

HAMBURGISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

5 Bs 64/24
21 E 5498/23

5. Senat

Beschluss vom 15. August 2024

§ 3 Abs. 2 HmbLVO-Pol

§ 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol gebietet nicht, dass eine Regelbeurteilung in jedem Fall zum besagten Stichtag erstellt werden muss, auch wenn sie nicht aussagekräftig wäre. Eine Regelung, wonach eine Regelbeurteilung nicht erstellt wird, wenn dies zum vorgesehenen Stichtag nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist, ist zulässig und kann auch in einer § 3 Abs. 2 HmbLVO-Pol nachgeordneten Verwaltungsvorschrift (hier Nr. 21 BeurtRL-Pol) getroffen werden.

Hamburgisches Obergerverwaltungsgericht

5 Bs 64/24
21 E 5498/23

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht, 5. Senat, am 15. August 2024 durch

die Vorsitzende RichterIn am Obergerverwaltungsgericht
den Richter am Obergerverwaltungsgericht
den Richter am Verwaltungsgericht

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 3. Mai 2024 wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 14.037,30 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz zur Sicherung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs in einem Beförderungsverfahren.

Der im Jahr xxx geborene Antragsteller steht seit dem Jahr 2002 in den Diensten der Polizei der Freien und Hansestadt Hamburg. Zum 1. Januar 2018 wurde er zum Kriminaloberkommissar (KOK) ernannt (Besoldungsgruppe A 10). Er ist derzeit als 2. Ermittlungssachbearbeiter beim Landeskriminalamt (LKA) xx tätig. Zum Stichtag 1. Januar 2021 erhielt er für den Zeitraum 2. Januar 2020 bis 1. Januar 2021 seine bislang letzte Regelbeurteilung. Gegen diese ging er rechtlich vor. Das diesbezüglich von ihm beim Verwaltungsgericht Hamburg geführte Verfahren ist noch anhängig. Eine Regelbeurteilung zum Bewertungsstichtag 31. März 2023 nahm die Antragsgegnerin unter Verweis auf Nr. 21 der Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzugsdienst (BeurtRL-Pol) nicht vor.

Am 7. November 2023 bewarb der Antragsteller sich auf einen von zwei ausgeschriebenen Beförderungsdienstposten der Besoldungsgruppe A 11 „2. Ermittlungssachbearbeitung/Wirtschaftskriminalität“ im LKA xx (Ausschreibung vom 10. Oktober 2023, Kennziffer xx). Neben ihm bewarb sich u.a. der Beigeladene.

Die Antragsgegnerin erstellte anlässlich der Bewerbung des Antragstellers unter dem 28. November 2023 für diesen eine auf den Zeitraum 1. April 2022 bis 7. November 2023 bezogene Anlassbeurteilung. Hierin erhielt der Antragsteller – wie bereits in der letzten Regelbeurteilung – das Gesamturteil 3, davon in den Einzelbewertungen vierzehnmal das

Prädikat 3 und dreimal das Prädikat 4. Die vier Kernanforderungen wurden mit dem Prädikat 3 bewertet und doppelt gewichtet. Unter Gliederungspunkt VIII. „Schlussbemerkungen (z.B. Mitwirkende an der Beurteilung, Verwendungsempfehlungen)“ weist die Erstbeurteilerin, Frau T., darauf hin, dass in die Beurteilung die Beiträge des LKA XX (EKHK R., 4. April bis 3. November 2022) und des LKA xx (EKHK'in M., 4. November 2022 bis 11. Mai 2023) mit eingeflossen seien. Der Beitrag des Herrn EKHK R. enthält dabei im Wesentlichen eine Auflistung der Fehlzeiten des Antragstellers und der Gründe hierfür. Der Beitrag schließt mit den Worten:

„KOK P. ist mithin in der Zeit, in der er dem LKA XX zugewiesen war, 12 Tage an der Dienststelle anwesend gewesen, wenn die 8 Tage der Wiedereingliederungsmaßnahme mit reduzierter Stundenanzahl nicht einbezogen werden.“

Eine Einschätzung des Leistungsstandes und der Potentiale des KOK P. kann daher durch mich nicht vorgenommen werden.“

Auch der Beitrag der Frau EKHK'in M. enthält eine Auflistung der Fehlzeiten des Antragstellers sowie einen Hinweis darauf, dass aufgrund dieser kein ausreichender Gesamteindruck habe gewonnen werden können. Dieser Beitrag schließt mit den Worten:

„Aufgrund der genannten Fehlzeiten ist Herr P. nicht über eine Einarbeitungsphase beim LKA xx hinausgekommen und es hat sich zweierlei offenbart:

- Er ist nicht gewillt oder in der Lage, sich an Absprachen zu halten (Aufforderung, Vorgänge zur Qualitätskontrolle vor Abgang vorzulegen hat er missachtet. Inhaltliche Vorgaben und Hinweise ignoriert. Zeitliche Vorgaben nicht eingehalten.)
- Die Qualität seiner Arbeit genügt nicht den Mindeststandards (falsche oder fehlende Vordrucke, falscher Aktenaufbau, falsche Paginierung), auch ist er – im krassen Gegensatz zu seiner eigenen Wahrnehmung – nicht in der Lage, selbst einfach gelagerte Sachverhalte schriftlich verständlich zusammenzufassen.“

Beide Beiträge wurden dem Antragsteller bei der Eröffnung der Beurteilung vorgelegt, jedoch nicht der Beurteilung beigelegt und auch nicht zur Personalakte genommen.

Über den gegen die Anlassbeurteilung vom Antragsteller erhobenen Widerspruch ist bislang nicht entschieden worden. Die Erstbeurteilerin führte in einer Stellungnahme vom 28. Dezember 2023 aus, dass die Einbeziehung der Stellungnahmen des LKA XX und des

LKA xx nach ihrer Einschätzung gemäß Nr. 16 BeurRL-Pol zulässig sei. Die Stellungnahmen seien hinsichtlich der Punkte Qualität der Arbeitsergebnisse, Kooperationsverhalten und Selbstreflexion mit eingeflossen, was die Einzelkriterien jeweils um einen Punkt gesenkt habe.

Der Beigeladene erhielt für den Zeitraum 1. April 2022 bis 31. März 2023 eine Stichtagsbeurteilung mit dem Gesamturteil 5, davon in den Einzelbewertungen achtmal das Prädikat 6 und neunmal das Prädikat 5. Die vier Kernanforderungen wurden zweimal mit dem Prädikat 6 und zweimal mit dem Prädikat 5 bewertet und doppelt gewichtet.

Das auf den 8. Dezember 2023 datierende Protokoll der am 6. Dezember 2023 vorgenommenen Vorauswahl lässt erkennen, dass alle Bewerber die konstitutiven Anforderungen erfüllten. Ein Vergleich der Gesamturteilsprädikate zeigte, dass ein Bewerber das Gesamturteilsprädikat 6 erreichte, sechs Bewerber – darunter der Beigeladene – das Gesamturteilsprädikat 5, eine Bewerberin das Gesamturteilsprädikat 4 und der Antragsteller das Gesamturteilsprädikat 3. Der Bewerber mit dem Gesamturteilsprädikat 6 wurde für den ersten der zu besetzenden Dienstposten im LKA xx ausgewählt. Zur Besetzung der weiteren Stelle wurden die verbliebenen acht Bewerber betrachtet, wobei der Antragsteller und die mit dem Gesamturteilsprädikat 4 bewertete Bewerberin aufgrund ihrer schlechteren Gesamturteilsprädikate nicht weiter betrachtet wurden. Die inhaltliche Auswertung der übrigen Bewerber fiel zugunsten des Beigeladenen aus, der von der Auswahlkommission für die zweite Stelle im LKA xx ausgewählt wurde.

Per E-Mail vom 6. Dezember 2023 informierte die Antragsgegnerin den Antragsteller, dass er nicht ausgewählt worden sei. Mit Schreiben vom 12. Dezember 2023 begründete sie dies unter Verweis darauf, dass seine dienstliche Beurteilung im Verhältnis zu denen der ausgewählten Bewerber schlechter ausgefallen sei. Über den gegen die Auswahlentscheidung unter dem 20. Dezember 2023 erhobenen Widerspruch des Antragstellers ist noch keine Entscheidung ergangen.

Den gegen die Auswahlentscheidung gerichteten Antrag des Antragstellers auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes vom 20. Dezember 2023 hat das Verwaltungsgericht Hamburg mit Beschluss vom 3. Mai 2024 abgelehnt. Gegen diesen, seinen Prozessbevollmächtigten am 6. Mai 2024 zugestellten Beschluss wendet sich der

Antragsteller mit seiner am 21. Mai 2024 – dem Dienstag nach Pfingsten – erhobenen und mit Schriftsatz vom 6. Juni 2024 begründeten Beschwerde.

II.

Die zulässige, insbesondere fristgerecht erhobene Beschwerde bleibt ohne Erfolg. Die vom Antragsteller dargelegten Gründe, die das Beschwerdegericht gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO allein zu prüfen hat, rechtfertigen es nicht, den Beschluss des Verwaltungsgerichts nach Maßgabe des Beschwerdeantrags zu ändern.

