laufenden Arbeitsverhältnisses** und wird ggf. gegen den Willen des Arbeitnehmers ausgestellt³. Die dienstliche Beurteilung ist Bestandteil der Personalakte⁴. Allerdings hält die Rechtsprechung qualifizierte End- und Zwischenzeugnisse von Arbeitnehmern für grundsätzlich vergleichbar mit dienstlichen Beurteilungen und verlangt – trotz der bei Arbeitszeugnissen, nicht aber bei dienstlichen Beurteilungen geltenden Wohlwollenspflicht – zumindest einen Übersetzungsversuch⁵.

1 Ausführlich zu dienstlichen Beurteilungen von Frauen *Lorse*, DÖV 2017, 455 ff.

2 *Marquardt* in Tschöpe, Teil 4 A Rz. 700 mwN.

3 BAG v. 19.8.1992 – 7 AZR 262/91, NZA 1993, 222 (222).

4 BVerwG v. 20.3.1959 – VII P 11.58, BVerwGE 8, 219 (220); RDW/Gräfl, § 66 BPersVG Rz. 73; MünchArbR/Reichold, § 95 Rz. 9.

5 OVG Münster, Beschl. v. 29.8.2023 – 6 B 418/23; VGH Kassel, Beschl. v. 29.6.2022 – 1 B 873/22, NVwZ-RR 2022, 955.

Führungsrichtlinien legen regelmäßig fest, in welcher Weise Mitarbeiter allgemein ihre Arbeitsaufgaben und Führungskräfte ihre Führungsaufgaben zu erledigen haben. Sie legen keine Maßstäbe für die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung des Beschäftigten fest und sind daher keine allgemeinen Beurteilungsgrundsätze – in der Konsequenz sind Führungsrichtlinien nicht mitbestimmungspflichtig⁶. 11.2

Die Beurteilung von Beschäftigten stellt keinen Eingriff in deren **Persönlichkeitsrechte** dar. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Beurteilung von Arbeitnehmern zulässig, soweit sich diese auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beschränkt⁷. Diese Merkmale sind nicht nur für den Zugang zum öffentlichen Dienst (Art. 33 Abs. 2 GG) wesentlich, sondern auch für den beruflichen Werdegang des Einzelnen, denn nur nach diesen Maßstäben können die einzelnen Beschäftigten sinnvoll miteinander verglichen werden. 11.3

In der Privatwirtschaft sind eine ständige Bewertung von Arbeitnehmern und die Vereinbarung von Zielvorgaben üblich. Im öffentlichen Dienst müssen Beschäftigte bewertet werden, um die Qualität der Arbeit zu sichern und eine Bilanz der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu ziehen. Auch für Beförderungen sind Bewertungen unerlässlich. Zudem erleichtern sie die Personalplanung und den sachgerechten Einsatz der Arbeitnehmer⁸. In größeren Dienststellen, in denen die Vorgesetzten wechseln, ist die Erteilung qualifizierter Zeugnisse ohne Beurteilungen nahezu unmöglich⁹. Beurteilungen sind ein **Instrument der Personalführung**. Für öffentliche Arbeitgeber existiert – anders als für Beamte – keine gesetzliche Verpflichtung, Tarifbeschäftigte zu beurteilen. In Beurteilungsrichtlinien kann festgelegt werden, ob und in welchen Fällen auch Tarifbeschäftigte zu beurteilen sind. Wenn Tarifbeschäftigte beurteilt werden, kann dies – wesentlich besser als dies mit Zwischenzeugnissen der Fall wäre – helfen, einen Qualifikationsvergleich für Arbeitnehmer und Beamte durchzuführen¹⁰. 11.4

