

Titel:

Dienstliche Beurteilung, Beurteilungsspielraum, Verfahrensfehler, Befangenheit, Beschwerdeverfahren

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Beurteilungsspielraum, Verfahrensfehler, Befangenheit, Beschwerdeverfahren

Tenor

1. Den als Anträge auf gerichtliche Entscheidung zu qualifizierenden „weiteren Beschwerden“ vom jeweils 18. Januar 2019 wird stattgegeben.
2. Die planmäßige Beurteilung der Antragstellerin vom 17. September 2018 und die Laufbahnbeurteilung vom selben Tag sowie die Beschwerdebescheide der Direktorin Y, Z der Bundeswehr vom 7. November 2018 und der Kommandeurin XBw der Bundeswehr vom jeweils 18. Dezember 2018 werden aufgehoben.
3. Die der Antragstellerin im Verfahren vor dem Truppendienstgericht einschließlich der im vorgerichtlichen Verfahren erwachsenen notwendigen Aufwendungen werden dem Bund auferlegt.
4. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich gegen die planmäßige Beurteilung vom 17. September 2018 und die Laufbahnbeurteilung vom selben Tag.

2

Sie ist Berufssoldatin und gehört mittlerweile der Einheit B an. Zuvor leistete sie Dienst in der X der Bundeswehr (XBw), Sachgebiet X, in X. Sie ist Mitglied im XXGremium bei B im dortigen Xausschuss (XA) und im XGremium beim Kommando X der Bundeswehr (Kdo XDStBw).

3

Seit dem 1. September ... ist sie von ihrer dienstlichen Tätigkeit zur Wahrnehmung von Aufgaben für die Geschäftsführung des X. XA bei B freigestellt.

4

Die Antragstellerin wurde am 17. September 2018 zum Vorlagetermin 30. September 2018 durch den Abteilungsleiter C an der XBw, Oberfeldarzt (OFArzt) Dr. U, planmäßig beurteilt. Die Aufgabenerfüllung auf dem Dienstposten wurde mit einem Durchschnittswert von „8,29“ bewertet. Dabei vergab der Beurteiler bei sieben bewerteten Einzelmerkmalen auf der von „1“ bis „9“ reichenden Wertungsskala zweimal die Wertung „9“ („die Leistungserwartungen wurden ständig in außergewöhnlichem Maße übertroffen“) und fünfmal die Wertung „8“ („die Leistungserwartungen wurden ständig erheblich übertroffen“).

5

In der ergänzenden Beschreibung (Abschnitt 3.3) war Folgendes angeführt:

„StFw ... ist im Sachgebiet X ,Qualitätsmanagement und Evaluierung Ausbildung X eingesetzt und wurde im Beurteilungszeitraum mit einem anspruchsvollen Veränderungsmanagement im Zuge der Entwicklung und Implementierung einer Trainings-Evaluations-Systematik konfrontiert. Im Rahmen der Aufgaben und Tätigkeiten auf ihrem Dienstposten, auch in der Zuarbeit für Kdo XBw, konnte sie umfassende, fachlich versierte und belastbare Arbeitsergebnisse erbringen und vorlegen. Aufgrund ihrer Erfahrung und ihres beachtlichen Fachwissens konnte sie wichtige Beiträge zur Entwicklung einer Evaluationsmethodik für die Trainingslandschaft der XBw leisten.“

Zur Aufgabenerfüllung erforderliches Wissen eignete sie sich in Eigeninitiative binnen kürzester Zeit an und nutzt hierbei auch ihre Freizeit, um dienstpostenrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und zu erweitern. Schriftliche Arbeitsergebnisse überzeugen unverändert stets durch professionelle Recherche, überlegte Gestaltung und zielorientierte Argumentationslogik.

