

**Titel:**

**Erste Regelbeurteilung nach Beförderung**

**Normenkette:**

BLV §§ 48 ff, § 50

BBG § 21

BBesG § 42 Abs. 2 S. 2

BeurRL BPOL

**Leitsätze:**

1. Hat der beförderte Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert, so führt dies grundsätzlich dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen niedriger eingestuftem Amt. Das gilt auch dann, wenn der Beamte auf demselben Dienstposten befördert worden ist und dieselben Aufgaben wie zuvor wahrnimmt, da sich die Bewertung der Leistungen nicht allein am Dienstposten und an den auf diesem zu erledigenden Aufgaben orientiert, sondern in erster Linie an den Anforderungen der jeweiligen Laufbahn- und Besoldungsgruppe und damit des jeweiligen innegehabten statusrechtlichen Amtes. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)

2. Zwar darf das Beurteilungssystem eine Absenkung der Note nicht für alle Fälle der Beförderung als Automatismus vorschreiben, sondern es muss offen sein für die Ausnahmefälle. Gleichwohl kann der Erfahrungssatz, dass das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der überwiegenden Zahl der Fälle herabzustufen ist, als allgemeiner Bewertungsmaßstab formuliert werden, so dass im Regelfall nur eine weitere Leistungssteigerung das Absinken in der Benotung verhindern kann, da auf einen geänderten Maßstab in Form einer neuer Vergleichsgruppe mit leistungsstärkeren Beamten abgestellt wird. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

3. Mit Gewährung der Amtszulage erhält der Beamte ein gegenüber seiner bisherigen Besoldung erhöhtes Grundgehalt. Damit handelt es sich bei Ämtern gleicher Besoldungsgruppe mit und ohne Amtszulage um zwei statusrechtlich verschiedene Ämter. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Dienstliche Beurteilung, Regelabsenkung nach Beförderung im Beurteilungszeitraum, höheres Statusamt bei Gewährung einer Amtszulage

**Tenor**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

**Tatbestand**

1

Der Kläger wendet sich gegen seine Regelbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.10.2016 bis 30.09.2019.

2

Der Kläger steht als Polizeihauptmeister mit Zulage (mZ) im Dienst der Beklagten. Er ist Angehöriger der Bundespolizeiabteilung ... und besetzt dort einen Dienstposten als Polizeivollzugsbeamter bewertet nach Besoldungsgruppe A7-9 mZ BBesO im Aufklärungstrupp der Unterstützungseinheit. Zuletzt wurde er am 28.11.2017 befördert. Im Rahmen seiner Regelbeurteilung für den Zeitraum vom 01.10.2016 bis 30.09.2019 erzielte der Kläger im Gesamturteil die Note B2. Die Einzelmerkmale der Regelbeurteilung zum Stichtag 30.09.2019 wurden wie folgt bewertet:

	Besonders wichtige Einzelmerkmale	
1. Arbeitsergebnisse		

1.1 Qualität und Verwertbarkeit	X	B1
1.2 Arbeitsmenge und Termingerechtigkeit		B2
1.3 Zweckmäßigkeit des Mitteleinsatzes		B2
2. Fachkenntnisse	X	B2
3. Arbeitsweise		
3.1 Eigenständigkeit		B1
3.2 Initiative		B1
3.3 Vertretung des Verantwortungsbereichs		B2
3.4 Dienstleistungsorientierung		B2
3.5 Mündlicher Ausdruck		B2
3.6 Schriftlicher Ausdruck		B2
4. Soziale Kompetenz		
4.1 Verantwortungsbereitschaft		B2
4.2 Zuverlässigkeit	X	B2
4.3 Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln	X	B1
4.4 Umgang mit Konfliktsituationen		B2
5. Führung		
5.1 Organisation		B1
5.2 Anleitung und Aufsicht		B2
5.3 Delegation		B2
5.4 Motivierung		B2
5.5 Förderung von Mitarbeitern		B2
5.6 Geschlechtergerechtigkeit/ Genderkompetenz		B2
6. Körperliche Leistung		B1
Gesamtbewertung		B2