1. Der Antragsteller rügt zunächst sinngemäß, die Antragsgegnerin hätte ihm keine Anlassbeurteilung erteilen dürfen, sondern eine Regelbeurteilung erteilen müssen. Von der Erteilung einer Regelbeurteilung hätte sie nicht gemäß Nr. 21 der Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzugsdienst (BeurtRL-Pol) absehen dürfen. Er, der Antragsteller, sei seit dem 1. Januar 2021 ganz überwiegend nicht krank gewesen. Ein Hindernis für die Beurteilung seines Leistungsbildes habe nicht bestanden. Abgesehen davon seien die Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinie aus normhierarchischen Gründen generell nicht geeignet, das Absehen von einer Regelbeurteilung zu rechtfertigen. § 3 Abs. 2 der Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Polizei (HmbLVO-Pol) stehe im Rang einer rechtsverbindlichen Verordnung. Von den darin normierten Vorgaben könne im Wege der bloßen Verwaltungsvorschrift, zu denen auch die Beurteilungsrichtlinie gehöre, keine Ausnahme vorgesehen werden. Da dennoch keine Regelbeurteilung erteilt worden sei, sei der Auswahlentscheidung die rechtliche Grundlage entzogen.

Hiermit legt der Antragsteller keine Gründe dar, die geeignet wären, die Entscheidung des Verwaltungsgerichts zu erschüttern. Die Annahme des Verwaltungsgerichts, es habe vorliegend aufgrund der Bewerbung des Antragstellers um die in Rede stehende Beförderungsstelle einer Anlassbeurteilung des Antragstellers bedurft, um die personalentscheidende Behörde in die Lage zu versetzen, den verfassungsrechtlich gebotenen Qualifikationsvergleich zwischen den Bewerbern vornehmen zu können (vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 19.9.2023, 2 VR 2.23, juris Rn. 21 ff.), ist nicht zu beanstanden.

a) Mit seinem Vorbringen, die Antragsgegnerin habe schon deshalb nicht von der Erteilung einer Regelbeurteilung absehen dürfen, weil § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol eine solche Beurteilung einmal jährlich zwingend vorschreibe und hiervon generell nicht basierend auf

Nr. 21 Abs. 1 BeurRL-Pol abgewichen werden dürfe, da letztere gegenüber § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol eine rangniedere Verwaltungsvorschrift darstelle, erschüttert der Antragsteller die tragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts nicht.

Das Verwaltungsgericht hat diesbezüglich ausgeführt, aus § 10 Abs. 4 Satz 1 HmbBG sowie § 3 Abs. 2 HmbLVO-Pol ergebe sich zwar ein System jährlich zu einem für alle Beamten festgelegten Stichtag zu erstellender Regelbeurteilungen. Dieser Grundsatz gelte aber nicht ausnahmslos, da eine dienstliche Beurteilung inhaltlich aussagekräftig sein müsse. Eine hinreichende Aussagekraft erhalte eine Beurteilung aber nur, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum eine gewisse Mindestzeit an Diensttätigkeit auf dem von ihm innegehabten Dienstposten erbracht habe. Nr. 21 BeurRL-Pol sehe daher vor, dass von Beurteilungen, deren Erstellung zum vorgesehenen Beurteilungsstichtag nicht möglich oder zweckmäßig sei, abgesehen werde. Es hat dementsprechend die Anwendung von Nr. 21 BeurRL-Pol durch die Antragsgegnerin nicht beanstandet (vgl. S. 12 ff. BA).

Diese Ausführungen des Verwaltungsgerichts stellt der Antragsteller nicht erfolgreich in Frage. Die Regelung in Nr. 21 BeurRL-Pol ist mit höherrangigem Recht vereinbar und verstößt insbesondere nicht gegen § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol.

Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausführt, kann § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol nicht als dahingehend zwingend interpretiert werden, dass eine Regelbeurteilung in jedem Fall zum besagten Stichtag erstellt werden müsste. Die Bestimmung muss vielmehr im systematischen Zusammenhang mit § 3 Abs. 7 HmbLVO-Pol und der dort geregelten Ermächtigung des Dienstherrn verstanden werden, unter Beachtung der allgemein geltenden Grundsätze dienstlicher Beurteilungen die nähere Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und der Beurteilungsgrundsätze, insbesondere Maßnahmen zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes, zu regeln. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, dass von dem System der jährlichen Regelbeurteilung jedenfalls dann abgewichen werden darf, wenn eine solche Regelbeurteilung nicht aussagekräftig wäre, und dass der Dienstherr zu einer solchen Abweichung auch durch eine Verwaltungsvorschrift wie die Beurteilungsrichtlinie ermächtigt werden darf. Generell dient der Erlass von Beurteilungsrichtlinien dem Interesse der Beurteilten und bindet im Sinne des allgemeinen Gleichheitssatzes die Beurteiler an einheitliche Maßstäbe (vgl. BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012, 2 VR 5.12, juris Rn. 27; OVG Hamburg, Beschl. v.

