

Titel:

Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen

Normenkette:

LlBG Art. 58 Abs. 2, Art. 59 Abs. 2 S. 2

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und deshalb verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar. (Rn. 15) (redaktioneller Leitsatz)

2. Der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)

3. Das abschließende Gesamturteil durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

dienstliche Beurteilung, Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen, Fehlerhaftigkeit der besonderen Gewichtung von Einzelmerkmalen anhand der Erfordernisse des Dienstpostens, verfassungskonforme Auslegung des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlBG, nicht ausreichende Begründung des Gesamturteils, Beurteilung, Auswahlverfahren, Statusamtsbezogenheit, Besoldungsgruppe A 11, Bewerber, statusamtsbezogene Beurteilung, periodische Beurteilung, Dienstposten, Statusamt, Gesamturteil

Fundstelle:

BeckRS 2020, 3572

Tenor

I. Die Beklagte wird unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung des Klägers vom 1. März 2018 für den Beurteilungszeitraum vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2018 in der Gestalt des Einwendungsbescheides vom 2. Oktober 2018 sowie des Widerspruchsbescheides vom 14. November 2019 verurteilt, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Zeitraum vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2018 erneut zu beurteilen.

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

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

Tatbestand

1

Der Kläger wendet sich gegen seine dienstliche Beurteilung vom 1. März 2018 und begehrt, ihn unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

2

Der am geborene Kläger wurde am 1. März 2018 für den Beurteilungszeitraum 1. März 2015 bis 28. Februar 2018 im Statusamt eines Verwaltungsamtmanns (Besoldungsgruppe A 11) periodisch dienstlich mit einem Gesamturteil von 9 Punkten beurteilt. Der Kläger erzielte in den Einzelmerkmalen 1 x 7 Punkte, 4 x 8 Punkte, 7 x 9 Punkte und 1 x 10 Punkte. Unter den ergänzenden Bemerkungen (Ziffer 3.) wurde festgestellt, dass der im Beurteilungszeitraum zuletzt übertragene Dienstposten durch die Beurteilungsmerkmale Quantität, Qualität und Fachkenntnisse geprägt sei. Überdies wurde dort festgestellt, dass sich aufgrund der Beförderung im Beurteilungszeitraum der Vergleichsmaßstab geändert habe. Im Rahmen der sonstigen Verwendungseignung (Ziffer 5.2) wurde die Verwendungseignung auf dem bisherigen bzw. gleichwertigen Dienstposten im bisherigen Aufgabengebiet festgestellt. Der Kläger wurde während des Beurteilungszeitraums - am 1. Februar 2018 - zum Verwaltungsamtmann befördert. Die

Dokumentation der Beurteilungserstellung wurde am 8. Januar 2018 von Herrn R., am 8. Februar 2018 von Herrn Wi. und am 13. Februar 2018 von Herrn We. abgezeichnet.

3

In der vorhergehenden dienstlichen Beurteilung (Beurteilungszeitraum vom 1.3.2012 - 28.2.2015) wurde der Kläger im Statusamt der Besoldungsgruppe A 10 im Gesamturteil mit 10 Punkten dienstlich beurteilt. Hiergegen hat der Kläger Rechtsmittel eingelegt, woraufhin das Verwaltungsgericht Würzburg die Beklagte mit Urteil vom 13. November 2018 (W 1 K 18.321) unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung verurteilt hat, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen, da der Bildung des Gesamturteils eine Gewichtung zugrunde liege, die in unzulässiger Weise auf die Anforderungen des klägerischen Dienstpostens abstelle und damit gegen den Grundsatz der Statusamtsbezogenheit verstoße, und da die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe entgegen Art. 59 Abs. 2 Satz 2 Leistungslaufbahngesetz (LIBG) nicht in den ergänzenden Bemerkungen dargelegt worden seien. Die Beklagte hat gegen das Urteil Antrag auf Zulassung der Berufung beim Bayerischen Verwaltungsgerichtshof gestellt, über den bislang noch nicht entschieden wurde.

4

Im Verfahren W 1 K 19.567 hat der Kläger beantragt, die Beklagte unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu verurteilen, über seine Stellenbewerbung vom 23. Januar 2019 betreffend den Dienstposten eines Einzugsstellenprüfers neu zu entscheiden. Durch Urteil des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 22. Oktober 2019 wurde diese Klage, in deren Rahmen die nunmehr streitgegenständliche dienstliche Beurteilung inzident Prüfungsgegenstand war, rechtskräftig abgewiesen. In den Entscheidungsgründen wurde diesbezüglich u.a. dargelegt, dass der Bildung des Gesamturteils eine Gewichtung zugrunde liege, die in unzulässiger Weise auf die Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens abstelle und damit dem Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen widerspreche. Des Weiteren seien die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe entgegen Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LIBG nicht in den ergänzenden Bemerkungen dargelegt worden. Darüber hinaus weise die dienstliche Beurteilung zum Stichtag 28. Februar 2018 jedoch keine rechtlichen Mängel auf (insbesondere: rechtmäßiger Beurteilungsbeitrag durch Herrn We., Weisungsfreiheit des Herrn We. bei der Erstellung seines Beurteilungsbeitrages; keine Voreingenommenheit des Herrn We. bei der Erstellung des Beurteilungsbeitrages; rechtmäßige förmliche Nichtbeteiligung von Frau R. im Beurteilungsverfahren, Rechtmäßigkeit der vergebenen Verwendungseignung; keine Rechtsfehler beim Einzelmerkmal Serviceorientierung).