Die dienstliche Beurteilung hat eine zentrale Bedeutung für die Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG. Nach der Rechtsprechung hat die Auswahlentscheidung in erster Linie aufgrund dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen¹¹, was in § 33 Abs. 1 BLV auch ausdrücklich normiert ist. Aufgrund dieser herausgehobenen Bedeutung der dienstlichen Beurteilungen für die Auswahlentscheidung müssen die grundlegenden Vorgaben nach Ansicht des BVerwG für ihre Erstellung in Gesetzen geregelt werden. Als grundlegend stuft das BVerwG dabei die Entscheidung über das Beurteilungssystem (Abgrenzung von Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung) und die Vorgabe der Bildung des abschließenden Gesamturteils unter Würdigung der drei durch Art. 33 GG vorgegebenen Einzelmerkmale Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ein¹². Weitere Einzelheiten können in einer Rechtsverordnung festgelegt werden. § 21 BBG trifft etwa die Aussage, dass eine Regelbeurteilung mindestens alle drei Jahre erfolgen muss und daneben Anlassbeurteilungen dann zulässig sind, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. Daneben trifft § 21 BBG die Aussage, dass in der dienstlichen Beurteilung die drei Einzelmerkmale darzustellen und zum Schluss ein Gesamturteil abzuge- 11.5

6 BAG v. 23.10.1984 – 1 ABR 2/83, NZA 1985, 224 (227); GK-BetrVG/Raab, § 94 BetrVG Rz. 61.

7 BAG v. 28.3.1979 – 5 AZR 80/77, AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG; bestätigt durch BAG v. 10.3.1982 – 5 AZR 927/79, AP Nr. 1 zu § 13 BAT; Wiese, ZfA 1971, 273 (307).

8 BAG v. 28.3.1979 – 5 AZR 80/77, AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG; ErfK/Müller-Glöge, § 109 GewO Rz. 49.

9 ErfK/Müller-Glöge, § 109 GewO Rz. 49a.

10 Vgl. BeckOK BPersVG/Else, 19. Ed. 1.1.2025 § 80 BPersVG Rz. 73.

11 S. etwa BVerfG, Beschl. v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13, NVwZ 2016, 682.

12 BVerwG v. 7.7.2021 – 2 C 2/21, NVwZ 2021, 1608.

ben ist; § 21 Abs. 3 BLV regelt konkret, welche Regelungsgegenstände durch Rechtsverordnung näher ausgestaltet werden können. Diese Ausgestaltung erfolgt durch die Bundeslaufbahnverordnung. § 50 Abs. 1 Satz 2 BLV überlässt Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens wiederum den Beurteilungsrichtlinien der obersten Dienstbehörden.

- 11.6 Diese Grundsätze sind zwar auf beamtenrechtlicher Ebene entwickelt worden. Wenn für Arbeitnehmer aber eine dienstliche Beurteilung erstellt worden ist, wird diese für deren Vorankommen und deren Aussichten in Stellenbesetzungsverfahren eine entscheidende Rolle spielen. Selbst in dem Fall, dass um eine Stelle im öffentlichen Dienst lediglich Arbeitnehmer konkurrieren, muss der Dienstherr einen Leistungsvergleich durchführen; der nach objektiven Vorgaben erstellten dienstlichen Beurteilung wird dann eine entscheidende Bedeutung zukommen¹³. Wenn Tarifbeschäftigte in einem statusübergreifenden Auswahlverfahren mit Beamten konkurrieren, gilt dies erst recht. In einem Konkurrentenstreitverfahren kann dann auch inzident überprüft werden, ob die Beurteilung rechtmäßig ist¹⁴.

II. Rechtliche Einordnung

- 11.7 Eine dienstliche Beurteilung stellt **weder für Beamte noch für sonstige Beschäftigte im öffentlichen Dienst einen Verwaltungsakt** dar¹⁵. Sie entfaltet weder bestimmte unmittelbare Rechtswirkungen noch kann sie bestandskräftig werden. Für Gegenvorstellungen oder auch gerichtliche Klageverfahren existiert insoweit keine zeitliche Grenze. Das Recht auf Überprüfung kann jedoch verwirken¹⁶. Die Ablehnung eines Antrags auf Änderung einer dienstlichen Beurteilung oder deren Gewährung kann in Form eines Verwaltungsakts ergehen¹⁷. Eine nachträgliche Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung von Amts wegen greift in die schutzwürdige Position des Art. 33 Abs. 2 GG des Beamten ein und ist damit nur unter den Voraussetzungen des § 48 VwVfG analog möglich¹⁸.

