

Titel:

Erfolgslose Klage auf Änderung der Beurteilung

Normenkette:

VwGO § 113 Abs. 5

BayLbG Art. 54, Art. 58 Abs. 2, Art. 59 Abs. 2, Art. 60 Abs. 1, Abs. 2

SGB IX § 177 Abs. 1 S. 1

GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

1. Dienstliche Beurteilungen sind von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt dahingehend überprüfbar, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Für die Rechtmäßigkeit der Beurteilung ist es nicht erforderlich, dass der Beurteiler die Leistungsbewertung auf seine eigene Anschauung stützen kann; es kommt nur darauf an, dass sich der Beurteiler die notwendigen Kenntnisse für die Eignung und Leistung des zu Beurteilenden verschafft hat zB durch Beiträge der früher für die Beurteilung Zuständigen sowie der Personen, die die Dienstaussübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen (ebenso BayVGH BeckRS 2017, 102320). (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

3. Der unmittelbare Vorgesetzte ist nicht schon deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten des durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diesen zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat; dies gilt auch, wenn es zwischen dem Vorgesetzten und dem Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist. (Rn. 42 – 43) (redaktioneller Leitsatz)

4. Eine festgelegte Quote von grundsätzlich 10 % für bestimmte Punkte verbunden mit dem Hinweis auf die Wahrung des Leistungsprinzips einer möglichen Über- und Unterschreitung im Einzelfall, ist - auch wenn sich die Vergleichsgruppe von 18 Beamtinnen und Beamten am unteren Ende der möglichen Größe befindet -, nicht zu beanstanden. (Rn. 51) (redaktioneller Leitsatz)

5. Ausgehend davon, dass die Beurteilung ein Bild von der Leistung, Befähigung und der Persönlichkeit des Beamten im aktuellen Beurteilungszeitraum geben soll, braucht der Dienstherr Abweichungen in der Bewertung der Einzelmerkmale von einer früheren Beurteilung nicht zu rechtfertigen; allerdings ist der Dienstherr verpflichtet, die gefundenen Bewertungsergebnisse zu plausibilisieren, so dass die Gründe und Argumente für den Beamten nachvollziehbar sind, bloße formelhafte Behauptungen sind nicht ausreichend (ebenso BVerwG BeckRS 2016, 40404). (Rn. 55) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Beurteilung, Quote, Richtwert, Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, Voreingenommenheit, Besoldungsgruppe A 8, unmittelbarer Vorgesetzte, Vergleichsgruppe, Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses, Abweichungen von einer früheren Beurteilung

Fundstelle:

BeckRS 2020, 40001

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens. Das Urteil ist insoweit vorläufig vollstreckbar.

3. Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Der am ...1965 geborene Kläger steht als Hauptwerkmeister (Besoldungsgruppe A 8; Beförderung zum 1.12.2001; Fachlaufbahn Justiz mit fachlichem Schwerpunkt Werkdienst) im Dienst des Beklagten und wird in der Justizvollzugsanstalt (JVA) ... eingesetzt. Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 60 v.H.

2

Der Kläger wendet sich gegen die periodische dienstliche Beurteilung, die ihm erstmals am 25. Oktober 2017 gegen Unterschrift eröffnet worden ist. Die Beurteilung umfasst den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 und betrifft die Tätigkeit als Mitarbeiter im Unternehmerbetrieb und Vertreter des Betriebsleiters im Saal 1 und 4, die Koordination und Ausführung der in diesem Betrieb anfallenden Tätigkeiten sowie der Abrechnung der Kostenstelle und der Gefangenenlöhne. Die Beurteilung enthält ein Gesamturteil von acht Punkten, wobei sich die Einzelpunktwerte auf einmal vier Punkte, einmal sechs Punkte, viermal sieben Punkte, neunmal acht Punkte und fünfmal neun Punkte belaufen. Im Rahmen der ergänzenden Bemerkungen wurde festgestellt, dass das Gesamturteil in der Gesamtschau aufgrund des im wesentlichen einheitlichen Leistungsbildes des Beamten bei den Einzelbewertungen schlüssig und plausibel getragen werde und dass die Schwerbehinderung bei der Erstellung der Beurteilung entsprechend berücksichtigt worden sei. Im Rahmen der sonstigen Verwendungseignung wurde der Kläger als Leiter eines Betriebes als geeignet angesehen. Es wurde festgestellt, dass die Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erfüllt werden.

3

Die vorausgegangene periodische dienstliche Beurteilung 2014 enthielt ein Gesamturteil von sieben Punkten.

4

Mit Schreiben vom 11. November 2017 legte der Kläger gegen die Beurteilung vom 25. Oktober 2017 Widerspruch ein und bat um eine erneute Prüfung der Beurteilung sowie schlüssige Darlegung der einzelnen Bewertungspunkte in schriftlicher Form. Zur Begründung trug er vor, dass zwischen dem Beurteiler und dem Beurteilten seit mehr als sieben Jahren ein bislang nicht gelöster interpersoneller Konflikt, der dem Leiter der Justizvollzugsanstalt durch diverse Gespräche bekannt sei, schwele. Die Schwerbehindertenvertretung sei im Vorfeld nicht bzw. nur unzureichend eingebunden worden. Bei der Eröffnung der Beurteilung am 25. Oktober 2018 sei mitgeteilt worden, dass eine Vergleichsgruppe herangezogen worden sei. Auf die Nachfrage zur Vergleichsgruppe und Punktevergabe bei gleicher Arbeit und Leistung habe er zur Antwort bekommen: „Du bist ja nicht so belastbar wegen deiner Schwerbehinderung“. Es habe keine Hospitation bzw. Überprüfung der Leistung am Arbeitsplatz stattgefunden, sodass nicht nachvollziehbar sei, wie es zu den einzelnen Bewertungen gekommen sei. Die Frage nach Perspektiven und Verbesserungsmöglichkeiten sei lediglich mit dem Hinweis, dass der Weg zu einer Beförderung mit dieser Beurteilung sehr lang sei, beantwortet worden.