In fachlichen Fragen zu Qualitätsmanagement und Datenschutz ist sie kompetente Ansprechpartnerin und schafft es hierbei, die notwendige professionelle Distanz einer unparteilichen Beraterin zu wahren. In der Gesamtschau sind ihre sehr guten Arbeitsergebnisse von vorausschauender Planung und Organisation, überdurchschnittlicher Fachkenntnis in ihrem Sachgebiet sowie großer Eigenständigkeit geprägt.“

6

In Abschnitt 2 („Beschreibung der im Beurteilungszeitraum ausgeführten Aufgaben/Tätigkeiten“) wurde der Aufgabenbereich der Antragstellerin wie folgt beschrieben:

„Ablauforganisatorisch wurde Frau StFw ... nicht durch den lehrgangsbedingt abwesenden und im Anschluss versetzten Sachgebietsleiter, sondern direkt durch den Abteilungsleiter C XBw geführt.

Sie war weiterhin im Sgb X X Eval Ausb X nach Abschluss der letzten planmäßigen Beurteilung eingesetzt. Aufgaben im Beurteilungszeitraum:

- organisatorisches Unterstützen bei der Implementierung einer Evaluations-Systematik für die Trainings an der XBw,
- Dokumentation zur Vergabe, Dokumentation und Pflege einer ...-Datenbank,
- Organisation von Funktions- und Feldtests im Zuge der Implementierung einer Evaluationssystematik an der XBw“
- Zuarbeit bei der Auswertung von Funktions- und Feldtests im Zuge der Implementierung einer Trainings-Evaluations-Systematik,
- Zuarbeit beim Erstellen von Evaluations-Grundlagendokumenten für die Trainingsevaluation an der XBw,
- Zuarbeiten bei der Überwachung der Umsetzung der Trainings-Evaluations-Systematik an der XBw,

Im Beurteilungszeitraum war ihr kein Personal unterstellt.

StFw ... absolvierte folgende nichtdienstliche, berufsbegleitende Weiterbildungen:

- Personalrisikomanagement Universität ... – Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer am 14.01.2017.

Lehrgänge/ Training Bw: keine.“

7

Im Abschnitt 7 („Erklärung des bzw. der Beurteilten“) schrieb die Antragstellerin neben ihren Vorstellungen zum weiteren Werdegang noch Folgendes:

„Aufgrund meiner Ausfallzeiten wegen meiner ...tätigkeit nach dem ...Gesetz (ca. 47 Wochen/Jahr) und der damit verbundenen geforderten Leistungen im Beurteilungszeitraum seitens Abteilungsleiter C und der erbrachten militärischen und fachlichen Leistungen (u.a. fachliche Arbeitsergebnisse) bin ich mit der planmäßigen Beurteilung und der Laufbahnbeurteilung nicht einverstanden. Der Beurteilungsbeitrag wurde nicht eröffnet. In diesem Kontext verweise ich auf meine Stellungnahmen zum Beurteilungsentwurf, Entwurf Laufbahnbeurteilung, beide vom 02.09.2018 und die damit verbundenen Erörterungen zum Beurteilungsentwurf und Entwurf Laufbahnbeurteilung vom 11.09.2018.“

8

Der Entwurf der planmäßigen Beurteilung war ihr am 24. August 2018 ausgehändigt und mit ihr am 11. September 2018 fernmündlich erörtert worden. Dazu gab sie eine schriftliche Äußerung (vom 2. September 2018) mit folgendem Inhalt ab:

„Ich beanstande, dass das Persönlichkeitsbild, die dienstliche Eignung und Leistung im Entwurf zur planmäßigen Beurteilung nicht richtig dargestellt und bewertet worden sind.

Auf Grund meiner Ausfallzeiten wegen meiner ...tätigkeit nach dem ...Gesetz wurde mit mir eine Dienstvereinbarung wegen geforderter Arbeitsergebnisse für die Beurteilung angewiesen. Tenor der Dienstvereinbarung ist es, dass ich neben meiner ...tätigkeit (ca. 47 Wochen/Jahr) projektbezogene Arbeitsaufträge selbstständig bearbeite und diese bewertet werden. Die Arbeitsergebnisse, nebst Tätigkeitsnachweisen wurden u.a. meinem ehemaligen Sachgebietsleiter X Major F zur Bewertung und Prüfung vorgelegt.