5

Gegen die dem Kläger am 11. Juli 2018 eröffnete dienstliche Beurteilung hat er am 12. Juli 2018 Einwendungen erhoben. Er halte eine Bewertung seiner Leistungen im Gesamturteil mit 10 Punkten für angemessen. Die Einwendungen wurden mit Bescheid vom 2. Oktober 2018 zurückgewiesen. Der hiergegen am 6. Oktober 2018 eingelegte Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 14. November 2019 zurückgewiesen.

6

Hiergegen hat der Kläger mit Schreiben vom 15. November 2019, eingegangen beim Verwaltungsgericht Würzburg am 19. November 2019, Klage erhoben. Im Wesentlichen wurde geltend gemacht, dass sämtliche enthaltene Punktwerte den nachgeordneten eigentlichen Beurteilungserstellern von Personen von oben fix vorgegeben worden seien, die die Leistungen des Klägers nicht aus eigener Anschauung kennen. Dies erschließe sich zum einen daraus, da Herr We. entgegen der üblichen und logischen Vorgehensweise auf dieser Dokumentation der Beurteilungserstellung zeitlich als letzter unterschrieben habe. Diese Verfahrensweise sei allein beim Kläger, nicht jedoch bei allen anderen Beamten, wie etwa Herrn R. und Frau R., angewandt worden. Die Beklagte habe im Verfahren W 1 K 19.567 auch nicht nachvollziehbar erklären können, aus welchem Grund das Verfahren im Falle des Klägers so abgelaufen sei. Die fixe Vorgabe von Punktwerten ergebe sich zum anderen aus einem Dienstprotokoll vom 8. März 2012, wonach der Abteilungsleiter Herr R. gegenüber den eigentlichen Beurteilungsverfassern ausgeführt habe, dass auf Abteilungsebene Anhebungen von Beurteilungen um mehr als einen Punkt mit Argwohn betrachtet würden. Wenn jedoch ein Wert um einen Punkt angehoben werde, so müsse es denknotwendig zuvor einen zifferngenaue vorgegebenen Punktwert gegeben haben, wiederum von Personen, die die Leistungen des Klägers nicht aus eigener Anschauung kennen. Letzteres werde auch dadurch bestätigt, dass bei einer Kollegin des Klägers deren Tätigkeitsbeschreibung in Ziffer 1 der Beurteilung nicht korrekt gewesen sei. Der

Beurteilungsentwurfsersteller Herrn We. sei angesichts seiner wertenden negativen Äußerungen über den Kläger und seinen Vater voreingenommen gewesen, was ebenfalls zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung führe. Überdies wurde auf einen Verstoß gegen die Pflicht zur Statusamtsbezogenheit der dienstlichen Beurteilung sowie die fehlende verbale Begründung für das Gesamturteil in der dienstlichen Beurteilung verwiesen; diese Beurteilungsfehler hafteten nicht nur seiner Beurteilung aus dem Jahr 2015 an (W 1 K 18.321), sondern auch der aktuell streitgegenständlichen Beurteilung, da die Beklagte ihr Beurteilungsverfahren für korrekt halte und eingeräumt habe, dies nicht geändert zu haben.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

Der Bescheid vom 2. Oktober 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 14. November 2019 wird aufgehoben.

8

Die dienstliche Beurteilung zum 1. März 2018 wird aufgehoben. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger für die Zeit vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2018 nach der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

9

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

10

Zur Begründung wurde auf das Vorbringen im Berufungszulassungsverfahren 3 ZB 19.162 gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 13. November 2018 (W 1 K 18.321) betreffend den vorherigen Beurteilungszeitraum Bezug genommen. Es bestünden ernstliche Zweifel an der Richtigkeit dieses Urteils im Hinblick auf die vom Gericht angenommene rechtswidrige Bildung des Gesamturteils, denn die vom Gericht zitierten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts bzw. des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs seien sämtlich zum Bundesrecht ergangen, während die streitgegenständliche Beurteilung nach den Bestimmungen des bayerischen Beamtenrechts zu beurteilen sei. Art. 58 Abs. 2 Satz 1 Leistungslaufbahngesetz (LlbG) und noch deutlicher Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG regelten diesbezüglich, dass 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 seien. Dies habe der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seinem Urteil vom 12. November 2015 (3 B 14.2012) auch so bestätigt. Die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen bayerischer Beamter sei damit bei Einhaltung der beamtenrechtlichen Bestimmungen auch gegeben. Die Vorschriften des Bundesbeamtenrechts, insbesondere der Bundeslaufbahnverordnung (BLV), seien mit denen des bayerischen Laufbahnrechts hingegen nicht vergleichbar. So sei in §§ 49, 50 BLV anders als in Art. 59 LlbG nicht die Rede davon, dass sowohl das Amt im statusrechtlichen Sinne als auch das Amt im konkret-funktionellen Sinne bei der Beurteilung maßgeblich seien. Die vom Verwaltungsgericht Würzburg vorgenommene verfassungskonforme Auslegung sei im Hinblick auf den klaren Wortlaut der Art. 58, 59 LlbG nicht möglich; vielmehr sei allenfalls eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht notwendig gewesen.