### 3

Die Ausprägung der Befähigungsmerkmale wurde zehnmals mit B (stärker ausgeprägt) und dreimal mit C (normal ausgeprägt) angegeben. Weiter heißt es, dass der Beurteilungsbeitrag vom 01.10.2016 bis 30.09.2019 in die Beurteilung miteinbezogen worden sei. Zur Begründung der Gesamtnote wird ausgeführt, dass der Kläger ein sehr erfahrener Polizeivollzugsbeamter im verdeckten Einsatz sei, dessen Erfahrungsschatz und Rat gefragt seien. Im Einsatz sei er sehr flexibel einsetzbar. Unter Betrachtung dieser Eigenschaften übertreffe er die gestellten Anforderungen im Bereich der obligatorischen Leistungsmerkmale Fachwissen sowie Zuverlässigkeit gelegentlich. In seiner Einheit sei der Kläger durch seinen kollegialen Arbeitsstil anerkannt und auch bei „personellen Engpässen“ kurzfristig zu Einsätzen einsetzbar. Das oftmals eigenständige Abarbeiten von Aufträgen sei in seinem Aufgabenbereich ebenfalls positiv zu bewerten. Der Kläger werde deshalb bei den Leistungsmerkmalen Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln sowie Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse mit dem Prädikat B1 bewertet. Seine Arbeitsweise werde ebenfalls bei der Eigenständigkeit und Initiative höher bewertet als die Gesamtnote. Diese Bewertungen führten jedoch nicht zu einer abweichenden Gesamtbewertung. Zu berücksichtigen sei nämlich, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum befördert worden sei und sich nun in einer neuen Vergleichsgruppe mit sehr leistungsstarken Beamtinnen und Beamten befinde. Beim Vergleich mit diesen Beamtinnen und Beamten, die sich zum Teil schon mehrere Jahre in diesem Statusamt befänden, sei der Kläger aufgrund der kürzeren Zugehörigkeit zur Vergleichsgruppe vom Leistungsbild her im „Mittelfeld“ einzustufen. Die Würdigung der Befähigungsmerkmale ergebe in der überwiegenden Anzahl eine stärker ausgeprägte Befähigung sowie in Teilen eine normale Ausprägung. Um zukünftig in der Gesamtnote in die A2 „aufzusteigen“, sei beim Kläger in der Ausarbeitung und Weitergabe von schriftlichen Arbeitsergebnissen Entwicklungspotential.

### 4

In der Regelbeurteilung zum Stichtag 30.09.2016 wurde der Kläger als Polizeihauptmeister mit der Gesamtnote A2 beurteilt.

### 5

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 13.04.2021 hat der Kläger Widerspruch gegen die Regelbeurteilung zum Stichtag 30.09.2019 erhoben, welcher mit Bescheid der Direktion der Bundesbereitschaftspolizei vom 18.01.2022 zurückgewiesen wurde. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass es sich bei der Ernennung zum Polizeihauptmeister mit dem Zusatz „mit Zulage“ (m.Z.) um eine Änderung des Statusamtes handele. Am 28.11.2017 sei dem Kläger das statusrechtliche Amt eines „Polizeihauptmeisters der Besoldungsgruppe A9mZ mit Amtszulage“ und somit ein höheres Statusamt mit höherem Grundgehalt übertragen worden. Diese Ernennung sei als beförderungsgleich anzusehen. Zur

Rechtmäßigkeit der Notenherabstufung nach einer Beförderung werde auf die obergerichtliche Rechtsprechung verwiesen. Ob und um wie viele Notenstufen die Beurteilungsnote nach einer Beförderung letztlich abgesenkt werde, hänge insbesondere davon ab, wie der zu beurteilende Beamte im Leistungsvergleich zu allen übrigen Beamten der neuen Vergleichsgruppe einzustufen sei. Aufgrund der erforderlichen Neueinstufung nach einer Beförderung könne es vorkommen, dass sich ein ehemals gut oder sehr gut beurteilter Beamter trotz gleichbleibender Leistungen unter Berücksichtigung des neuen (höheren) Vergleichsmaßstabs nur noch im Mittelfeld wiederfinde. Soweit der Kläger die Auffassung vertrete, dass sich seine Leistungen nach seiner Beförderung zum Polizeihauptmeister mZ nicht verändert hätten, weswegen eine gleichbleibende Beurteilungsnote hätte vergeben werden müssen, sei festzustellen, dass es aufgrund der höheren Leistungsanforderungen im neuen Statusamt einer spürbaren Leistungssteigerung bedurft hätte, um an der früheren Leistungsbewertung festhalten zu können. Umgekehrt bedeute dies, dass gleichbleibende Leistungen nach einer Beförderung regelmäßig eine Notenabsenkung zur Folge hätten. Im Fall des Klägers hätten Erst- und Zweitbeurteiler nicht feststellen können, dass er in relativ kurzer Zeit eine derartige Leistungssteigerung gezeigt habe, welche die von ihm begehrte bessere Gesamtbenotung hätte rechtfertigen können.