5

Mit Widerspruchsbescheid der Justizvollzugsanstalt ... vom 22. Januar 2018, dem Kläger gegen Empfangsbestätigung übergeben am 23. Januar 2018, wurde der Widerspruch gegen die Beurteilung zurückgewiesen. Zur Begründung wurde vorgetragen, die Tatsache, dass die Beurteilung gegenüber der vorhergehenden Beurteilung 2014 um einen Punkt angehoben worden sei, zeige, dass die Leistungen des Klägers in dem betreffenden Beurteilungszeitraum sehr wohl gesehen und anerkannt worden seien und insbesondere kein etwaiger interpersoneller Konflikt die Objektivität der Beurteilung beeinflusst habe. Der Kläger bilde zusammen mit insgesamt 19 Beamten der Besoldungsgruppe A 8 innerhalb der Fachlaufbahn Justiz mit dem fachlichen Schwerpunkt „Werkdienst mit dem Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene“ die Vergleichsgruppe für die Beurteilung. Die in der Vergleichsgruppe ebenfalls mit acht Punkten beurteilten vier Bediensteten hätten im Vergleich zum Kläger eine deutlich höhere Leistung, z.B. zusätzlichen Schichtdienst, Zusatzaufgaben und Erreichbarkeit auch während der dienstfreien Zeit, erbracht. Eine höhere Bepunktung des Klägers würde eine Benachteiligung dieser Kollegen darstellen. Die höher

beurteilten Bediensteten seien als Betriebsleiter eingesetzt, leisteten eine wesentliche Mehrarbeit, absolvierten Weiter- bzw. Fortbildungen und übernahmen neben ihren eigentlichen Tätigkeiten zusätzliche Sonderaufgaben. Das sehr hohe persönliche Engagement dieser Beamten gebiete nach dem Leistungsprinzip eine dementsprechend höhere Bepunktung. Die Schwerbehinderung sei bei der Erstellung der Beurteilung entsprechend berücksichtigt worden. Dies ergebe sich schon daraus, dass das Merkmal „Belastbarkeit“ mit sieben Punkten bewertet worden sei, womit zum Ausdruck gebracht worden sei, dass die Schwerbehinderung im Rahmen der Belastbarkeit nicht negativ in die Beurteilung eingeflossen sei. Eine Hospitation am Arbeitsplatz sei für die Beurteilung nicht notwendig, da es sich bei der periodischen Beurteilung um einen dreijährigen Beurteilungszeitraum handle, der insgesamt und nicht nur im Rahmen einer mehrtägigen Hospitation betrachtet werde. Zur Vorbesprechung der Beurteilung sei eine Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen worden, bei der Eröffnung sei der Schwerbehindertenvertreter anwesend gewesen. Aufgrund der aktuellen Situation im Werkdienst gebe es in der Justizvollzugsanstalt ... derzeit nur wenige Perspektiven. Allerdings habe der Kläger im Februar 2017 eine sich bietende Perspektive, nämlich die Übernahme der Betriebsleitung im sogenannten „Arbeitsaal IV“ abgelehnt. Auch auf die Stellenausschreibung „Leiter der Arbeitstherapie“ im September 2017 habe sich der Kläger trotz der Ermunterung durch den Vorgesetzten nicht beworben.

6

Gegen die periodische dienstliche Beurteilung 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Januar 2018 ließ der Kläger mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 6. Februar 2018 Klage erheben (AN 1 K 18.00245). Mit Urteil vom 11. April 2019, rechtskräftig seit 18. Juni 2019, hob das Bayerische Verwaltungsgericht Ansbach den Widerspruchsbescheid vom 22. Januar 2018 auf und wies im Übrigen die Klage ab. In den Entscheidungsgründen wurde darauf hingewiesen, dass ein Widerspruchsbescheid erst ergehen könne, wenn das behördliche Überprüfungsverfahren zur Behandlung der Einwendungen des Klägers im Schreiben vom 11. November 2017 abgeschlossen sei. An einer Befassung mit den Einwendungen durch das Bayerische Staatsministerium der Justiz fehle es jedoch.

7

Mit Schreiben vom 13. Mai 2019 forderte der Bevollmächtigte des Klägers den Leiter der Justizvollzugsanstalt ... auf, die Einwendungen des Klägers dem Bayerischen Staatsministerium der Justiz zur Prüfung und Verbescheidung zuzuleiten. Ergänzend zu den bereits erhobenen Einwendungen wurde ausgeführt, dass sich der Kläger hinsichtlich einer Voreingenommenheit der Werkdienstleitung nicht nur gegen einzelne verbale Äußerungen wende, sondern auch gegen willkürliche Handlungen und klare Benachteiligungen. Dem Kläger seien im Beurteilungszeitraum Chancen verwehrt worden und keine Perspektiven aufgezeigt worden. Dem Kläger seien im Beurteilungszeitraum ständig seine Krankheitstage vorgeworfen worden, worin eine unzulässige Diskriminierung und grobe Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers zu sehen sei. Hinsichtlich der Bewertung des Einzelkriteriums „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ mit vier Punkten, werde eine Verbesserung auf acht Punkte verlangt.

8

Daraufhin erließ das Bayerische Staatsministerium der Justiz folgenden Bescheid vom 26. Juli 2019:

9

1. Die periodische Beurteilung des Beamten vom 25. Oktober 2017 im Beurteilungszeitraum 1. Januar 2014 bis 31. September 2016 (Beurteilungsjahr 2017) wird unter Ziffer 3. ergänzende Bemerkungen (verbale Beschreibung) wie folgt ergänzt:

„Das Einzelmerkmal „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ umfasst die Punkte „Konfliktbewältigung“ sowie „Informations- und Kommunikationsverhalten“. Bei diesem Einzelmerkmal offenbart der Beamte - im Vergleich zu den übrigen Punkten - gewisse Schwächen, namentlich wenn er Gespräche mit seinem Vorgesetzten einseitig abbricht, vorzugsweise nur in Schriftform mit ihm kommuniziert oder eine Kommunikation mit ihm zu vermeiden versucht, indem er möglichst nur mit dessen Stellvertreter spricht. Auch beim Umgang mit ablehnenden Entscheidungen tut sich der Beamte schwer.“

10

2. Im Übrigen werden die vom anwaltlichen Vertreter mit Schreiben vom 13. Mai 2019 erhobenen Einwendungen gegen die periodische Beurteilung vom 25. Oktober 2017 sowie die im Schreiben des Beamten vom 11. November 2017, in der Landtagseingabe des Beamten vom 14. November 2017 sowie in der Klageschrift vom 6. Februar 2018 und in den letzteren ergänzenden Schriftsätzen des anwaltlichen

Vertreters vom 8. Oktober 2018 und vom 5. Februar 2019 enthaltenen Einwendungen gegen die vorgenannte periodische Beurteilung zurückgewiesen.

11

3. Die Entscheidung ergeht kostenfrei.

12

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass nach umfassender Überprüfung der erhobenen Einwendungen festgestellt worden sei, dass die Bewertung in Einzelkriterium Nr. 2.1.6 - Zusammenarbeit mit Vorgesetzten mit 4 Punkten deutlich vom Gesamturteil abweiche. Diese erhebliche Abweichung sei gemäß Art. 59 Abs. 1 Sätze 4 - 6 LlbG i.V.m. Abschnitt 3 Nr. 6.3.2 VV-Beamtr und Nr. 5.3.3 Satz 2 JuBeurteilBek näher zu erläutern. Die Bewertung mit 4 Punkten im Einzelmerkmal „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ sei im Hinblick auf die Ausführungen des Leiters der Justizvollzugsanstalt ... im Bericht vom 2. Juli 2019 und unter Berücksichtigung der Darstellung des anwaltlichen Vertreters nicht zu beanstanden. Der Kläger gebe in seiner Zusammenstellung an, im Beurteilungszeitraum BEM-Gespräche einseitig abgebrochen zu haben, mit dem Werkdienstleiter nur noch dienstlich zu sprechen und vieles nur in Schriftform weiterzugeben. Eine Anhebung auf 8 Punkte sei nicht gerechtfertigt, da für einen Hauptwerkmeister aus Sicht der Aufsichtsbehörde unabdingbar sei, dass der Beamte Gespräche mit Vorgesetzten nicht einseitig abbreche. Unverzichtbar sei auch, dass die Kommunikation mit Vorgesetzten auf direktem Weg und im gesellschaftlich üblichen Rahmen mündlich geführt werde. Beide Anforderungen erfülle der Kläger nach seinen eigenen Angaben nicht in jeder Hinsicht.

