

Titel:

Rechtliche Prüfung einer dienstlichen Beurteilung

Normenketten:

LlbG Art. 58 Abs. 6 S. 1, Art. 59 Abs. 2 S. 1, S. 2, Art. 60 Abs. 1 S. 1, S. 5

VwGO § 87b Abs. 3

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Eine nicht auf der eigenen Einschätzung des Beurteilers beruhende, sondern durch ein solches Gremium verbindlich vorgegebene Bewertung stellt einen unzulässigen Eingriff in das Beurteilungsermessen des Beurteilers dar. (Rn. 15 – 17) (redaktioneller Leitsatz)
2. Werden erst nach der Festlegung des Gesamturteils in der Beurteilungsbesprechung die Einzelmerkmale festgelegt, steht dies in Einklang mit Art. 59 Abs. 2 S. 1 LlbG. (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)
3. Richtwerte sind vor allem bei größeren Personalkörpern mit vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur sinnvoll, um die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe sicherzustellen, da nur auf diese Weise ein sachgerechter Leistungsvergleich möglich ist. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)
4. Allenfalls in Grenzfällen bedarf es der Möglichkeit zu geringfügigen Abweichungen nach oben oder unten, um den Fall zu vermeiden, dass zur genauen Ausfüllung der Quoten Beamte mit praktisch gleichem Leistungsstand unterschiedliche Gesamtnoten erhalten. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
5. Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. (Rn. 29 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Aufhebung, Auswahlentscheidung, Beamter, Besoldungsgruppe, Beurteiler, Beurteilungsbesprechung, Beurteilungsermessen, Beurteilungsermächtigung, Beurteilungsfehler, Dienstherr, Krankheit, Laufbahn, Einzelbewertung, periodische Beurteilung, Plausibilisierung, Neuerstellung, Beurteilungsabgleich, Beurteilungsreihungen, Ermessen, dienstliche Beurteilung, einheitlicher Beurteilungsmaßstab, Unterfrankengruppe, beratendes Gremium, Sachgebietsleiter, Beurteilungsbeitrag, Gesamturteil, Einzelmerkmale, Richtwerte, Gruppengröße, Gewichtung, Begründung, Ankreuzbeurteilung, sachfremde Erwägungen

Fundstelle:

BeckRS 2020, 20177

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte zuvor in gleicher Höhe Sicherheit leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt die Aufhebung und Neuerstellung ihrer dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2017.

2

Die am ... geborene Klägerin steht als Steuerhauptsekretärin (Besoldungsgruppe A 8) im Dienst des Beklagten. Im Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017 war die Beklagte beim Finanzamt B ... vom 1. Juni 2014 bis 30. November 2014 Bearbeiterin in der Umsatzsteuervoranmeldungsstelle zu 0,73 Zeitanteilen und Bearbeiterin in der Clearingstelle zu 0,17 Zeitanteilen. Vom 1. Dezember 2014 bis 31. Mai

2017 übte sie die Funktion einer Bearbeiterin in der Arbeitnehmerstelle aus. Die Klägerin war während des gesamten Beurteilungszeitraums mit 0,90 Zeitanteilen teilzeitbeschäftigt. Sie erzielte in der dienstlichen Beurteilung im Gesamturteil 11 Punkte. Bei den 13 Einzelmerkmalen erreichte sie 3 x 12 Punkte, 7 x 11 Punkte und 3 x 10 Punkte. In den ergänzenden Bemerkungen wurde ausgeführt, dass alle Einzelmerkmale gleich gewichtet wurden. Ihr wurde die Eignung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 zugesprochen. Die zunächst am 10. August 2017 erstellte dienstliche Beurteilung, eröffnet am 16. August 2017, wurde nach Einwendungen der Klägerin durch die Beurteilung vom 1. Oktober 2019, eröffnet am gleichen Tag, ersetzt, wobei lediglich Änderungen in formalen Punkten und nicht bei den Punktbewertungen vorgenommen wurden. Die Klägerin erzielte in der Vorbeurteilung des Jahres 2014 - ebenfalls im Amt einer Steuerhauptsekretärin - ein Gesamturteil von 10 Punkten. Die letzte Beförderung zur Steuerhauptsekretärin erfolgte mit Wirkung zum 1. Januar 2007.

3

Mit Schreiben vom 8. Februar 2019 ließ die Klägerin Einwendungen gegen ihre dienstliche Beurteilung erheben. Die ausgeübten Tätigkeiten seien nicht vollständig wiedergegeben. So sei die Klägerin zur Krankheits- und Urlaubsvertretung zeitweise im Servicecenter eingesetzt gewesen. Die dortigen Anforderungen überstiegen diejenigen in der Arbeitnehmerstelle, sodass die dort gezeigten Leistungen inhaltlich hätten berücksichtigt werden müssen. Auch mangle es an einer Begründung des Gesamturteils, die nur formelhafte Erläuterung genüge dem Begründungserfordernis nicht. Es sei zudem davon auszugehen, dass in der dienstlichen Beurteilung von sachfremden Erwägungen ausgegangen worden sei. So habe der Beurteiler bestätigt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten nicht zu einer Leistungssteigerung führen könnten; insbesondere könne ein solcher Zeitraum nicht als schlichte Nichtleistung angesehen werden oder ansonsten negativ bewertet werden. Tatsächlich habe die Klägerin im Vergleich zu anderen Beamten ihres Teams deutlich geringere Krankheitszeiten aufgewiesen, wobei sie selbst anderweitige krankheitsbedingte Ausfälle vorrangig allein kompensiert habe. Quantität und Qualität seien unzutreffend bewertet, da die Klägerin eine wesentlich höhere Anzahl an Einkommensteuerveranlagungen durchgeführt habe als der Durchschnitt, dies obwohl sie eine Reihe von zusätzlichen Arbeiten erledigt habe. Der Sachgebietsleiter habe keinerlei Beanstandungen oder Verbesserungsvorschläge zu ihrer Arbeit gehabt. Rückstände hätten ebenfalls nicht bestanden. Hinsichtlich der Serviceorientierung sei die Klägerin für ihre höfliche und zuvorkommende Art und Hilfe stets sehr geschätzt worden, wofür sich auch viele Bürger bedankt hätten. Die Bewertung im Bereich Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten sei nicht nachvollziehbar. Vielmehr habe der Sachgebietsleiter stets Zufriedenheit gegenüber der Klägerin zum Ausdruck gebracht. Die Klägerin weise schließlich eine besondere Auffassungsgabe, geistige Beweglichkeit und Einsatzbereitschaft auf, was sich daran zeige, dass sie sich trotz einer Vielzahl von Tätigkeitswechseln stets schnell in das neue Aufgabengebiet eingearbeitet habe. Schließlich wurde Aufklärung hinsichtlich der Vergleichsgruppe, der Reihung sowie den Quotenvorgaben verlangt.

