

Titel:

Voraussetzungen für eine fiktive Laufbahnnachzeichnung im Hinblick auf Mutterschutz- und Elternzeiten

Normenketten:

GG Art. 3 Abs. 2, Art. 33 Abs. 2

LbG Art. 17a, Art. 56

BayGIG Art. 14

AGG § 22, § 24

Leitsätze:

1. Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung hat grundsätzlich nur dann zu erfolgen, wenn der zu beurteilende Beamte im Beurteilungszeitraum aufgrund seiner Freistellung oder Beurlaubung überhaupt keinen beurteilungsfähigen Dienst geleistet hat. (Rn. 77) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Plausibilisierung des (Gesamt-)Urteils des Beurteilers muss nicht zwingend der Beurteilung selbst entnehmbar sein, sondern kann auch noch im gerichtlichen Verfahren einschließlich der mündlichen Verhandlung erfolgen. (Rn. 82) (redaktioneller Leitsatz)
3. Stützt sich eine dienstliche Beurteilung auf reine Werturteile, die nicht auf konkreten einzelnen Vorgängen beruhen und die auch aus dem Zusammenhang der Aussage nicht in einer der beweismäßigen Prüfung zugänglichen Weise erkennen lassen, auf welcher bestimmten Tatsachengrundlage sie beruhen, hat sie der Dienstherr lediglich durch nähere Darlegungen zu erläutern, zu konkretisieren und dadurch plausibel zu machen. (Rn. 82) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Polizei, Befangenheit des Beurteilers, geschlechtsbedingte Diskriminierung, Beweislastumkehr, fiktive Laufbahnnachzeichnung, dienststelleninternes Reihungsverfahren, Plausibilisierung des Gesamturteils und der Einzelmerkmale

Fundstelle:

BeckRS 2020, 43476

Tenor

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

Tatbestand

1

Die Klägerin wendet sich gegen ihre dienstliche Beurteilung über den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2014 bis zum 31.05.2017.

2

Die am ... geborene Klägerin steht als Polizeihauptmeisterin (Besoldungsgruppe A 9) bei der Polizeiinspektion (PI) ... im Dienst des Beklagten. Sie wurde zuletzt am ... befördert. In der periodischen Beurteilung vom 02.06.2014 über den Zeitraum von 01.06.2011 bis 31.05.2014 erhielt sie ein Gesamturteil von neun Punkten. In den besonders gewichteten Leistungsmerkmalen erhielt sie einmal acht Punkte (Fachkenntnisse), dreimal neun (Arbeitsgüte, Eigeninitiative/Selbstständigkeit und geistige Beweglichkeit) sowie einmal zehn Punkte (Teamverhalten). In den übrigen Einzelmerkmalen erhielt sie fünfmal acht und elfmal neun Punkte.

3

Vom 01.06.2014 bis 30.09.2014 nahm die Klägerin nach der Geburt ihres ersten Kindes Elternzeit. Für die Zeit vom 01.10.2014 bis zum 30.11.2014 brachte sie Resturlaub ein. Vom 01.12.2014 bis zum 11.01.2015 baute sie Überstunden ab. Vom 12.01.2015 bis zum 15.03.2016 leistete sie ihren Dienst in 60% Teilzeit ab (24 Stunden pro Woche). Vom 16.03.2016 bis zum 18.11.2016 sprach der behandelnde Arzt aufgrund erneuter Schwangerschaft der Klägerin ein Beschäftigungsverbot aus. Vom 19.11.2016 bis zum 31.05.2017 war die Klägerin wiederum in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

4

In der Regelbeurteilung vom 01.06.2017 über den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2014 bis zum 31.05.2017 erhielt sie ein Gesamturteil von acht Punkten. Gemäß Abschnitt 3 Nr. 3.3 der maßgeblichen Verwaltungsvorschriften wird dieses Prädikat beschrieben als „Leistung, die in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese übertrifft“. In den Leistungsmerkmalen erhielt die Klägerin viermal acht Punkte (Arbeitsgüte, Eigeninitiative/Selbstständigkeit, Teamverhalten und Fachkenntnisse) und einmal neun Punkte (geistige Beweglichkeit). In den übrigen Einzelmerkmalen erhielt sie einmal sieben, 14-mal acht und einmal neun Punkte. Die Beurteilung wurde der Klägerin am 07.08.2017 persönlich eröffnet. Hierbei war auf Wunsch der Klägerin der Personalrat beim ..., Herr Polizeihauptkommissar (PHK) S ..., anwesend.

5

Mit Schreiben vom 08.10.2017 erhob die Klägerin Einwendungen gegen die periodische Beurteilung, die mit Schreiben des Polizeipräsidiums Oberfranken vom 26.01.2018 zurückgewiesen wurden.

6

Mit am 19.03.2018 eingegangenem Schriftsatz hat die Klägerin Klage erhoben und beantragt, die dienstliche Beurteilung der Klägerin für den Beurteilungszeitraum 01.06.2014 bis 31.05.2017 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts eine neue dienstliche Beurteilung zu erstellen.

7

Zur Begründung führt der Prozessbevollmächtigte der Klägerin aus, dass die Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung 2017 um einen Punkt im Gesamturteil und um bis zu zwei Punkte in den Einzelmerkmalen der Klägerin gegenüber mit der Inanspruchnahme von Elternzeit und familiär bedingter Teilzeitarbeit begründet worden seien. Hierin liege ein Verstoß gegen gesetzliche Antidiskriminierungsvorschriften, wodurch der Dienstherr von seinem Beurteilungsermessen fehlerhaft Gebrauch gemacht habe.

8

Im Einzelnen begründe der Beklagte die Rückstufung mit der Veränderung der Vergleichsgruppe der Klägerin: es seien leistungsstärkere Beamte hinzugekommen oder Beamte hätten sich weiterentwickelt. Wegen Eltern- oder Teilzeit und wegen des Beschäftigungsverbots habe die Klägerin an dieser Entwicklung nicht teilhaben können. Dass hierdurch die Leistungen der Kollegen in Relation zur Klägerin eine andere Wertigkeit erhielten, liege in der Natur der Sache. Gerade wegen dieses Problems habe aber der Gesetzgeber in Art. 14 des Bayerischen Gleichbehandlungsgesetzes (BayGIG) ein Benachteiligungsverbot aufgenommen. Kausal für die Verschlechterung der Klägerin im Vergleich zu ihren Kollegen sei nicht ein Leistungsabfall, sondern die Inanspruchnahme der vom Gesetzgeber gewünschten und geförderten Elternzeit und Familienteilzeit bzw. der Abwesenheit wegen des Beschäftigungsverbots.