13

Der Kläger sei gemeinsam mit einer Vergleichsgruppe von 17 weiteren Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A8 gemäß Art. 58 Abs. 2 LlbG i.V.m. Nr. 2.3.1 JuBeurteilBek zu beurteilen gewesen. Mit dem Gesamturteil von 8 Punkten liege der Kläger innerhalb der Skala von 7 bis 10 Punkten im mittleren Bereich. Damit würden ihm anerkennenswerte, die Anforderungen sogar übersteigend, dienstliche Leistungen bescheinigt. Das um einen Punkt höhere Gesamturteil im Vergleich zur Vorbeurteilung dokumentiere überdies eine Verbesserung der Leistungen des Beamten gegenüber dem Beurteilungszeitraum der periodischen Beurteilung 2014. Dies habe auch der Werkdienstleiter im Rahmen der Beurteilungskommission entsprechend geäußert. In der Vergleichsgruppe seien als Gesamturteil insgesamt fünfmal 8 Punkte, fünfmal neun Punkte, dreimal 10 Punkte, dreimal 11 Punkte sowie zweimal 12 Punkte vergeben worden. In dem Gesamturteil von acht Punkten für den Kläger sei keine Benachteiligung hinsichtlich der Bewertung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung bzw. auf Grund seiner Schwerbehinderungen ersichtlich. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes und zur Vermeidung einer Benachteiligung auf Grund von Schwerbehinderung seien die Stärken und Schwächen der in der Vergleichsgruppe befindlichen beschäftigten Beamten gegeneinander abgewogen worden und ein einheitliches Ranking erstellt worden.

14

Die periodische Beurteilung für den Beklagten sei vom Leiter der Justizvollzugsanstalt als dem gemäß Art. 60 Abs. 1 LlbG zuständigen Beurteiler auf der Grundlage eines gemäß Abschnitt 3 Nr. 11.1 Satz 3 VV-Beamtr vom unmittelbaren Vorgesetzten des Beamten gefertigten Beurteilungsentwurfs erstellt worden. Der Anfertigung des Beurteilungsentwurfs sei am 8. Juni 2017 zur Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der zu erstellenden Beurteilungen ein Treffen einer vierköpfigen Beurteilungskommission gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG i.V.m. Abschnitt 3 Nr. 11.3 VV-Beamtr vorausgegangen, der u.a. auch die stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Bediensteten angehört habe. Die periodische Beurteilung sei durch den Leiter der Justizvollzugsanstalt ... unter Einbeziehung des Ergebnisses der Beurteilungskommission und des Beurteilungsvorschlags sowie auf der Grundlage eigener Eindrücke aus einer Vielzahl persönlicher Gespräche mit dem Kläger erstellt worden. Es sei nicht zu beanstanden, dass der Dienstvorgesetzte auch die Erkenntnisse Dritter ganz oder teilweise übernehme und sich die Erkenntnisse dieser Personen für seine eigene Bewertung des ihm persönlich bekannten Beamten zu eigen mache. Der mehrfach thematisierte persönliche Konflikt zwischen dem Kläger und dessen ihm unmittelbar vorgesetzten Werkdienstleiter sei dem Leiter der Justizvollzugsanstalt bekannt und auch mehrfach Gegenstand von Gesprächen gewesen. Der persönliche Konflikt habe nicht bestanden zwischen dem Beurteiler und dem von ihm zu beurteilenden Beamten. Überdies sei nicht erkennbar, inwieweit die angeblichen Äußerungen des Werkdienstleiters die Bewertungen durch den Anstaltsleiter negativ oder diskriminierend beeinflusst haben sollten. Es sei nicht ersichtlich, dass die persönlichen Unstimmigkeiten als

sachfremde Erwägungen in die Beurteilung eingeflossen seien. Vielmehr zeige der Vergleich der periodischen Beurteilungen 2014 und 2017 eine Verbesserung des Klägers in sechs Einzelkriterien, eine gleiche Beurteilung in elf Einzelkriterien und nur in zwei Einzelkriterien eine Verschlechterung. Eine persönliche Voreingenommenheit der Mitglieder der Beurteilungskommission sei nicht ersichtlich. Nicht erforderlich sei eine Kontrolle der Arbeitsleistung durch den Anstaltsleiter.

15

Eine fehlerhafte Beteiligung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten sei nicht feststellbar. An der Beurteilungskommission habe die Stellvertreterin der aus Krankheitsgründen verhinderten Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten teilgenommen. Dies entspreche der Vertretungsregelung des § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Es werde Bezug genommen auf die diesbezügliche Stellungnahme der Stellvertreterin vom 13. Juni 2019. Die Eröffnung der periodischen Beurteilung sei in Anwesenheit der gewählten Vertrauensperson erfolgt.

16

Die Schwerbehinderung des Klägers sei in der periodischen Beurteilung ausreichend und umfassend berücksichtigt worden. Entgegen des Vortrags des anwaltlichen Bevollmächtigten des Klägers sei für die Beamten mit Schwerbehinderung die Bildung einer gesonderten Vergleichsgruppe nicht vorgesehen. Die Schutzbestimmungen des Schwerbehindertenrechts dienten dazu, einen Ausgleich der durch die Behinderung bedingten Nachteile zu schaffen, nicht dazu, sonstige mit der Behinderung nicht in Zusammenhang stehende Defizite und berufliche Nachteile auszugleichen. Zu berücksichtigen sei nur durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung, in qualitativer Hinsicht seien jedoch die für alle Beamten geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 25.2.1988 - 2 C 72/85, NVwZ 1988, 734). Nach eigener Einschätzung des Beamten als auch nach der des Werkdienstleiters habe die Schwerbehinderung keinen Einfluss auf die Arbeitsleistung. Eine Benachteiligung des Beamten durch die Vergabe des Gesamturteils von acht Punkten gegenüber den weiteren Angehörigen der Vergleichsgruppe ohne Grad der Behinderung, sei nicht ersichtlich.