4

Die Einwendungen wurden mit Bescheid vom 29. November 2019, ohne Rechtsbehelfsbelehrung, überwiegend zurückgewiesen; lediglich im Bereich "Tätigkeitsgebiet und Aufgaben im Beurteilungszeitraums" wurde eine Anpassung vorgenommen. Die Tätigkeit im Servicezentrum habe sich auf vereinzelte Vertretungen beschränkt; es sei nicht erforderlich, eine Vertretungstätigkeit in das Tätigkeitsgebiet aufzunehmen. Diese sei jedoch dem Beurteiler bekannt gewesen und in die Beurteilung eingeflossen. Das Gesamturteil sei in der Beurteilung selbst in den ergänzenden Bemerkungen und der Beurteilungseröffnung ausreichend begründet und erläutert worden. Darüber hinaus trügen die Erläuterungen im Einwendungsbescheid zur weiteren Plausibilisierung bei. Es sei eine differenzierte Auspunkung der einzelnen Aspekte der Arbeitsleistung erfolgt, bereits dadurch werde das Gesamturteil plausibel und bleibe keine formelhafte Behauptung. Aus der Begründung werde deutlich, dass der Beurteiler sich bei der Bildung des Gesamturteils dazu entschieden habe, eine in etwa gleiche Gewichtung der Einzelmerkmale vorzunehmen. Dies trage angesichts des überwiegend vergebenen Einzelpunktwerts von 11 Punkten und der geringen Schwankungsbreite das Gesamturteil von 11 Punkten. Das Urteil sei einvernehmlich unter allen Sachgebietsleitern des Finanzamts B* ... als angemessen festgestellt worden. Der ehemalige Sachgebietsleiter F. der Klägerin sei zum Ergebnis der Beratungen telefonisch gehört worden, wobei das Gesamturteil von 11 Punkten bestätigt worden sei. Insgesamt seien beim Finanzamt B* ... 21 Beamte in der Besoldungsgruppe A 8 gereiht und beurteilt wurden, wobei sich die Klägerin an Position 16 befunden habe. Beamte mit einem höheren Punktwert hätten beispielsweise eine Unterrichtstätigkeit an der Landesfinanzschule, höherwertige Dienstposten oder zusätzliche

Sonderaufgaben wahrgenommen. Das Ergebnis der Beurteilung in B* ... sei sodann mit den Amtsleitern der Gruppe Unterfranken abgestimmt worden, da innerhalb der Vergleichsgruppe und zwischen den Finanzämtern der Gruppe ein Ausgleich möglich sei. Dabei sei ein Orientierungsschnitt von 11 Punkten zur Sicherstellung eines bayernweit einheitlichen Beurteilungsmaßstabes beachtet worden, wobei geringfügige Über- oder Unterschreitungen je nach dem Leistungsbild der Beamten möglich seien. Sachfremde Erwägungen hätten bei der Beurteilung keine Rolle gespielt. In dem in Bezug genommenen Gespräch mit dem Amtsleiter sei es ausschließlich um die Vergabe einer Leistungsprämie für 2016 gegangen. Der Beurteiler sei in seinem Schreiben vom 16. März 2017 der Annahme der Klägerin, dass bei der Vergabe von Leistungsprämien sowie der Beurteilungserstellung Fehltage stets als Leistungsminderung bewertet würden, entschieden entgegengetreten. Es sei lediglich das Beispiel genannt worden, dass eine krankheitsbedingte Abwesenheit für diesen konkreten Zeitraum in der Regel nicht zu einer Leistungssteigerung führen könne bzw. keine herausragende Leistung für die Vergabe einer Leistungsprämie darstelle, wenn der Beamte keine Dienstleistung erbracht habe. Eine etwaige Leistungsminderung durch krankheitsbedingte Fehltage sei nicht zur Sprache gekommen; Fehltage seien bei der Klägerin vielmehr neutral gewertet worden. Die 171 Fehltage durch Erkrankung seien im Team der Klägerin überdurchschnittlich gewesen und langfristige Abwesenheiten nicht vorrangig durch die Klägerin kompensiert worden; die Arbeitnehmerstelle 2 habe auch nicht die Statistik bei den Einkommensteuerveranlagungen angeführt. Im Hinblick auf Quantität und Qualität der Leistung sei im Rahmen einer Stichprobe keine wesentlich höhere Anzahl an Veranlagungszahlen festgestellt worden. Zusatzaufgaben seien, soweit möglich, auf alle Mitarbeiter gleichmäßig verteilt worden. Die Klägerin habe nach Einschätzung des Beurteilers eine gute Leistung erbracht, die mit einem Gesamturteil von 11 Punkten gewürdigt worden sei, was zudem im Vergleich zur Vorbeurteilung eine Leistungssteigerung um einen Punkt darstelle. Hiermit komme zum Ausdruck, dass die Klägerin eine erheblich über den Anforderungen liegende Leistung gezeigt habe bzw. die Merkmale besonders gut erfüllt worden seien, sodass auch kein Hinweis auf eine erforderliche weitere Verbesserung der Leistung vonnöten gewesen wäre. Im Hinblick auf die Serviceorientierung sei festzustellen, dass es im Servicezentrum über keinen Mitarbeiter Beschwerden gegeben habe und somit auch nicht über die Klägerin. Allerdings sei es vermehrt, wenn auch noch überschaubar, zu Beschwerden hinsichtlich des Umgangs bei Telefonaten gekommen. Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen sei mit 10 Punkten leistungsgerecht bewertet worden. Was die schnelle Einarbeitung in neue Aufgabengebiete angehe, sei anzumerken, dass anfängliche Nachfragen bezüglich des Arbeitsablaufs seitens des Sachgebietsleiters von der Klägerin unbeantwortet geblieben seien, obwohl sie sich zu diesem Zeitpunkt bereits ein Jahr in der Arbeitnehmerstelle befunden habe.

5

Am 26. Mai 2020 ließ die Klägerin Klage erheben. Zur Begründung verwies sie neben der Bezugnahme auf die geltend gemachten Einwendungen darauf, dass die Vergleichsgruppe mit 21 Personen nicht hinreichend groß sei. Das angewandte Verfahren einer Leistungsreihung mit anschließender Bepunktung im Rahmen einer Quote setze eine hinreichend große und homogene Vergleichsgruppe voraus, damit die unterschiedlichen Leistungs- und Einstufungsstufen repräsentiert sein könnten. Hinsichtlich der Gruppengröße sei die ober- und höchstrichterliche Rechtsprechung zwar nicht einheitlich, in der Gesamtschau lasse insbesondere die Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs jedoch nur die Schlussfolgerung zu, dass eine Gruppengröße von weniger als 24 Personen nicht mehr hinreichend sei. Eine weitere Besprechung der Vergleichsgruppen auf übergeordneter unterfränkischer Ebene sei unerheblich; maßgeblich sei allein die Vergleichsgruppengröße auf Ebene des zuständigen Beurteilers, da sich dieser nur dort das erforderliche eigenständige Bild über die Vergleichsgruppe machen könne. Es sei befremdlich, dass nunmehr mit einer größeren Vergleichsgruppe argumentiert werde, obwohl im Einwendungsbescheid ausdrücklich eine Vergleichsgruppengröße von 21 Beamten genannt worden sei. Eine etwaig abweichende Regelung in Beurteilungsrichtlinien sei nicht maßgeblich, da sie im Widerspruch zu den gesetzlichen Regelungen stehe. Auch die Besprechung der unterfränkischen Amtsleiter und die diesbezügliche Abstimmung der Beurteilungen mache die Beurteilung rechtswidrig, da die Beurteilungsermächtigung gemäß Art. 60 Abs. 1 Leistungslaufbahngesetz (LlbG) allein dem Dienstvorgesetzten, nicht jedoch einer Gruppe verschiedener Dienstvorgesetzter anderer Behörden, die keine Kenntnisse über die Leistungen der Klägerin hätten, zukomme. Schließlich fehle es an einer ausreichenden Begründung des Gesamturteils. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sei das Gesamturteil grundsätzlich begründungsbedürftig, dies bereits in der Beurteilung selbst; eine nachträgliche Plausibilisierung sei diesbezüglich nicht möglich. Der pauschale Hinweis der Gleichgewichtung der

Einzelmerkmale stelle keine hinreichende Begründung dar, da hierdurch keine weitere Grundlage für eine spätere Auswahlentscheidung geschaffen, sondern lediglich das Offensichtliche wiederholt werde.

