

## **Beförderungsentscheidungen**

### **Inhaltliche Ausschöpfung dienstlicher Beurteilungen**

#### **I. Ausgangslage**

An der X-Schule wird eine Beförderungsstelle zur Besetzung ausgeschrieben. Es bewerben sich mehrere Lehrkräfte. Diese werden aus Anlass der Bewerbung dienstlich beurteilt. Die Behörde wählt unter Beachtung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung die bestqualifizierte Lehrkraft. Sind zwei Lehrkräfte nach dem Gesamturteil gleich gut beurteilt, werden Hilfskriterien wie Dienstalter, Lebensalter, soziale Situation, Schwerbehinderteneigenschaft, herangezogen. Welchem Hilfskriterium der Dienstherr entscheidende Bedeutung einräumt, ist ihm grundsätzlich vorbehalten.

#### **II.**

Ein derartiges Vorgehen ist jetzt nicht mehr zulässig. Die Rechtsprechung hat das relativ einfache Beförderungsschema verkompliziert.

Dem Dienstherrn ist es jetzt verwehrt, nur das Gesamturteil in den Blick zu nehmen und bei einem Gleichstand Hilfskriterien heranzuziehen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteilen vom 19.12.2002, AZ: 2 C 31.01 – DÖD 2003, Seite 200 ff., und vom 27.02.2002, AZ: 2 C 16.02 – DÖD 2003, Seite 202 ff., zum Ausdruck gebracht, dass Auswahlentscheidungen in erster Linie aufgrund aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen sind. Dabei sind aber alle unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnisquellen auszuschöpfen. Zur inhaltlichen Ausschöpfung dienstlicher Beurteilungen ist der Dienstherr nicht nur berechtigt. Er ist verpflichtet, eine solche zumindest ernsthaft in Betracht zu ziehen. Darauf hat das Oberverwaltungsgericht Münster in zahlreichen Entscheidungen verwiesen, so in den Beschlüssen vom 17.12.2003, 27.02.2004, 10.09.2004 und 16.06.2005.

Die ersten Entscheidungen der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu inhaltlichen Ausschöpfungen ergingen im Bereich der Polizei. Dort war und ist eine inhaltliche Ausschöpfung insoweit einfach, als es nach den Beurteilungsrichtlinien drei bzw. vier zu beurteilende Hauptmerkmale mit bis zu sechs Submerkmalen gibt. Hauptmerkmale sind das

...2

Leistungsverhalten, das Leistungsergebnis, das Sozialverhalten und die Mitarbeiterführung (gilt nur für Vorgesetzte). Wurde ein Polizeibeamter in den Hauptmerkmalen mit 4, 4, 5 Punkten, zusammengefasst zu „übertrifft die Anforderungen“ beurteilt, so war er leistungsstärker als ein Kollege mit 4, 4, 4 Punkten, zusammengefasst zu „übertrifft die Anforderungen“ oder ein Kollege, der mit 4, 4, 3 Punkten, zusammengefasst zu „übertrifft die Anforderungen“ beurteilt wurde. Bei reiner Punktevergabe fällt eine Differenzierung leicht. Gleiches gilt für verbale Zusätze, sofern sie zulässig sind. Zwischenstufen innerhalb einer Gesamtnote (obere Grenze, oberer Bereich; untere Grenze, unterer Bereich).

### III.

Nach den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sind Zwischennoten nicht vorgesehen. Es seien auch keine Punkte vergeben. Insoweit stellt sich die Frage, ob bei einer Beförderungskonkurrenz inhaltliche Ausschöpfungen vorzunehmen sind.

Richtungsweisend ist hier der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 07.07.2005, AZ: 6 B 679/05, in welchem wir die Antragstellerin und Beschwerdeführerin vertreten haben. Das Oberverwaltungsgericht Münster hat im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

„Die zulässige Beschwerde ist begründet. Die mit ihr fristgerecht dargelegten Gründe führen zu einem Erfolg des Rechtsmittels.