9

Es sei deshalb eine fiktive Laufbahnnachzeichnung auf der rechtlichen Grundlage des Benachteiligungsverbots anzufertigen, weil Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) eine möglichst lückenlose Leistungsbewertung fordere. Die vorliegenden Beurteilungslücken durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit würden ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot keine dienstliche Beurteilung zulassen.

10

Mit Schriftsatz vom 20.10.2020 führt der Bevollmächtigte der Klägerin weiter aus, dass die Reihung der Klägerin auch bei grundsätzlicher Zulässigkeit einer Reihung willkürlich erfolgt sei, sodass der Beurteiler selbst seine Beurteilung nicht mehr habe nachvollziehen können. Zweck der Reihung sei es, eine hinreichend große Vergleichsgruppe zu gewinnen, nicht hingegen, an die Stelle von Leistung, Eignung und Befähigung informelle Absprachen zu setzen, deren Motive und Ziele nicht definiert und rechtlich nicht

überprüfbar seien. Die Anerkennung eines gerichtsfesten Beurteilungsspielraums erfolge nur mit der Maßgabe, dass die Entscheidung für ein Gericht nachvollziehbar sei. Die Anerkennung eines Beurteilungsspielraums unter Aufgabe der Prüfbarkeit der Schlüssigkeit des Beurteilungsverfahrens und des Beurteilungsergebnisses sei rechtlich nicht möglich, sondern wäre die Aufgabe von Rechtsstaatlichkeit. Daher verletze eine nach unbekanntem Kriterien erfolgte Reihung und das nachfolgende Zusammenbasteln einer entsprechenden dienstlichen Beurteilung das Recht der Klägerin aus Art. 33 Abs. 2 GG und das Recht auf effektiven Rechtsschutz gem. Art. 19 Abs. 4 GG. Zudem habe zwar der BayVGh die Möglichkeit einer Reihung bejaht, jedoch keine Kriterien festgesetzt, nach welchen die Reihung erfolgt oder eine Reihung gerichtlich überprüfbar sein müsse. Es könne nicht sein, dass Reihungen in einer Blackbox erfolgen würden, um dann die dienstlichen Beurteilungen zurecht zu biegen. Es müsse Kriterien geben, wie eine ordnungsgemäße Reihung erfolgen könne, um hieraus verbindliche Rückschlüsse für die dienstliche Beurteilung abzuleiten. Derartige Kriterien könnten Einzelmerkmale der dienstlichen Beurteilung sein. Der Beurteiler habe dazu im Rahmen seiner Zeugenaussage ausgeführt, dass für den Fall, dass die Reihung feststehe, auch durch die Quotenvergabe feststehe, welche Punktzahlen der Beamte bekomme. Nicht der Beurteiler, sondern die Beurteilungshelfer würden die Einzelpunkte vergeben, was rechtlich unzutreffend sei. Nach den Zeugenaussagen des Beurteilers und des unmittelbaren Vorgesetzten habe niemand schlüssig beantworten können, nach welcher rationalen Methode Gesamturteil und Einzelbewertung festgelegt worden seien. Auch bei Berücksichtigung der Rechtsprechung des BayVGh, wonach Reihungen grundsätzlich zulässig seien, auch bei Berücksichtigung der Annahme, dass auch in Bezug auf die Reihung ein gerichtsfester Beurteilungsspielraum anzuerkennen sei, mache die Zeugeneinvernahme deutlich, dass es kein nachvollziehbares Kriterium für die Reihung gebe und die Herabsetzung des Gesamturteils und der Einzelmerkmale nicht nachvollzogen werden könne. Nicht einmal der Beurteiler könne dies nachvollziehen und verweise auf einen ihm nachgeordneten Beamten, der nicht Beurteiler sei. Dieser verweise auf Nachfrage zum Zustandekommen der Einzelmerkmale auf den Beurteiler oder auf Dritte.

11

Zur Glaubhaftmachung der Befangenheit des Beurteilers werde der Antrag der Klägerin vom 10.02.2016 auf Teilzeitbeschäftigung vorgelegt. Dieser Antrag sei vom Dienststellenleiter am 26.02.2016 zurückgegeben worden, ohne dass der Antrag weitergeleitet worden sei. Auf die Frage, ob er den Antrag weitergegeben habe, sei der Zeuge eine Antwort schuldig geblieben. Der unterschriebene Antrag sei eine Urkunde. Die Weitergabe dieser Urkunde sei unterdrückt worden. Der Zeuge sei seiner Dienstpflicht nicht nachgekommen, diese Urkunde an das Polizeipräsidium weiterzuleiten. Ganz offensichtlich verhalte sich der Beurteiler gegenüber der Klägerin nicht korrekt.

12

Vorliegend sei der Verbotsnorm gem. Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayGIG nicht nachgekommen, sondern die Klägerin benachteiligt worden. Dass bezüglich der Leistungsmenge und der Verfügbarkeit von Polizeibeamten, insbesondere im Schichtbetrieb, aufgrund der familienpolitischen Teilzeit gegenüber anderen Beamten Abstriche gemacht werden müssten, erschließe sich von selbst und könne nicht als Grundlage für die Verschlechterung der Beurteilung herangezogen werden.

13

Art. 14 BayGIG führe zu einer Veränderung, wenn nicht sogar zu einer Umkehr der materiellen Beweislast. Wenn die Teilzeitbeschäftigung sich nicht auf die dienstliche Beurteilung nachteilig auswirken dürfe, so wäre nachvollziehbar zu dokumentieren, dass der Dienstherr gewillt gewesen sei, diesem gesetzlichen Auftrag nachzukommen. So wäre es möglich gewesen, einen möglichen Leistungsabfall der Klägerin zu dokumentieren und aus Gründen der Fürsorge auf einen angeblichen Leistungsabfall hinzuweisen, indem man Kritikgespräche o.ä. geführt hätte. Allerdings sei aus Zeugenaussagen bekannt, dass der Beurteiler nicht nur entgegen seiner Dienstpflicht Anträge nicht weitergeleitet habe, sondern, wie die Vernehmung des Zeugen S ... ergeben habe, ein Gespräch mit dem Beurteiler in die „emotionale Schiefelage“ gekommen sei, bei denen der Beurteiler in entsprechendem Ton die Beteiligten aufgefordert habe, „sofort den Raum zu verlassen“, weil er „Luft zum Atmen“ benötige.