6

Die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, die periodische Beurteilung 2017 der Klägerin, betreffend den Beurteilungszeitraums vom 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017, aufzuheben und die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen.

2. den Einwendungsablehnungsbescheid vom 29. November 2019 aufzuheben, soweit er dem entgegensteht.

7

Der Vertreter der Beklagten beantragt,

die Klage abzuweisen.

8

In der Reihungsbesprechung des Amtsleiters mit allen betroffenen Sachgebietsleitungen am 31. Mai 2017 sei die Reihung einvernehmlich vorgenommen worden, ohne dass es Quotenvorgaben gegeben habe, sodass sich die Klägerin nicht als Grenzfall darstelle. Es habe allein der bayernweite Orientierungsschnitt von 11 Punkten bestanden (tatsächliches abschließendes Ergebnis beim Finanzamt B ... in A 8: 11,2 Punkte), wobei bei kleinen Gruppengrößen Ausgleichsmöglichkeiten auf Ebene der Finanzamtsgruppen, hier Unterfranken, oder bayernweit bestünden. Zur Erzielung eines einheitlichen Vergleichsmaßstabes der verschiedenen Dienstvorgesetzten habe am 2. Juni 2017 ein Beurteilungsabgleich der Amtsleiter der Gruppe Unterfranken stattgefunden; Beurteilungen einzelner Beschäftigter seien hierbei nicht besprochen worden. Auch hierbei habe - allein - der bayernweite Orientierungsschnitt von 11 Punkten gegolten, über den die Finanzamtsleiter im Vorfeld unterrichtet worden seien. In der Gruppe Unterfranken sei eine ausreichende Anzahl weit über 100 Steuerhauptsekretären/innen zu beurteilen gewesen. In diesem Rahmen wäre sowohl eine Änderung des Beurteilungsergebnisses des Finanzamts B* ... in der Gesamtheit als auch eine Änderung der Beurteilung der Klägerin im Speziellen möglich gewesen. In Anbetracht der Besprechung habe für den Beurteiler jedoch keine Veranlassung bestanden, Änderungen vorzunehmen. Bei einer Besprechung vom 6. Juli 2017 zum bayernweiten Abgleich der Beurteilungsergebnisse seien festgestellte Unterschiede der Ergebnisse auf Gruppenebene zwar hinterfragt, bei entsprechender leistungsbezogener Begründung aber akzeptiert worden. In rechtlicher Hinsicht sei bereits die Vergleichsgruppe mit letztlich 20 Beamtinnen und Beamten (nachdem eine Beamtin aus dem zu beurteilenden Personenkreis ausgeschieden sei) ausreichend, zumal eine Mindestanzahl von der Rechtsprechung gerade nicht festgelegt werde; der klägerseitig in Bezug genommenen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts fehle es an einer Begründung. Es sei nicht ersichtlich, weshalb eine Vergleichsgruppe von 20 Personen unter Berücksichtigung des Orientierungsrichtwertes von 11 Punkten nicht geeignet sein könne, eine tragfähige Grundlage für eine leistungsbezogene Abstufung darzustellen. Dies könne jedoch letztlich dahinstehen, da jedenfalls auf Ebene der Finanzamtsgruppe Unterfranken ein Ausgleich möglich gewesen wäre. In Unterfranken sei von der Möglichkeit auch Gebrauch gemacht wurden, da die Durchschnitte einzelner Ämter teilweise über dem Orientierungsschnitt gelegen hätten.

9

Die Bildung einer Beurteilungskommission beruhe auf Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG. Das danach erforderliche dringende dienstliche Bedürfnis liege in der Sicherstellung einer gleichmäßig durchzuführenden Beurteilung. Der Beurteilungsabgleich sei nach Art. 58 Abs. 6 Satz 1 LlbG, Ziffer 1.3 Abschnitt 3 VV-Beamtr in Ziffer 2.6.1 in den ergänzenden Richtlinien für die Beurteilung im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat in rechtmäßiger Weise vorgesehen. Die dortige Abstimmung der Amtsleiter mache die Beurteilung nicht rechtswidrig, da der Beurteilungskommission lediglich eine beratende Funktion, ggf. ein Vorschlagsrecht eingeräumt werde. Die Entscheidung und Letztverantwortung habe jedoch stets der Amtsleiter des zuständigen Finanzamts B** ... getragen und ausgeübt; vorliegend habe er keine Veranlassung gesehen, Änderungen infolge des Gremiengesprächs herbeizuführen.

10

Schließlich sei das Gesamturteil in der Beurteilung selbst und der Beurteilungsöffnung ausreichend begründet und erläutert worden. Die Erfordernisse des Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG seien hierbei eingehalten worden. Aus der Darlegung, wonach alle Einzelmerkmale gleich gewichtet würden, ergebe sich schlüssig die Begründung für das aus den Einzelpunkten gefundene Gesamturteil, da überwiegend der Einzelpunktwert 11 vergeben worden sei und die Einzelmerkmale eine geringe Schwankungsbreite aufwiesen. Darüber hinaus trage auch die Einwendungsentscheidung vom 29. November 2019 zur weiteren Plausibilisierung bei, da darin sowohl zu den Einzelmerkmalen noch als auch zum Gesamturteil Stellung genommen worden sei; eine Plausibilisierung könne auch noch im Verwaltungsstreitverfahren nachgeholt werden.

11

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

12

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Aufhebung ihrer dienstlichen Beurteilung vom 1. Oktober 2019, betreffend den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017, sowie eine erneute Beurteilung für diesen Zeitraum. Vielmehr ist die ihr erteilte dienstliche Beurteilung rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO analog.

13

Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und deshalb verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar (st.Rspr. BVerwG, U.v. 13.5.1965 - II C 146/62 - BVerwGE 21, 127/129 - juris; U.v. 17.5.1979 - 2 C 4/78 - ZBR 1979, 304/306 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 13/79 - BVerwGE 60, 245 - juris). Nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr und 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. Ihr gegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Beurteiler den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, hat das Gericht auch zu überprüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 5.11.1998 - 2 A 3/97 - BVerwGE 107, 360 ff. - 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 (vgl. BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 13/79 - BVerwGE 60, 245/246 - juris, std. Rspr.).

14

Rechtliche Grundlage für die dienstliche Beurteilung der Klägerin sind hier die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vom 16.05.2014, die gemäß Ziffer 1.2 dieser Richtlinien ergänzend zu Teil 4 des LlbG sowie zu den Abschnitten 3 bis 5 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) gelten, § 58 Abs. 6 Satz 1 LlbG. Gegen die Rechtmäßigkeit dieser Beurteilungsrichtlinien bestehen keine rechtlichen Bedenken (vgl. im Einzelnen nachfolgende Ausführungen).