Der Antragstellerin kommt ein Anordnungsanspruch zu, weil die von der Bezirksregierung Arnsberg zugunsten des Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung fehlerhaft zustande gekommen ist. Dies folgt daraus, dass die Bezirksregierung bei ihrem Qualifikationsvergleich nur die Gesamtergebnisse der dienstlichen Beurteilungen, die der Antragstellerin und dem Beigeladenen anlässlich ihrer Bewerbung um die hier in Rede stehende Beförderungsstelle erteilt worden sind, nicht aber die Feststellungen zu den diesen Gesamturteilen zugrunde liegenden Beurteilungsmerkmalen in den Blick genommen hat. Der Senat geht in ständiger Rechtsprechung

vgl. Oberverwaltungsgericht Münster, Beschlüsse vom 27.02.2004, AZ: 6 B 2451/03, vom 04.06.2004, AZ: 6 B 637/04, vom 25.08.2004, AZ: 6 B 1640/04, und vom 08.09.2004, AZ: 6 B 187/04,

davon aus, dass der Dienstherr zu einer inhaltlichen Ausschöpfung dienstlicher Beurteilungen nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet ist, eine solche zumindest ernsthaft in Betracht zu ziehen. Der

...3

Dienstherr muss – wie hier – bei gleichlautendem Gesamturteil der Frage nachgehen, ob die Einzelfeststellungen in aktuellen dienstlichen Beurteilungen eine Prognose über die zukünftige Bewährung im Beförderungsamte ermöglichen. Er darf sich also im Rahmen des Qualifikationsvergleichs nicht ohne weiteres auf das Gesamturteil aktueller Beurteilungen beschränken. Bei der Bedeutung von Einzelfeststellungen einer Beurteilung kommt dem Dienstherrn aber ein gerichtlich nur eingeschränkter überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Die Entscheidung des Dienstherrn, bestimmte Feststellungen zur Begründung eines Qualifikationsvorsprungs heranzuziehen oder ihnen keine Bedeutung beizumessen, ist im Grundsatz nur dann zu beanstanden, wenn der in diesem Zusammenhang anzuwendende Begriff oder gesetzliche Rahmen, in dem sich der Dienstherr frei bewegen kann, verkannt worden ist oder wenn von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind.“

Vorliegend hat die Bezirksregierung Arnsberg den ihr insoweit zukommenden Beurteilungsspielraum falsch eingeschätzt. Sie ist, wie sich aus dem Vorbringen des Antragsgegners im Beschwerdeverfahren ergibt, davon ausgegangen, eine inhaltliche Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin und des Beigeladenen nicht vornehmen zu können, weil die „individuell verschiedenen formulierten Textpassagen“ zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen, anders als bei Beurteilungen im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, eine Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen für Lehrkräfte nicht zuließen. Diese Auffassung ist aber nicht zutreffend. Die Verwendung frei formulierter Textpassagen in dienstlichen Beurteilungen steht der Vergleichbarkeit derartiger Beurteilungen nicht von vorn herein entgegen. Der der Behörde zustehende Rahmen, innerhalb dessen sie sich bei ihrer Entscheidung frei bewegen können, ist hierbei vielmehr weiter als bei streng gebundenen Beurteilungen, etwa im Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen. Insoweit ist es auch nicht ausgeschlossen, dass die zuständige Behörde erst recht bei dienstlichen Beurteilungen von Lehrkräften anhand der darin getroffenen Einzelfeststellungen zu einer differenzierten Qualifikationseinschätzung gelangt.

Ist bereits der zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen vorgenommene Qualifikationsvergleich fehlerhaft, bedarf es schon aus diesem Grunde keiner Entscheidung mehr darüber, ob die von der Bezirksregierung getroffene Auswahlentscheidung auch aus anderen Gründen zu beanstanden ist, etwa weil der Regelungsgehalt des § 25 Abs. 6 LBG (Frauenförderung) nicht zutreffend erfasst wurde.