## 6

Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 15.02.2022, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am 16.02.2022 eingegangen, hat der Kläger Klage erhoben. Mit Schriftsatz vom 09.05.2022 beantragt der Klägerbevollmächtigte,

die Beklagte zu verurteilen, unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 18.01.2022 die dienstliche Beurteilung des Klägers zum Stichtag 01.10.2019 aufzuheben und den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen sowie die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten im Widerspruchsverfahren für notwendig zu erklären.

## 7

Zum Hintergrund des gegen die Regelbeurteilung erhobenen Widerspruchs sei klarzustellen, dass die Regelbeurteilung im Hinblick auf § 18 der zum 01.04.2020 in Kraft getretenen Fassung der Bundespolizeiaufbahnverordnung (BPolLV) Relevanz habe. Die Vergabe der Amtszulagen nach § 42 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bedürfe zwar einer Ernennung, führe jedoch weder zu einer Änderung der Besoldungsgruppe (weiterhin A9) noch des Statusamtes. Insofern finde bei der Vergabe der Amtszulage mit der Ernennung zum Polizeihauptmeister mit Zulage gerade nicht die typische Übertragung eines neuen Amtes mit anderem Aufgabenbereich statt, in deren Folge sich der Kläger erst einmal wieder im neuen Amt hätte „hocharbeiten“ müssen. Mit der Beurteilung seien die seitens des Klägers erbrachten Leistungen allein am Maßstab des Statusamtes zu messen. Da sich mit der Ernennung zum Polizeihauptmeister mZ das Statusamt und damit der Beurteilungsmaßstab nicht verändert hätten, müsse beim Kläger ein Leistungsabfall festgestellt worden sein, um die Gesamtnote B2 in der angegriffenen aktuellen Regelbeurteilung gegenüber der Gesamtnote A2 in der vorherigen Regelbeurteilung Stichtag 2016 zu rechtfertigen. Ein derartiger Leistungsabfall sei jedoch nicht festgestellt worden, sodass der Kläger auch nach der Ernennung zum Polizeihauptmeister mit Zulage zumindest mit der gleichen Gesamtnote, somit mit der Gesamtnote A2 auch in der Regelbeurteilung zum Stichtag 30.09.2019 zu beurteilen sei.

## 8

Mit Schriftsatz vom 15.06.2022 beantragt die Direktion der Bundesbereitschaftspolizei für die Beklagte, die Klage abzuweisen.

## 9

Bei der Besetzung einer nach Besoldungsgruppe A9 mit Amtszulage bewerteten Planstelle handele es sich mindestens um eine beförderungähnliche Maßnahme. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof setzte die Vergabe eines Statusamtes mit Zulage sogar einer Beförderung im Sinne des § 22 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) gleich. Demnach stellten Ämter der gleichen Besoldungsgruppe mit und ohne Amtszulage statusrechtlich eigenständige Ämter dar. Amtszulagenämter bildeten Zwischenbesoldungsgruppen mit höherem Endgrundgehalt, die ein höheres Amt implizierten. Um das angesichts der mit der Gewährung der Zulage einhergehenden höheren Bewertung eigenständige Amt zu erlangen, bedürfe es zumindest eines ernennungsähnlichen Verwaltungsaktes. Da dienstliche Beurteilungen an den Anforderungen des am Beurteilungsstichtag innegehabten statusrechtlichen Amtes anknüpften, seien hier die Anforderungen des Statusamtes eines „Polizeihauptmeisters mit Zulage“