Ihnen wurden meine Arbeitsergebnisse letztmalig geschlossen am 30.03.2018 zwecks Erstellung der planmäßigen Beurteilung vorgelegt. In dem vorgelegten Beurteilungsentwurf finden sich keine der angewiesenen projektbezogenen Arbeitsaufträge, Arbeitsergebnisse und deren Bewertung. Im Beurteilungszeitraum lagen ausschließlich die angewiesenen projektbezogenen Arbeitsaufträge zu Grunde.

Der Beurteilungsbeitrag meines ehemaligen Sachgebietsleiters X Major F wurde mir nicht eröffnet.

9

Die Eröffnung der planmäßigen Beurteilung erfolgte am 17. September 2018.

10

Die zuständige nächsthöhere Vorgesetzte, die damalige Leiterin des Direktorats Y, Z der Bundeswehr (im Folgenden nur: Dir'in Y) an der XBw (...arzt Dr. V), nahm dazu bisher nicht Stellung.

11

Derselbe Beurteiler hielt die Antragstellerin in der ebenfalls am 17. September 2018 eröffneten, wegen eines Antrags auf Wechsel zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes erstellten Laufbahnbeurteilung für den Laufbahnwechsel als „besonders geeignet“ an.

12

Als Begründung führte er Folgendes an:

„Stabsfeldwebel ... rechnet sich in ihrem Sachgebiet durch eine dauerhaft, auf hohem Niveau fußende Gesamtleistung aus. Sie gehört in der vergleichenden Betrachtung der Unteroffiziere mit Portepees u.a. zur Leistungsspitze meiner Abteilung.

Sie zeigt darüber hinaus charakterliche Eigenschaften und eine Grundeinstellung zum Soldatenberuf, die dem Anspruch an einen künftigen Offizier in hohem Maße gerecht werden.

Stabsfeldwebel ... zeigt herausragende fachliche Qualifikationen und Kompetenzen im Aufgabenfeld Qualitätsmanagement Ausbildung. Hier konnte sie hervorragend methodisch zuarbeiten bei der Entwicklung einer Trainingsevaluationssystematik an der XBw. Dabei konnte sie sich fachlich kontinuierlich weiterentwickeln und unter Beweis stellen, im Aufgabengebiet auch in Ansätzen offizierwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Damit zeigt sie eine besonders gute Eignung für den Laufbahnwechsel zum OffzMilFD und wäre mit Bezug auf eine potentielle fachliche Verwendung, speziell als OM-Ausbildungs-offizier auf höherer Kommandoebene, im Werdegang XOffz Mgmt X idealtypisch eingesetzt.

Stabsfeldwebel ... ist seit längerem kein Personal unterstellt gewesen, so dass ihre Führungsfähigkeiten und -kompetenzen für den Laufbahnwechsel zum OffzMilFD in Führungsverwendungen nicht beurteilt werden können. Dies sollte ihr jedoch nicht zum Nachteil gereichen, da ihre Stärken deutlich in den geistigen, aber auch konzeptionellen Kompetenzen liegen. Sie arbeitet absolut eigenständig und ihre Arbeitsergebnisse sind von vorausschauender Planung sowie Organisation geprägt.

Angesichts der Spezialisierung in ihrem Aufgaben- und Tätigkeitsfeld ist StFw ... eine wichtige Mitarbeiterin in der Evaluation, Qualitätssicherung und im Datenschutz der lehrgangsgebundenen Ausbildung an der XBw, die ihr fachliches und praktisches Können sicherlich auch im Bereich QM oder Controlling als OffzMilFD gewinnbringend einsetzen kann. Auch bei einem zielgerichteten Verwendungsaufbau im PersMgmt würde sie v.d.H. ihrer Ausbildung zum PersFw und den berufsbegleitenden Aus- Weiterbildungen reüssieren.