14

Für den Beklagten beantragt das Polizeipräsidium Oberfranken,
die Klage abzuweisen.

15

Grundlage der angegriffenen periodischen Beurteilung sei folgendes Verfahren: Innerhalb des Polizeipräsidiums Oberfranken würden Beurteilungssprengel gebildet. Die PI ... sei dabei dem Beurteilungssprengel West zugeordnet. Jede Dienststelle innerhalb des Sprengels sei aufgefordert worden, eine Leistungsreihung ihrer Beamten zu erstellen. In der dienststelleninternen Reihung der Beamten der Besoldungsgruppe A 9 habe die Klägerin Platz 23 von 24 zu beurteilenden Beamten belegt. Innerhalb des gesamten Beurteilungssprengels habe sie Platz 82 von 90 belegt. Unter Zugrundelegung der mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums des Innern und für Integration (StMI) vom 15.02.2017 IC3-0371.1-71 festgelegten Beurteilungsrichtwerte für die Besoldungsgruppe A 9 habe der Beklagte der Klägerin ein Gesamtprädikat von acht Punkten erteilt. Hierbei habe Mutterschutz und Elternzeit der Klägerin keine Rolle gespielt. Eine entsprechende Aussage sei auch nie getroffen worden.

16

Bei der Beurteilung komme es auf einen Vergleich mit den übrigen Beamten einer Vergleichsgruppe an. In derjenigen der Klägerin bei der PI ... sei es seit der Beurteilung 2014 durch Versetzungen und Beförderungen zu deutlichen Veränderungen gekommen. Die Klägerin sei im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum leistungsmäßig von anderen Beamten überholt worden. Die Beteiligung von Zwischenvorgesetzten bei der vorzunehmenden Reihung sei gängige Praxis und nicht zu beanstanden. Gerade die Beurteilungsgehilfen würden die Beamten gut genug kennen, um die Stärken und Schwächen in der periodischen Beurteilung besser zum Ausdruck bringen zu können. Der Beurteiler behalte sich aber stets die Letztentscheidungskompetenz vor. Die Reihung der Klägerin sei von allen Beurteilungsgehilfen auf dem letzten oder vorletzten Platz erfolgt, da andere Beamte als leistungstärker eingestuft worden seien.

17

Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17a Abs. 1 des Leistungslaufbahngesetzes (LbG) komme nur in Betracht, wenn aufgrund von Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung keine verwendbare dienstliche Beurteilung vorliege. Gemäß der maßgeblichen Beurteilungsbekanntmachung sei dies erst dann der Fall, wenn weniger als sechs Monate Dienst während des Beurteilungszeitraums geleistet worden sei. Die Klägerin habe jedoch mindestens vom 01.01.2015 bis zum 15.03.2016 beurteilungsfähig Dienst geleistet, mithin über ein Jahr. Dieser Zeitraum reiche aus, um eine Leistungsbewertung der Klägerin vorzunehmen.

18

Die Abstufung des Leistungsmerkmals „Teamfähigkeit“ um zwei Punkte müsse nicht gesondert begründet werden.

19

In ihrer Regelbeurteilung über den Beurteilungszeitraum 01.06.2017 bis 31.05.2020 erhielt die Klägerin ein Gesamturteil von 12 Punkten. Die Beurteilung wurde ihr am 16.07.2020 eröffnet.

20

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 16.06.2020 sind der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin Herr R ... sowie der Personalrat Herr S ... als Zeugen vernommen worden. Eine Mitarbeiterin des Sozialdienstes des Polizeipräsidiums Oberfranken wurde informatorisch gehört. In der weiteren mündlichen Verhandlung am 29.09.2020 wurde der Beurteiler Herr H ... als Zeuge vernommen.

21

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 29.09.2020 haben die Beteiligten erklärt, dass sie auf weitere mündliche Verhandlung verzichten.

22

Zum Verlauf der Verhandlungen vom 16.06.2020 und 29.09.2020 wird auf die Sitzungsniederschriften und zu den weiteren Einzelheiten auf die Gerichts- und Behördenakte verwiesen.

Entscheidungsgründe

23

1. Mit Einverständnis der Beteiligten konnte das Gericht ohne Durchführung einer weiteren mündlichen Verhandlung entscheiden, § 101 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

24

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

25

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Verpflichtung des Beklagten, sie unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Zeitraum vom 01.06.2014 bis 31.05.2017 erneut zu beurteilen (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO).

26

Die streitgegenständliche Beurteilung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

27

Maßgebend hierfür sind das Beurteilungssystem und die gesetzlichen Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.05.2017) (vgl. 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).

28

Gemäß Art. 56 Abs. 1 Satz 1 LlbG sind die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der bayerischen Beamtinnen und Beamten mindestens alle drei Jahre dienstlich zu beurteilen (periodische Beurteilung). Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe der Fachlaufbahn und, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts objektiv darzustellen und außerdem von Eignung und Befähigung ein zutreffendes Bild zu geben (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG).

29

Für die Beamten und Beamtinnen der Bayerischen Polizei kann das Beurteilungs- und Beförderungsverfahren gemäß Art. 68 Abs. 2 Satz 2 LlbG abweichend von den laufbahnrechtlichen Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes durch Verwaltungsvorschriften geregelt werden. Insoweit regelt Nr. 3.1 der für den vorliegenden Beurteilungsstichtag des 31.05.2017 maßgeblichen Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern vom 08.04.2011 (Az. IC3-0371.0-041; AIIMBI. S. 129) „Dienstliche Beurteilung, Leistungsfeststellungen nach Art. 30 und Art. 66 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) in Verbindung mit Art. 62 LlbG für die Beamten und Beamtinnen der bayerischen Polizei und des Bayerischen Landesamtes für Verfassungsschutz“ (im Folgenden: BUBek-Pol/VS), dass die Bewertung der Einzelmerkmale bei Beurteilungen nach einem Punktesystem mit einer Punkteskala von 1 bis 16 Punkten erfolgt. Nach Nr. 3.2 BUBek-Pol/VS ist das Gesamturteil in freier Würdigung der Einzelmerkmale sowie der ergänzenden verbalen Hinweise zu bilden und in einer Bewertung von 1 bis 16 Punkten auszudrücken. Weitere Regelungen zum Beurteilungsverfahren sowie Form, Inhalt und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung finden sich in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13.07.2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 19.10.2017 (FMBl. S. 510) geändert worden ist (im Folgenden: VV-Beamtr).