III. Rechtsschutz

- 11.8 Die Beurteilung darf weder willkürlich sein noch nach sachfremden Kriterien erfolgen¹⁹. Sie muss in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen²⁰. Allein der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte bzw. Beschäftigte den – ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden – fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht. Insgesamt hat der Beschäftigte Anspruch darauf, dass der Ar-

13 LAG Köln v. 22.12.2011 – 13 SaGa 10/11.

14 BVerwG, Beschl. v. 19.7.2018 – 1 WB 3/18, NVwZ-RR 2019, 58; OVG Münster, Beschl. v. 17.4.2018 – 1 B 189/18.

15 BVerwG v. 17.3.2016 – 2 A 4.15, NVwZ 2016, 1648 (1648); ebenso bereits BVerwG v. 9.11.1967 – II C 107.64, BVerwGE 28, 191 (191 ff.); *Lorse*, Beurteilung, Rz. 247 mwN.

16 BVerwG, Beschl. v. 23.2.2010 – 1 WB 36/09; VGH Baden-Württemberg v. 4.6.2009 – 4 S 213/09, NVwZ-RR 2009, 967 und *Vogel*, öAT 2011, 195 (197).

17 BVerwG v. 9.11.1967 – II C 107.64, BVerwGE 28, 191 (193).

18 BVerwG v. 17.3.2016 – 2 A 4.15, NVwZ 2016, 1648 (1648).

19 MünchArbR/*Reichold*, § 95 Rz. 9.

20 MünchArbR/*Reichold*, § 95 Rz. 9.

beitgeber bei der Beurteilung Rücksicht auf seine berechtigten Interessen nimmt²¹. Die Beurteilung darf dadurch jedoch nicht sachlich unrichtig werden, denn eine an sich sachlich richtige Beurteilung kann nicht wegen Interessen des Beschäftigten unterbleiben²². Auf jeden Fall hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren und ist an die jeweiligen Beurteilungsrichtlinien gebunden²³.

Beamte können gegen eine dienstliche Beurteilung zunächst Widerspruch einlegen, sofern das jeweils anwendbare Landesrecht nicht ausdrücklich etwas Anderes bestimmt (vgl. § 54 Abs. 1, 2 BeamtStG). Vor dem Verwaltungsgericht können Beamte sodann mit einer Leistungsklage die Korrektur der dienstlichen Beurteilung herbeiführen²⁴. Aufgrund der privatrechtlichen Natur der Rechtsbeziehung bei nicht verbeamteten Beschäftigten ist der **Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten** eröffnet²⁵. Anträge der Arbeitnehmer können auf Entfernung der bisherigen Beurteilung aus der Personalakte und auf Erstellung einer neuen Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts gerichtet sein²⁶. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf **Entfernung** einer dienstlichen Beurteilung aus der Personalakte aus §§ 611, 241 Abs. 2 BGB, wenn diese fehlerhaft zustande gekommen ist und sich Fehler im Beurteilungsverfahren auf das Beurteilungsergebnis auswirken können²⁷. Demgegenüber kann ein Konkurrentenstreitverfahren, in dem inzident über die Rechtmäßigkeit einer Beurteilung entschieden wird, durchaus auch vor dem Verwaltungsgericht anhängig sein²⁸.

Da dem Arbeitgeber bei der dienstlichen Beurteilung ein **Beurteilungsspielraum** zusteht, kann diese nur darauf kontrolliert werden, ob der Arbeitgeber allgemeine Beurteilungsmaßstäbe beachtet, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und ein fehlerfreies Verfahren eingehalten hat²⁹.