Auf Grund ihres sehr guten Leistungs- und Persönlichkeitsprofils und der Verwendungsbreite als Uffz m.P. ist Stabsfeldwebel ... für den Laufbahnwechsel in besonderem Maß geeignet.

Vor dem Hintergrund der schriftlichen Äußerung vom 02.09.18 habe ich mich der darin aufgeführten Punkte angenommen, erkenne jedoch keinen Änderungsbedarf. Frau StFw ... gehört in meinem Bereich klar zur Leistungsspitze und ist wie beschrieben förderungswürdig.“

13

Der Entwurf der Laufbahnbeurteilung war ihr ebenfalls am 24. August 2018 ausgehändigt und mit ihr am 11. September 2018 fernmündlich erörtert worden. Auch dazu gab sie eine schriftliche Äußerung (vom 2. September 2018) ab, die inhaltsgleich zur oben Genannten ist.

14

Die Eröffnung der Laufbahnbeurteilung erfolgte am 17. September 2018.

15

Die oben näher genannte zuständige nächsthöhere Vorgesetzte nahm dazu bisher nicht Stellung.

16

Mit jeweils an den Kommandanten Stabsquartier (Kdt StQ) an der XBw gerichtetem Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 15. Oktober 2019, dort per Fax eingegangen am selben Tag, legte die Antragstellerin Beschwerde gegen die vorgenannten Beurteilungen ein.

17

Inhaltsgleich wurden die Beschwerden damit begründet, dass die jeweilige Beurteilung rechtswidrig seien, insbesondere wegen Benachteiligung aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit der Antragstellerin.

18

Die Dir'in Y XBw, ...arzt Dr. V, wies die Beschwerde vom 15. Oktober 2018 betreffend die planmäßige Beurteilung mit Bescheid vom 7. November 2018, der Antragstellerin ausgehändigt am 25. November 2018, als unbegründet zurück.

19

Als Begründung führte sie an, dass gemäß Zentraler Dienstvorschrift (ZDv) A-1340/50 Nr. 401 weder Tätigkeiten als Vertrauensperson, als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen oder Schwerbehindertenvertretung noch als Soldatenvertreter in einer Personalvertretung zu bewerten oder in Beurteilungen aufzuführen seien.

20

Sie habe die Beurteilung im Rahmen der Dienstaufsicht auf mögliche Rechtsfehler geprüft. Die Prüfung habe ergeben, dass hier keine Aussagen zur ehrenamtlichen Tätigkeit der Antragstellerin dokumentiert seien. Es befänden sich auch keine Hinweise darüber, dass die Antragstellerin wegen dieser Tätigkeiten benachteiligt worden sei.

21

Mit Bescheid vom selben Tag (mit demselben Aushändigungsdatum) wies die Dir'in Y XBw die gegen die Laufbahnbeurteilung gerichtete Beschwerde vom 15. Oktober 2018 mit inhaltsgleicher Begründung zurück.

22

Mit an die XBw gerichteten inhaltsgleichen Schriftsätzen vom 7. Dezember 2018, dort in der S1-Abteilung am 10. Dezember 2018 eingegangen, erhoben die Bevollmächtigten der Antragstellerin jeweils weitere Beschwerde.

23

Mit Bescheiden vom 18. Dezember 2018, der Antragstellerin ausgehändigt am 18. Januar 2019, wies der Kommandeur (Kdr) XBw, (damalig) ...arzt Dr. W., die weiteren Beschwerden als unbegründet zurück.

24

Als inhaltsgleiche Begründung wurde angeführt, dass sie keine Aussagen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten habe feststellen können. Weiterhin ergäben sich keinerlei Hinweise, dass die Antragstellerin wegen dieser Tätigkeit benachteiligt worden sei.