30

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

nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (siehe zum Ganzen: BayVGh, B.v. 18.1.2016 - 3 ZB 13.1994 - juris Rn. 4).

31

Gemessen an diesen Grundsätzen hält die dienstliche Beurteilung der gerichtlichen Überprüfung stand. Sie ist weder aus formellen (dazu unter lit. a) noch aus materiellen Aspekten heraus zu beanstanden (dazu unter lit. b) und daher insgesamt rechtmäßig.

32

a) Die Beurteilung ist formell rechtmäßig erstellt worden. Insbesondere war der Beurteiler nicht wegen Befangenheit gegenüber der Klägerin vom Beurteilungsverfahren ausgeschlossen (dazu unter aa). Auch das Verfahren im Übrigen ist nicht zu beanstanden (dazu unter bb).

33

aa) Gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LbG wird die dienstliche Beurteilung, soweit die Dienstaufsicht nicht anderweitig geregelt ist, von der Leitung der Behörde erstellt, der der Beamte oder die Beamtin im Zeitpunkt der dienstlichen Beurteilung angehört (vgl. Nr. 11 Satz 1 BUBek-Pol/VS). Demgemäß wurde die streitgegenständliche Beurteilung vom Dienststellenleiter der PI ..., Herrn ...H ..., als Beurteiler und Herrn ... R ... als unmittelbarem Vorgesetzten der Klägerin unterzeichnet.

34

Eine dienstliche Beurteilung ist aufzuheben, wenn der Dienstherr gegen seine selbstverständliche Pflicht verstoßen hat, den Beamten gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv zu beurteilen. Die Besorgnis der Befangenheit genügt insoweit allerdings nicht, vielmehr ist die tatsächliche Voreingenommenheit eines Beurteilers aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus seinem Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber während des Beurteilungszeitraums und des Beurteilungsverfahrens ergeben. Hierbei liegt eine tatsächliche Voreingenommenheit vor, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen. Die Beurteilung durch einen voreingenommenen Vorgesetzten stellt einen Verfahrensfehler dar (BVerfG, B.v. 6.8.2002 - 2 BvR 2357/00, NVwZ-RR 2002, 802; BVerwG, U.v. 23.4.1998 - BVerwG 2 C 16.97, BVerwGE 106, 318, 320 f.; U.v. 12.3.1987 - BVerwG 2 C 36.86, NVwZ 1988, 66; NdsOVG, B.v. 18.6.2007 - 5 ME 117/07, IÖD 2007, 194 f.; OVG NW, B.v. 3.11.2006 - 6 B 1866/06).

35

Besonders zu berücksichtigen ist dabei die Doppelfunktion von Beurteiler und Dienststellenleiter. Dienstliche Beurteilungen werden nach ihrem Sinn und Zweck - anders als Entscheidungen im Verwaltungsverfahren oder im Verwaltungsprozess - grundsätzlich durch Vorgesetzte und/oder Dienstvorgesetzte des Beamten erstellt, mithin in aller Regel aufgrund unmittelbarer dienstlicher Zusammenarbeit. Ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben eines Vorgesetzten bringen naturgemäß auch die Möglichkeit von Konflikten mit sich. Entsprechend können grundsätzlich weder eine kritische Einschätzung der Arbeitsweise und des sonstigen dienstlichen Verhaltens des beurteilten Beamten durch den beurteilenden Vorgesetzten noch das Bestehen dienstlich veranlasster Spannungen bereits Anlass geben, eine Voreingenommenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Dadurch und auch durch gelegentlich erregte oder sonst emotional gefärbte Reaktionen wird grundsätzlich noch nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte wolle und könne seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen (BayVGh, B.v. 10.8.2016 - 6 ZB 16.656 - juris Rn. 10). Ein Vorgesetzter ist selbst dann nicht wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, wenn 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 (BayVGh, B.v. 6.2.2017 - 3 ZB 16.1813 - juris Rn. 13). Demgemäß muss zum einen dargelegt werden, dass es überhaupt zu unsachlichem Verhalten des Vorgesetzten gekommen ist, und zum anderen, dass sich dieses auf die Erstellung der dienstlichen Beurteilung ausgewirkt hat.

36

Darlegungs- und beweispflichtig für die Umstände, aus denen sich die tatsächliche Voreingenommenheit nach diesen Maßstäben ergeben soll, ist grundsätzlich der beurteilte Beamte, weil er daraus einen Anspruch auf Aufhebung der angegriffenen Beurteilung ableitet. Ob eine Beweislastumkehr oder

Beweismaßerleichterung aus Antidiskriminierungsvorschriften - namentlich Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 BayGlG i.V.m. § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) - abzuleiten ist, kann vorliegend offenbleiben. In Anbetracht der in § 22 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG gesetzlich vorgesehenen Beweismaßerleichterung und Beweislastumkehr zum Schutz vor Diskriminierung (auch) aufgrund des Geschlechts kann diese Frage nicht ohne weiteres beantwortet werden (überholt erscheint insoweit BayVGH, B.v. 27.8.1999 - 3 B 96.4077 - juris Rn. 24). Jedoch fordert auch § 22 AGG von der beweiserteilerten Partei zumindest den Beweis von Indizien, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Gemeint ist hiermit, dass zunächst das von der beweispflichtigen Partei geforderte Beweismaß von der vollen Überzeugung des Gerichts abgesenkt wird darauf, dass nach der Überzeugung des Gerichts nur eine überwiegende Wahrscheinlichkeit vorliegen muss, mithin eine Wahrscheinlichkeit von über 50%. Allein die Möglichkeit einer Ursächlichkeit reicht hingegen nicht aus. Erst dann verlagert sich in einem zweiten Schritt auch die Verteilung der Beweislast auf die Gegenseite (vgl. zum Ganzen Benecke in: BeckOK AGG, Stand 01.09.2020, § 22 AGG Rn. 12 f. m.w.N.).