ausschlaggebend gewesen und nicht länger jene des Polizeihauptmeisters (ohne Amtszulage). Es sei auch kein genereller Leistungsabfall des Klägers festzustellen gewesen. Vielmehr habe sich gezeigt, dass die vorher im Statusamt des Polizeihauptmeisters erbrachten Leistungen unter Berücksichtigung des neuen (höheren) Vergleichsmaßstabes geringer einzustufen gewesen seien. Die in diesem Zuge vorgenommene Notenherabstufung dürfe nicht als Leistungsabfall verstanden werden. Vielmehr entspreche es der Regel, dass die Leistungen eines Beamten, der nach einer Beförderung erstmals in dem höheren statusrechtlichen Amt beurteilt werde, weniger gut als bei seiner der Beförderung vorausgegangenen Beurteilung einzustufen seien. Dass es sich bei einem Amtszulagenamt um ein eigenständiges statusrechtliches Amt handele, finde seine Berücksichtigung auch im Rahmen von Stellenauswahlentscheidungen. Bewerbungen von Beamten mit und ohne Amtszulage seien in den Beurteilungsnoten nicht unmittelbar vergleichbar, da die Beurteilungen an unterschiedliche statusrechtliche Ämter anknüpften und daher aus unterschiedlichen Vergleichsgruppen herrührten. In der zugrundeliegenden Beurteilung sei es daher sach- und maßstabsgerecht gewesen, dass durch die im Beurteilungszeitraum erfolgte Beförderung ein geänderter Vergleichsmaßstab herangezogen worden sei, der auf dem höheren Leistungsniveau der Besoldungsgruppe A9mZ basiere.

#### **10**

Mit gerichtlichem Schreiben vom 15.02.2023 wurden die Beteiligten zu der beabsichtigten Entscheidung durch Gerichtsbescheid angehört.

#### **11**

Mit Schriftsatz vom 17.03.2023 trägt der Klägerbevollmächtigte ergänzend vor, dass, selbst wenn beim Kläger der im Beurteilungssystem immanente „Beförderungsknick“ eingetreten sei, für den Beamten die vergebene Gesamtnote B2 nicht ohne Weiteres nachvollziehbar sei. Die Beklagte möge insofern näher darlegen, aus wie vielen Beamten die Vergleichsgruppe gebildet worden sei und inwiefern sich der Kläger hinsichtlich der Notenverteilung im „Mittelfeld“ befinde.

#### **12**

Daraufhin teilte Beklagtenseite mit Schriftsatz vom 31.03.2023 mit, dass die Vergleichsgruppe der Polizeihauptmeister mit Zulage in der Direktion der Bundesbereitschaftspolizei am Stichtag 30.09.2019 (Regelbeurteilung) aus 325 beurteilten Polizeivollzugsbeamten bestanden habe. Diese seien laut dem gegenüber der Oberbehörde veröffentlichten Notenspiegel wie folgt bewertet worden:

- A1: 18

- A2: 42

- B1: 107

- B2: 96

- B3: 52

- C: 0

#### **13**

Die numerisch fehlenden 10 Notenvergaben seien wegen der Möglichkeit auf Rückschlüsse zu Einzelpersonen – z.B. wegen Teilzeit, Schwerbehinderung etc. – nicht abgebildet. Der Kläger habe sich mit seiner Gesamtnote B2 und den vier obligatorischen Merkmalen (dreimal B2, einmal B1), die eine leichte Tendenz zu B1 aufwiesen, noch im Mittelfeld bewegt.

#### **14**

Zu den weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie den Inhalt der vorgelegten Behördenakte, § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

### **Entscheidungsgründe**

#### **15**

Über die Klage kann ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid entschieden werden, weil die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt

geklärt ist (§ 84 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Halbsatz 1 VwGO). Die Beteiligten wurden gemäß § 84 Abs. 1 Satz 2 VwGO zur Entscheidung durch Gerichtsbescheid gehört.