25

In der Rechtsbehelfsbelehrung wurde als weiterer Rechtsbehelf die weitere Beschwerde zur 2. Kammer des Truppendienstgerichts Süd genannt.

26

Mit an den Kdt StQ XBw adressierten Schriftsätzen vom 18. Januar 2019, dort per Fax eingegangen am selben Tag, erhoben die Bevollmächtigten der Antragstellerin jeweils „weitere Beschwerde“ und rügten die Rechtsmittelbelehrung als abwegig. Sie stellten jeweils anheim, den Rechtsbehelf als das nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) tatsächlich gegebene Rechtsmittel zu bearbeiten.

27

Der S1-Stabsoffizier der XBw stellte gegenüber dem Gericht mit Schreiben vom 22. Januar 2019 klar, dass wegen eines Bürofehlers den Bescheiden vom 18. Dezember 2018 eine fehlerhafte Rechtsbehelfsbelehrung beigelegt worden sei. Richtig wäre ein Hinweis auf einen Antrag auf Entscheidung des Truppendienstgerichts gewesen.

28

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, IV 1.2 Recht, teilte auf Anfrage des nunmehrigen Vorsitzenden der Truppendienstkammer (im Folgenden: Kammer) nach der aktuellen Bedeutung der streitgegenständlichen Beurteilung mit E-Mail vom 2. Februar 2022 mit, dass an deren Vorlagen festgehalten werden sollte.

29

Begründet wurde dies im Kern damit, dass bezüglich der Antragstellerin eine Entscheidung über deren Bewerbung für die Auswahl der Offiziere des militärfachlichen Dienstes weiterhin ausstehe und im Falle der Vorlage der Beurteilung oder eines rechtskräftigen Urteils eine Nachbetrachtung erfolge. Außerdem erfülle die Antragstellerin die geforderte Dienstzeitvoraussetzung für eine Beförderung zum Oberstabsfeldwebel. Grundlage für eine Reihung innerhalb der Referenzgruppe sei die planmäßige Beurteilung aus dem Jahr 2016. Mit Vorlage einer aktuelleren Beurteilung erfolgte eine Aufnahme in eine neu zu bildende Referenzgruppe.

30

Auf Bitte des nunmehrigen Kammervorsitzenden, zum besseren Verständnis die genaue Beeinträchtigung näher zu erläutern, äußerten die Bevollmächtigten der Antragstellerin im Schriftsatz vom 25. Mai 2022 im Wesentlichen, dass die von der Dienststelle (XBw) der Antragstellerin – neben ihrer Gremientätigkeit – abverlangten Projektleistungen bereits mengenmäßig keine taugliche Grundlage für die Abgabe einer Beurteilung seien. Die Beurteilungen reflektierten auch nicht, dass die Antragstellerin aufgrund der Zielvereinbarung gezielt mit höherwertigen Aufgaben beschäftigt worden sei, die einer Offiziertätigkeit entsprächen. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass die Rüge nach Beiziehung von Unterlagen bestätigt worden sei, dass eine für die genannten Fördermaßnahmen ausreichende dienstliche Leistung sehr wohl bejaht worden sei, dem Beurteiler Dr. U aber nahegebracht worden sei, die beabsichtigte Beurteilung der Antragstellerin um mehr als eine halbe Note im Durchschnittswert abzusenken und damit die fraglichen Förderungen zu verhindern. Letzteres wurde näher ausgeführt.