Verfahrensfehlerhaft ist es zB, wenn die Beurteilung durch einen **Mitbewerber** erfolgt, weil im Hinblick auf die eigene Bewerbung eine unbefangene Beurteilung nicht möglich ist³⁰.

In Anlehnung an die Rechtsprechung des BVerwG³¹ hat sich die Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Arbeitgeber den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein-

21 BAG v. 28.3.1979 – 5 AZR 80/77, AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG; GK-BetrVG/Franzen, § 83 BetrVG Rz. 17.

22 ErfK/Müller-Glöge, § 109 GewO Rz. 49a.

23 BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, NZA 2010, 115 Rz. 34 = ArbRB 2010, 3 (Groeger).

24 BeckOK BeamtenR Bund/Kurz/Naumann, 37. Ed., 1.4.2025, § 21 BBG Rz. 85; Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Aufl. 2024, § 11 Rz. 64.

25 BAG v. 23.9.1954 – 2 AZR 31/53, AP Nr. 1 zu § 3 TOA; Vogel, öAT 2011, 195 (198).

26 BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, NZA 2010, 115 (118) = ArbRB 2010, 3 (Groeger).

27 LAG Rheinland-Pfalz v. 22.8.2018 – 7 Sa 71/18, öAT 2019, 18 bei verfahrensfehlerhafter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie ArbG Siegburg v. 18.9.2019 – 3 Ca 985/19, juris für den Fall der Beurteilung durch einen – nur kommissarisch betrauten – Konkurrenten um eine Beförderungsstelle als Teamleiter.

28 Vertieft hierzu Liebscher/Rinckhoff, öAT 2022, 177.

29 BAG v. 8.5.2001 – 9 AZR 208/00, EzA § 611 BGB Fürsorgepflicht Nr. 60; BAG v. 18.11.2008 – 9 AZR 865/07, ArbRB 2009, 135 = NZA 2009, 206 (208); BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, ArbRB 2010, 3 = NZA 2010, 115 (118).

30 ArbG Siegburg v. 18.9.2019 – 3 Ca 985/19, juris.

31 S. etwa BVerwG v. 11.12.2008 – 2 A 7/08, ZTR 2009, 393 (394); BVerwG v. 1.2.2024 – 2 A 1.23, NVwZ 2024, 1097.

gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften und Richtlinien über dienstliche Beurteilungen verstoßen hat³².

Die **Kontrolldichte** richtet sich nach der Begründung. Da Art. 33 Abs. 2 GG dem öffentlichen Arbeitgeber mit den Begriffen „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ einen nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle unterliegenden Beurteilungsspielraum eröffnet, besteht für dienstliche Beurteilungen mit Prognosecharakter nur eine begrenzte Kontrollbefugnis³³. Werden konkrete Einzelvorkommnisse benannt, kann der Sachverhalt überprüft werden. Stützt sich die Beurteilung auf allgemein gehaltene Tatsachenbehauptungen, hat der öffentliche Arbeitgeber diese zu konkretisieren, also zu plausibilisieren. Das Gericht kontrolliert uneingeschränkt, ob der Arbeitgeber von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen ist. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber zur Erstellung der Beurteilung auch Aussagen von sachkundigen Mitarbeitern, die über Arbeitsleistungen, Fähigkeiten und Eignung des zu Beurteilenden Auskunft geben können, verwerten darf bzw. muss³⁴. So fehlt einer dienstlichen Beurteilung die Aussagekraft für einen Leistungsvergleich mehrerer Bewerber, wenn der Arbeitgeber bzw. der für die Erstellung Zuständige keine Beiträge Dritter eingeholt hat, obwohl er die dienstliche Tätigkeit des beurteilten Bewerbers nicht aus eigener Anschauung kennt³⁵.