## **16**

I. Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

## **17**

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Aufhebung seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.10.2016 bis 30.09.2019 und Erstellung einer neuen Regelbeurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Die streitgegenständliche Beurteilung ist rechtlich nicht zu beanstanden und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 und 5 VwGO analog, da einer dienstlichen Beurteilung keine Verwaltungsaktqualität zukommt). Auch der Widerspruchsbescheid der Direktion der Bundesbereitschaftspolizei vom 18.01.2022 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

## **18**

Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile, die verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar sind (vgl. BVerwG, U.v. 13.5.1965 – 2 C 146.62 – BVerwGE 21, 127 129.; U.v. 26.6.1980 – 2 C 8/78 – BVerwGE 60, 245 ständige Rechtsprechung). Nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern der Beamte den vom Dienstherrn zu bestimmenden, zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht. Bei einem derartigen, dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Demgegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Beurteiler einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat, ob er den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob allgemeine Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind und ob das vorgeschriebene Verfahren eingehalten ist. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht zu prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 21.9.2007 – 2 C 2.06 – juris; BayVGH, B.v. 27.3.2013 – 3 ZB 11.1269 – juris). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (siehe zum Ganzen: BayVGH, B.v. 18.1.2016 – 3 ZB 13.1994 – juris Rn. 4).

## **19**

Rechtsgrundlage für die dienstliche Beurteilung des Klägers sind die im Jahr 2015 erlassenen, zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung gültigen Richtlinien für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei in Form des Erlasses des Bundesministeriums des Innern vom 10. Dezember 2015 (BeurRL BPOL) sowie die allgemein für die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei geltenden Bestimmungen des § 21 BBG und der §§ 48ff. der Bundeslaufbahnverordnung (BLV).

## **20**

Nach einhelliger Auffassung ist Zweck der dienstlichen Beurteilung, Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) zu messenden Auswahlverfahren zu sein. Daraus folgt die Notwendigkeit, bei der dienstlichen Beurteilung einheitliche Maßstäbe einzuhalten. Diese müssen – zumal hinsichtlich der Leistungsbeurteilung – auf das jeweilige Statusamt des zu beurteilenden Beamten bezogen sein, denn Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind (BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10/17 – juris Rn. 44). Anzulegen ist ein einheitlicher Maßstab, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV.

## **21**

Der Beurteilungsmaßstab sind dabei die Anforderungen des innegehabten Statusamts. Für den Fall einer Beförderung während des Beurteilungszeitraums hat die Rechtsprechung eine sog. Regelabsenkung für zulässig erachtet. Denn es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren

Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 59; BayVGh, U.v. 20.8.2020 – 6 B 18.2657 – juris Rn. 22; OVG RP, B.v. 12.9.2000 – 10 A 11056/00 – juris; OVG NW, B.v. 4.8.2010 – 6 B 603/10 – juris Rn. 7ff.; NdsOVG, U.v. 9.2.2010 – 5 LB 497/07 – juris Rn. 11). Hieraus folgt, dass eine Absenkung der Leistungsbeurteilung gegenüber einer vorherigen Beurteilung im Fall einer Beförderung grundsätzlich nicht zu beanstanden ist. Ein Automatismus, der stets zu einer Regelabsenkung führt, ist hierdurch gleichwohl nicht zulässig (ThürOVG, B.v. 30.5.2012 – 2 EO 890/11 – juris Rn. 31).

## **22**

Ein Beamter fällt, sobald er befördert worden ist, aus dem Kreis der vor der Beförderung mit ihm zu vergleichenden Beamten heraus und tritt in den Kreis der nunmehr mit ihm zu vergleichenden Beamten des Beförderungsamtes ein. Daraus folgt zum einen, dass bei einem Wechsel im Statusamt infolge einer Beförderung ein höherer, anspruchsvollerer Bewertungsmaßstab anzulegen ist. Denn an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes sind von vornherein höhere Erwartungen im Hinblick auf dessen Leistung und Befähigung zu stellen als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes. Nur daraus rechtfertigt sich auch seine höhere Einstufung im Statusamt. Zum anderen ist auch eine andere Vergleichsgruppe in den Blick zu nehmen, die überwiegend aus im Beförderungsamt schon erfahreneren Beamten besteht. Diese neue Vergleichsgruppe wird regelmäßig auch leistungsstärker sein als die bisherige, da gemäß dem Leistungsprinzip nur die leistungsstärksten Beamten befördert werden. Hat der beförderte Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert, so führt dies grundsätzlich dazu, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen niedriger eingestuftem Amt (vgl. auch OVG RhPf, B.v. 20.6.2000 – 10 B 11025/00 – juris Rn. 10; BayVGh, U.v. 22.6.1999 – M 5 K 97.1717 – DRiZ 2000, 61). Das gilt auch dann, wenn der Beamte auf demselben Dienstposten befördert worden ist und dieselben Aufgaben wie zuvor wahrnimmt. Denn die Bewertung der Leistungen orientiert sich nicht allein am Dienstposten und an den auf diesem zu erledigenden Aufgaben, sondern in erster Linie an den Anforderungen der jeweiligen Laufbahn- und Besoldungsgruppe und damit des jeweiligen innegehabten statusrechtlichen Amtes (VGh BW, U.v. 23.3.2004 – 4 S 1165/03 – juris Rn. 15).