11

Auch im Hinblick auf die vom Verwaltungsgericht bemängelte Darlegung der wesentlichen Gründe bei der Bildung des Gesamturteils bestünden ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils. Die nach Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG geforderte Begründung sei in den ergänzenden Bemerkungen der Beurteilung tatsächlich vorgenommen worden; diese sei auch ausreichend und korrekt, da ihr - wie ausgeführt - keine rechtsfehlerhafte Bildung des Gesamturteils durch Bestimmung und Gewichtung der Einzelmerkmale anhand der Erfordernisse des Dienstpostens zugrunde liege. Selbst wenn man jedoch von einer fehlenden Begründung ausgehen wollte, sei eine Plausibilisierung des Gesamturteils noch im Verwaltungsprozess möglich, wie dem Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 12. November 2015 ausdrücklich zu entnehmen sei. Überdies sei eine Plausibilisierung nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann unzulässig, wenn eine große Diskrepanz zwischen den Einzelbewertungen und dem Gesamturteil bestehe, was bei der streitgegenständlichen Beurteilung nicht der Fall sei.

12

Darüber hinaus habe die Beklagte im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum bei allen zu Beurteilenden ein einheitliches Verfahren angewendet. Der zunächst von der Teamleiterin Frau R. erstellte Beurteilungsentwurf habe aufgrund der Beförderung des Klägers zum 1. Februar 2018 nicht mehr verwendet werden können, da sich dadurch die Vergleichsgruppe für den Kläger geändert habe und sich durch dieselbe Besoldungsgruppe zum Beurteilungsstichtag ein potientes Konkurrenzverhältnis zur Entwurfserstellerin ergeben habe. Daraufhin sei der stellvertretende Fachbereichsleiter des Fachbereichs Prüfdienst Herr We. mit der Erstellung des Beurteilungsentwurfs beauftragt worden, der die Dienstausbübung des Klägers aus unmittelbarer eigener Anschauung, insbesondere zu Beginn des Beurteilungszeitraums, gekannt habe. Darüber hinaus habe er zulässigerweise die Teamleiterin Frau R. als zusätzliche Erkenntnisquelle herangezogen. Den Entwurf habe er mit dem Leiter des Fachbereichs Prüfdienst sowie dem Leiter der Abteilung Außendienst abgestimmt, sodass der Beurteiler sich ein umfassendes Bild von den Leistungen des Klägers habe verschaffen können. An der erforderlichen Neutralität und Objektivität der Leistungseinschätzung bestünden keine Zweifel. Die praktizierte Vorgehensweise entspreche den Vorgaben seitens der Geschäftsführung sowie den Beurteilungsrichtlinien. Die tatsächliche zeitliche Abfolge hinsichtlich der Erstellung des Beurteilungsentwurfs könne im Einzelnen nicht mehr nachvollzogen werden; diese sei jedoch aufgrund des konkreten Ablaufs wegen der zwischenzeitlich erfolgten Beförderung des Klägers und der erforderlich gewordenen Verfahrensumstellung zu erklären. Es sei zu betonen, dass diese Dokumentation der Beurteilungserstellung nicht Teil der dienstlichen Beurteilung sei. Durch diese werde lediglich dokumentiert, dass alle zu beteiligenden Vorgesetzten in das Verfahren eingebunden gewesen seien. Entscheidend sei, dass die für den Kläger verantwortlichen Vorgesetzten an der Erstellung der Beurteilung beteiligt gewesen seien. Der Vorlage von Beurteilungen anderer Beschäftigter (Frau R., Frau B.) - wie vom Kläger gefordert - könne die Beklagte aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht nachkommen. Der Beurteilungsmaßstab werde für jeden Beurteilungszeitraum neu festgelegt, sodass die Beurteilung eines Beamten keine Fortschreibung vorheriger Beurteilungen darstelle; es bestehe insoweit keinerlei Besitzstand.

13

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte im vorliegenden Verfahren, in den Verfahren W 1 K 18.321, W 1 K 19.567 sowie der beigezogenen Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

14

Die zulässige Klage ist auch begründet. Der Kläger hat einen Anspruch darauf, dass er für den Zeitraum vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2018 erneut dienstlich beurteilt wird. Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung vom 1. März 2018 in der Gestalt des Einwendungsbescheides vom 2. Oktober 2019 sowie des Widerspruchsbescheides vom 14. November 2019 ist rechtswidrig und war daher aufzuheben (§ 113 Abs. 5 Satz 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO analog).

15

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 im 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.).

16

Rechtliche Grundlage für die dienstliche Beurteilung des Klägers sind die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Rentenversicherung Nordbayern vom 1. Juli 2017, die Art. 54 - 62 LlbG sowie die Abschnitte 3 und 4 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-Beamtr).