10.10.2017, 5 Bs 111/17, n.v.). Eine Beurteilungsrichtlinie darf dabei auch regeln, dass von der Erstellung einer eigentlich – hier gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol – vorgesehenen Regelbeurteilung abgewichen werden darf, wenn die Erstellung einer solchen Beurteilung nicht mit anderen allgemeinen Grundsätzen dienstlicher Beurteilungen vereinbar wäre. Zu den allgemeinen Grundsätzen dienstlicher Beurteilungen zählt auch der Grundsatz, dass eine Beurteilung aussagekräftig sein muss. Denn nur wenn sie inhaltlich aussagekräftig ist, kann eine Beurteilung als Grundlage für einen Bewerbervergleich dienen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 17.9.2015, 2 C 27.14, juris Rn. 14). Vor diesem Hintergrund stellt die Regelung in Nr. 21 Abs. 1 BeurRL-Pol in zulässiger Weise einen Ausgleich zwischen dem Grundsatz hinreichender Aussagekraft der dienstlichen Beurteilung und dem Grundsatz der Erstellung regelmäßiger Regelbeurteilungen gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol her, indem sie normiert, dass eine Regelbeurteilung nicht erstellt wird, wenn sie zum vorgesehenen Beurteilungsstichtag u.a. nicht zweckmäßig wäre. Denn die Erstellung einer nicht aussagekräftigen Beurteilung wäre nicht zweckmäßig. Eine solche Beurteilung wäre nicht nur mangels Verwertbarkeit weitgehend wertlos, sondern ihre Erstellung würde auch die Gefahr in sich bergen, dass eine nicht aussagekräftige Beurteilung später in unzulässiger Weise in ein Auswahl- bzw. Beförderungsverfahren einbezogen und dieses dadurch fehlerhaft würde.

b) Der Antragsteller dringt ferner nicht mit seiner Rüge durch, wonach das Verwaltungsgericht verkannt habe, dass die Antragsgegnerin auch nicht deshalb gemäß Nr. 21 Abs. 1 BeurRL-Pol von der Erteilung einer Regelbeurteilung habe absehen dürfen, weil er seit dem 1. Januar 2021 ganz überwiegend nicht krank gewesen sei und ein Hindernis für die Beurteilung seines Leistungsbildes nicht bestanden habe. Diese Ausführungen rechtfertigen keine Änderung des angefochtenen Beschlusses, da sich der Antragsteller insoweit nicht ausreichend i.S.v. § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO mit den Ausführungen des Verwaltungsgerichts auseinandersetzt. Die dort normierte Obliegenheit eines Beschwerdeführers, die Gründe darzulegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinanderzusetzen, erfordert substantiierte Ausführungen, weshalb die Überlegungen des Verwaltungsgerichts falsch sind und welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, sowie eine geordnete Auseinandersetzung mit der Entscheidung dergestalt, dass der Beschwerdeführer den Streitstoff sichtet, ihn rechtlich durchdringt und sich mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses befasst. Das Entscheidungsergebnis, die

entscheidungstragenden Rechtssätze oder die für die Entscheidung erheblichen Tatsachenfeststellungen müssen mit schlüssigen Gegenargumenten infrage gestellt werden. Es genügt nicht, auf das erstinstanzliche Vorbringen pauschal Bezug zu nehmen oder dieses lediglich zu wiederholen (Guckelberger, in: Sodan/Ziekow, VwGO, 5. Aufl. 2018, § 146 Rn. 73 f., 79 m.w.N.). Hieran gemessen erfüllt das diesbezügliche Vorbringen des Antragstellers die durch § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO normierten Anforderungen nicht.

Das Verwaltungsgericht hat in seinem angefochtenen Beschluss das Vorbringen des Antragstellers, er sei weit überwiegend nicht krank gemeldet und somit mehr als vier Monate im Dienst gewesen, nicht nur berücksichtigt, sondern hat auch detailliert dargelegt, warum es davon ausgegangen ist, dass die Erstellung einer Regelbeurteilung für den Antragsteller dennoch nicht erforderlich gewesen sei. Es hat dies insbesondere damit begründet, dass insoweit allein entscheidend sei, an wie vielen Tagen der Antragsteller tatsächlich Dienst auf seinem konkret innegehabten Dienstposten verrichtet habe, weil nur diese Tätigkeiten Grundlage für die Leistungsbewertung in einer dienstlichen Beurteilung seien. Dass die diesbezüglichen Erwägungen der Antragsgegnerin fehlerhaft seien, habe der Antragsteller nicht dargelegt. Zeiten der Wiedereingliederung seien nicht zu berücksichtigen, weil diese dazu dienten, die schrittweise Genesung des Beamten und das (erst noch wieder zu erlangende) volle Leistungsvermögen zu fördern (vgl. S. 14 BA).