## **23**

Zwar darf das Beurteilungssystem eine Absenkung der Note nicht für alle Fälle der Beförderung als Automatismus vorschreiben, sondern es muss offen sein für die Ausnahmefälle. Gleichwohl kann der Erfahrungssatz, dass das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der überwiegenden Zahl der Fälle herabzustufen ist, als allgemeiner Bewertungsmaßstab formuliert werden. Denn dieser bedeutet nicht, dass an die nach einer Beförderung erstmals Beurteilten strengere Maßstäbe anzulegen wären als an die übrigen Angehörigen der neuen Vergleichsgruppe – was rechtlich nicht zulässig wäre –, sondern beinhaltet nur, dass die für alle Vergleichsgruppenangehörigen gleichen Anforderungen des Beförderungsamtes höher sind als die Anforderungen des niedrigeren Statusamtes vor der Beförderung, so dass im Regelfall nur eine weitere Leistungssteigerung das Absinken in der Benotung verhindern kann (VGh BW, U.v. 23.3.2004 – 4 S 1165/03 – juris Rn. 16).

## **24**

Mit diesen, von den Beurteilern des Klägers berücksichtigten Grundsätzen steht die angegriffene Beurteilung in Einklang.

## **25**

Der Kläger ist in seiner Leistung ohne Rechtsfehler am Maßstab des Statusamtes eines Polizeihauptmeisters mit Zulage gemessen worden. Zu Unrecht geht der Kläger davon aus, dass sich sein Statusamt mit der Gewährung der Amtszulage nicht verändert habe. Die Amtszulage gilt als Bestandteil des Grundgehalts (§ 42 Abs. 2 Satz 2 BBesG). Mit ihrer Gewährung erhält der Beamte daher ein gegenüber seiner bisherigen Besoldung erhöhtes Grundgehalt. Damit handelt es sich bei Ämtern gleicher Besoldungsgruppe mit und ohne Amtszulage um zwei statusrechtlich verschiedene Ämter. Um in den Genuss der Zulage zu kommen, bedarf es daher wenn schon keiner Ernennung so doch zumindest eines ernennungsähnlichen Verwaltungsakts; die bloße Übertragung eines entsprechenden Dienstpostens (also eines Amtes im konkret-funktionellen Sinne) genügt hierfür nicht, ebenso wenig die lediglich dem haushaltstechnischen Vollzug einer solchen Übertragung dienende Einweisung in eine entsprechende Planstelle (vgl. BVerwG, U.v. 12.7.1972 – VI C 11.70 – BVerwGE 40, 229/230ff.; B.v. 16.4.2007 – 2 B 25/07

– juris Rn. 4; BayVGH, B.v. 14.3.2018 – 6 CE 17.2444 – juris Rn. 14; B.v. 19.2.2009 – 3 CE 08.3027 – juris Rn. 30). Unter Berücksichtigung der Formenstrenge des Beamtenrechts, die insbesondere für Ernennungen gilt (vgl. § 10 BBG), ist lediglich anerkannt, dass es der förmlichen Ernennung durch Aushändigung einer Urkunde nicht bedarf, wenn ein Amt mit anderem Endgrundgehalt, aber derselben Amtsbezeichnung verliehen wird (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2007 – 2 B 25/07 – juris Rn. 4).