17

Maßgeblicher Zweck der dienstlichen Beurteilung und insbesondere des Gesamturteils derselben ist es, Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren zu sein. Daraus folgt die Notwendigkeit, schon bei der dienstlichen Beurteilung einheitliche Maßstäbe einzuhalten. Diese müssen auf das jeweilige Statusamt des zu beurteilenden Beamten bezogen sein. Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamts nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamts oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 22). Hieraus folgt zwingend, dass sich auch die Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Ermittlung und folglich Begründung des Gesamturteils auf die Anforderungen des Statusamts beziehen muss. Ansonsten könnte das Gesamturteil seine zentrale Funktion, maßgebliches Kriterium im Rahmen eines Auswahlverfahrens zur Vergabe eines Beförderungsamtes zu sein, nicht erfüllen. Die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale darf weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgen. Vielmehr muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie oder innerhalb einer Gruppe von Beamten, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsrichtlinie einer bestimmten Laufbahngruppe angehören, diese Gewichtung einheitlich vorgenommen wird (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 -, Rn. 44 - 45, juris; BayVGH, B.v. 29.10.2018 - 6 CE 18.1868; OVG Berlin-Brandenburg, B.v. 26.7.2018 - OVG 10 N 35.16 - juris).

18

Gemessen hieran erweist sich die streitgegenständliche periodische Beurteilung des Klägers als rechtswidrig, da der Bildung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung eine Gewichtung zu Grunde liegt, die in unzulässiger Weise auf die Anforderungen des klägerischen Dienstpostens abstellt (1.). Desweiteren wurden die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe entgegen Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG nicht in ausreichender Weise in der Beurteilung dargelegt (2.).

19

Bereits die dienstliche Beurteilung des Klägers betreffend den zeitlich vorhergehenden Beurteilungszeitraum vom 1. März 2012 bis 28. Februar 2015 war Gegenstand eines Rechtsstreits vor dem Verwaltungsgericht Würzburg (W 1 K 18.321). Die erkennende Kammer hat für diesen Beurteilungszeitraum mit Urteil vom 13. November 2018 ebenfalls einen Verstoß gegen den Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen sowie die Begründungspflicht nach Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG festgestellt. Die seinerzeitigen Entscheidungsgründe gelten auch für den hier streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum in der Sache unverändert fort, nachdem die Beklagte in einem Konkurrentenstreitverfahren (W 1 K 19.567), dem die hier maßgebliche dienstliche Beurteilung vom 1. März 2018 zugrunde lag, erklärt hat, dass das Urteil vom 13. November 2018 erst nach dem maßgeblichen Stichtag für die Beurteilungsrunde 2018 ergangen sei, sodass die (beklagtenseits angefochtene und noch nicht rechtskräftige) Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts noch nicht habe berücksichtigt werden können (vgl. Bl. 27 der Gerichtsakte zum Verfahren W 1 K 19.567). Auch anhand der vorgelegten Beurteilungsgrundlagen (vgl. Anlage 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 10.12.2019) ist nicht ersichtlich, dass die Beurteilung des Jahres 2018 anhand gegenüber der Beurteilungsrunde 2015 veränderter Verfahrensgrundsätze erstellt worden wäre. Gegenteiliges haben die Beklagtenvertreter schließlich auch in der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2020 nicht geltend gemacht. Die Kammer macht sich daher

ihre Ausführungen aus dem Urteil vom 13. November 2018 im Verfahren W 1 K 18.321 für das vorliegende Verfahren zu eigen:

1. a)

20

Die Beklagte hat zwar in Einklang mit Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG die Leistungen des Klägers in Bezug auf die von ihm ausgeübte Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 11 in der Fachlaufbahn des Klägers bewertet (vgl. Widerspruchsbescheid vom 14.11.2019, S. 2, 5). Sie hat jedoch sodann im Rahmen des weiteren Bewertungsvorgangs zur Ermittlung des Gesamturteils die sog. prägenden Einzelmerkmale allein unter Bezugnahme auf den dem Kläger übertragenen Dienstposten als Hauptsachbearbeiter Innendienst festgelegt und besonders gewichtet. Dies ergibt sich bereits aus der Formulierung in den ergänzenden Bemerkungen der dienstlichen Beurteilung des Klägers, wonach der im Beurteilungszeitraum zuletzt übertragene Dienstposten durch die mit *) gekennzeichneten Beurteilungsmerkmale geprägt wird (nämlich: Quantität, Qualität, Fachkenntnisse). Zudem hat der Zeuge We. in der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2018 überzeugend erklärt, dass diese prägenden Merkmale das Gesamturteil widerspiegeln. Sie definierten die Aufgaben des Beurteilten und besäßen deshalb eine besondere Bedeutung, seien jedoch nicht allein ausschlaggebend. Bei einem Prüfer im Außendienst etwa seien die prägenden Beurteilungsmerkmale andere. Der Leiter der Personalabteilung der Beklagten hat am 13. November 2018 vor Gericht in Übereinstimmung mit den Aussagen des Zeugen We. hierzu weiter konkretisiert, dass die prägenden Merkmale für jeden Dienstposten nach Rücksprache mit den jeweiligen Fachabteilungen/Referaten gesondert festgelegt würden. Den prägenden Merkmalen komme bei der Bildung des Gesamturteils ein besonderes Gewicht zu. Falls diesem Gewicht von den unmittelbaren Vorgesetzten in ihrem Beurteilungsbeitrag nicht Rechnung getragen werde, würden die entsprechenden Beurteilungsbeiträge aufgrund fehlender Schlüssigkeit zur nochmaligen Überprüfung zurückgegeben.