17

Hinsichtlich des Einzelmerkmals Nr. 2.2.4 „Belastbarkeit“ sei festzustellen, dass laut Stellungnahme des Leiters der Justizvollzugsanstalt ... vom 28. Dezember 2017 der Kläger im Beurteilungszeitraum der periodischen Beurteilung vom 25. Oktober 2017 an insgesamt 263 Tagen dienstunfähig erkrankt gewesen sei. Hiervon seien 171 Tage als Ausfallzeiten auf Grund der Schwerbehinderung bescheinigt und auch anerkannt worden. Sie seien im Rahmen der Bewertung der Belastbarkeit des Klägers unberücksichtigt geblieben, so dass eine Benachteiligung auf Grund der Schwerbehinderung ausgeschlossen sei. Die übrigen 92 Tage krankheitsbedingter Ausfallzeiten seien in die Beurteilung richtigerweise einbezogen worden. Im Beurteilungszeitraum der periodischen Beurteilung 2017 seien im uniformierten Dienst 74,04 Krankheitstage pro Bedienstete angefallen. Die insoweit vergebene Bewertung von 7 Punkten sei im Hinblick auf die überdurchschnittlich vielen Krankheitstage, die nicht auf die Schwerbehinderung zurückzuführen gewesen seien, als wohlwollend zu bewerten. Eine Diskriminierung auf Grund der Schwerbehinderung sei jedenfalls nicht festzustellen.

18

Die Berücksichtigung der Schwerbehinderung sei sowohl im Kopf der Beurteilung als auch in den ergänzenden Bemerkungen ausreichend dokumentiert worden.

19

Im Übrigen sei festzustellen, dass keine Anhaltspunkte dafür vorlägen, dem Kläger seien im Beurteilungszeitraum Chancen verwehrt worden. Das Aufzeigen von Perspektiven könne sich nur auf künftig frei werdende Dienstposten beziehen. Es obliege der Eigeninitiative des Beamten, sich auf anstaltsinterne oder bayernweit ausgeschriebene Dienstposten zu bewerben. Bei der Feststellung des Werkdienstleiters, der Kläger habe sich auf einen anstaltsinternen ausgeschriebenen Dienstposten nicht beworben, handele es sich nicht um eine diskriminierende Äußerung, sondern um eine Feststellung von Tatsachen, die von der Leistungsbeurteilung für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum unabhängig sei. Die zitierte Formulierung, dass der Weg zu einer Beförderung mit der eröffneten Beurteilung sehr lang sei, sei, auch wenn sie durchaus nicht befriedigend gewählt sei, keine Diskriminierung, da angesichts der allgemeinen Stellensituation und dem anzuwendenden Grundsatz der Bestenauslese eine Beförderung des Klägers in absehbarer Zeit voraussichtlich nicht möglich sein werde, weil jedenfalls 13 Beamtinnen und

Beamte seiner Vergleichsgruppe besser beurteilt worden seien. Diese Aspekte seien jedenfalls nicht in die Beurteilung eingeflossen, sondern lediglich anlässlich der Eröffnung der Beurteilung gefallen. Die Äußerung „Soll ich dem Elektriker Punkte abziehen? Der macht mir keine Probleme mit seinem einen Gefangenen, du schon.“ sei dem Werkdienstleiter nicht erinnerlich und betreffe im Übrigen den der periodischen Beurteilung 2017 vorausgegangenen Beurteilungszeitraum.

20

Für die vom Bevollmächtigten des Klägers geforderte Ergänzung, dass die Beurteilung die vom Kläger angestrebte Beförderung unterstütze, bestehe gemäß Abschnitt 3 Nr. 6.2.4 VV-BeamtR kein Raum.

21

Hiergegen ließ der Kläger mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 12. August 2019, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Ansbach eingegangen am 15. August 2019, Klage erheben und beantragen,

1. Der Bescheid des Beklagten vom 25. Oktober 2017 und der Bescheid vom 26. Juli 2019 werden aufgehoben.
2. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine neue periodische Beurteilung 2017 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erteilen.
3. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

22

Zur Begründung trug der Bevollmächtigte des Klägers unter Darstellung des Sachverhalts vor, dass sich die Klage sowohl gegen Ziffer 1 als auch gegen Ziffer 2 des Bescheides vom 26. Juli 2019 richte. Die verbale Beschreibung durch das Bayerische Staatsministerium der Justiz sei nicht gerechtfertigt, weil sie mit den gewählten Formulierungen eine weit unterdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Klägers im Beurteilungszeitraum vornehme, die berichtigt werden müsse.

23

Mit Schreiben vom 15. November 2019 teilte der Beklagte mit, dass die Vertretung des Freistaates Bayern gemäß § 3 Abs. 2 LABV i.V.m. Art. 16 AGVwGO auf den Leiter der Justizvollzugsanstalt ... übertragen worden sei.

24

Der Leiter der Justizvollzugsanstalt ... beantragte mit Schriftsatz vom 17. Dezember 2019:

25

Die Klage wird abgewiesen.

26

Zur Begründung trug er vor, dass die Klage zwar zulässig, aber unbegründet sei, da die periodische Beurteilung vom 25. Oktober 2017 in Gestalt des Bescheides des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 26. Juli 2019 rechtmäßig sei und den Kläger nicht in seinen subjektiven Rechten verletze. In Ziffer 1 des Bescheides des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 26. Juli 2019 sei Ziffer 3 - Ergänzende Bemerkungen - der periodischen Beurteilung des Klägers rechtmäßig ergänzt worden. Eine weit unterdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Klägers sei dadurch nicht vorgenommen worden. Die Ergänzung habe vorgenommen werden müssen, weil die Bewertung des Einzelkriteriums Nr. 2.1.2.6 erheblich von dem Gesamturteil abgewichen sei. Die Ergänzung sei auch nicht im Hinblick auf die gewählte Formulierung zu beanstanden, da sie den vom Kläger selbst vorgelegten Darstellungen entspreche. Der Kläger habe eingeräumt, im Beurteilungszeitraum einseitig Gespräche mit seinem Vorgesetzten abgebrochen zu haben und mit dem Werkdienstleiter nur noch dienstlich und vorzugsweise in Schriftform zu kommunizieren.

27

Die Einwendungen des Klägers seien im Übrigen zu Recht zurückgewiesen worden. Die erhobenen Einwendungen seien umfassend geprüft worden. Eine unzutreffende Beurteilung oder Benachteiligung sei nicht festgestellt worden. Die periodische Beurteilung 2017 stelle daher im Ergebnis die fachliche Leistung

des Klägers in Bezug auf seine Funktion im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten seiner Vergleichsgruppe unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung zutreffend dar.

28

Im Übrigen werde vollinhaltlich auf die Ausführungen im Bescheid des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 26. Juli 2019 Bezug genommen.