15

1. Die dienstliche Beurteilung der Klägerin ist rechtmäßig zustande gekommen, insbesondere wurde die streitgegenständliche Beurteilung in Einklang mit Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG von der Leitung der Behörde erstellt, der die Beamtin im Zeitpunkt der dienstlichen Beurteilung angehört hat. Denn ausweislich des Beurteilungsbogens wurde die dienstliche Beurteilung vom 1. Oktober 2019 vom Amtsleiter des Finanzamts B* ... erstellt. Die Erstellung ist auch nicht in rechtswidriger Weise durch die sog. Unterfrankengruppe der

Amtsleiter der unterfränkischen Finanzämter im Rahmen ihrer Besprechung vom 2. Juni 2017 erfolgt. Dieses Gremium findet seine rechtliche Grundlage in Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG, 11.3 Abschnitt 3 VV-BeamtR, 2.6.1.1, 2.6.1.3 der Beurteilungsrichtlinien im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen. Danach können die obersten Dienstbehörden bei einem dringenden dienstlichen Bedürfnis, welches insbesondere dann angenommen werden kann, wenn so die Gleichmäßigkeit der Beurteilungen besser sichergestellt werden kann, für die Erstellung von Beurteilungen oder die Vereinheitlichung des Beurteilungsmaßstabes, wie vorliegend, eine Beurteilungskommission vorsehen. Nach 2.6.1.1, 2.6.1.3 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Finanzen sind im Beurteilungsverfahren zur Vorbereitung der Beurteilung namentliche Vorübersichten über die beabsichtigten periodischen Beurteilungen zu erstellen. In der Steuerverwaltung wird von den beurteilenden Dienstvorgesetzten zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes grundsätzlich bereits vor der Vorlage der Beurteilungsvorübersichten an das Landesamt für Steuern auf Gruppenebene je ein Gremium gebildet, in dem auf der Grundlage statistischer Punkteverteilungsübersichten der Beurteilungsabgleich vorbereitet wird.

16

Dieses Verfahren wurde hier in Form der Sitzung der unterfränkischen Finanzamtsleiter vom 2. Juni 2017 richtlinienkonform durchgeführt. Der Beurteiler, der in der mündlichen Verhandlung als Zeuge einvernommen wurde, hat in diesem Zusammenhang überzeugend erklärt, dass die in den einzelnen Finanzämtern erstellten Beurteilungsreihungen in der Unterfrankengruppe nochmals diskutiert worden seien. Im Rahmen dieses Abgleichs werde allgemein im Hinblick auf Gleichstellungsfragen, Schwerbehinderte, Spitzenprädikate und Aufstiegsmöglichkeiten diskutiert und etwaige Auffälligkeiten, etwa bei der Verteilung zwischen Männern und Frauen oder bei der Punkteverteilung, besprochen. Würden besondere Auffälligkeiten festgestellt, werde der jeweilige Amtsleiter kollegial hierauf hingewiesen, um einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab in Unterfranken und wenn möglich bayernweit sicherzustellen. Das Gremium habe jedoch keine Entscheidungsmöglichkeit, sondern es sei Sache des einzelnen Beurteilers, aufgrund dieser Besprechung seine Ergebnisse gegebenenfalls nochmals zu überdenken und etwaig Beurteilungen abzuändern, was in der Vergangenheit auch bereits geschehen sei. Über einzelne Beamte und deren Beurteilungen, gerade im Mittelfeld von etwa 10-12 Punkten, werde hierbei nicht gesprochen. Da der jeweilige Amtsleiter keine Kenntnis über die Beamten anderer Ämter habe, könne auf der dortigen Ebene auch kein konkreter Vergleich stattfinden. Der Beurteiler hat damit klar zum Ausdruck gebracht, dass die Besprechung auf unterfränkischer Ebene allein der Herstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes gedient hat, was gerade auch der Intention des Art. 33 Abs. 2 GG nach Herstellung vergleichbarer Beurteilungsmaßstäbe bei verschiedenen Beurteilern entspricht. Er hat zugleich deutlich herausgestellt, dass im Rahmen dieser Besprechung keine Einzelbeurteilungen verbindlich besprochen wurden, was einen unzulässigen Eingriff in das Beurteilungsermessen dargestellt hätte. Dem Gremium kam vielmehr lediglich eine beratende Funktion zu, insbesondere im Falle von besonderen Auffälligkeiten bei den Ergebnissen einzelner Finanzämter. Die Erstellung der einzelnen Beurteilungen verblieb vielmehr - selbst im Falle einer Abänderung im Nachgang zu diesem Abgleich, die vorliegend betreffend die Besoldungsgruppe A 8 des Finanzamts B* ... nicht erfolgt ist - in der Letztverantwortung des jeweils zuständigen Amtsleiters und stellte in Einklang mit Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG dessen eigene und selbstverantwortlich getroffene Entscheidung dar.

17

Das vom Beurteiler geschilderte Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung der Klägerin steht überdies in vollem Einklang mit der obergerichtlichen Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs, der im vorliegenden Zusammenhang ausgeführt hat (B.v. 08.04.2015 - 3 CE 14.1783 - juris Rn. 39, 57 ff.): "Zwar können zur Durchführung eines Beurteilungsabgleichs auf der Grundlage von Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG Gremien wie Beurteilungskommissionen o. dgl. gebildet werden, die sich aus Vertretern der Mittel- oder Zentralbehörden und der Beurteiler zusammensetzen, um die Leistungen der Beamten anhand eines einheitlichen Maßstabes einschätzen zu können (BayVGh, U.v. 16.5.2011 - 3 B 10.180 - juris Rn. 16; Nr. 10.3 Abschnitt 3 Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht - VV-BeamtR - Dienstliche Beurteilung - allgemeine Beurteilungsrichtlinien vom 18. November 2010, FMBl S. 264), wie dies in Nr. 2.4.2.1 BeurRL-FM vorgesehen ist. Solchen Gremien kann allerdings lediglich eine vorbereitende bzw. beratende Funktion zukommen. Die Erstellung der individuellen Beurteilungen erfolgt erst nach der Durchführung des Beurteilungsabgleichs durch den zuständigen Beurteiler, der hierfür auch die Letztverantwortung trägt (vgl. Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 60 LlbG Rn. 23, 24). Eine nicht

auf der eigenen Einschätzung des Beurteilers beruhende, sondern durch ein solches Gremium verbindlich vorgegebene Bewertung stellt deshalb einen unzulässigen Eingriff in das Beurteilungsermessen des Beurteilers dar (vgl. BayVGh, U.v. 16.5.2011 - 3 B 10.180 - juris Rn. 18) und ist daher rechtsfehlerhaft (BayVGh, B.v. 18.12.2013 - 3 ZB 11.47 - juris Rn. 13)." Die vorstehend genannten Einschränkungen der rechtlichen Zulässigkeit derartiger Gremienbesprechungen wurden - wie bereits ausgeführt - am 2. Juni 2017 in der Besprechung der Unterfrankengruppe und damit auch im Falle der Klägerin vollumfänglich eingehalten.

18

Auch im Übrigen sind im Hinblick auf das Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung keine Rechtsfehler ersichtlich, insbesondere hat sich der Beurteiler, der als Amtsleiter selbst nicht über ausreichende Kenntnisse von Eignung, Leistung und Befähigung der Klägerin verfügte, die erforderlichen Kenntnisse über die der Klägerin unmittelbar vorgesetzten Sachgebietsleiter verschafft (vgl. hierzu etwa: BayVGh, U.v. 07.05.2014 - 3BV 12.2594 - juris Rn. 33,35), indem er - zunächst nach Einholung einer Vormeinung zu Stärken und Schwächen der jeweiligen Beamten im Februar/März 2017 - am 31. Mai 2017 eine Beurteilungsbesprechung mit allen Sachgebietsleitern des Finanzamts B* ... abgehalten hat, in der die Statements der Sachgebietsleiter zu den einzelnen Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich abgefragt wurden. Hierbei wurde auch der gesamte Beurteilungszeitraum abgedeckt, da sämtliche Sachgebietsleiter des Finanzamts B* ... an dieser Besprechung teilgenommen haben. Im Nachgang hat der Amtsleiter sodann auch noch Herrn F., der zeitweilig ebenfalls unmittelbarer Vorgesetzter der Klägerin war und zwischenzeitlich Dienst an einem anderen Finanzamt leistete, am 08.06.2017 telefonisch kontaktiert und hinsichtlich der Leistungen der Klägerin befragt. Dieses Vorgehen steht auch in Einklang mit 11.1 Satz 2 Abschnitt 3 VV-Beamtr, wonach unmittelbare Vorgesetzte von der Behördenleitung vor Erstellung der Beurteilung zu hören sind.