21

Die entsprechend vorstehender Ausführungen feststehende Vorgehensweise im Beurteilungsverfahren, den jeweiligen Dienstposten prägende Einzelmerkmale zu bestimmen und diesen im Rahmen der wertenden Gesamtschau bei der Bildung des Gesamturteils ein besonderes Gewicht bzw. eine besondere Bedeutung beizumessen, mag zwar den internen Vorgaben der Beklagten entsprechen (so wohl Ziffer 8.3 des Schreibens der Geschäftsführung vom 10.10.2017 sowie Ziffern 9., 10. der Anlage 1 zu diesem Schreiben), widerspricht jedoch dem oben dargelegten Grundsatz der statusamtsbezogenen Beurteilung und macht die dienstliche Beurteilung damit rechtswidrig. Denn selbst wenn jedes Einzelmerkmal anhand des zutreffenden Maßstabes der Anforderungen des Statusamtes bewertet worden sein sollte, kann die unzulässige Gewichtung der Einzelmerkmale nach den konkreten Anforderungen des Dienstpostens die Gesamtbewertung der Einzelmerkmale und damit auch das Gesamturteil verschieben, was die erforderliche Vergleichbarkeit der Beurteilungen im Auswahlverfahren um ein Beförderungsamts ausschließt (so auch: BayVGH, B.v. 29.10.2018 - 6 CE 18.1868). Auch aus der Formulierung in Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG, 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, folgt nicht, dass das Vorgehen der Beklagten rechtmäßig war. Die Einbeziehung der Berücksichtigung der Erfordernisse „der Funktion“ neben denen des (Status-) Amtes lässt es nach Überzeugung der Kammer nicht zu, in den Fällen, in denen ein Dienstherr - wie im Regelfall und so auch vorliegend - einen Leistungsvergleich nach Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG auf der Ebene des Statusamtes durchführt, eine Gewichtung der Einzelmerkmale anhand der Anforderungen und Erfordernisse des Dienstpostens vorzunehmen. Vielmehr erfordert in diesen Fallkonstellationen Art. 33 Abs. 2 GG eine verfassungskonforme Auslegung des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG dahingehend, dass die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen allein unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des (Status-)Amtes - und nicht der Funktion - zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten sind. Denn andernfalls könnte die dienstliche Beurteilung ihrem Zweck, Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem Bewerberauswahlverfahren zu sein, mangels eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes auf verschiedenen Dienstposten innerhalb desselben Statusamtes nicht mehr gerecht werden. Derartige Auswahlverfahren müssen vielmehr den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügen, wonach jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Die Geltung dieses Grundsatzes wird durch Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt

und vorbehaltlos gewährleistet. Die Norm vermittelt den Beamten ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl und damit einen Leistungsvergleich, der anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden muss (vgl. BayVGh, B.v. 29.10.2018 - 6 CE 18.1868).

22

Die Erfordernisse der Funktion im Sinne des Dienstpostens können bei der wertenden und gewichtenden Bildung des Gesamturteils vielmehr allenfalls dann in rechtlich zulässiger Weise Berücksichtigung finden, wenn ein Dienstherr in einem Beurteilungsverfahren entsprechend Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG die Vergleichsgruppe enger als nach der Ebene des Statusamtes, nämlich nach der Funktionsebene, bestimmt (vgl. dazu Ziffer 3.1 Sätze 3-5 VV-Beamtr). Eine derartige Vergleichsgruppenbildung und damit die Herleitung der maßstabgebenden Leistungsanforderungen aus dem Dienstposten ist mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar (vgl. BVerwG, U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - juris). Die Beklagte hat jedoch vorliegend von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht, sondern hat die Vergleichsgruppe anhand des Statusamtes A 11 gebildet, so dass im Gleichklang hiermit auch die Maßstabsanforderungen system- und verfassungskonform allein aus dem Statusamt zu entnehmen sind.

23

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass selbst unter Zugrundelegung der Rechtsmeinung der Beklagten die vorgenommene Bildung des Gesamturteils anhand einer Gewichtung der Einzelmerkmale, die - allein - die Besonderheiten des jeweiligen Dienstpostens berücksichtigt, den Gesetzeswortlaut in rechtswidriger Weise verkürzen würde, da der Berücksichtigung der dort gleichfalls genannten Erfordernisse des (Status-)Amtes bei der Gesamturteilsbildung bei objektiver Betrachtung keine erkennbare Bedeutung beigemessen wurde. Wenn die Beklagte demgegenüber etwa im Widerspruchsbescheid vom 14. November 2019 - pauschal - behauptet, dass sich das Gesamtprädikat durch Wertung und Gewichtung der Einzelmerkmale bezogen auf die Anforderungen des Statusamtes sowie unter Berücksichtigung der tragenden Merkmale für den Dienstposten ergebe, so wurde weder konkretisierend vorgetragen noch ist aus den Akten erkennbar, welche Bedeutung den Einzelmerkmalen bei der Gesamturteilsbildung gerade unter Berücksichtigung ihrer statusamtsbezogenen Erfordernisse im Falle des Klägers zugemessen wurde. Vielmehr wird stets lediglich eine besondere Bedeutung der dienstpostenbezogenen prägenden Merkmale herausgestellt.