Eine ordnungsgemäße Auseinandersetzung mit diesen entscheidungstragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts i.S.v. § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO durch den Antragsteller hätte daher entweder das Vorbringen substantiierter Gründe dafür erfordert, dass die Ansicht des Verwaltungsgerichts unrichtig sei, wonach es für die Möglichkeit der Erstellung einer Regelbeurteilung nicht auf die Zeiten, in denen der Antragsteller nicht krank gemeldet war, ankomme, sondern auf die Zeiträume, in denen der Antragsteller tatsächlich Dienst auf seinem konkret innegehabten Dienstposten verrichtet habe. Alternativ hätte der Antragsteller ggf. darlegen können, dass er länger als vom Verwaltungsgericht angenommen Dienst auf den ihm zugewiesenen Dienstposten verrichtet habe – und nicht lediglich nicht krank gewesen sei –, so dass eine hinreichende Grundlage für die Erstellung einer Regelbeurteilung bestanden hätte. Entsprechendes trägt der Antragsteller zur Begründung seiner Beschwerde indes nicht vor. Seine diesbezüglichen Ausführungen (vgl. S. 3 f. der Beschwerdebegründung) nehmen vielmehr pauschal Bezug auf einen im erstinstanzlichen Verfahren eingereichten Schriftsatz vom 26. Januar 2024 und

wiederholen lediglich, er, der Antragsteller, sei im betreffenden Zeitraum weit überwiegend nicht krank bzw. krank gemeldet gewesen.

Abgesehen davon sind für das Beschwerdegericht auch keine Gründe dafür ersichtlich, dass die Ansicht des Verwaltungsgerichts, es komme für die Möglichkeit zur Erstellung einer Regelbeurteilung auf die Zeiten an, in denen ein Beamter tatsächlich Dienst auf dem ihm zugewiesenen Dienstposten verrichtet hat, und nicht nur auf die Zeiten, in denen er nicht krank gemeldet gewesen ist, unrichtig wäre. Sie entspricht vielmehr dem Grundsatz, dass eine dienstliche Beurteilung aufgrund der Erkenntnisse über die von dem Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den abstrakten Anforderungen des Statusamtes, zu erstellen ist (BVerwG, Urt. v. 1.2.2024, 2 A 1.23, juris Rn. 23 m.w.N.; VGH München, Beschl. v. 20.6.2022, 6 CE 22.731, juris Rn. 15).

2. Der Antragsteller rügt außerdem sinngemäß, das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass für ihn bezogen auf den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. März 2022 eine grundlose Beurteilungslücke bestehe. Dies sei mit den Vorgaben nach § 3 Abs. 2 HmbLVO-Pol nicht zu vereinbaren und dürfe bei der Durchführung des in Rede stehenden Stellenbesetzungsverfahrens nicht unberücksichtigt bleiben.

Auch mit dieser Rüge dringt der Antragsteller nicht durch. Es ist nicht ersichtlich, dass eine auf diesen Zeitraum bezogene Regelbeurteilung hinsichtlich der hier in Rede stehenden Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin zu einem anderen Ergebnis hätte führen können und die Entscheidung des Verwaltungsgerichts daher zu korrigieren wäre. Eine solche Regelbeurteilung wäre im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung im Dezember 2023 vor dem Hintergrund der Bestimmung in § 3 Abs. 2 Satz 1 HmbLVO-Pol nicht mehr hinreichend aktuell gewesen. Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es jedoch, zur Ermittlung des Leistungsstandes um einen Beförderungsposten konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, weil für die zu treffende Entscheidung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf den aktuellen Stand abzustellen ist. Auf frühere Beurteilungszeiträume bezogene, mithin nicht mehr aktuelle Beurteilungen können hingegen nur zur abgerundeten Bewertung des Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsbildes und seiner Kontinuität in die Auswahlentscheidung einbezogen werden (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 19.2.2016, 5 Bs 212/15, juris Rn. 18;

vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 3.2.2015, 1 WDS-VR 2.14, juris Rn. 33; Beschl. v. 25.4.2010, 1 WB 27.09, juris Rn. 25).

Dass bei Berücksichtigung einer auf einen früheren Zeitraum bezogenen und im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht mehr aktuellen Regelbeurteilung des Antragstellers im Sinne einer ergänzenden Betrachtung vorliegend eine andere Auswahlentscheidung geboten oder auch nur denkbar gewesen wäre, legt der Antragsteller indes nicht substantiiert dar. Es ist vor dem Hintergrund der erheblichen Unterschiede zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen im aktuellen Leistungsstand sowie dem Ergebnis der letzten dem Antragsteller erteilten Regelbeurteilung auch keinesfalls anzunehmen.

