

Schnellübersicht

Vorwort	13
<hr/>	
Allgemeines zur dienstlichen Beurteilung	19
<hr/>	
Notensysteme	29
<hr/>	
Richtwerte bzw. Quotenvorgaben für die dienstliche Beurteilung	55
<hr/>	
Beurteilungsarten	63
<hr/>	
Zu berücksichtigende Leistungskriterien	71
<hr/>	
Die dienstliche Beurteilung als wesentliches Leistungskriterium	77
<hr/>	
Weitere Entwicklungen in der Rechtsprechung des BVerwG zur dienstlichen Beurteilung	99
<hr/>	
Zuständigkeit für die Erstellung von Beurteilungen	131
<hr/>	
Beurteilungsbeiträge	139
<hr/>	
Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung	147
<hr/>	
Beteiligung der Personalvertretung	157
<hr/>	

XII	Beteiligung weiterer Personen	165
XIII	Berücksichtigung einer Schwerbehinderung in der Beurteilung	173
XIV	Rechtsschutz	177
XV	Welche Hilfskriterien können nach Überprüfung der Leistungskriterien herangezogen werden?	201
XVI	Topbeurteilung	207
XVII	Weitere Rechtsprechung zum Thema „dienstliche Beurteilung“	213
XVIII	Literaturverzeichnis	233
XIX	Stichwortverzeichnis	235

Gesamtinhaltsübersicht

Vorwort	13
Abkürzungsverzeichnis	14
I. Allgemeines zur dienstlichen Beurteilung	19
1. Renaissance der Beurteilung (deren praktische und rechtliche Bedeutung).....	20
2. Abgrenzung zum Arbeitszeugnis.....	23
3. Rechtscharakter der dienstlichen Beurteilung.....	25
4. Rechtswirkung der dienstlichen Beurteilung.....	26
5. Quadratur des Kreises.....	26
II. Notensysteme	29
1. Worauf sollten Dienstherren achten?.....	30
2. Anzahl, Bedeutung und Gewichtung der Einzelmerkmale	39
3. Nähere Spezifizierung des Bedeutungsgehalts der Beurteilungseinzelkompetenzen	45
4. Bildung von Vergleichsgruppen	46
5. Verteilung von Planstellen auf Vergleichsgruppen bzw. Beförderungslisten	48
6. Die soziale Urteilsbildung	49
7. Wessen Aufgabe ist es, dienstliche Beurteilungen zu erstellen?.....	50
8. Keine Beurteilungszuständigkeit jenseits der Dienstfähigkeit	50
9. Ranggleichheit von Beurteiler bzw. Beurteiltem und Beurteilerin bzw. Beurteiler	52

III.	Richtwerte bzw. Quotenvorgaben für die dienstliche Beurteilung	55
1.	Grundsätzliches	56
2.	Homogenität der Vergleichsgruppe	60
3.	Einbeziehung von Angestellten in das Beurteilungssystem	61
4.	Einbeziehung von Angestellten in die Richtwertbetrachtungen	61
IV.	Beurteilungsarten	63
1.	Einführung	64
2.	Regelbeurteilung.....	64
3.	Rechtsgrundlagen für die Beurteilungspflicht.....	65
4.	Anlassbeurteilungen	66
V.	Zu berücksichtigende Leistungskriterien.....	71
1.	Grundsätzliches	72
2.	Bestenauslese.....	74
VI.	Die dienstliche Beurteilung als wesentliches Leistungskriterium	77
1.	Für die Bewerberauswahl zählen absolut vorrangig Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG.....	78
2.	Gesetzgebungskompetenz; Außerachtlassung des Wesentlichkeitsprinzips	79
3.	Welche Leistungskriterien sind vorrangig zu beachten?.	81
4.	Grundsätze für rechtmäßige Bewerberauswahl.....	83
5.	Nachweis vorhandener Führungskompetenz.....	85
6.	Welche Rolle spielen Vorbeurteilungen im Auswahlverfahren?	87
7.	Die kommissarische Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben	88