24

b) Der vorstehenden Einschätzung der Kammer stehen auch die Einwendungen der Beklagten im Rahmen des Berufungszulassungsverfahrens gegen das Urteil vom 13. November 2018 nicht entgegen. Soweit die Beklagte erklärt hat, dass die von der Kammer in Bezug genommenen ober- und höchstrichterlichen Entscheidungen sämtlich zum Bundesbeamtenrecht ergangen seien und die landesrechtlichen Vorschriften, insbesondere Art. 58, 59 LlbG, im Gegensatz dazu gerade die Gewichtung der Einzelmerkmale unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen der Funktion zu messenden Bedeutung erforderten, so steht dieser Argumentation entgegen, dass der Bedeutungsgehalt und die individualrechtlichen Gewährleistungen des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG auch im Anwendungsbereich des bayerischen Landesrechts und damit auch für Beamte des Freistaates Bayern Wirkung entfalten und daher die von der Kammer vorgenommene verfassungskonforme Auslegung zwingend erfordern. Die Bezugnahme auf das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 12.11.2015 (3 B 14.2012) vermag ebenfalls kein anderes Ergebnis zu rechtfertigen, da die vorliegend inmitten stehende Rechtsfrage eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen nicht Gegenstand des dortigen Verfahrens war, die Streitgegenstände mithin nicht vergleichbar sind, und sich die von der Beklagten im hiesigen Zusammenhang zitierte Passage in der reinen Wiedergabe des Gesetzestextes des Art. 59 Abs. 2 LlbG erschöpft. Zudem verkennt die Beklagte, dass eine Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen nicht nur innerhalb des Freistaates Bayern möglich sein muss, sondern auch darüber hinaus, falls sich Beamtinnen und Beamte bei anderen Dienstherrn auf nach Art. 33 Abs. 2 GG zu vergebende Stellen bewerben.

25

Soweit die Beklagte darüber hinaus vorgetragen hat, dass die Erwägung einer Vorlage an das Bundesverfassungsgericht gemäß Art. 100 Abs. 1 GG vonnöten gewesen wäre, so hat die Kammer - wie oben dargelegt - nach einer verfassungskonformen Auslegung des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG eine

Verfassungswidrigkeit der Vorschrift nicht erkennen können. Eine die Wortlautgrenze überschreitende Auslegung ist hierbei nicht vorgenommen worden, vielmehr handelt es sich um eine rechtlich zulässige und von Verfassungs wegen gebotene teleologisch einschränkende Auslegung der Norm.

26

Die Grenzen verfassungskonformer Auslegung ergeben sich grundsätzlich aus dem ordnungsgemäßen Gebrauch der anerkannten Auslegungsmethoden. Lassen der Wortlaut, die Entstehungsgeschichte, der Gesamtzusammenhang der einschlägigen Regelung und deren Sinn und Zweck mehrerer Deutungen zu, von denen eine zu einem verfassungsmäßigen Ergebnis führt, so ist diese geboten. Die Möglichkeit einer verfassungskonformen Auslegung endet allerdings dort, wo sie mit dem Wortlaut und dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers in Widerspruch träte. Das Ergebnis einer verfassungskonformen Auslegung muss demnach nicht nur vom Wortlaut des Gesetzes gedeckt sein, sondern auch die prinzipielle Zielsetzung des Gesetzgebers wahren. Das gesetzgeberische Ziel darf nicht in einem wesentlichen Punkt verfehlt oder verfälscht werden. Allerdings bildet allein der Wortlaut einer Vorschrift nicht in jedem Fall eine unüberwindliche Grenze für die verfassungskonforme Auslegung. Das gilt insbesondere dann, wenn andere Indizien deutlich belegen, dass der Sinn einer Vorschrift im Wortlaut unzureichend Ausdruck gefunden hat (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2014 - 1 BvR 2142/11 - juris; B.v. 27.1.1998 - 1 BvL 22/93 - juris; B.v. 19.6.1993 - 1 BvL 39/69, 1 BvL 14/72 - juris).

27

Vorliegend ergibt sich aus dem Gesetzeskontext, in den die Norm des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LIBG eingebettet ist, sowie aus dem zentralen Sinn und Zweck der dort geregelten dienstlichen Beurteilungen, dass diese maßgebliche Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren sind. Dienstliche Beurteilungen tragen - wie bereits ausgeführt - dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamts nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamtes wahrnehmen soll. Vielmehr soll der ausgewählte Bewerber der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist. Aus dieser Zielsetzung wiederum folgt zwingend, dass die Gewichtung der Einzelmerkmale bereits bei der Ermittlung und Begründung des Gesamturteils auf die Anforderungen des Statusamts bezogen sein muss (vgl. oben). Den Gesetzesmaterialien lässt sich nichts hiervon Abweichendes entnehmen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber offensichtlich nicht alle Konsequenzen der von ihm gewählten Gesetzesformulierung bedacht hat. Gemessen an der Ratio der Norm und ihrem systematischen Standort bedarf deren Wortlaut vielmehr der oben dargelegten einschränkenden Auslegung, welche dann auch mit Art. 33 Abs. 2 GG in Einklang steht. Eine solche teleologische Reduktion gehört zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen und ist von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden.