37

Daran gemessen kann jedoch - selbst wenn man § 22 AGG für einschlägig hielte - eine Voreingenommenheit des Beurteilers gegenüber der Klägerin nicht festgestellt werden. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme hat sich der Verdacht der Befangenheit gegenüber dem Beurteiler nicht im notwendigen Maße erhärtet. Zur vollen Überzeugung des Gerichts steht danach fest, dass eine systematische Benachteiligung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten an der PI ... durch den Beurteiler nicht erfolgte (dazu unter (1)). Ob der Beurteiler sich speziell gegenüber der Klägerin außerhalb des Beurteilungsverfahrens unsachlich verhalten hat, bleibt zum Teil unaufklärbar, da sich diesbezüglich die Schilderungen der Klägerin und des Beurteilers in wesentlichen Punkten widersprechen. Zur Überzeugung des Gerichts ist der Grad einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit in diesen Punkten weder von der einen, noch von der anderen Seite erreicht. Hierauf kommt es aber letztendlich nicht an, denn es fehlt jedenfalls an stichhaltigen Anhaltspunkten dafür, dass - selbst wenn es in anderem Zusammenhang zu unsachlichem Verhalten gekommen sein sollte - sich dies auf die Erstellung der dienstlichen Beurteilung ausgewirkt hätte (dazu unter (2)).

38

(1) Im Rahmen der mündlichen Verhandlungen sind zu einer möglichen Voreingenommenheit des Beurteilers verschiedene Anhaltspunkte aufgeworfen worden. So soll im Rahmen der Wiedereinstiegsgespräche der Klägerin mit dem Beurteiler dieser angedeutet haben, sie dürfe sich keine großen Hoffnungen hinsichtlich ihrer Beurteilung machen, und die Klägerin ausdrücklich nach ihrer Familienplanung befragt haben. Auch soll der Beurteiler einen Teilzeitantrag der Klägerin vom 10.02.2016 an das Polizeipräsidium Oberfranken pflichtwidrig nicht weitergeleitet haben. Eine Teilnahme der Klägerin am Ermittlerpraktikum, für das sie sich beworben hatte, soll der Beurteiler verhindert haben.

39

Über diese konkreten Vorfälle hinaus kam jedoch auch die Frage auf, ob der Beurteiler eine grundsätzliche Voreingenommenheit gegenüber Teilzeitkräften - namentlich Frauen - an den Tag gelegt hat, sodass er zu einer fairen Leistungsbeurteilung nicht in der Lage war. Dass dies nicht der Fall ist, steht zur Überzeugung des Gerichtes fest aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte, namentlich der Ergebnisse der Beurteilungsrunde 2017 unter den teilzeitbeschäftigten Frauen und der Personalentwicklung der PI ... unter Leitung des Beurteilers. Diese Umstände widerlegen das Bild, das insbesondere durch den Zeugen S ... und die informatorisch angehörte Frau M ... gezeichnet wurde.

40

Die Klägerin selbst beschränkte sich in ihrer Schilderung auf konkrete Vorfälle in Vieraugengesprächen mit dem Beurteiler, die im Folgenden noch näher betrachtet werden (vgl. Angaben der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 2, siehe dazu unter (2)). Hingegen schilderte der Zeuge S ..., Personalrat am ..., dass der Beurteiler über den Einzelfall hinaus „gewisse Vorstellungen“ vom Dienstablauf gehabt habe, zu denen insbesondere eine „unverrückbare Meinung“ zur Gestaltung einer Teilzeittätigkeit gehört habe. Konkret schilderte Herr S ... ein Gespräch des Beurteilers mit der Klägerin im Verfahren B 5 K ..., in dem der Beurteiler in eine „emotionale Schiefelage“ geraten sei. Diese Einstellung des Dienststellenleiters sei einmalig im Bereich des Polizeipräsidiums Oberfranken (vgl. Angaben des Zeugen S ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 1 f.). Es habe unabhängig von den Klägerinnen des hiesigen und des Verfahrens B 5 K ... Gespräche gegeben, in denen sich auch einmal eine Tasse „emotional bewegt“ habe

(vgl. Angaben des Zeugen S ..., ebd. S. 5). Die informatorisch gehörte Frau M ... gab ebenfalls an, dass nach ihrem Kenntnisstand an der Dienststelle wiederholt Probleme im Hinblick auf einen Wiedereinstieg nach der Elternzeit bestanden hätten. Dort habe es des Öfteren interne Konflikte gegeben. Die Problematik des Wiedereinstiegs in das Berufsleben sei in Oberfranken vor allem an der Dienststelle PI ... akut gewesen. Es habe teilweise um jede Stunde mit dem Dienststellenleiter gerungen werden müssen (vgl. Angaben von Frau M ..., Protokoll v. 16.06.2020, S. 5 f).

41

Sowohl Herr S ... als auch Frau M ... schilderten dies widerspruchsfrei und seitens Herrn S ... auch recht ausführlich. An ihrer Glaubwürdigkeit bestehen insofern keine begründeten Zweifel. Jedoch sind ihre Angaben nicht geeignet, eine grundsätzliche Voreingenommenheit des Beurteilers gegenüber Teilzeitkräften - namentlich Frauen - darzulegen. Denn der Beurteiler hat seinerseits ebenso widerspruchsfrei, detailliert und glaubwürdig geschildert, in welchem Spannungsfeld sich die Wiedereinstiegsgespräche ins Berufsleben bewegen: Die Interessen der Teilzeitkraft, die ihren Dienst zeitlich z.B. an die Kinderbetreuung oder den Ehepartner anpassen wolle, stehe den Interessen einerseits der Dienststellenleitung an einer Aufrechterhaltung des (Schicht-)Dienstbetriebs, andererseits auch der Gesamtbelegschaft an einer fairen Verteilung der beliebten Tagesdienstposten gegenüber. Seine Position sei so, dass man nicht nach der Elternzeit automatisch einen Anspruch auf den Tagesdienstposten habe. Jeder solle sich einen solchen gleichermaßen verdienen können. Es sei ihm wichtig, dass auch Frauen wieder in den Schichtdienst gingen, aber mit flexiblen Modellen nach individueller Absprache. Es sei klar, dass diese Gespräche konfliktbeladen seien und eine Lösung nicht immer leicht zu finden (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls vom 29.09.2020, S. 3 f.). Seitens des Gerichts ausdrücklich angesprochen auf die Einschätzung von Frau M ..., dass die Dienststelle PI ... hinsichtlich dieser üblichen Konflikte aufgefallen sei, verwies der Beurteiler darauf, dass die Gleichstellungsbeauftragte nur zweimal zu Wiedereinstiegsgesprächen hinzugezogen worden sei, nämlich bei der hiesigen und der Klägerin des Verfahrens B 5 K ... Ansonsten habe man immer eine individuelle Regelung gefunden (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 7 f.). Dabei komme es maßgeblich auf die Umstände im Einzelfall an, was auch Gegenstand der mit der Klägerin geführten Gespräche gewesen sei (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 25 ff.).