8.	Strukturierte Auswahlgespräche	89
9.	Worauf ist beim strukturierten Auswahlverfahren zu achten?	90
10.	Grundsätzlicher Vorrang der Berücksichtigung von Beurteilungen gegenüber Auswahlgesprächen	91
11.	Fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen Beurteilung bei Beurlaubungen, Elternzeit und sonstigen Freistellungen, § 33 Abs. 3 BLV	93
12.	Was gilt in Zeiten einer Beschäftigungslosigkeit von Beamtinnen und Beamten?	95
13.	Eignungsdiagnostische Verfahren	96
VII.	Weitere Entwicklungen in der Rechtsprechung des BVerwG zur dienstlichen Beurteilung	99
1.	Gerichtliche Kontrolle und Spielraum der Verwaltung ...	100
2.	Bildung des Gesamturteils	101
3.	Relevanz eines höherwertigen Einsatzes von Beamtinnen und Beamten	102
4.	Beurteilungsbeiträge bzw. Stellungnahmen.....	104
5.	Beurteilungszuständigkeit.....	107
6.	Regel- und Anlassbeurteilungen.....	109
7.	Hinreichende Aktualität einer dienstlichen Beurteilung	110
8.	Wesentliche Veränderung des Aufgabenbereichs seit letztem Beurteilungstichtag	111
9.	„Beurteilungsvorsprung“ bei Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten	112
10.	Ausschluss einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers vom Auswahlverfahren wegen eines gegen sie bzw. ihn anhängigen Disziplinarverfahrens.....	114
11.	Beurteilungsirrelevanz von Nebentätigkeiten.....	115
12.	Gesetzesvorbehalt für Beurteilungsrichtlinien	117
13.	Begründung des Gesamturteils; Ausnahmen von der Regel.....	122

14.	Binnendifferenzierung, inhaltliche Ausschöpfung der Beurteilung, Heranziehung von Vorbeurteilungen.....	127
15.	Vergleichsgruppe	128
VIII.	Zuständigkeit für die Erstellung von Beurteilungen	131
1.	Grundsätzliches	132
2.	Beurteilungskommission.....	134
IX.	Beurteilungsbeiträge.....	139
1.	Grundsätzliches	140
2.	Statusamt	142
X.	Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung	147
1.	Welche Vorgaben sind zu beachten?.....	148
2.	Dokumentationspflicht bei fiktiver Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung.....	153
XI.	Beteiligung der Personalvertretung.....	157
1.	Beteiligung der Personalvertretung bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien	158
2.	Reichweite und Grenzen der Beteiligung bei Beurteilungsrichtlinien.....	162
3.	Sonderstatus PersVG Berlin	162
XII.	Beteiligung weiterer Personen	165
1.	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien	166
2.	Notwendigkeit der Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten?.....	169
XIII.	Berücksichtigung einer Schwerbehinderung in der Beurteilung	173
1.	Mindestmaß an körperlicher Eignung	174

2.	Begründungsdefizit.....	176
XIV.	Rechtsschutz	177
1.	Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung von Amts wegen.....	178
2.	Rechtsschutzmöglichkeiten der Beurteilten	180
3.	Das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren	184
4.	Widerspruchs- und Klagefrist.....	188
5.	Verwirkung des Rechts auf Anfechtung der dienstlichen Beurteilung.....	190
6.	Entbehrlichkeit eines Vorverfahrens.....	191
7.	Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle	193
XV.	Welche Hilfskriterien können nach Überprüfung der Leistungskriterien herangezogen werden?.....	201
1.	Grundsätzliches	202
2.	Hilfskriterien im Detail.....	202
1.	Frauenförderung	202
2.	Dienstalter	204
3.	Grundsätze aus der Rechtsprechung	205
XVI.	Topbeurteilung.....	207
1.	Aus Altersgründen gleichwohl keine Beförderung?!	208
2.	Keine Beförderung wegen Verhängung eines zusätzlichen (solidarischen) Wartejahrs trotz einer Topbeurteilung?	212
XVII.	Weitere Rechtsprechung zum Thema „dienstliche Beurteilung“	213
1.	Eine milde und undifferenzierte Beurteilungspraxis verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch.....	214
2.	Gefahr einer rechtswidrigen Beförderungsentscheidung	218

3.	Besonders wilde Beurteilungspraxis ist zu vermeiden	219
4.	Aktualität der dienstlichen Beurteilung.....	219
5.	Wichtige Sachverhaltsänderung nach der Besetzungsentscheidung	220
6.	Aktualisierungsbedarf	220
7.	Vergleichbarkeit von unterschiedlichen Beurteilungssystemen; Aktualisierungsbedarf hat keine Auswirkungen auf die übrigen Bewerberinnen und Bewerber	221
8.	Bedeutung des höheren statusrechtlichen Amtes bei gleichen oder unterschiedlichen Beurteilungsnoten	225
9.	Welche Grundsätze gelten bei gleichen oder unterschiedlichen Beurteilungsnoten aus unterschiedlichen statusrechtlichen Ämtern	225
10.	Berücksichtigung des Einsatzes auf einem höherwertigen Dienstposten	226
11.	Laufbahnübergreifende Vergleichsgruppenbildung nach der Besoldungsgruppe.....	227
12.	Bezugspunkt der Auswahlentscheidung ist regelmäßig das angestrebte Statusamt.....	230
13.	Beförderung in der Freistellungsphase der Altersteilzeit	231
	Literaturverzeichnis	233
	Stichwortverzeichnis	235