29

Der Bevollmächtigte des Klägers erwiderte hierauf, dass die verbale Beschreibung dem Kläger eine weit unterdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gebe, die nicht gerechtfertigt sei und auch nicht darauf gestützt werden könne, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum einseitig Gespräche mit seinem Vorgesetzten abgebrochen habe. Der Kläger habe dies so nicht eingeräumt. Im Übrigen komme es entscheidend darauf an, wer die Gesprächsführung gehabt habe, wie die Gespräche vorbereitet und inhaltlich geführt worden seien. Dem Kläger könne auch nicht die Äußerung, mit dem Werkdienstleiter nur noch dienstlich kommunizieren zu wollen, vorgeworfen werden, da der Kläger zu privaten Gesprächen mit dem Werkdienstleiter weder verpflichtet sei noch das Fehlen solch privater Gespräche dem Kläger negativ bei seiner Beurteilung ausgelegt werden könnten. Die vom Kläger vorzugsweise erbetene Kommunikation in Schriftform könne ihm ebenfalls nicht zur Last gelegt werden. Der Kläger habe jedenfalls nicht den Eindruck gehabt, der Werkdienstleiter werde seiner Fürsorgepflicht ihm gegenüber durch sein Verhalten und seinen Äußerungen gerecht. Diese seien zum Teil unsachlich und auch abwertend gewesen, was sich der Kläger nicht gefallen lassen müsse.

30

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der beigezogenen Behördenakte, der beigezogenen Gerichtsakte aus dem Verfahren AN 1 K 18.00245 und hinsichtlich des Verlaufs der mündlichen Verhandlung auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

31

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

32

Der Kläger hat keinen Rechtsanspruch auf die beantragte Aufhebung der dienstlichen Beurteilung, verbunden mit dem Ausspruch, den Beklagten zu verpflichten, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO in entsprechender Anwendung). Denn die periodische dienstliche Beurteilung vom 25. Oktober 2017 in der Fassung der Überprüfungsentscheidung vom 26. Juli 2019 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016 ist nicht rechtswidrig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

33

1. Dienstliche Beurteilungen sind - ihrem Wesen als persönlichkeitsbedingte Werturteile entsprechend - von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt überprüfbar. Allein der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung (Art. 54 ff. LfB) ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber dieser der gesetzlichen Regelung immanenten Beurteilungsermächtigung darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob diese - den Dienstherrn gegenüber dem Beamten vermittelt Art. 3 Abs. 1 GG rechtlich bindenden - Richtlinien eingehalten sind und ob sie selbst mit den gesetzlichen Regelungen, speziell denen des Leistungslaufbahngesetzes über die dienstliche Beurteilung, und auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.07 - juris; U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - juris; U.v. 19.12.2002 - 2 C 31.01 - juris; U.v. 30.4.1981 - 2 C 8/79 - juris).

34

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfange nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - juris; BayVGh, B.v. 29.1.1997 - 3 B 95.1662 - juris; U.v. 22.5.1985 - 3 B 94 A.1993 - juris).

35

Vorliegend ist auf die zum Beurteilungsstichtag (BVerwG, U.v. 2.3.2000 - 2 C 7/99 - NVwZ-RR 2000, 621 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 14.2.1990 - 1 WB 181/88 - BVerwGE 86, 240; BayVGh, B.v. 27.2.2020 - 3 ZB 18.137 - juris Rn. 6; VG München, U.v. 4.8.2020 - M 5 K 18.2063 - juris Rn. 21) gültigen Beurteilungsrichtlinien (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz über die Beurteilung und Leistungsfeststellung für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz mit Ausnahme der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen - Beurteilungsbekanntmachung Justiz, JuBeurteilBek - vom 25. September 2013 Az.: A4 - 2012 - V - 7710/11, zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 27. Oktober 2016 (JMBl S. 121)) sowie die allgemein für die dienstliche Beurteilung von Beamten des Freistaats Bayern geltenden Bestimmungen der Art. 54 ff. LfB und des Abschnitts 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35) in der Fassung vom 22.7.2015 - 21 - P 1003/1 - 023 - 19 952/09 - VV-Beamtr) abzustellen. Eine weitere Konkretisierung speziell für den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum erfolgte durch das Schreiben des Bayerische Staatsministerium der Justiz vom 25. November 2016 - Gz.: F1 - 2012-VII a-12088/16.

36

Hiervon ausgehend hält die angefochtene dienstliche Beurteilung der verwaltungsgerichtlichen Prüfung stand. Sie begegnet weder in verfahrensrechtlicher Hinsicht rechtlichen Bedenken noch ist sie unter materiell-rechtlichen Gesichtspunkten rechtswidrig. Sie steht im Einklang mit der oben bezeichneten Beurteilungsrichtlinie, die mit höherrangigem Recht vereinbar ist.

37

2. Die angefochtene Beurteilung ist formell rechtmäßig.

38

a) Sie wurde durch den Leiter der JVA ... als dem gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LfB, zuständigen Beurteiler aufgrund eines Beurteilungsentwurfes des unmittelbaren Vorgesetzten (Abschnitt 3 Ziff. 11.1 VV-Beamtr, Ziff. 3.6.1 JuBeurteilBek) erstellt.

39

Für die Rechtmäßigkeit der Beurteilung ist es dabei nicht erforderlich, dass der Beurteiler die Leistungsbewertung auf seine eigene Anschauung stützen kann. Es kommt nur darauf an, dass sich der Beurteiler die notwendigen Kenntnisse für die Eignung und Leistung des zu Beurteilenden verschafft hat. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, Beiträge der früher für die Beurteilung Zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung kennen (BayVGh, B.v. 10.2.2017 - 3 CE 16.2288 - juris Rn. 27 unter Verweis auf BVerwG, U.v. 28.1.2016 - 2 A 1/14 - juris Rn. 22). Stützt der Beurteiler sich hierbei auf Beurteilungsbeiträge, müssen diese entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl, vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 25).

40

Vorliegend beruht die Beurteilung des Klägers auf einem Beurteilungsentwurf des unmittelbar vorgesetzten Werkdienstleiters. Entsprechend war es gerade nicht erforderlich, dass sich der Leiter der JVA im Wege einer Hospitation bzw. Überprüfung der Leistungen am Arbeitsplatz ein eigenes Bild von den Leistungen des Klägers verschaffen musste. Allerdings dürfte der Leiter der JVA aufgrund der durch den Kläger vorgetragenen Vielzahl an Gesprächen mit dem Leiter der JVA durchaus auch ein eigenes Bild von den Leistungen des Klägers gehabt haben und auch haben.