3. Weiterhin rügt der Antragsteller, das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass der von der Antragsgegnerin für die Anlassbeurteilung gewählte Beurteilungszeitraum (1. April 2022 bis 7. November 2023) rechtlich unzulässig gewesen sei und dementsprechend auch die Vermerke über seine, des Antragstellers, Beschäftigungszeiten im LKA xx und LKA XX nicht in die Beurteilung hätten einfließen dürfen. Der Beurteilungszeitraum sei mit ca. 19 Monaten deutlich zu weit gefasst. Die Einbeziehung der Dienstzeiten im LKA xx und xx führe nicht zu einem gerechten Leistungsvergleich. Die Antragsgegnerin habe durch die Wahl des Beurteilungszeitraums einen für ihn möglichst ungünstigen Zuschnitt des Beurteilungszeitraums vorgenommen. Auch hiermit erschüttert der Antragsteller die tragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts nicht.

Das Verwaltungsgericht begründet seine diesbezüglichen Erwägungen unter Verweis auf die Rechtsprechung des Beschwerdegerichts damit, dass dienstliche Beurteilungen nur dann hinreichend aussagekräftig seien, wenn der hiervon erfasste Beurteilungszeitraum mindestens ein Jahr betrage, was auch und gerade für Anlassbeurteilungen gelte. Die Einbeziehung der Dienstzeiten des Antragstellers im LKA XX (4. April bis 3. November 2022) und LKA xx (4. November 2022 bis 11. Mai 2023) in den Beurteilungszeitraum sei einerseits erforderlich gewesen, um einen hinreichend aussagekräftigen Beurteilungszeitraum zu erhalten und andererseits eine möglichst große Schnittmenge zu den Konkurrenten um den Beförderungsposten zu erzielen, deren Regelbeurteilungen ebenfalls der 1. April 2022 als Beurteilungsbeginn zugrunde gelegen habe. Die dienstlichen Leistungen, die der Beamte im Beurteilungszeitraum auf dem ihm übertragenen Dienstposten erbracht habe, müssten in der Beurteilung Berücksichtigung finden. Es sei

daher auch nicht widersprüchlich, die vom Antragsteller im LKA xx und xx gezeigten Leistungen in die vorliegende Anlassbeurteilung einzubeziehen, auch wenn sie nicht ausgereicht hätten, um Grundlage einer eigenständigen – einen kürzeren Beurteilungszeitraum umfassenden – Regelbeurteilung zu sein. Dies ergebe sich auch aus Nr. 16 BeurRL-Pol (vgl. S. 14 ff. BA).

Auch mit diesen entscheidungstragenden Erwägungen setzt sich der Antragsteller nicht hinreichend i.S.v. § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO auseinander. Sein diesbezügliches Vorbringen zur Begründung seiner Beschwerde stellt lediglich eine zusammenfassende Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens dar. Bereits dort hatte der Antragsteller vorgebracht, durch die Wahl eines knapp 19-monatigen Beurteilungszeitraums hätte die Antragsgegnerin offenbar bezweckt, seine „negativ konnotierten“ Beschäftigungszeiten im LKA xx und xx in die Anlassbeurteilung einbeziehen zu können, und ausgeführt, aus welchen Gründen er dies als unzulässig ansehe (vgl. S. 7 der Antragsschrift vom 20. Dezember 2023).

Abgesehen davon sind die diesbezüglichen Erwägungen des Verwaltungsgerichts auch in der Sache nicht zu beanstanden. Beurteilungen mehrerer Bewerber um ein Beförderungsamts müssen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen und auch ansonsten vergleichbar sein. Zur Herstellung solcher Vergleichbarkeit sind ein gemeinsamer Beurteilungsstichtag sowie im Wesentlichen gleiche Beurteilungszeiträume notwendig (BVerwG, Beschl. v. 6.10.2015, 1 WDS-VR 6.15, juris Rn. 25; Beschl. v. 3.2.2015, 1 WDS-VR 2.14, Rn. 35 ff.; Urt. v. 18.7.2001, 2 C 41.00, juris Rn. 16; OVG Hamburg, Beschl. v. 16.6.2014, 3 Bs 79/14; Beschl. v. 10.10.2017, 5 Bs 111/17, n.v.; VGH München, Beschl. v. 28.2.2014, 3 CE 14.32, juris Rn. 35). Vor diesem Hintergrund durfte es das Verwaltungsgericht als zulässig ansehen, dass die Antragsgegnerin den Beurteilungszeitraum für die Anlassbeurteilung des Antragstellers auf denselben Stichtag bezogen hat wie den Beurteilungszeitraum des Beigeladenen und sie sich durch die Ausweitung des Beurteilungszeitraums außerdem darum bemüht hat, trotz der erheblichen Fehlzeiten des Antragstellers eine aussagekräftige Beurteilung seiner Leistungen zu ermöglichen. Die Wahl desselben Stichtags diene in zulässiger Weise der Herstellung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen. Hätte die Antragsgegnerin hierauf bezogen lediglich einen einjährigen Beurteilungszeitraum (wie im Falle einer Regelbeurteilung) gewählt, hätte dies im Übrigen dazu geführt, dass dieser quasi ausschließlich die vom Antragsteller als