31

Im Rahmen der die Antragstellerin betreffenden Wehrdisziplinarbeschwerdesache mit dem Az: S 2 BLc 01/22, in der es um die Überprüfung der Feststellung eines Dienstvergehens aufgrund eines vermeintlich inhaltlich nicht korrekten Aktenvermerks mit Aussagen über die Einwirkung von Vorgesetzten auf den späteren Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung der hier in Rede stehenden planmäßigen Beurteilung ging, gab die Truppendienstkammer (im Folgenden: Kammer) in ihrem Beschluss vom 23. August 2022 der weiteren Beschwerde der Antragstellerin statt und hob die Feststellung eines Dienstvergehens auf. Sie ging davon aus, dass es der Wahrheit entsprach, was die Antragstellerin in einem Aktenvermerk über ein Telefonat mit OFArzt Dr. U am 8. März 2018 notiert hatte. In dem Telefonat hatte OFArzt Dr. U insbesondere davon gesprochen, dass er hinsichtlich der Vergabe des Notenwertes (Durchschnittswerts der Aufgabenerfüllung) massiv von seiner Vorgesetzten, ...arzt Dr. V, unter Druck gesetzt werde, statt der von ihm beabsichtigten „8,75“ nur „8,3“ zu vergeben.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Verfahrens- und Beschwerdeakte verwiesen.

II.

32

Über die beiden Rechtsbehelfe gegen die planmäßige Beurteilung und die Laufbahnbeurteilung vom jeweils 17. September 2018 wird wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam entschieden.

33

Die als Anträge auf gerichtliche Entscheidung auszulegenden „weiteren Beschwerden“ vom 18. Januar 2019 sind zulässig und begründet.

34

Die planmäßige dienstliche Beurteilung der Antragstellerin vom 17. September 2018 und die Laufbahnbeurteilung vom selben Tag sind rechtswidrig und verletzen sie in ihren Rechten. Sie waren deshalb – zusammen mit den bestätigenden Beschwerdebescheiden – aufzuheben.

35

Dienstliche Beurteilungen (und hierzu abgegebene Stellungnahmen) sind gerichtlich nur beschränkt nachprüfbar, weil den beurteilenden Vorgesetzten bei ihrem Werturteil über die Eignung, Befähigung und Leistung des zu beurteilenden Soldaten ein Beurteilungsspielraum zusteht. Die Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich darauf zu beschränken, ob der beurteilende Vorgesetzte den anzuwendenden Begriff der Beurteilung oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Hat das Bundesministerium der Verteidigung Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, an denen sich die Beurteilungspraxis im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot (Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes) ständig orientiert, kann das Gericht ferner prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den normativen Regelungen für Beurteilungen in Einklang stehen.

36

Der inhaltliche Kern der Beurteilung, also die Ausfüllung des Persönlichkeits- und Leistungsbildes des Soldaten hinsichtlich der Gewichtung der Einzelmerkmale und deren zusammenfassender Bewertung, ist dagegen einer gerichtlichen Nachprüfung entzogen, weil es sich hierbei um ein höchstpersönliches, subjektives und insofern unvertretbares Werturteil des Beurteilenden handelt, das nicht durch die Einschätzung eines Außenstehenden ersetzt werden kann. Den Gerichten ist es deshalb versagt, unmittelbar in das eigenverantwortliche und höchstpersönliche Werturteil des beurteilenden Vorgesetzten in der Weise einzugreifen, dass ihm für die Neufassung der Beurteilung detaillierte Vorgaben oder Mindestbewertungen bindend aufgegeben werden (stRspr. des Bundesverwaltungsgerichts [BVerwG], vgl. z.B. Beschluss vom 21. März 2019 -1 WB 6.18 – Rn. 28).

37

Im vorliegenden Fall bestehen aufgrund der Erkenntnisse aus dem oben genannten Disziplinarbeschwerdeverfahren begründete Anhaltspunkte dafür, dass der jeweilige Beurteiler (OFArzt Dr. U) bei der Erstellung der planmäßigen Beurteilung vom 17. September 2018 – mit Auswirkung auf die Laufbahnbeurteilung vom selben Tag – einem unzulässigen erheblichen Einwirkungsversuch der (zugleich stellungnehmenden) Vorgesetzten (...arzt Dr. V) nachgegeben und damit gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Er wurde dem Grundgedanken einer Beurteilung nicht gerecht und gab stattdessen sachfremden Erwägungen den Vorrang.