28

Darüber hinaus ist festzustellen, dass eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG vorliegend auch aus dem Grunde nicht infrage kommt, da es für die hiesige Entscheidung auf die Gültigkeit der Norm des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LibG gar nicht ankommt. Denn eine Aufhebung der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung und Verpflichtung zur Neubeurteilung ist gleichermaßen auch aufgrund eines Verstoßes gegen Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LibG auszusprechen (vgl. nachfolgend).

2. a)

29

Die streitgegenständliche Beurteilung verstößt überdies auch gegen Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LibG, indem die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe nicht in ausreichender Weise in deren ergänzenden Bemerkungen dargelegt wurden. Auch insoweit kann auf die bereits im Urteil vom 13. November 2018 (W 1 K 18.321) dargelegten Entscheidungsgründe zurückgegriffen werden, die auch für den hier streitigen Beurteilungszeitraum Geltung entfalten:

30

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 Beförderungsamts wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleichen (vgl. BVerwG, B.v. 5.9.2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 <108> und vom 4.10.2012 - 2 BvR 1120/12 - BVerfGK 20, 77 <81>) 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).

31

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).

32

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 vorneherein in der Beurteilung niedergelegt sind (vgl. BVerwG, U.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris).

33

Hiernach bedurfte es vorliegend einer - ggf. kurzen, jedoch gleichwohl rechtlich tragfähigen - Begründung des Gesamturteils, an der es hier fehlt. Eine Begründung war vorliegend nicht entbehrlich, da sich aufgrund der bei den Einzelmerkmalen vergebenen Bewertungen, die sich zwischen 7 und 10 Punkten bewegen (1 x 7 Punkte, 4 x 8 Punkte, 7 x 9 Punkte und 1 x 10 Punkte), das Gesamturteil von 9 Punkten zumindest nicht im Sinne einer Ermessensreduzierung auf Null aufdrängt, zumal auch die 3 „prägenden“ Einzelmerkmale nicht durchgängig mit 9 Punkten beurteilt sind (1 x 8 Punkte, 1 x 9 Punkte, 1 x 10 Punkte). Die von der Beklagten verwendete Formulierung in den ergänzenden Bemerkungen, dass der im Beurteilungszeitraum zuletzt übertragene Dienstposten durch die Beurteilungsmerkmale Quantität, Qualität und Fachkenntnisse geprägt wird, erfüllt nicht die von der - überzeugenden - höchstrichterlichen Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen an eine ausreichende Begründung des Gesamturteils. Denn zum einen folgt aus der rechtsfehlerhaften Bestimmung und Gewichtung der prägenden Einzelmerkmale anhand der Erfordernisse des Dienstpostens (vgl. oben unter 1.) zwangsläufig auch eine nicht korrekte Begründung. Zum anderen nimmt die zitierte Begründung unabhängig davon allein Bezug auf den Dienstposten des Klägers, jedoch in keiner Weise darauf, wie aus den individuellen Leistungen des Klägers und den hierfür vergebenen Bewertungen bei den Einzelmerkmalen das konkrete Gesamturteil von 9 Punkten gebildet wurde. Vielmehr handelt es sich bei der zitierten Formulierung um eine Standardformulierung für den Dienstposten (vgl. Ziffer 8.3 des Schreibens der Geschäftsführung vom 10.10.2017 sowie Ziffer 9 der Anlage 1 zu diesem Schreiben), die offensichtlich auch bei jedem anderen Bewertungsniveau in den Einzelmerkmalen sowie im Gesamturteil für diesen Dienstposten Verwendung gefunden hätte. Sie lässt damit vollständig den individuellen Bezug zu dem konkret beim Kläger vergebenen Gesamturteil vermissen.

34

Darüber hinaus ist ergänzend anzuführen, dass sich der äußerst knappen Formulierung in den ergänzenden Bemerkungen auch keine ausreichend erkennbare Gewichtung der Einzelmerkmale entnehmen lässt. Mag man ggf. noch annehmen, dass aus dem Begriff der „Prägung“ des Dienstpostens durch die 3 benannten Einzelmerkmale diesen bei der Gesamturteilsbildung ein besonderes Gewicht zukommt, so wird aus den ergänzenden Bemerkungen jedoch weder in irgendeiner Weise erkennbar, welches Gewicht und welche Bedeutung den sog. prägenden Merkmalen untereinander sowie im Verhältnis zu den nicht prägenden Einzelmerkmalen zukommen soll. Überdies bleibt ebenfalls im Unklaren, in welchem Verhältnis wiederum die nicht prägenden Merkmale zueinander stehen.