„negativ konnotiert“ angesehenen Dienstzeiten beim LKA xx und xx umfasst hätte. Dass hieraus eine für den Antragsteller positivere Beurteilung erwachsen wäre und dies zu einem Erfolg seines Antrags im erstinstanzlichen Verfahren hätte führen müssen, vermag das Beschwerdegericht nicht anzunehmen.

4. Soweit der Antragsteller rügt, die Anlassbeurteilung leide ferner an inhaltlichen Fehlern, erschüttert er auch hiermit die tragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts nicht.

Der Antragsteller trägt insoweit vor, dass die Stellungnahmen des Herrn EKHK R. und der Frau EKHK'in M. nicht derartig in die Anlassbeurteilung hätten einfließen dürfen, als sie zu einer Herabsetzung der Bewertung der Beurteilungsmerkmale Qualität der Arbeitsergebnisse, Kooperationsverhalten und Selbstreflexion um jeweils einen Punkt geführt hätten. Sie hätten vielmehr außer Betracht bleiben müssen. Die Stellungnahme des Herrn R. erschöpfe sich in einer Wiedergabe seiner, des Antragstellers, Fehlzeiten und erlaube keinerlei inhaltliche Aussage über seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Die Stellungnahme der Frau M. äußere sich denkbar knapp und unsubstantiiert negativ über seine, des Antragstellers, Arbeitsweise. Gleichzeitig stelle Frau M. aber fest, dass sie einen ausreichenden Gesamteindruck nicht habe gewinnen können, so, dass sich eine Einbeziehung dieser Stellungnahme ebenfalls verbiete. Dieses Vorbringen gebietet keine Änderung des angefochtenen Beschlusses, da der Antragsteller sich auch diesbezüglich nicht hinreichend i.S.v. § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO mit den entscheidungstragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts auseinandersetzt.

Das Verwaltungsgericht führt in seinem angefochtenen Beschluss diesbezüglich aus, die Erstbeurteilerin, Frau T., der der Antragsteller seit dem 12. Mai 2023 unterstellt sei, habe sich nicht für den vollständigen Beurteilungszeitraum auf eigene Anschauung stützen können. Sie sei deshalb gehalten gewesen, sich die erforderlichen Informationen zu verschaffen, die es ihr ermöglichten, die in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen. Könne ein Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Beurteilungszeitraum auf eigene Anschauung stützen, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für die Bewertung zu erhalten, habe er Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Hierzu kämen vorrangig die früher für die Beurteilung Zuständigen in Betracht sowie Personen, die die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Dies habe Frau T. durch

Einholung der Stellungnahmen des Herrn EKHK R. und der Frau EKHK'in M. getan. Entsprechend der Bestimmungen unter Nr. 16 Abs. 2 BeurRL-Pol sei dabei nicht zu beanstanden, dass die Stellungnahmen nicht als förmliche Beurteilungsbeiträge und nicht auf dem dafür vorgesehenen Formular erstellt worden seien. Da aufgrund der Fehlzeiten des Antragstellers die Erstellung eines vollständigen Beurteilungsbeitrags nicht möglich gewesen wäre, sei die Erstellung der vorliegenden Stellungnahmen nicht zu beanstanden. Es sei auch nicht erkennbar, dass die Beurteiler beim Verfassen der Stellungnahmen von falschen Tatsachen ausgegangen seien oder aus sonstigen Gründen ihren Beurteilungsspielraum verletzt haben könnten. Insofern sei auch nicht zu bemängeln, dass die Stellungnahmen zu einem Punktabzug um jeweils einen Punkt in den Einzelkriterien Qualität der Arbeitsergebnisse, Kooperationsverhalten und Selbstreflexion geführt hätten. Die vom Antragsteller außerdem betonten positiven Aspekte seiner Dienstverrichtung seien ausweislich der textlichen Äußerungen zu den Einzelmerkmalen in die Beurteilung mit eingeflossen und gewürdigt worden. Auch gegen das Gesamturteil bestünden keine Bedenken (vgl. S. 16 f. BA).