41

Entgegen der Auffassung des Klägers kann nicht vom Vorliegen einer - die Mitwirkung im Beurteilungsverfahren zwingend ausschließenden - Voreingenommenheit des Beurteilers bzw. des

maßgeblich an der Erstellung der streitgegenständlichen Beurteilung beteiligten unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Klägers ausgegangen werden. Zwar kann eine dienstliche Beurteilung fehlerhaft sein, wenn ein befangener oder voreingenommener Vorgesetzter beurteilt oder Feststellungen und Bewertungen eines befangenen oder voreingenommenen Vorgesetzten bzw. Mitarbeiters ungeprüft der Beurteilung zugrunde legt, statt sich mit der gebotenen Sorgfalt ein Bild davon zu machen, ob und inwieweit die Stellungnahme bzw. der Beurteilungsbeitrag zutrifft (BayVGh, B.v. 10.2.2017, a.a.O., Rn. 31 unter Verweis auf Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 215; Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 6. Aufl. 2016, S. 233 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 26.2.2004 - 2 B 41/03 - juris; Hess. VGh, B.v. 15.2.2013 - 1 B 1191/12 - juris Rn. 41; VG Bayreuth, U.v. 2.6.2020 - B 5 K 18.245 - juris Rn. 28), entscheidend ist hierfür aber nicht die aus der subjektiven Sicht des Beurteilten begründete Besorgnis der Befangenheit des Beurteilers. Maßgeblich ist nur die Voreingenommenheit, die aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Voreingenommenheit kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber ergeben (vgl. BVerfG, B.v. 6.8.2002 - 2 BvR 2357/00 - juris Rn. 32). Ein unmittelbarer Vorgesetzter ist dann als voreingenommen anzusehen, wenn er nicht willens oder in der Lage ist, den Beamten sachlich oder gerecht zu beurteilen oder einen Beurteilungsentwurf zu erstellen. Insofern unterliegen Beurteilungsbeiträge im Rahmen ihrer Funktion als Erkenntnisquelle innerhalb der Gesamtbeurteilung im Grundsatz denselben Anforderungen wie die Beurteilung selbst (BVerwG, B.v. 26.2.2004 a.a.O.).

42

Der unmittelbare Vorgesetzte darf nicht schon deshalb als voreingenommen gelten, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten des durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diesen zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat. Ein Vorgesetzter ist auch nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und dem Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist. Gründe für eine Voreingenommenheit können verifizierbare Aversionen oder ernstzunehmende unsachliche oder ehrverletzende Äußerungen des Beurteilers sein, sei es, dass sich diese in der dienstlichen Beurteilung finden, sei es, dass sie während des Beurteilungsverfahrens oder anderweitig gefallen sind (vgl. VG Bayreuth, U.v. 2.6.2020 - B 5 K 18.245 - juris Rn. 28).

43

Gemessen an diesen Maßgaben kann hier von einer Voreingenommenheit oder Befangenheit des Werkdienstleiters als unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers nicht ausgegangen werden. Zwar besteht nach übereinstimmenden Erklärungen des Klägers als auch des Beklagten ein „interpersoneller Konflikt“ zwischen dem Kläger und dem Werkdienstleiter als unmittelbarem Vorgesetzten, allerdings hat dieser nach Überzeugung des Gerichts den Werkdienstleiter nicht daran gehindert, einen von Sachlichkeit und Gerechtigkeit geprägten Beurteilungsentwurf zu erstellen. Dies zeigt sich schon daran, dass sich gegenüber der vorausgegangenen dienstlichen periodischen Beurteilung das Gesamtergebnis um einen Punkt und die Bewertung der Einzelkriterien in acht Kriterien verbessert haben, während eine Verschlechterung in drei Einzelkriterien erfolgt ist. Der Beurteiler und der Werkdienstleiter als unmittelbarer Dienstvorgesetzter sind demnach - wie rechtlich geboten - individuell auf die Stärken und Schwächen des Klägers und festgestellte Veränderungen des Leistungsbildes des Klägers im Vergleich zur Vorbeurteilung eingegangen.

44

Hinsichtlich der vom Kläger zitierten Äußerungen des Werkdienstleiters („Der Weg zu einer Beförderung ist mit dieser Beurteilung sehr lang“, „Soll ich dem Elektriker Punkte abziehen? Der macht mir keine Probleme mit seinem einen Gefangenen. Du schon.“, „Mit dieser Beurteilung gar nicht. Du hast Dich ja auch nicht beworben“) ist festzustellen, dass die Formulierungen - soweit sicher ist, dass diese in zitierter Form gefallen sind - tatsächlich unglücklich gewählt sind, letztlich aber mit saloppen bzw. flapsigen Worten die Bewertung erläutern bzw. die Beförderungssituation aufgrund der streitgegenständlichen Situation ausdrücken. Dabei erreichen sie aber noch nicht die Qualität von unsachlichen, beleidigenden oder ehrverletzenden Anmerkungen.

45

Im Übrigen hat der Kläger nur Veränderungen seines eigenen Verhaltens bzw. der Kommunikation mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten vorgetragen, nicht aber ein ihn benachteiligendes Verhalten seines

unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Hinzukommt, dass - entsprechend der Einlassung des Leiters der JVA dem Ministerium gegenüber - dem Leiter der JVA der „interpersonelle Konflikt“ zwischen dem Kläger und dem Werkdienstleiter bekannt war, sodass er den Beurteilungsentwurf auch dementsprechend einer kritischen Betrachtung unterziehen konnte und wohl auch unterzogen hat.

46

Auch hätte durch das bei der JVA ... praktizierte Verfahren, die Beurteilungsentwürfe einer vierköpfigen Beurteilungskommission vorzulegen, eine ggf. bestehende Voreingenommenheit eines an der Beurteilungserstellung Mitwirkenden erkannt und entsprechend im Rahmen des weiteren Entstehungsprozesses berücksichtigt werden können. Zwar handelt es sich bei dieser Kommission nicht um eine Beurteilungskommission im Sinne des Abschnitt 3 Nr. 11.3 VV-Beamtr, da gemäß Ziff. 3.6.1 Satz 5 JuBeurteilBek entsprechende Beurteilungskommissionen nicht eingerichtet werden, allerdings ermöglicht eine derartiges „Mehr“-Augen-Prinzip eine entsprechende Selbstkontrolle innerhalb des Entstehungsprozesses.

47

b) Auch das weitere Verfahren wurde eingehalten.

48

aa) Auch wurde die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten der JVA ... gemäß Abschnitt 3 Ziff. 5 und Ziff. 1.3 JuBeurteilBek im erforderlichen Umfang bei der Erstellung und der Eröffnung der Beurteilung beteiligt. Insoweit wird auf die Ausführungen des Bayerischen Staatsministerium der Justiz im Überprüfungs schreiben vom 26. Juli 2019 verwiesen, denen sich das Gericht anschließt, § 117 Abs. 5 VwGO. Das Bayerische Staatsministerium der Justiz war auch gemäß Art. 60 Abs. 2 LfB i.V.m. Ziff. 9.3 JuBeurteilBek für die Überprüfung der dienstlichen Beurteilung zuständig.

49

bb) Anhaltspunkte dafür, dass die Vergleichsgruppe nicht ordnungsgemäß gebildet wurde, sind nicht ersichtlich und wurden auch nicht vorgetragen.