42

Mit seinen umfangreichen Schilderungen zu der Problematik, verschiedene Interessen im Rahmen der Wiedereinstiegsgespräche in Einklang zu bringen, legte der Beurteiler glaubhaft, schlüssig und widerspruchsfrei dar, dass den Wiedereinstiegsgesprächen gewöhnlich ein gewisses Konfliktpotential innewohnt. Demgemäß legt aus Sicht des Gerichts aber nicht jede Interessendivergenz, die in diesem Rahmen auftritt, schon eine unsachliche Grundeinstellung des betreffenden Vorgesetzten gegenüber den zu Beurteilenden, die Teilzeit arbeiten, nahe. Die Schilderungen des Herrn S ..., wonach sich die Grundhaltung des Beurteilers in cholerischem bis aggressivem Verhalten niedergeschlagen haben soll („emotionale Schieflage“, „Tasse bewegt“), beschränken sich auf einzelne Vorfälle. Auch Frau M ... zufolge ging es bei den Problemen im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg konkret um zwei Fälle. Das korreliert mit der Angabe des Beurteilers, wonach die Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten nur seitens der beiden benannten Beamtinnen erfolgt sei. Zudem ist Frau M ... nach eigenen Angaben in beratender Funktion tätig und ist deshalb nicht als unabhängige Dritte, sondern aufseiten der sie konsultierenden Beamtinnen und Beamten beteiligt. Sie kann daher nur den Eindruck betroffener Einzelpersonen wiedergeben, wobei unklar ist, an welchen konkreten Einzelfällen sie neben der Klägerin noch beteiligt war. Zudem konnte der stellvertretende Dienststellenleiter, Herr R ..., auf ausdrückliche Frage des Gerichts keine Angaben zu einer besonderen Konfliktrichtigkeit der Wiedereinstiegsgespräche an der PI ... in der Masse der Fälle machen (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 9). Lediglich ein Gespräch mit der Klägerin im Verfahren B 5 K ... sei konfliktreich verlaufen, obwohl er öfter bei Wiedereinstiegsgesprächen dabei gewesen sei (vgl. Angaben des Zeugen R ..., ebd. S. 12).

43

Der Gesamteindruck verdichtet sich dahingehend, dass die Haltung des Beurteilers im Konfliktfeld „Wiedereinstieg“ zwar eine deutliche gewesen sein mag: kein automatischer Anspruch auf Tagesdienst, sondern grundsätzlich Rückkehr in den Schichtdienst, ggf. schichtübergreifend nach individueller Absprache. Sofern er aber seine diesbezügliche Position in unsachlichem Ton verteidigt haben sollte,

scheint dies jedenfalls nicht die Regel, sondern die Ausnahme gewesen zu sein. Eine Zuspitzung des Konfliktes, für die die Einschaltung Dritter (wie des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten) Indiz ist, scheint es vornehmlich im Falle der hiesigen Klägerin und der Klägerin des Verfahrens B 5 K ... gegeben zu haben.

44

Zudem würde selbst eine starre oder unprofessionell kommunizierte Haltung des Beurteilers nicht per se auch darauf schließen lassen, dass er zu einer unvoreingenommenen Leistungseinschätzung der betroffenen Beamtinnen und Beamten nicht mehr im Stande wäre. Interessendivergenzen wohnen dem Personalmanagement naturgemäß inne und begegnen jeder und jedem (Dienst-)Vorgesetzten. Dafür, dass der Beurteiler Konflikte im Rahmen der Wiedereinstiegsgespräche in das Beurteilungsverfahren unsachlich hätte miteinfließen lassen, bräuchte es jedoch weitere sachliche Anhaltspunkte. Hieran aber fehlt es. Wenn der Beurteiler tatsächlich grundsätzliche Vorbehalte gegenüber Teilzeitkräften, insbesondere Frauen, gehabt hätte, so müsste sich eine strukturelle Benachteiligung nicht zuletzt im Abschneiden der Teilzeitkräfte in den dienstlichen Beurteilungen bemerkbar machen. Wie die Beklagtenseite ausgeführt hat, waren unter den 24 im Beurteilungszeitraum an der PI ... zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zehn weibliche Teilzeitkräfte. Diese belegten in der Leistungsreihung die Plätze 3, 5, 9, 10, 11, 16, 17, 20, 23 und 24 (vgl. Protokoll v. 29.09.2020, S. 4). Hierin zeigt sich eine breite Streuung und jedenfalls keine auffällige Häufung schlechter Beurteilungsergebnisse. Hinzu kommt, dass nach unwidersprochenem Vortrag des Beurteilers in seiner Zeit als Leiter der PI ... die Ermittlergruppe im Tagesdienst von vormals einer rein männlichen Besetzung zu einer hälftig mit Frauen besetzten Gruppe umgeformt wurde; darunter überwiegend Teilzeitkräfte. Auch bei den Verkehrserziehern sei ihm das gelungen (vgl. Ausführungen des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 3). Das Gericht kommt anhand dieser objektiven Anhaltspunkte zu dem Schluss, dass eine kontinuierliche und strukturelle Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Frauen seitens des Beurteilers nicht erfolgt ist.