19

Auch das weitere Vorgehen bei der Erstellung der Beurteilung dahingehend, dass erst nach der Festlegung des Gesamturteils in der Beurteilungsbesprechung vom 31. Mai 2017 die Einzelmerkmale festgelegt wurden, steht in Einklang mit Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LfG, wonach bei der Bildung des Gesamturteils die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten sind. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat die auch hier praktizierte Vorgehensweise, im Rahmen der Beurteilung das Gesamturteil nicht aus den vorher isoliert festgelegten Bewertungen der Einzelmerkmale zu entwickeln, sondern zunächst das Gesamturteil aufgrund einer Reihung der zu vergleichenden Beamten anhand eines vorgegebenen Richtwerts zu bilden und sodann die Einzelmerkmale im Hinblick auf die erfolgte Reihung zu bewerten, bevor der zuständige Beurteiler die abschließende Bewertung vornimmt, in ständiger Rechtsprechung für rechtmäßig erachtet (vgl. BayVGh, B.v. 8. 14 2015 - 3 CE 14.1783 - juris Rn. 63; U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 58). Auch wenn hier bereits beim Ranking in der Besprechung vom 31. Mai 2017 eine vorläufige Festlegung auf ein Gesamturteil von 11 Punkten stattgefunden hat, hat der Beurteiler nach eigenen Angaben in der mündlichen Verhandlung eigenständig (auch) die Einzelbewertungen überprüft.

20

2. Darüber hinaus führt auch das Bestehen eines Orientierungsschnitts von 11 Punkten in der streitgegenständlichen Beurteilungsrunde nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung der Klägerin. Dies gilt auch in Ansehung der Gruppengröße von (letztlich) 20 zu beurteilenden SteuerhauptsekretärInnen beim Finanzamt B* ... Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Zulässigkeit eines einheitlichen Orientierungsschnitts in der Bayerischen Steuerverwaltung Folgendes ausgeführt (B.v. 08.04.2015 - 3 CE 14.1783 - juris, Rn. 52 f.):

"Der Dienstherr ist nicht gehindert, zur Einhaltung eines gleichmäßigen Beurteilungsmaßstabs Richtwerte oder Quoten (die allerdings lediglich als Orientierung dienen dürfen sowie geringfügige Abweichungen nach oben und unten zulassen müssen) vorzugeben, die die Anzahl der Noten des Gesamturteils der Beurteilungen anhand einer zuvor erfolgten Reihung festlegen. In hinreichend großen und homogenen Verwaltungsbereichen sind solche Richtwerte grundsätzlich mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar (BVerwG, U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - BVerwGE 124, 356 juris Rn. 13). Die dienstliche Beurteilung soll in erster Linie den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält sie daher erst aufgrund ihrer Relation zu Bewertungen in den Beurteilungen anderer Beamter. Beurteilungsmaßstäbe

müssen aus diesem Grund gleich sein und gleich angewendet werden (BVerwG, U.v. 26.9.2012 - 2 A 2/10 - juris Rn. 9). Die Richtwerte sind vor allem bei größeren Personalkörpern mit (mehr oder weniger) vergleichbarer Aufgaben- und Personalstruktur sinnvoll, um die Anwendung gleicher Beurteilungsmaßstäbe sicherzustellen, da nur auf diese Weise ein sachgerechter Leistungsvergleich möglich ist (BayVGh, U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 48).

Ebenso kann der Dienstherr aber auch einen einheitlichen Richtwert für sämtliche Besoldungsgruppen einer Laufbahn bzw. - wie vorliegend - einen einheitlichen sog. "Orientierungsschnitt" für alle Besoldungsgruppen vorgeben, um die Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen bayernweit zu gewährleisten und eine gleichmäßige und gerechte Bewertung der individuellen Leistung, Eignung und Befähigung der Beamten im Rahmen eines sog. "Ranking" sicherzustellen (BayVGh, B.v. 24.6.2010 - 3 ZB 09.231 - juris Rn. 3 f.), wie es auch bereits früher in der Steuerverwaltung praktiziert wurde (vgl. BayVGh, B.v. 3.12.2007 - 3 CE 07.2748 - juris Rn. 47). Durch die Vorgabe eines einheitlichen Orientierungsschnitts für alle Besoldungsgruppen wird nach Wegfall der Laufbahngruppen dem jetzigen System der durchgehenden Leistungslaufbahn Rechnung getragen. Durch die Einführung eines Orientierungsschnitts werden die Beförderungsmöglichkeiten nicht berührt; maßgeblich hierfür ist das durch das Ranking festgelegte Verhältnis zu anderen Beamten innerhalb einer Besoldungsgruppe. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass der vorgegebene Orientierungsschnitt (der lediglich als Durchschnittswert dienen darf und geringfügige Abweichungen nach oben und unten zulassen muss) dergestalt umgesetzt wird, dass die Gesamturteile innerhalb einer Besoldungsgruppe unter Anwendung des Orientierungsschnitts entsprechend dem Ranking vergeben werden."

21

Soweit die Beteiligten darüber streiten, ob die Gruppengröße von 20 BeamtInnen ausreichend groß ist, um hierauf den vorgegebenen Orientierungsschnitt von 11 Punkten anzuwenden und ob darüber hinaus zur Bestimmung der Vergleichsgruppe korrekterweise auf die Unterfrankengruppe mit insgesamt mehr als 100 SteuerhauptsekretärInnen abgestellt werden kann, so können diese beiden Fragen letztlich ebenso offen bleiben, wie der weitere Aspekt, ob das durch die Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Finanzministeriums vorgegebene Verfahren unter Anwendung eines einheitlichen Orientierungsschnitts - unabhängig von der Gruppengröße - überhaupt mit einem Reihungsverfahren unter Vorgabe von (grundsätzlich) festen Quoten, wie es etwa bei der Bayerischen Polizei praktiziert wird, verglichen werden kann, während der Orientierungsschnitt nur einen Durchschnittswert vorgibt, an dem sich die Beurteiler zu orientieren haben (zu letzterem vgl. BayVGh, B.v. 08.04.2015 - 3 CE 14.1783 - juris, Rn. 62):

22

Denn der Beurteiler hat in der mündlichen Verhandlung hierzu nachvollziehbar und überzeugend dargelegt, dass Voraussetzung nicht gewesen sei, dass man auf Finanzamtsebene unbedingt 11 Punkte habe erreichen müssen. Dieser Maßstab sei nicht auf das einzelne Amt heruntergebrochen worden, sondern habe nur bayernweit als Orientierung gegolten. Dadurch wird deutlich, dass Unter- und Überschreitungen des Orientierungsschnitts in der Praxis möglich waren, worauf auch bereits die Bezeichnung dieses Wertes als "Orientierungs"-schnitt sowie der tatsächlich erzielte Durchschnitt beim Finanzamt B* ... in der Besoldungsgruppe A 8 von 11,2 Punkten (bei 20 BeamtInnen) hindeutet.