Stützt der Arbeitgeber die dienstliche Beurteilung auf **reine Werturteile**, muss der Arbeitgeber keine einzelnen Tatsachen vortragen und beweisen, die den Werturteilen zugrunde liegen. Reine Werturteile beruhen nicht auf konkreten einzelnen Vorgängen und lassen auch aus dem Zusammenhang nicht in einer dem Beweis zugänglichen Weise erkennen, ob und auf welcher Tatsachengrundlage sie beruhen. Beruhen die Werturteile hingegen auf einem **Tatsachenkern** (zB „Bereitschaft zur Teamarbeit“), muss dieser Tatsachenkern zumindest nachvollziehbar begründet werden³⁶. Das BAG spricht von der „Plausibilisierungslast“ des öffentlichen Arbeitgebers. Auch hier wird im Hinblick auf die Tatsachenbehauptungen voll überprüft, ob der Arbeitgeber von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen ist.

- 11.11 Hat der Arbeitgeber die ihm eingeräumte Beurteilungsbefugnis fehlerfrei ausgeübt, ist der entsprechende Anspruch des Arbeitnehmers auf fehlerfreie Beurteilung erfüllt. Der Arbeitgeber hat die **Darlegungs-** und **Beweislast** für die ordnungsgemäße Erfüllung des Anspruchs auf fehlerfreie Ausübung des ihm eingeräumten Beurteilungsrechts³⁷. Hat sich der Arbeitgeber auf reine Werturteile beschränkt, kann der Arbeitnehmer entsprechend der Verwaltungspraxis nach deren Bekanntgabe durch den Arbeitgeber deren Konkretisierung durch (plausible) Tatsachen aus seinem Persönlichkeitsgrundrecht (Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG) iVm. Art. 19 Abs. 4 GG herausverlangen³⁸. Die gerichtliche Kontrolle geht nicht so weit, dass ein Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung vollständig nachvollzieht oder durch eine eigene Beurteilung mit einem bestimmten Ergebnis ersetzt. Dies gilt auch beim Nachweis eines Verfahrens-

32 BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, NZA 2010, 115 (118) = ArbRB 2010, 3 (Groeger); MünchArbR/Reichold, § 95 Rz. 28.

33 BVerfG v. 29.5.2002 – 2 BvR 723/99, NVwZ 2002, 1368 (1368).

34 Vogel, öAT 2011, 195 (196).

35 BVerwG v. 4.11.2010 – 2 C 16/09, NVwZ 2011, 358 (363); Vogel, öAT 2011, 195 (196).

36 BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, NZA 2010, 115 (119) = ArbRB 2010, 3 (Groeger).

37 BVerwG v. 2.3.2017 – 2 C 21.16, NVwZ 2017, 1380; BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, ArbRB 2010, 3 = NZA 2010, 115 (119) mwN. Der Arbeitgeber kann sich auf Indizien stützen, wobei diese wie etwa Äußerungen anderer in Bezug auf Teamfähigkeit oder ähnliche Wertungen mit Tatsachenkern nicht in die Beurteilung selbst aufgenommen sein müssen.

38 BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/08, NZA 2010, 115 (119) = ArbRB 2010, 3 (Groeger).

fehlers³⁹ (wie bspw. nicht erfolgter Anhörung, vgl. § 3 Abs. 6 Satz 4 TV-L). Der Arbeitnehmer hat bei einer fehlerhaften Beurteilung in der Regel Anspruch auf die Erteilung einer neuen dienstlichen Beurteilung, was bei der Antragstellung beachtet werden muss⁴⁰. Der Beschäftigte kann den Anspruch auf Neuvornahme der dienstlichen Beurteilung mit einem der verwaltungsgerichtlichen „Bescheidungsklage“ (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO) nachgebildeten Antrag auf Neuvornahme der dienstlichen Beurteilung zu erreichen versuchen. Dies entspricht der „Neubescheidung“ im Verwaltungsprozess⁴¹. Der Arbeitgeber wird dann dazu verurteilt, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts eine neue Beurteilung zu erstellen, somit unter Ausschluss der gerügten und vom Gericht als fehlerhaft angesehenen Punkte⁴².