50

Nach ständiger Rechtsprechung muss bei der Verwendung von Quoten und Richtwerten die Vergleichsgruppe rechtsfehlerfrei gebildet sein. Insbesondere muss die für den einzelnen Beurteiler überschaubare Gruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein. Dabei ist die Mindestgröße einer Vergleichsgruppe von den Gegebenheiten des konkreten Falles abhängig. Einfluss auf die erforderliche Mindestgröße der Vergleichsgruppe hat insbesondere das Beurteilungssystem. So liegt es nahe, dass bei kleinen Richtwerten (z.B. 5%) die Vergleichsgruppe größer sein muss als bei großen Richtwerten (z.B. 40%). Auch wird bei größerer Differenzierung der Notenskala (z.B. neun Notenstufen) die Vergleichsgruppe ggf. größer sein müssen als bei geringerer Differenzierung (z.B. vier Notenstufen) (BVerwG, B.v. 7.3.2017 - 2 B 25/16 - juris Rn. 8 ff.).

51

Unter Berücksichtigung der Ausführungen im Initial schreiben des Bayerische Staatsministerium der Justiz vom 25. November 2016 - Gz.: F1 - 2012-VII a-12088/16, dass es sich mit Ausnahme der Quote für den Punkterahmen „11 Punkte und mehr“ um Orientierungsrahmen handelt, daher - insbesondere bei kleinen Vergleichsgruppen - die Richtwerte zur Wahrung des Leistungsprinzips im Einzelfall über- und unterschritten werden können, und dass die festgelegten Richtwerte mindestens bei 10% (mit Ausnahme des Bereichs von 1 - 6 Punkten) liegen, ist eine Vergleichsgruppe von 18 Beamtinnen und Beamten, auch wenn die Vergleichsgruppe damit sicherlich am unteren Ende der möglichen Größe befindet, nicht zu beanstanden.

52

cc) Die dienstliche Beurteilung erweist sich auch nicht deshalb als rechtswidrig, weil der Kläger im Beurteilungszeitraum nicht auf mögliche Leistungsdefizite hingewiesen worden ist. Für die Beurteilung ist allein der tatsächlich im Beurteilungszeitraum vorhandene Leistungsstand maßgeblich, sodass unterbliebene Hinweise auf festgestellt Leistungsverschlechterungen ohne Auswirkung auf die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung bleiben (BVerwG, U.v. 13.11.1997 - 2 A 1/97 - juris Rn. 19). Es gibt keinen Rechtssatz dahingehend, dass eine dienstliche Beurteilung nicht schlechter als eine vormalige Regelbeurteilung ausfallen darf, selbst wenn der beurteilte Beamte den Nachweis führt, dass er von

Vorgesetzten nicht, nicht frühzeitig oder nicht nachdrücklich genug diesbezüglich gewarnt worden sei (VG München, U.v. 22.7.2015 - M 21 K 14.3868 - juris Rn. 42 unter Hinweis auf BVerwG U.v. 17.4.1986 - 2 C 28.83 - juris, BVerwG U.v. 13.11.1997 - 2 A 1.97 - juris, BVerwG U.v. 11.11.1999 - 2 A 6.98 - juris).

53

3. Auch materiell-rechtlich unterliegt die angefochtene periodische dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung des oben dargestellten eingeschränkten Prüfrahmens des Verwaltungsgerichts keinen rechtlichen Bedenken.

54

a) Aufgrund der Qualifizierung der dienstlichen Beurteilung als Werturteil und des dem Dienstherrn bzw. dem Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraum steht es innerhalb des durch die gesetzlichen Vorschriften gezogenen Rahmens grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er verwertbare Aussagen zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil stützen will (BVerwG, U.v. 17.12.1981 - 2 C 69.81 - BayVBl 1982, 348). Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke beschränken (BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245/247).

55

Ausgehend davon, dass die Beurteilung ein Bild von der Leistung, Befähigung und der Persönlichkeit des Beamten im aktuellen Beurteilungszeitraum geben soll, braucht der Dienstherr Abweichungen in der Bewertung der Einzelmerkmale von einer früheren Beurteilung deshalb an sich auch nicht zu rechtfertigen (BayVGH, U.v. 22.12.1993 - 3 B 93.235 - juris Rn.20). Allerdings ist der Dienstherr verpflichtet, die gefundenen Bewertungsergebnisse zu plausibilisieren. Eine dienstliche Beurteilung als Werturteil darf keine formelhafte Behauptung bleiben, sondern muss für den Beamten und für außenstehende Dritte derart nachvollziehbar sein, dass die ausschlaggebenden Gründe und Argumente des Dienstherrn sichtbar werden. Diese Plausibilisierung kann auch noch im gerichtlichen Verfahren erfolgen (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 20; BayVGH, B.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 18).

56

Folglich konnte eine Plausibilisierung der Einzelmerkmale erst recht im Überprüfungsverfahren durch das Bayerische Staatsministerium der Justiz mit Schreiben vom 26. Juli 2019 erfolgen.

57

Mit der dort nachgeschobenen Begründung für das Einzelmerkmal „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ ist der Beklagte seiner Verpflichtung zur Plausibilisierung gerecht geworden, wenn er auf Schwächen in der Gesprächsführung mit Vorgesetzten und den Umgang mit ablehnenden Entscheidungen verweist und dabei auf die Einlassungen des Klägers in dessen schriftlicher Zusammenstellung vom 20. Oktober 2018 Bezug nimmt.

58

Auch wenn der Beklagte dabei zur Plausibilisierung auf tatsächliche Vorgänge Bezug genommen hat, so sollte diesen erkennbar kein selbständig prägendes Gewicht zukommen, sodass eine Beweiserhebung hinsichtlich der lediglich zur Erläuterung reiner Werturteile nur beispielhaft aufgeführten Vorkommnisse nicht in Betracht kommt (BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 42). Soweit der Kläger einen darüber hinausgehenden Erläuterungsbedarf sieht, hätte es an ihm 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 auch in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält der Beamte die dienstliche Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Hat der Dienstherr seinen Standpunkt etwa in Gesprächen dargestellt, genügt es danach nicht mehr, Einzelbewertungen oder das Gesamturteil als nicht nachvollziehbar zu bezeichnen. In einer solchen Situation liegt es vielmehr am Beamten klarzustellen, hinsichtlich welchen Werturteils und aus welchem Grund er einen weiteren Erläuterungsbedarf sieht (BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris Rn. 37).

59

Allerdings verwies der Bevollmächtigte des Klägers lediglich darauf, dass eine nicht gerechtfertigte verbale Beschreibung vorliege, die berichtigt werden müsse, da sie eine weit unterdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Klägers im Beurteilungszeitraum enthalte. Dabei verkennt der Bevollmächtigte des Klägers jedoch, dass nach Abschnitt 3 Ziff. 3.2.2 VV-Beamtr drei bis sechs Punkte dann zu vergeben sind, wenn die Anforderungen des einzelnen Merkmals teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich erfüllt werden, sodass die Bewertung des Einzelmerkmals „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ mit vier Punkten eine durchschnittliche Leistung mit Abstrichen zum Ausdruck bringt. Soweit der Bevollmächtigte des Klägers mit seinem Schriftsatz vom 4. März 2020 versucht dazuzulegen, dass die erwähnten Einzelvorgänge anders als vom Beklagten vorgenommen zu bewerten seien, so setzt er seine Einschätzung bzw. die Einschätzung seines Mandanten in unzulässiger Weise anstelle des Beurteilungsermessens des Beklagten.