45

(2) Gegenüber der Klägerin im Speziellen ist eine Voreingenommenheit des Erstbeurteilers nicht im erforderlichen Maß zur Überzeugung des Gerichts nachgewiesen. Hinsichtlich der im Einzelnen dazu vorgebrachten Vorkommnisse widersprechen sich die Angaben der Klägerin und des Beurteilers. Hinsichtlich aller aufgeworfenen Punkte fehlt es aber jedenfalls an Anhaltspunkten dafür, dass sich das dem Beurteiler vorgeworfene Verhalten auf die Erstellung der angegriffenen Beurteilung ausgewirkt hätte. Das betrifft namentlich Ablauf und Inhalt der Wiedereinstiegsgespräche (dazu unter (a)), aber auch die Frage, ob der Beurteiler einen Teilzeitantrag der Klägerin unterschlagen (dazu unter (b)) und der Klägerin ein Praktikum in der Ermittlungsgruppe sachwidrig verwehrt hat (dazu unter (c)). Aus dem jeweiligen Gesamtzusammenhang ergibt sich hinsichtlich keines dieser Aspekte eine tatsächliche Voreingenommenheit des Beurteilers mit hinreichender Wahrscheinlichkeit.

46

(a) Im Beurteilungszeitraum war die Klägerin Ende 2014/ Anfang 2015 in der Situation, nach der Elternzeit den Dienst wiederaufzunehmen. Hierzu führte sie mehrere Wiedereinstiegsgespräche mit dem Beurteiler. Über den Inhalt dieser Gespräche tauschte sich die Klägerin mit Frau M ... vom Sozialdienst des Polizeipräsidiums Oberfranken aus, die jedoch bei den Gesprächen selbst nicht dabei war (vgl. Angaben von Frau M ..., Protokoll v. 16.06.2020, S. 5). Auch Herr S ... war bei den Wiedereinstiegsgesprächen der Klägerin mit dem Beurteiler nicht dabei, sondern nur beim Eröffnungsgespräch der streitgegenständlichen Beurteilung (vgl. Angaben des Zeugen S ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 2). Teilweise mit eingebunden waren zwar als Gleichstellungsbeauftragte Frau K ... und als Personalrat Herr K ... Jedoch erfuhr die Klägerin nach eigenen Angaben diskriminierende Äußerungen stets nur in Vieraugengesprächen (vgl. Angaben der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 2), weshalb eine Einvernahme jener beiden nicht zur weiteren Aufklärung geeignet wäre.

47

Zum Ablauf der Wiedereinstiegsgespräche trug die Klägerin vor, der Beurteiler habe sie wiederholt und nachhaltig nach ihrer weiteren Familienplanung gefragt mit der Bemerkung „Frauen planen doch sowas“ (vgl. Angabe der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 2). Frau M ... schilderte insofern übereinstimmend, dass die Klägerin ihr am Telefon über ein Gespräch mit dem Dienststellenleiter berichtet habe, in dem dieser sie über ihre weitere Familienplanung befragt habe. Die Klägerin habe Angst vor einer weiteren Schwangerschaft gehabt (vgl. Angaben von Frau M ..., Protokoll v. 16.06.2020, S. 6). Dagegen steht jedoch

die Aussage des Beurteilers, der sich eine Frage seinerseits nach der Familienplanung der Klägerin nicht vorstellen konnte und dazu ausführte, weshalb seiner Ansicht nach eine solche Frage weder richtig noch sinnvoll wäre (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 7 f.).

48

Für die Schilderung der Klägerin spricht, dass sie in zeitlich nahe Zusammenhang mit dem Gespräch Frau M ... mit eingebunden und sich ihr anvertraut hat. Dagegen hat der Beurteiler schlüssig dargelegt, dass die Frage nach der weiteren Familienplanung für ihn gar nicht sinnvoll gewesen wäre, weil eine erneute Schwangerschaft von zahlreichen Faktoren abhängig ist und auf die weitere Familienplanung ohnehin keine sinnvollen Personalplanungen abgestellt werden können. Es ergibt sich also eine Pattsituation. Ob es eine - oder mehrere - solcher Fragen seitens des Beurteilers gegeben hat, bleibt letztendlich unaufklärbar.

49

Daneben gab die Klägerin zum Inhalt der Wiedereinstiegsgespräche an, der Beurteiler habe ihr zu verstehen gegeben, dass sie sich im Hinblick auf ihren Wunsch in Teilzeit und im Tagesdienst zu arbeiten keine großen Hoffnungen auf ihre Beurteilung machen dürfe (vgl. Angaben der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 2). Dies ist insofern von Bedeutung, als dass damit erstmals ein konkreter Bezug zwischen der Wiedereinstiegsthematik und der dienstlichen Beurteilung hergestellt werden würde. Sollte die Behauptung der Klägerin zutreffen, wäre dies ein wesentlicher Anhaltspunkt dafür, dass der Beurteiler die professionelle Distanz zwischen den Wiedereinstiegsgesprächen einerseits und einer unvoreingenommenen Leistungsbeurteilung andererseits nicht gewahrt hätte. Der Beurteiler widersprach der Behauptung der Klägerin jedoch in aller Deutlichkeit und schloss eine solche Bemerkung vollkommen aus (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 27).

50

Diesbezüglich spricht gegen die Angaben der Klägerin, dass ihre Schilderung recht vage blieb („gab zu verstehen“), der Beurteiler dagegen den Vorwurf in der mündlichen Verhandlung entschieden und mit merklicher Entrüstung zurückwies. Zulasten der Klägerin kommt hinzu, dass in den Schriftsätzen des Klägerbevollmächtigten zunächst noch die Rede davon war, der Bezug zwischen der Teilzeittätigkeit und der schlechteren Beurteilung sei der Klägerin gegenüber in anderem Rahmen, nämlich im Zuge des Beurteilungseröffnungsgesprächs bzw. der sich daran anschließenden Auseinandersetzung, kommuniziert worden (vgl. Schriftsatz des Klägerbevollmächtigten v. 19.03.2018, S. 5). Als Zeuge hierfür wurde Herr S ... angeboten, der zwar am Beurteilungseröffnungsgespräch teilgenommen hat, aber schon mit schriftlicher Stellungnahme vom 17.11.2017 und nochmals im Rahmen seiner Zeugenaussage vor Gericht angab, dass das Eröffnungsgespräch ordnungsgemäß und ohne unsachliche Äußerungen verlaufen sei (vgl. Stellungnahme vom 17.11.2017, Bl. 48 der Behördenakte, und Angaben des Zeugen S ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 2). Herr S ... gab lediglich an, dass er beteiligt worden sei, weil es „im Vorfeld Bedenken gegeben“ habe, dass sachfremde Erwägungen für eine schlechtere Beurteilung geäußert werden könnten. Erst in der mündlichen Verhandlung vom 16.06.2020 wurde der Vorwurf von der Klägerseite dann in die Wiedereinstiegsgespräche verlagert.