Diese entscheidungstragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts greift die Beschwerdebegündung des Antragstellers nicht hinreichend auf. Vielmehr setzt er auch diesen lediglich eine Zusammenfassung seines erstinstanzlichen Vorbringens entgegen. Schon gegenüber dem Verwaltungsgericht hatte der Antragsteller ausgeführt, die Stellungnahmen von Herrn EKHK R. und Frau EKHK'in M. hätten nicht in die Anlassbeurteilung einfließen dürfen, weil beide Stellungnahmen vor allem betont hätten, aufgrund von Fehlzeiten sei eine Beurteilung des Antragstellers nicht möglich. Frau T. habe hervorgehoben, es handle sich bei den Stellungnahmen nicht um „echte Beurteilungsbeiträge“. Ein negativer Einfluss der beiden Vermerke auf die Beurteilung hätte daher nicht stattfinden dürfen. Der Antragsteller hatte außerdem schon im erstinstanzlichen Verfahren die – seiner Ansicht nach – positiven Aspekte seiner Tätigkeit geschildert (vgl. S. 7 ff. der Antragsschrift vom 20. Dezember 2023, S. 6 ff. des Schriftsatzes vom 26. Januar 2024).

5. Vor diesem Hintergrund dringt der Antragsteller auch nicht mit seinen Ausführungen durch, das Ergebnis des Verfahrens zur Besetzung des in Rede stehenden Beförderungsdienstpostens sei als offen anzusehen. Seine Auswahl erscheine bei erneuter, rechtsfehlerfreier Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens als möglich.

Das Stellenbesetzungsverfahren sei jedenfalls deshalb anzuhalten, weil über den Inhalt der ihm seitens der Antragsgegnerin geschuldeten Regelbeurteilung nur Mutmaßungen angestellt werden könnten. Das Verwaltungsgericht habe insofern übersehen, dass schon die Anlassbeurteilung nicht hätte ergehen dürfen. Dementsprechend greife die Überlegung des Verwaltungsgerichts, würde man sich die schriftlichen Beiträge von LKA xx und xx aus der Anlassbeurteilung hinwegdenken, wäre er, der Antragsteller, gleichwohl chancenlos, zu kurz.

Dieses Vorbringen vermag die insoweit entscheidungstragenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts schon deshalb nicht zu erschüttern, weil der Antragsteller die Ausführungen des Verwaltungsgerichts nicht erfolgreich angreift, wonach ihm eine Anlassbeurteilung erteilt werden durfte und deren Inhalt nicht zu beanstanden war (vgl. o.). Es ist im Übrigen weder vom Antragsteller substantiiert dargelegt, noch für das Beschwerdegericht ersichtlich, dass der Inhalt einer dem Antragsteller zu erteilenden Regelbeurteilung in so hohem Maße von den bisher erteilten Beurteilungen abweichen könnte, dass hierdurch die zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen bestehenden erheblichen Unterschiede im aktuellen Leistungsstand in Frage gestellt würden und der Ausgang des Besetzungsverfahrens daher als offen anzusehen wäre.

6. Der vom Antragsteller beantragten Beiziehung der Akten des beim Verwaltungsgericht Hamburg geführten Verfahrens 20 E 9864/17 bedarf es nicht. Da der Antragsteller die tragenden Erwägungen im angefochtenen Beschluss des Verwaltungsgerichts schon nicht erschüttert, kann es auf den Inhalt jenes Verfahrens für das vorliegende Beschwerdeverfahren nicht entscheidungserheblich ankommen.

7. Der Antrag des Antragstellers, ihn außer der Reihe zu befördern, richtet sich ersichtlich nicht an das Beschwerdegericht, sondern an die Antragsgegnerin und bedarf daher keiner gerichtlichen Entscheidung. Er könnte im gerichtlichen Verfahren außerdem schon deshalb keinen Erfolg haben, weil es sich um eine unzulässige, da nicht sachdienliche Antragsänderung handeln würde. Im Beschwerdeverfahren ist für eine Antragsänderung entsprechend § 91 Abs. 1 VwGO grundsätzlich kein Raum. Dass eine solche hier aus Gründen der Gewährung effektiven Rechtsschutzes dennoch erforderlich wäre (vgl. OVG Schleswig, Beschl. v. 10.1.2024, 6 MB 2/24, juris LS 1), ist nicht anzunehmen. Der

Antragsteller ist zu Recht nicht für den hier in Rede stehenden Dienstposten ausgewählt worden.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 2, Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO. Der Beigeladene hat aus Gründen der Billigkeit seine Kosten nicht selbst zu tragen, weil er sich im Beschwerdeverfahren in der Sache geäußert und damit ein Kostenrisiko übernommen hat.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 47, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1 und 6 Satz 1 und 4 GKG und berücksichtigt Nr. 1.5 der das Gericht zwar nicht bindenden, aber sachgerechten Empfehlungen des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.