60

b) Auch kann sich die Kammer nicht den Einwendungen des Klägers hinsichtlich einer fehlerhaften Berücksichtigung seiner Schwerbehinderteneigenschaft anschließen.

61

Die Beurteilung enthält unter Ziff. 3 - Ergänzende Bemerkungen den Hinweis, dass die Schwerbehinderung bei der Erstellung der Beurteilung entsprechend berücksichtigt worden ist. Auch wurde im Rahmen der „Beurteilungskommission“ in Anwesenheit der Schwerbehindertenvertretung durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers darauf hingewiesen, dass die Schwerbehinderung keine Auswirkungen auf die Arbeitsverwendungsfähigkeit habe.

62

Das Bayerische Staatsministerium der Justiz hat im Übrigen hinsichtlich des Einzelmerkmals „Belastbarkeit“ die Bewertung dahingehend plausibilisiert, dass von den im Beurteilungszeitraum angefallenen krankheitsbedingten Ausfallzeiten ausschließlich die Krankheitszeiten berücksichtigt worden seien, die nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Klägers stehen. Wenn demnach die verbleibenden Krankheitszeiten mit den durchschnittlichen Krankheitstagen der anderen Bediensteten innerhalb der Vergleichsgruppe verglichen wurden und daraus abgeleitet die Beurteilung des Einzelmerkmals vorgenommen worden ist, so ist dies nicht zu beanstanden. Unabhängig davon, ob die Bewertung mit sieben Punkten als wohlwollend zu bezeichnen ist oder nicht, so steht nach Auffassung der Kammer die Feststellung von überdurchschnittlich vielen krankheitsbedingten Fehltagen nicht im Widerspruch mit einer Bewertung, die für eine Leistung zu vergeben ist, die in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese übersteigt, denn die vergebene Bewertung von sieben Punkten steht am unteren Ende der Punktespanne von sieben bis zehn Punkten. Jedenfalls zeigt die Bewertung mit sieben Punkten deutlich, dass die Schwerbehinderung berücksichtigt und nicht zu einer Benachteiligung des Klägers geführt hat.

63

Im Übrigen ist der Kläger auch hinsichtlich der gerügten Nichtberücksichtigung seiner Schwerbehinderung seiner Verpflichtung, klarzustellen, wo er weiteren Plausibilisierungsbedarf sehe (BVerwG, U.v. 1.3.2018, a.a.O.), nicht nachgekommen.

64

c) Darüber hinaus ist auch die Findung des Gesamturteils ausreichend begründet worden.

65

Art. 59 Abs. 2 LlbG i.V.m. Abschnitt 3 Ziff. 7.1 VV-Beamtr und Ziff. 2.5 JuBeurteilBek schreibt vor, 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 sind. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind in den ergänzenden Bemerkungen darzulegen. Dabei ist es Sache des Dienstherrn festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen einer dienstlichen Beurteilung zumessen will. Das abschließende Gesamturteil darf sich nicht auf die Bildung des arithmetischen Mittels aus den einzelnen Leistungsmerkmalen beschränken. Vielmehr kommt im Gesamturteil die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck. Das abschließende Gesamturteil ist danach durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Dabei sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je

einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbeurteilungen 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. In der Regel bedarf es einer gesonderten Begründung des Gesamturteils, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet wird. Nur so kann das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden, insbesondere nachdem es im Ermessen des Dienstherrn steht, welches Gewicht er einzelnen Merkmalen beimessen will. Die Gewichtung bedarf schon deshalb in der Regel einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet werden kann (BayVGh, U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 14 m.w.N.).

66

Dies berücksichtigend war eine Begründung für das Gesamtergebnis nicht erforderlich. Soweit Ziff. 3 - Ergänzende Bemerkungen - der Beurteilung den Hinweis enthält, dass in der Gesamtschau aufgrund des im Wesentlichen einheitlichen Leistungsbildes des Beamten bei den Einzelbewertungen das Gesamturteil schlüssig und plausibel durch diese getragen werde, ergibt sich hieraus keine Gewichtung. Allerdings liegt das Gesamturteil von acht Punkten bereits aufgrund der durch den Dienstherrn festgelegten Superkriterien, denen nach dem Initialschreiben vom 25. November 2016 (unter Ziff. 2.6) ein besonderes Gewicht zukommt, in eindeutiger Weise nahe (BayVGh, U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 15). Die für die Beamten im Justizvollzugsdienst (ohne Führungsaufgaben) festgelegten Superkriterien „Arbeitseinsatz“, „Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen“, „Umgang mit Gefangenen“ und „Fachkenntnis“ wurden mit acht Punkten, sieben Punkten, und zweimal neun Punkten bewertet, sodass der Mittelwert bei 8,25 Punkten und damit nahe bei acht Punkten liegt. Nach der Festlegung des Dienstherrn sind die Superkriterien untereinander gleich zu gewichten; kein Superkriterium soll höher gewichtet werden als die anderen, sodass es nicht relevant ist, dass bei den Superkriterien eine Punktespanne von sieben bis neun Punkten vorliegt.

67

Hinzukommt, dass bei 20 Einzelkriterien einmal vier Punkte, einmal sechs Punkte, viermal sieben Punkte, neunmal acht Punkten und fünfmal neun Punkte vergeben worden sind. Hieraus ergibt sich zusätzlich zu der Wertung der Superkriterien ein Schwerpunkt bei acht Punkten. Dass der „Ausreißer“ mit vier Punkten nicht besonders ins Gewicht fallen sollte, legt nach Überzeugung der Kammer die Formulierung unter Ziff. 3 - Ergänzenden Bemerkung -, dass ein einheitliches Leistungsbild vorliege, nahe. Hätte nämlich der Bewertung mit vier Punkten gleiches oder höher Gewicht zukommen sollen, läge ein einheitliches Leistungsbild offensichtlich nicht mehr vor.

68

Mangels Notwendigkeit einer Begründung des Gesamtergebnisses und wegen einer fehlenden Aussage zu einer Gewichtung hinsichtlich des Gesamtergebnisses in der Überprüfungsentscheidung des Bayerischen Staatsministerium der Justiz vom 26. Juli 2019 ist es vorliegend nicht entscheidungsrelevant, ob ein Nachschieben der Begründung in der Überprüfungsentscheidung, die nach Art. 60 Abs. 2 Satz 1 LfB zusammen mit der periodischen dienstlichen Beurteilung eine Einheit darstellt (BVerwG, U.v. 19.12.2020 - 2 C 31/01 - juris Rn. 21, Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Erl.18 zu Art. 54 LfB), zulässig wäre (verneint in: BayVGh, U.v. 27.5.2019, a.a.O., juris Rn. 18).

69

4. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1 VwGO, der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO. Gründe, die Berufung nach § 124a Abs. 1 VwGO zuzulassen, liegen nicht vor.