35

b) Dieser Auffassung der Kammer steht wiederum nicht das Vorbringen der Beklagten im Berufungszulassungsverfahren gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 13. November 2018 entgegen. Wenn die Beklagte insoweit darauf verweist, dass bezugnehmend auf das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 12. November 2015 (3 B 14.2012) eine Plausibilisierung des Gesamturteils auch im Verwaltungsprozess noch möglich sei, solange keine große Diskrepanz zwischen den Einzelbewertungen und dem Gesamturteil bestehe, so steht dem - abgesehen davon, dass eine Plausibilisierung im hiesigen Verfahren nicht erfolgt ist - die bereits zuvor zitierte neuere höchstrichterliche Rechtsprechung entgegen, durch die die Rechtsauffassung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs im o.g. Urteil überholt wurde. Dies wird letztlich auch durch ein weiteres Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 27. Mai 2019 ausdrücklich bestätigt, wonach die frühere Rechtsprechung des Senats vom 12. November 2015 aufgegeben und festgestellt wurde, dass eine fehlende Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung nicht nachgeholt werden könne.

36

Abweichendes ergibt sich schließlich auch nicht aus der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Mai 2019 (2 C 1/18) zur Frage der Begründung dienstlicher Ankreuz- oder Punktwertbeurteilungen, wonach eine solche dann nicht erforderlich ist, wenn sich der Dienstherr bei der Beurteilung auf eine geringe Zahl von Einzelmerkmalen beschränkt (dort 7 bzw. 8) und er diesen zulässigerweise jeweils eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst. Jedenfalls letztere Voraussetzung ist - angesichts der sog. prägenden Einzelmerkmale - im Beurteilungssystem der Beklagten nicht gegeben.

37

3. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen war die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 1. März 2018 aufzuheben und die Beklagte zur erneuten Beurteilung für den streitgegenständlichen Zeitraum zu verurteilen, sodass es auf die weiteren vom Kläger erhobenen Einwendungen nicht mehr streitentscheidend ankommt. Angesichts des klaren Ergebnisses der Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2019 (W 1 K 19.567) zum - rechtmäßigen - Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung des Klägers in der streitgegenständlichen Beurteilungsrunde 2018 sowie des damit in Einklang stehenden - und auf den vorliegenden Beurteilungszeitraum übertragbaren - Ergebnisses der Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2018 (W 1 K 18.321 - zur Beurteilungsrunde 2015) hält die Kammer die vom Kläger erneut erhobenen weiteren Einwendungen gegen die angegriffene dienstliche Beurteilung allerdings für nicht durchgreifend.

38

Soweit der Kläger insbesondere wiederum geltend macht, dass die dienstliche Beurteilung 2018 dem Entwurfsersteller in allen Einzelpunktwerten von oben vorgegeben worden sei, sei darauf hingewiesen, dass dem in eindeutiger Weise die glaubhafte Aussage des Zeugen We. in der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2019 (W 1 K 19.567) entgegensteht, wonach es keine Weisung eines Vorgesetzten gegeben habe, wie dieser Entwurf auszusehen habe, und welche sodann Eingang in das zwischenzeitlich rechtskräftige Urteil der Kammer in diesem Verfahren gefunden hat. Bereits in der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2018 hatte der Zeuge We. überdies ebenso klar und überzeugend dargelegt, dass er keine Vorgaben hinsichtlich einer etwaigen Höchstpunktzahl bekommen habe; er habe sich bei der Erstellung der Beurteilung absolut frei gefühlt und habe insoweit auch keinerlei Vorgaben bekommen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der vom Kläger zitierten Passage im Protokoll über die Dienstbesprechung vom 8. März 2012, in der Herr R. berichtet hat, dass auf Abteilungsebene Anhebungen von Beurteilungen um mehr als einen Punkt durchaus mit Argwohn betrachtet würden. Abgesehen davon, dass diese Aussage nicht zur streitgegenständlichen Beurteilungsrunde getroffen wurde und für diese bereits deshalb keine rechtliche Relevanz aufweist, ist die Formulierung bei objektiver Betrachtung eindeutig im Kontext zu den Aussagen im Geschäftsführungsschreiben vom 10. Oktober 2017 (dort S. 5 f. bzw. inhaltlich entsprechenden Schreiben zu vorhergehenden Beurteilungszeiträumen) zu sehen. Die erwähnte Punktanhebung bezieht sich demzufolge nicht auf eine Anhebung gegenüber einer strikten Vorgabe eines Vorgesetzten für die aktuelle Beurteilungsrunde, sondern auf eine Anhebung gegenüber der Vorbeurteilung. Es handelt sich aufgrund der gewählten Formulierungen auch nicht um eine strikte Vorgabe, sondern vielmehr explizit um einen rechtlich zulässigen orientierenden Hinweis zur Gewährleistung eines einheitlichen Maßstabes im Hinblick auf Notenerhöhungen gegenüber der letzten Beurteilungsrunde, der nach Auffassung der Kammer auch vor dem Hintergrund zulässig sind, dass jeder Beurteilungszeitraum eigenständig zu betrachten ist.

Die vom Kläger schließlich vorgenommene Herleitung einer rechtsfehlerhaften Vorgabe von Beurteilungspunktwerten aus der fehlerhaften Tätigkeitsbeschreibung bei einer Kollegin entbehrt jeder Grundlage. Der logische Zusammenhang ist nach Überzeugung der Kammer vielmehr konstruiert und steht mit der Beurteilung des Klägers in keinerlei Verbindung.

39

Nach alledem war der Klage mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO stattzugeben. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.