IV. Beurteilungsarten

Abhängig vom Zweck sind mehrere Arten von Beurteilungen festzustellen.

11.12

1. Regelbeurteilung

Die in der Praxis häufigste Art der Beurteilung ist die Regelbeurteilung, die in **regelmäßigen definierten Abständen** vorgenommen wird. Bei der Zweckbeurteilung besteht die Gefahr einer am Zweck zukünftiger Personalentscheidungen orientierten Beurteilung, etwa um einen Beschäftigten „wegzuloben“⁴³. Die Regelbeurteilung soll ein **objektives** und von einem längeren Zeitraum abgeleitetes Bild der Arbeitsleistung liefern⁴⁴. Die Beschäftigten werden – ohne inneren Zusammenhang mit einer unmittelbar bevorstehenden Personalmaßnahme – nach **Leistung und Befähigung** im Zeitraum seit der letzten Bewertung beurteilt. Die Häufigkeit der Beurteilungen wird in den Beurteilungsrichtlinien der zuständigen Stelle festgelegt. Üblich ist ein Zeitintervall von zwei oder drei Jahren (vgl. für Bundesbeamte auch § 21 Abs. 1 BBG, wonach eine Beurteilung regelmäßig, aber mindestens alle drei Jahre, zu erfolgen hat). Die Bewertung erfolgt üblicherweise auf **Formblättern**, die einheitlich gestaltet sind und in die erreichten Werte in den verschiedenen Kategorien eingefügt werden. Diese formalisierte Methode ist zweckmäßig, da für den Beurteilenden ein einheitliches Schema vorgegeben ist und er die Beschäftigten nicht nach unterschiedlichen Kriterien beurteilen und behandeln kann⁴⁵. Teilweise ist in den Beurteilungsrichtlinien auch vorgesehen, dass in die Beurteilung Verwendungs- und Entwicklungsempfehlungen mit aufgenommen werden können.

11.13

Zu beachten ist, dass eine Leistungsbewertung im Rahmen des leistungsabhängigen Stufenaufstiegs nach § 17 Abs. 2 TVöD nicht durch eine dienstliche Regelbeurteilung vorgenommen werden kann⁴⁶. Eine Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit ist auch nicht durch

11.14

39 BVerfG v. 22.5.1975 – 2 BvL 13/73, BVerfGE 39, 334 (354); BVerwG v. 26.6.1980 – 2 C 8/78, BVerwGE 60, 245 (246); BAG v. 24.1.2007 – 4 AZR 629/06, NZA-RR 2007, 608 (614); Vogel, öAT 2011, 195 (197).

40 BAG v. 24.1.2007 – 4 AZR 629/06, NZA-RR 2007, 608 (614).

41 BAG v. 24.1.2007 – 4 AZR 629/06, NZA-RR 2007, 608.

42 BAG v. 7.9.2004 – 9 AZR 537/03, NZA 2005, 879; BAG v. 18.8.2009 – 9 AZR 617/09, NZA 2010, 115.

43 BAG v. 10.3.1982 – 5 AZR 927/79, AP Nr. 1 zu § 13 BAT.

44 BAG v. 10.3.1982 – 5 AZR 927/79, AP Nr. 1 zu § 13 BAT.

45 BAG v. 10.3.1982 – 5 AZR 927/79, AP Nr. 1 zu § 13 BAT.

46 Burger/Neubert-Vardon/Dick, § 17 TVöD Rz. 9; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, § 17 TVöD Rz. 5; Gaumann, öAT 2010, 195 (196).

eine Zielvereinbarung oder eine systematische Leistungsbewertung nach § 18 TVöD vorzunehmen, sondern anhand einer individuellen Einzelfallbetrachtung⁴⁷, bei der nicht nur erbrachte Leistungen des Beschäftigten, sondern auch weitere Aspekte der beruflichen Entwicklung berücksichtigt werden⁴⁸.