38

Die Möglichkeit, dass die von OFArzt Dr. U gegenüber der Antragstellerin und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten an der XBw (damalig ...leutnant V.) in den Gesprächen am 8. März 2018 geäußerten Inhalte nicht der Wahrheit entsprechen und beispielsweise bloß als vorgeschobene Ausrede für den eigenen Unwillen, die Antragstellerin in der vorher ihr mitgeteilten Höhe von „8,75“ beurteilen zu wollen, dienen sollten, hat die Kammer zwar in den Blick genommen, aber als unrealistisch verworfen. Dies vor allem deshalb, weil es völlig unwahrscheinlich ist, dass ein Sanitätsstabsoffizier Vorgesetzte von ihm, darunter gar die Dienststellenleiterin, gegenüber dienstgradniedrigeren Soldatinnen aus einem solchen Anlass zu Unrecht mit erheblich disziplinar relevanten Verfehlungen belastet.

39

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 der Soldatenlaufbahnverordnung sind Eignung, Befähigung und Leistung der Soldaten zu beurteilen, wobei nach Absatz 2 dieser Norm die Leistungen nachvollziehbar darzustellen sind. Daraus ist – die Selbstverständlichkeit – zu entnehmen, dass die Bewertung an die genannten Faktoren in ihrer von den beurteilenden Vorgesetzten ermittelten tatsächlichen Ausprägung anzuknüpfen hat. Wenn es dabei auch um eine subjektive Einschätzung der jeweils Beurteilenden geht, so ist einer Beurteilung

immanent, dass es sich dabei um eine wahre – im Sinne von dem zu Beurteilenden gerecht werdende – Einschätzung handeln muss.

40

So heißt es in Nr. 101 der zum damaligen Zeitpunkt geltenden ZDv A-1340/50 („Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“), dass Beurteilungen ein aussagefähiges, widerspruchsfreies und möglichst objektives Bild der Persönlichkeit, der dienstlichen Eignung und Leistung sowie des Potentials der Soldaten abgeben sollen. Nr. 401 Abs. 1 Satz 1 bestimmt zudem: „Eine Beurteilung soll ein abgerundetes, umfassendes und klares Bild der Persönlichkeit, Eignung, Befähigung, Leistung und des Potenzials der oder des Beurteilten geben.“ Nr. 404 führt schließlich an: „Ausgangspunkt für die Wertungen von Eignung und Leistung sind die an die Soldatin oder den Soldaten im Beurteilungszeitraum gestellten Anforderungen. Hier haben die Beurteilenden festzustellen, ob und in welchem Maß die Soldatin oder der Soldat diesen gerecht geworden ist. (...)“

41

Es gilt also das Gebot der individuellen Leistungsbewertung (dazu allgemein BVerwG, Beschluss vom 29. Januar 2013 – 1 WB 30.12 – Leitsatz).

42

Daraus ergibt sich, dass ein beurteilender Vorgesetzter – trotz der Verpflichtung zur Vornahme einer vergleichenden Betrachtung, die insoweit nur eine geringfügige, der Kerneinschätzung nicht widersprechende Verschiebung rechtfertigen kann – eine aus seiner Sicht „wahre“ Einschätzung des zu Beurteilenden treffen muss, die sich allein an den oben genannten Kriterien zu orientieren hat. Diese Einschätzung muss insbesondere Niederschlag finden in dem für den weiteren Werdegang eines Soldaten – hier einer Soldatin – bedeutsamen Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung.