## 26

Die Absenkung der Gesamtnote des Klägers vom Prädikat A2 in der Vorbeurteilung zur Note B2 in der angegriffenen Beurteilung hält sich im Rahmen des gerichtlicherseits zu respektierenden Beurteilungsspielraums der Beklagten. Anhaltspunkte dafür, dass die Beförderung des Klägers im Beurteilungszeitraum unter Verstoß gegen allgemein anerkannte Beurteilungsgrundsätze schematisch und ohne Rücksicht auf den konkret-individuellen Einzelfall dazu geführt hat, von einer sonst naheliegenden besseren Bewertung seiner Leistungen abzusehen, bestehen nicht. Dem Kläger wurde in der angegriffenen Beurteilung im Gesamturteil die Note B2 zuerkannt, d.h. die Beklagte war der Auffassung, dass der Kläger den Anforderungen des Arbeitsplatzes voll und ganz genügt, er anforderungsgerechte Leistungen erbringt und sich in jeder Hinsicht einwandfrei verhält und die Anforderungen gelegentlich übertrifft (vgl. Ziffer 4.3 der BeurteilRL BPOL). Zur Begründung dieser Gesamtnote wurde ausgeführt, dass der Kläger ein sehr erfahrener Polizeivollzugsbeamter im verdeckten Einsatz sei, dessen Erfahrungsschatz und Rat gefragt seien. Im Einsatz sei er sehr flexibel heranziehbar. Unter Betrachtung dieser Eigenschaften übertreffe er die gestellten Anforderungen im Bereich der obligatorischen Leistungsmerkmale Fachwissen sowie Zuverlässigkeit gelegentlich. In seiner Einheit sei der Kläger durch seinen kollegialen Arbeitsstil anerkannt und auch bei „personellen Engpässen“ kurzfristig zu Einsätzen einteilbar. Das oftmals eigenständige Abarbeiten von Aufträgen sei in seinem Aufgabenbereich ebenfalls positiv zu bewerten. Der Kläger werde deshalb bei den Leistungsmerkmalen Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln sowie Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse mit der Note B1 („Genügt den Anforderungen des Arbeitsplatzes voll und ganz, erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen und verhält sich in jeder Hinsicht einwandfrei und übertrifft die Anforderungen häufig.“, vgl. Ziffer 4.3 der BeurteilRL BPOL) bewertet. Seine Arbeitsweise werde ebenfalls bei der Eigenständigkeit und Initiative höher bewertet als die Gesamtnote. Diese Bewertungen führten jedoch nicht zu einer abweichenden Gesamtbewertung. Zu berücksichtigen sei nämlich, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum befördert worden sei und sich nun in einer neuen Vergleichsgruppe mit sehr leistungsstarken Beamtinnen und Beamten befinde. Beim Vergleich mit diesen Beamtinnen und Beamten, die sich zum Teil schon mehrere Jahre in diesem Statusamt befänden, sei der Kläger aufgrund der kürzeren Zugehörigkeit zur Vergleichsgruppe vom Leistungsbild her im „Mittelfeld“ einzustufen. Die Würdigung der Befähigungsmerkmale ergebe in der überwiegenden Anzahl eine stärker ausgeprägte Befähigung sowie in Teilen eine normale Ausprägung. Um zukünftig in der Gesamtnote in die A2 „aufzusteigen“, sei beim Kläger in der Ausarbeitung und Weitergabe von schriftlichen Arbeitsergebnissen Entwicklungspotential. Darüber hinaus weist die Beklagte im Widerspruchsbescheid vom 18.01.2022 darauf hin, dass es aufgrund der höheren Leistungsanforderungen im neuen Statusamt einer spürbaren Leistungssteigerung bedürft hätte, um an der früheren Leistungsbewertung festzuhalten. Umgekehrt bedeute dies, dass gleichbleibende Leistungen nach einer Beförderung regelmäßig eine Notenabsenkung zur Folge hätten. Im Fall des Klägers hätten Erst- und Zweitbeurteiler nicht feststellen können, dass er in relativ kurzer Zeit eine derartige Leistungssteigerung gezeigt habe, welche die von ihm begehrte bessere Gesamtbewertung hätte rechtfertigen können.