23

Darüber hinaus hat der Beurteiler bei seiner Zeugenbefragung plausibel erläutert, dass er im Hinblick auf die Beurteilung der Klägerin eine Bewertung vorgenommen hat, die sich ausschließlich an Eignung, Leistung und Befähigung der Klägerin im Beurteilungszeitraum orientiert hat und nicht durch den Orientierungsschnitt beeinflusst war. So hat sich der Beurteiler insbesondere in der Sachgebietsleiterbesprechung am 31. Mai 2017 sowie aufgrund des Telefonats mit Herrn F. am 8. Juni 2017 auf der Basis der Berichte der unmittelbaren Vorgesetzten eine eigenständige Meinung zu den Leistungen der Klägerin bilden können. Ihm sei die Klägerin vom seinerzeit aktuellen unmittelbaren Vorgesetzten als durchschnittliche Beamtin von mittlerer Art und Güte geschildert worden. Sie seien damals einvernehmlich von 11 Punkten im Gesamturteil bei der Klägerin ausgegangen, eher mit einer Tendenz zu 10 als zu 12 Punkten. Diese Einschätzung habe auch Herr R. als vormaliger Sachgebietsleiter der Klägerin geteilt und auch der im Nachgang telefonisch konsultierte Herr F. habe zur Beurteilung der Klägerin gemeint, dass er sie mit maximal 11 Punkten bewerten würde. Zusammenfassend gab der Beurteiler sodann an, dass er auf dieser Basis auch ohne den Orientierungsschnitt von 11 Punkten bei der Klägerin

keine andere Punktzahl vergeben hätte, sodass sich die erstellte Beurteilung als individuelle, der Leistung der Kläger vollauf gerecht werdende Bewertung darstellt.

24

Zudem setzt ein Beurteilungsfehler in diesem Zusammenhang selbst bei Vorliegen einer zu geringen Größe einer Vergleichsgruppe voraus, dass die in Zweifel gezogene Gesamtbewertung ihre wahre Ursache tatsächlich in einem zu starren Festhalten des Beurteilers an den Richtwertvorgaben findet, was darzulegen und ggf. nachzuweisen Sache des Beamten ist, wobei Beweiserleichterungen eingreifen können. Je genauer sich das quotierte Gesamtergebnis auch bei nicht hinreichend großen Vergleichsgruppen am Richtwert orientiert hat, desto stärker steht der Dienstherr in der Pflicht, im Streitfall die Leistungsgesamtbewertung bei einem der Richtwertvorgabe möglicherweise unterfallenden Beamten plausibel zu machen. Wenn sich umgekehrt der angewandte Orientierungsrahmen von den Richtwertvorgaben evident löst, so trifft den Kläger seinerseits eine gesteigerte Darlegungs- und Beweispflicht (vgl. OVG Koblenz, U.v. 19.09.2003 - 2 A 10795/03 - juris Rn. 26).

25

Unter Berücksichtigung dessen wurde vorliegend der Orientierungsschnitt von 11 Punkten in der maßgeblichen Vergleichsgruppe mit letztlich 11,2 Punkten überschritten, sodass bereits von daher zunächst nichts dafür spricht, dass der Orientierungsschnitt starr angewendet wurde und es insoweit zu nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG in Einklang stehenden Bewertungen gekommen sein könnte. Wie bereits ausgeführt hat der Amtsleiter in der mündlichen Verhandlung zudem glaubhaft geschildert, dass Abweichungen bei einem entsprechenden Leistungsbild der zu Beurteilenden zulässig waren und der Orientierungsschnitt letztlich nur bayernweit - zur Erzielung eines möglich einheitlichen Beurteilungsmaßstabes - gegolten hat (vgl. auch die Präsentation des Landesamts für Steuern vom 4. April 2017, Blatt 113 der Gerichtsakte). Überdies hat der Beurteiler - wie oben dargestellt - überzeugend plausibel machen können, dass das Gesamturteil von 11 Punkten ausschließlich leistungsgerecht vergeben wurde. Demgegenüber hat die Klägerin vorliegend nicht substantiiert dargelegt, gerade aufgrund des Orientierungsschnitts schlechter beurteilt worden zu sein, sondern im Kern lediglich ausführen lassen, dass die Vergleichsgruppe zu klein gewesen sei, ohne dass hieraus eine Schlussfolgerung für die Rechtmäßigkeit ihrer eigenen Bewertung, auf die es allein ankommt, gezogen wurde.

26

Aus alldem ergibt sich, dass der zuständige Beurteiler die Beurteilung der Klägerin eigenständig und letztverantwortlich vorgenommen hat, sodass es insoweit nicht auf die Größe der Vergleichsgruppe beim Finanzamt B ... ankommt (so explizit auch: BayVGh, B.v. 08.04.2015 - 3 CE 14.1783 - juris Rn. 61). Es erscheint überdies auch nicht fehlerhaft, dass die auf Platz 16 von letztlich 20 Beurteilten gereichte Klägerin, die sich damit (allenfalls) im unteren Mittelfeld befand, mit der Note des Orientierungsschnitts von 11 Punkten bewertet wurde; vielmehr stellt sich dies eher als vorteilhaft dar. Dass die Klägerin ihre Leistungen selbst besser einschätzt, ist vor dem Hintergrund des Beurteilungsspielraums des Amtsleiters unbeachtlich. Hierbei verkennt die Klägerin, dass nicht ihre Selbsteinschätzung der Leistungen eine Rolle spielt, vielmehr soll nach dem Sinn der Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung nur der zuständige Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern der Beamte den vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht und dementsprechend eine Aussage über die dienstliche Verwendbarkeit treffen (vgl. BayVGh, B.v. 22.11.2016 - 3 CE 16.1912 - juris, Rn. 41).

27

Selbst wenn man jedoch von einer nicht ausreichenden Gruppengröße ausginge, so ist nicht erkennbar, dass sich dies hier zulasten der Klägerin ausgewirkt hätte. Denn diese stellt sich angesichts der sich hier anbietenden Reihung in der Besoldungsgruppe A 8, für deren Fehlerhaftigkeit nichts ersichtlich ist, nicht als Grenzfall bzw. sog. "Quotenopfer" dar. Denn allenfalls in Grenzfällen bedarf es der Möglichkeit zu geringfügigen Abweichungen nach oben oder unten, um den Fall zu vermeiden, dass zur genauen Ausfüllung der Quoten Beamte mit praktisch gleichem Leistungsstand unterschiedliche Gesamtnoten erhalten (vgl. BayVGh, U.v. 07.05.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 51). Dies ist hier nicht der Fall, da die Klägerin innerhalb der Gruppe der 8 BeamtInnen, die wie die Klägerin im Gesamturteil 11 Punkte erhalten haben, an letzter Stelle gereicht wurde, sodass die 7 vor ihr gereichten BeamtInnen vorrangig für eine höhere Gesamtpunktzahl infrage kommen. Dasselbe gilt überdies auch für alle anderen BeamtInnen der Reihungsliste, da die Klägerin die einzige ist, die bei den beiden Superkriterien jeweils einen Punkt weniger

erzielt hat als im Gesamturteil vergeben wurden. Auch die vergebenen Einzelpunktwerte legen ein höheres Gesamturteil als 11 Punkte keineswegs nahe; vielmehr stimmen bei der Beurteilung der Klägerin die Einzelpunktwerte und das Gesamturteil in dem Sinne überein, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (vgl. BayVGH, B.v. 18.04.2018 - 3 CE 18.618 - juris Rn. 5). Selbst wenn also der tatsächliche Leistungsstand der Vergleichsgruppe insgesamt etwas höher läge als der Orientierungsschnitt von 11 Punkten - welcher als solcher realitäts- und sachgerecht gewählt wurde und nach der Notendefinition bereits eine "über den Anforderungen liegende Leistung" zum Ausdruck bringt - so erscheint es nach Überzeugung der Kammer ausgeschlossen, dass angesichts des Ergebnisses der Reihung auch (noch) die Klägerin besser zu beurteilen wäre, zumal hier letztlich ohnehin bereits 11,2 Punkte als Durchschnittswert erzielt wurde. Diese Einschätzung steht auch in Einklang mit der Angabe des Beurteilers vor Gericht, wonach sie in der Beurteilungsbesprechung vom 31. Mai 2017 bei vergebenen 11 Punkten eher eine Tendenz zu 10 als zu 12 Punkten gesehen hätten.