2. Anlassbeurteilung

- 11.15 Die Anlassbeurteilung (bzw. Bedarfsbeurteilung) wird außerhalb der normalen Regelbeurteilung erstellt. Sie wird bei einem **besonderen äußeren Anlass** erstellt, der eine erneute Beurteilung notwendig macht, wie bspw. die **Versetzung** an eine andere Stelle oder der **Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit** (vgl. § 28 Abs. 4 BLV) oder wenn es aus **dienstlichen** oder **laufbahntechnischen Gründen** notwendig ist⁴⁹. In welchen Fällen eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, wird regelmäßig durch Beurteilungsrichtlinien konkretisiert. Wenn Regelbeurteilungen und Anlassbeurteilungen nebeneinander existieren, müssen Anlassbeurteilungen die Regelbeurteilungen fortentwickeln – Ausgangspunkt muss daher die vorangegangene Regelbeurteilung sein; Unterschiede in der Bewertung muss der Dienstherr begründen⁵⁰. Allerdings kann es auch sein, dass für Tarifbeschäftigte nach den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien gar keine Regelbeurteilungen zu erstellen sind, sondern nur Anlassbeurteilungen in Betracht kommen.

V. Beurteilungsverfahren

- 11.16 Für das Verfahren der Beurteilung bestehen **keine zwingenden Regelungen**; es existieren aber einheitliche Schemata. Die Beurteilungsrichtlinien sehen zunächst ein Gespräch zwischen Vorgesetztem und dem zu bewertenden Beschäftigten vor, um die Bewertung vorzubereiten, die gegenseitige Sicht der Dinge vorzutragen und Verbesserungsvorschläge unterbreiten zu können. Danach erfolgt die Bewertung durch einen Erst- und Zweitbewertenden. Diese Bewertung wird Teil der Personalakte.

1. Dokumentationsgebot bei Auswahlentscheidungen

- 11.17 Inwieweit der öffentliche Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung dienstliche Beurteilungen berücksichtigt hat, muss in einem Auswahlvermerk festgehalten werden. Da das **Dokumentationsgebot** für die Transparenz der Auswahlentscheidung unverzichtbar ist⁵¹, muss ein unterlegener Bewerber aus einer Dokumentation der Auswahlbewertung ableitbare Kenntnis über die Entscheidungsgrundlage haben. Eine nachträgliche Darlegung im gerichtlichen Eilverfahren genügt nicht⁵².

47 Burger/Neubert-Vardon/Dick, § 17 TVöD Rz. 9; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, § 17 TVöD Rz. 5.

48 Bspw. die (regelmäßige) Übernahme von Sonderaufgaben oder die Bewährung des Beschäftigten in verschiedenen Aufgabebereichen.

49 Schnellenbach/Fiebig in Münchener Anwaltshandbuch Verwaltungsrecht, § 5 Rz. 150; Lorse, Beurteilung, Rz. 80.

50 BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012 – 2 VR 5/12, NVwZ-RR 2013, 267 Rz. 30.

51 BAG v. 21.1.2003 – 9 AZR 72/02, AP Nr. 59 zu Art. 33 Abs. 2 GG; BAG v. 18.9.2007 – 9 AZR 672/06, ZTR 2008, 339 (342 f.); BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 – 2 BvR 1181/11, NVwZ 2012, 366.

52 BAG v. 21.1.2003 – 9 AZR 72/02, AP Nr. 59 zu Art. 33 Abs. 2 GG; BAG v. 18.9.2007 – 9 AZR 672/06, ZTR 2008, 339 (342 f.); BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 – 2 BvR 1181/11, NVwZ 2012, 366.