## 27

Mithin gesteht die Beklagte dem Kläger zu, dass seine Leistungen im gegenständlichen Beurteilungszeitraum gegenüber dem Zeitraum der Vorbeurteilung nicht schlechter geworden sind. Vielmehr wird auf einen geänderten Maßstab in Form einer neuer Vergleichsgruppe mit sehr leistungsstarken Beamtinnen und Beamten rekurriert. Damit ist nicht ersichtlich, dass hier eine reflexhafte Regelabsenkung erfolgt wäre. Im Gegenteil hat sich die Beklagte mit den klägerseits erbrachten Leistungen gemessen am neuen Maßstab, der Polizeihauptmeister/innen mit Zulage, auseinandergesetzt und auf die im Beurteilungszeitraum erfolgte Beförderung des Klägers – auch im Rahmen der Begründung des Gesamturteils – hingewiesen. Ein Automatismus ist insoweit nicht zu erkennen. Die Beurteiler waren sich bewusst, dass eine Beförderung des Klägers im Beurteilungszeitraum erfolgt ist und gleichwohl eine individuelle Einschätzung des Leistungsbilds anhand des nunmehr geltenden Beurteilungsmaßstabs geboten war.

## 28

Andere Mängel der Beurteilung sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Soweit der Klägerbevollmächtigte erstmals mit Schriftsatz vom 17.03.2023 vorbringt, dass die vergebene Gesamtnote B2 nicht ohne Weiteres nachvollziehbar sei und darüber hinaus unklar sei, aus wie vielen Beamten die Vergleichsgruppe gebildet worden sei und inwiefern sich der Kläger hinsichtlich der Notenverteilung im „Mittelfeld“ befunden habe, werden diese pauschalen Einwände im Folgenden nicht konkretisiert. Auf die Ausführungen der Beklagten mit Schriftsatz vom 31.03.2023, wonach sich die Vergleichsgruppe aus 325 beurteilten Beamtinnen und Beamten zusammengesetzt habe, sowie die Darlegung des Notenspiegels erfolgte keine weitere Äußerung von Klägerseite. Anhaltspunkte dafür, dass die in Rede stehende Vergleichsgruppe nicht hinreichend groß und hinreichend homogen war, sind weder ersichtlich noch dargetan (vgl. dazu im Einzelnen: BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34/04 – BVerwGE 124, 364 – juris, Rn. 15; BayVGH, B.v. 14.8.2014 – 3 CE 14.377 – juris; U.v. 17.12.2015 – 3 BV 13.773 – juris, Rn. 17). Auch liegt eine plausible Begründung des Gesamturteils vor. Sieht das Beurteilungssystem – wie hier – ein Ankreuzverfahren für vorgegebene Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vor, bedarf das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung (BVerwG, U.v. 2.3.2017 – 2 C 51.16 – juris Rn. 11; U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 30). Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung wird erkennbar, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkten gegeben worden ist, da nur so das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann (BVerwG, B.v. 25.10.2011 – 2 VR 4.11 – juris Rn. 15; U.v. 1.3.2018 – 2 A 10/17 – BVerwGE 161, 240 Rn. 42 ff.; U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 65 f. m.w.N.; BayVGH, B.v. 10.5.2021 – 6 CE 21.658 – juris Rn. 13). Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Dies ist hinsichtlich der angegriffenen Beurteilung des Klägers der Fall. Insoweit wird im Einzelnen auf die seitens des Klägers im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen eingegangen. Erläutert wird weiterhin, weshalb trotz der Bewertung von sechs Einzelmerkmalen mit der Note B1 in der Gesamtschau auf das Prädikat B2 erkannt wurde.

## 29

Soweit der Kläger meint, die von ihm erbrachten Leistungen müssten ein besseres Gesamturteil nach sich ziehen, setzt er in nicht zulässiger Weise seine Selbsteinschätzung an die Stelle der Bewertung durch die zuständigen Beurteiler. Nur diese können jedoch die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen in Relation zu den Leistungen anderer Polizeihauptmeister/-innen mit Zulage setzen.

## 30

II. Der Kläger hat als unterliegender Beteiligter die Kosten des Verfahrens nach § 154 Abs. 1 VwGO zu tragen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus

## 31

§ 167 Abs. 1 Satz 1 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11 der Zivilprozessordnung (ZPO). Wegen der allenfalls geringen Höhe der durch die Beklagte vorläufig vollstreckbaren Kosten ist die Einräumung von Vollstreckungsschutz nicht angezeigt.