28

3. Ein Rechtsfehler der Beurteilung der Klägerin liegt überdies auch nicht darin begründet, dass das Gesamturteil nicht rechtskonform begründet wurde.

29

Nach Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LfB sind die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe in den ergänzenden Bemerkungen darzulegen. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist das abschließende Gesamturteil durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 50 Rn. 15 m.w.N.). Diese Gewichtung bedarf - bei sog. Ankreuzbeurteilungen, die sich nicht bereits in einem individuell erstellten Text zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten - schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich auch aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21). Dies gilt insbesondere bei Bewerbern mit im Wesentlichen gleichem Gesamturteil. Denn hier muss der Dienstherr im Auswahlverfahren die für das Beförderungssamt wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleichen (vgl. BVerfG, B.v. 5.9.2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGE 12, 106 <108> und vom 4.10.2012 - 2 BvR 1120/12 - BVerfGE 12, 106 <108>) und die Auswahl der Gesichtspunkte, auf die bei gleicher Eignung abgestellt werden soll, begründen (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 46).

30

Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16; U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - jeweils juris).

31

Die Begründung des Gesamturteils hat hierbei schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Ansonsten käme die besondere Bedeutung, die dem Gesamturteil im Vergleich zu den Einzelbewertungen zukommt, nicht zum Tragen. Die Einheitlichkeit der Maßstäbe, die der Bildung des Gesamturteils zugrunde zu liegen hat, kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese von vornherein in der Beurteilung niedergelegt sind (vgl. BVerwG, U.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris). Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist demnach ausgeschlossen (vgl. BVerwG, U.v. 01.03.2018 - 2 A 10/17 - juris).

32

Die angeführte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bezieht sich dabei auf Konstellationen, in denen der Dienstherr den - regelmäßig zahlreichen - Einzelmerkmalen eine unterschiedliche Bedeutung beimisst. Die Begründung des Gesamturteils muss die Gewichtung der einzelnen Merkmale erkennen lassen und dieser vom Dienstherrn vorgegebenen Gewichtung auch Rechnung tragen. Anders verhält es sich, wenn sich der Dienstherr bei der dienstlichen Beurteilung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen - im dort entschiedenen Fall sieben bzw. acht - beschränkt und er diesen jeweils eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst (vgl. BVerwG, U.v. 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris).

33

Die Kammer kann vorliegend offenlassen, ob bei der dienstlichen Beurteilung der Klägerin bereits die Situation vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null gegeben ist bzw. die vorliegend gleich gewichteten 13 Einzelmerkmalen noch eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen darstellen, sodass es auch bei der hier gegebenen sog. Ankreuz- bzw. Ziffernbeurteilung ausnahmsweise keiner Begründung des Gesamturteils bedarf. Denn die Kammer ist davon überzeugt, dass die zwar sehr knappe Formulierung, wonach alle Einzelmerkmalen gleich gewichtet worden seien, im hiesigen Einzelfall als Begründung noch tragfähig und ausreichend ist. Denn sie geht auf den zentralen und entscheidenden Aspekt, wonach die Begründung des Gesamturteils die Gewichtung der einzelnen Merkmale erkennen lassen muss (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris Rn.66; BayVGh, U.v. 27.05.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 15, 17) und worauf auch Art. 59 Abs. 2 LfG abzielt, mit hinreichender Deutlichkeit ein, indem klar zum Ausdruck gebracht wird, dass sämtliche Einzelmerkmale bei der Gesamturteilsbildung in ihrer Bedeutung gleich gewichtet wurden und umgekehrt keines der Merkmale in besonderer Weise Berücksichtigung gefunden hat. Im Sinne einer zulässigen Intensivierung der Begründung außerhalb der Beurteilung selbst (vgl. BVerwG, U.v. 01.03.2018 - 2 A 10/17 - juris) hat der Beklagte dann im Einwendungsbescheid vom 29. November 2019, Seite 6, ergänzend erläutert, dass vor dem Hintergrund der gleichen Gewichtung der Merkmale der überwiegend vergebene Einzelpunktwert von 11 Punkten und die geringe Schwankungsbreite der einzelnen Merkmale das Gesamturteil von 11 Punkten trägt, wobei sich letzteres jedoch auch unabhängig von dieser Erläuterung bereits aufgrund der Gleichgewichtung und dem Beurteilungsbild der Einzelmerkmale durch einfache Überlegungen erschließt. Weitergehende Ausführungen zum Verständnis der Gesamturteilsbildung waren im vorliegenden Einzelfall nicht erforderlich, zumal auch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung die Anforderungen an die Begründung umso geringer sind, je einheitlicher sich das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen darstellt. Vorliegend liegt ein solches weitgehend einheitliches Leistungsbild vor, denn die Klägerin hat bei den Einzelpunktwerten siebenmal 11 Punkte, dreimal 10 Punkte und dreimal 12 Punkte erzielt und dies bei einer gleichen Gewichtung sämtlicher Einzelmerkmale, sodass sich das Zustandekommen des Gesamturteils von 11 Punkten bereits durch die zitierte knappe Formulierung für die Klägerin hinreichend nachvollziehbar erschließt.

34

4. Hinsichtlich der Einwendungen zu den Einzelmerkmalen Qualität, Quantität, Serviceorientierung, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten sowie Auffassungsgabe, geistige Beweglichkeit Einsatzbereitschaft und Entscheidungsfreude wurden die jeweils vergebenen Einzelbewertungen im Rahmen des Einwendungsbescheides vom 29. November 2019 substantiiert erläutert und in rechtlich ausreichender Weise konkretisiert und plausibel gemacht, wie der Beurteiler zu den entsprechenden Ergebnissen gelangt ist. Anzumerken ist ergänzend, dass die Klägerin in der mündlichen Verhandlung erklärt hat, dass sie im Rahmen der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung eine Erläuterung derselben durch den Beurteiler abgelehnt hat, so dass sie diesbezüglich aus freien Stücken auf etwaige weitergehende Erläuterungen verzichtet hat. Die Ausführungen zu den betroffenen Einzelmerkmalen lassen sich auch mit der Definition der beim jeweiligen Merkmal vergebenen Notenstufe nach 3.2.2 Abschnitt 3 VV-Beamtr ohne weiteres in Einklang bringen. Im Hinblick auf die nachvollziehbaren und überzeugenden Ausführungen im Einwendungsbescheid (S. 9 ff.) ist der Beklagte seiner Verpflichtung zur Plausibilisierung der Einzelmerkmale rechtsfehlerfrei gerecht geworden. Soweit die Klägerin einen darüber hinausgehenden Erläuterungsbedarf sieht, hätte es an ihr gelegen, Zweifel an der Nachvollziehbarkeit des gefundenen Ergebnisses darzulegen. Die beschriebene Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Werturteile stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält die Beamtin die dienstliche Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihr, konkrete Punkte zu benennen, die sie entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Hat der Dienstherr seinen Standpunkt etwa

in Gesprächen - oder wie hier in einem Einwendungsbescheid - dargestellt, genügt es danach nicht mehr, Einzelbewertungen oder das Gesamturteil als nicht nachvollziehbar zu bezeichnen. In einer solchen Situation liegt es vielmehr an der Beamtin klarzustellen, hinsichtlich welchen Werturteils und aus welchem Grund sie einen weiteren Erläuterungsbedarf sieht (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris Rn. 37).