43

Der beurteilende Vorgesetzte hat – in der hier in Rede stehenden früheren Form der Beurteilung – den zu Beurteilenden sowohl in den Einzelmerkmalen, die zum Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung führten, als auch in der nicht gebundenen Beschreibung so darzustellen, wie er ihn tatsächlich sieht. Abweichungen, die Folge einer Vergleichsbetrachtung im vorgenannten Sinn sind, sind damit zumindest solange noch vereinbar, als sich der Wertungskern und mit ihm der sichtbar gewordene Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung nicht in einen Bereich verschiebt, der den Leistungen und der Person des Beurteilten nicht mehr gerecht wird.

44

Im Speziellen ist damit jedenfalls nicht vereinbar, dass ein beurteilender Vorgesetzter – wie hier – nur im Hinblick auf die (rechtswidrige) Drohung der stellungnehmenden Vorgesetzten von vornherein – hier bereits zu Beginn der Abstimmungsgespräche – von seiner als zutreffend erkannten Bewertung abgeht und eine zu beurteilende Soldatin um einige Zehntelnoten schlechter vorschlägt. Dies im Wissen, dass für diese Soldatin angesichts der ihr kundgetanen Förderung zum Oberstabsfeldwebel und/oder zur Laufbahn des militärfachlichen Dienstes auch nur geringfügige Verschlechterungen – auch vor dem Hintergrund der damaligen „Inflation“ der Notenwerte – zu einer deutlich geringeren Verwirklichungschance führen können.

45

Der mutmaßlich erfolgten Drohung seitens ...arzt Dr. V hätte der beurteilende Vorgesetzte nicht nachgeben dürfen.

46

Bereits aus seiner Fürsorgepflicht (§ 10 Abs. 3 SG) der Antragstellerin gegenüber folgt die Forderung an ihn, sie gemäß seiner tatsächlichen Überzeugung zu bewerten und sie nicht offensichtlich Opfer eines rechtswidrigen Eingriffsversuchs der stellungnehmenden Vorgesetzten werden zu lassen. Nr. 509c der damals anwendbaren ZDv A-1340/50 stellt im Hinblick auf Abstimmungsgespräche eindeutig klar: „Die Unabhängigkeit der beurteilenden Vorgesetzten wird durch die Abstimmungsgespräche nicht berührt. Die Vorgabe konkreter Wertungen für einzelne Beurteilungen durch höhere Vorgesetzte ist unzulässig. Die Beurteilenden treffen ihre Bewertung in eigener Verantwortung.“ Dies erfordert den Mut, Zumutungen wie hier entgegenzutreten. Daran fehlte es hier augenscheinlich.

47

Dass sich die Mängel der planmäßigen Beurteilung auch auf die am selben Tag erstellte Laufbahnbeurteilung auswirken konnten, liegt auf der Hand. Dies auch vor dem Hintergrund, dass der Antragstellerin in früheren Laufbahnbeurteilungen eine (noch) bessere Eignung attestiert worden war.

48

Nach Nr. 1201d der ZDv A-1340/50 tritt im Beschwerdeverfahren die stattgebende Gerichtsentscheidung an die Stelle der Aufhebungsverfügung.

49

Bei der Neufassung wird zu berücksichtigen sein, dass die nach Nr. 1202 a) Abs. 1 eigentlich für die Stellungnahme vorgesehene damalige Dir'in Y XBw (...arzt Dr. V) aufgrund ihres mutmaßlichen Vorverhaltens, z.B. wegen Befangenheit i.S.d. Nr. 305, nicht mehr in Betracht kommen kann. Ob das auch für OFArzt Dr. U als Erstbeurteiler gilt, sollte im Hinblick auf eine sonst möglicherweise eintretende Situation eines fehlenden Beurteilenden, der die damaligen Leistungen der Antragstellerin sachgerecht einzuschätzen vermag, bewertet werden.

III.

50

Die Entscheidung über den Ersatz der dem Antragsteller erwachsenen notwendigen Aufwendungen folgt aus § 20 Abs. 1 Satz 1 WBO.

IV.

51

Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen, weil keine der Voraussetzungen des § 22a Abs. 2 WBO gegeben ist.