35

Weitergehende Einwendungen im Hinblick auf die Einzelmerkmale über das Einwendungsschreiben vom 8. Februar 2019 hinaus hat die Klägerin jedoch im Nachgang zu dem Einwendungsbescheid bis zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung nicht geltend gemacht, sondern lediglich mitteilen lassen, dass sie ihre ursprünglichen Einwendungen auch im Klageverfahren aufrechterhalte und damit keinerlei konkrete Punkte benannt, die sie weiterhin für unklar oder unzutreffend hält.

36

Soweit die Klägerin sodann in der mündlichen Verhandlung weitergehend erläutert hat, dass die Darlegungen des Dienstherrn in punkto Teamarbeit und der Übernahme unbeliebter Zusatz Tätigkeiten nicht korrekt seien sowie dass entgegen der Darstellung des Dienstherrn Beschwerden hinsichtlich ihres Umgangs am Telefon nicht bestanden hätten, so konnte der damit konfrontierte Beurteiler - in seiner Funktion als Amtsleiter nachvollziehbar - nur darauf verwiesen, dass er zu den angesprochenen Aspekten und Geschehnissen keine eigenen Wahrnehmungen gehabt habe; er könne eigene Beobachtungen hierzu nicht beitragen und müsse vielmehr auf die unmittelbaren Vorgesetzten verweisen. Er hat insoweit auf ein bei seinen Unterlagen befindliches Schreiben des unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin Herrn H. vom 7. März 2019 Bezug nehmen können, wonach es beim Umgang am Telefon zu Beanstandungen gekommen sei und auch ein Lob von Bürgern betreffend die Klägerin bei diesem nie gelandet sei, sodass der Kammer die Ausführungen des Beklagten im Einwendungsbescheid zum Einzelmerkmal Serviceorientierung nachvollziehbar erscheinen.

37

Im Übrigen weist das Gericht die in der mündlichen Verhandlung Vorhaltungen und Erklärungen der Klägerin nach § 87b Abs. 3 VwGO zurück und entscheidet insoweit ohne weitere Ermittlungen. Die Voraussetzungen der genannten Norm liegen hier vor, da die Bevollmächtigten der Klägerin mit Schreiben des Gerichts vom 14. Juli 2020 aufgefordert wurden, sämtliche der Klagebegründung dienenden Erklärungen und Beweismittel sowie etwaigen weiteren Tatsachenvortrag und Beweismittel bis spätestens 24. Juli 2020 anzugeben bzw. vorzulegen. Die Bevollmächtigten wurden in diesem Schreiben auch über die Folgen der Fristversäumung belehrt. Eine genügende Entschuldigung für das verspätete Vorbringen erst in der mündlichen Verhandlung erfolgte in der mündlichen Verhandlung nicht und schließlich würde die Zulassung der weiteren Einwendungen nach Überzeugung des Gerichts die Erledigung des Rechtsstreits verzögern. Dies ergibt sich hier daraus, dass die erhobenen Einwendungen im Einwendungsbescheid ausreichend plausibilisiert wurden, sodass es, nachdem weiteres Vorbringen auch innerhalb der gesetzten Ausschlussfrist nicht erfolgt ist, keiner Ladung der unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin zur mündlichen Verhandlung bedurfte; diese waren am Verhandlungstag auch nicht als präsente Zeugen vor Ort. Da der Beurteiler zu den Vorgängen um die Einzelmerkmale keine eigenen Eindrücke zu schildern vermochte, hätte es der Vertagung der mündlichen Verhandlung und weiterer Zeugenladungen bedurfte, sodass sich hierdurch die Erledigung des Rechtsstreits verzögert hätte. Bei dieser Sachlage macht die Kammer von dem ihr nach § 87b Abs. 3 VwGO eingeräumten Ermessen Gebrauch und weist die in der mündlichen Verhandlung neu vorgebrachten Erklärungen der Klägerin zurück und entscheidet ohne weitere Ermittlungen.

38

5. Der Beklagte hat der dienstlichen Beurteilung der Klägerin keine sachfremden Erwägungen zugrunde gelegt. Soweit die Klägerin moniert hat, dass Krankheitszeiten bei ihr negativ bzw. als Leistungsminderung berücksichtigt worden seien, so hat der Beklagte dies im Einwendungsbescheid (Seite 7 f.) plausibel entkräftet. Im Rahmen des Gesprächs vom 27. Februar 2017, in dem die entsprechenden Aussagen getroffen worden seien, sei es ausschließlich um die Vergabe einer Leistungsprämie für das Kalenderjahr 2016 gegangen. Der klägerischen Aussage, dass Fehltag stets als Leistungsminderung bewertet würden, sei im Schreiben des Amtsleiters vom 16. März 2017 an die Klägerin deutlich widersprochen worden. Es sei als Beispiel lediglich der Fall genannt worden, dass eine Abwesenheit durch Krankheit in der Regel nicht zu einer Leistungssteigerung führen könne bzw. dann keine herausragende Leistung für die Vergabe einer Leistungsprämie vorliege, wenn die Beamtin gar keinen Dienst geleistet habe. Eine etwaige

Leistungsminderung sei nicht zur Sprache gekommen; Fehltage seien vielmehr neutral gewertet worden. Diese Angaben sind überzeugend und stehen auch mit dem Inhalt des in der Personalakte befindlichen Schreiben des Beurteilers vom 16. März 2017 vollumfänglich in Einklang.

39

Soweit die Klägerin im Laufe der mündlichen Verhandlung eine geschlechtsbezogene Diskriminierung im Rahmen des Beurteilungswesens im Finanzamt B* ... moniert hat, so sind ihre diesbezüglichen Ausführungen insgesamt vage und oberflächlich geblieben; jegliche konkreten näheren Angaben, wer entsprechende Aussagen zu welchem Zeitpunkt getroffen haben soll, hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung nicht abgegeben. Es bestand insoweit auch kein Ansatzpunkt zu näherer Sachaufklärung durch das Gericht. Im Übrigen gilt insoweit das oben unter 4. Ausgeführte zur Verspätung des Vorbringens.

40

6. Soweit die Klägerin schließlich bemängelt, dass Tätigkeiten im Servicecenter ab Mai 2017 sowie zur Krankheits- und Urlaubsvertretung nicht in ihrer Tätigkeitsbeschreibung enthalten seien und die dortigen Anforderungen diejenigen der Arbeitnehmerstelle überstiegen, sodass deren Nichtberücksichtigung die Beurteilung auch inhaltlich rechtswidrig mache, hat der Beklagte im Einwendungsbescheid (Seite 4) überzeugend und rechtsfehlerfrei dargelegt, dass es sich lediglich um vereinzelte sporadische Vertretungen gehandelt habe. Eine derartige Vertretungstätigkeit sei nicht in die Tätigkeitsbeschreibung aufzunehmen. Gleichwohl seien diese Tätigkeiten dem Beurteiler bekannt gewesen und in die Beurteilung eingeflossen. Soweit die Klägerin in der mündlichen Verhandlung auch die Vertretungen im Servicecenter angesprochen und die Ausführungen des Dienstherrn zum Umfang derselben angezweifelt hat, so wird auch dieses Vorbringen nach § 87b Abs. 3 VwGO zurückgewiesen und ohne weitere Ermittlungen entschieden; auf die diesbezüglichen obigen Ausführungen wird verwiesen.

41

Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.