51

In Anbetracht dieser Ungereimtheiten auf Klägerseite geht das Gericht davon aus, dass eine entsprechende Äußerung des Beurteilers nicht stattgefunden hat.

52

Zusammenfassend ergibt sich für das Gericht folgendes Bild: Die Wiedereinstiegsgespräche zwischen der Klägerin und dem Beurteiler gestalteten sich wohl schwierig, weil die Positionen beider Seiten nicht ohne weiteres in Einklang zu bringen waren. Dieses Problem konnte die Klägerin - ggf. noch in verstärkter Form - bei der ihr bekannten Klägerin im Verfahren B 5 K ... beobachten (vgl. auch die Ausführungen unter (1)). Daraus erwuchs bei der Klägerin die nachvollziehbare Sorge, ob Herr H ... - als Dienststellenleiter zugleich Beurteiler - den Eindruck dieser Auseinandersetzung in die Erstellung ihrer dienstlichen Beurteilung mit einfließen lassen würde, ohne dass es für diese Sorge Anlass in Form einer konkreten dahingehenden Äußerung seitens des Beurteilers gegeben hätte. Aufgrund dieser Bedenken zog sie Herrn S ... zur Eröffnung der dienstlichen Beurteilung hinzu. Das Eröffnungsgespräch selbst verlief aber wohl ruhig und sachlich.

53

Aus objektiver Betrachtungsweise sprechen die Gesamtumstände dafür, dass sich demgemäß die Zweifel der Klägerin gerade nicht erhärten konnten - allenfalls das Beurteilungsergebnis an sich stand noch als Anhaltspunkt im Raum, das allerdings anderweitig hinreichend plausibel ist, insbesondere, weil es aus der im Wesentlichen übereinstimmenden Leistungseinschätzung mehrerer Beteiligter - und nicht allein des Beurteilers - resultiert (siehe dazu im Folgenden unter lit. b). Selbst wenn zutreffend wäre, dass der Beurteiler die Klägerin nach ihrer Familienplanung gefragt hat, würde es folglich an Anhaltspunkten dafür fehlen, dass dieses unsachliche Verhalten sich in der dienstlichen Beurteilung niedergeschlagen hätte.

54

(b) Als weiteren konkreten Vorfall und möglichen Anhaltspunkt für eine Voreingenommenheit des Beurteilers gegenüber der Klägerin trug diese vor, der Beurteiler habe einen von ihr am 10.02.2016 gestellten Teilzeitantrag bewusst pflichtwidrig nicht an das Polizeipräsidium Oberfranken weitergeleitet (vgl. Angaben der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 2 f.). Hierzu hat der Klägerbevollmächtigte mit Schriftsatz vom 20.10.2020 das von der Klägerin ausgefüllte und unterschriebene Antragsformular vorgelegt, auf dem die Unterschrift des Dienststellenleiters im Feld „Stellungnahme der Dienststelle“ fehlt und oben der Vermerk angebracht ist: „26.2.2016 zurückgegeben“ (Anlage K5). Die Teilzeitbeschäftigung wurde vom 01.04.2016 bis 01.04.2017 beantragt.

55

Hierzu hat der Klägerbevollmächtigte den Beurteiler im Rahmen von dessen Zeugeneinvernahme umfangreich befragt (vgl. Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 15-18). Dieser schilderte die damaligen Abläufe zusammengefasst so, dass im Februar 2016 aus Anlass dieses Teilzeitantrags unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats Gespräche mit der Klägerin stattgefunden hätten, um zu erarbeiten, wie eine Teilzeittätigkeit der Klägerin an der Dienststelle gestaltet werden könnte (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 15). Wegen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats habe das Präsidium über die Existenz des Teilzeitantrags Bescheid gewusst (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 17). Vom Ablauf her müsse der Dienststellenleiter dem Antrag zustimmen, ehe dieser an das Polizeipräsidium weitergeleitet werde. Daher müsse vorher dienststellenintern geklärt werden, wie die Teilzeitarbeit gestaltet und umgesetzt werden könne (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 16). Er habe den Antrag nicht förmlich an das Polizeipräsidium weitergeleitet, weil noch während der Findungsgespräche zur dienststelleninternen Regelung der beantragten Teilzeitarbeit im März 2016 die Nachricht von der erneuten Schwangerschaft der Klägerin nebst Beschäftigungsverbot eingetroffen sei und sich der Teilzeitantrag deshalb erledigt habe (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 15, 17 f.). Die Beklagtenseite führte zum Zeitpunkt der Rückgabe aus, dass am 26.02.2016 ein Gespräch zwischen der Klägerin und dem Beurteiler stattgefunden habe, in dem zur Teilzeittätigkeit keine Einigung erzielt werden können. Es sei vereinbart worden, dass alle Gesprächsteilnehmer die ausgetauschten Informationen reflektieren und sich zu einem weiteren Gespräch am 11.03.2016 zusammenfinden sollten. Dieser Termin habe aufgrund einer Erkrankung und des darauffolgenden schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots der Klägerin nicht mehr stattgefunden (vgl. Schriftsatz des Beklagten v. 22.10.2020, S. 3).

56

Danach steht zur Überzeugung des Gerichtes fest, dass der Beurteiler den Teilzeitantrag der Klägerin vom 10.02.2016 tatsächlich nicht förmlich an das Polizeipräsidium weitergeleitet hat. Dies geht sowohl aus dem Antrag, der den Vermerk „zurückgegeben“ trägt, hervor, zum anderen hat der Beurteiler dies selbst eingeräumt. Zur Überzeugung des Gerichts steht aber ebenso fest, dass dies weder bewusst pflichtwidrig, noch aus sachfremden Erwägungen heraus erfolgte. Vielmehr hat der Beurteiler schlüssig dargelegt, dass eine förmliche Weiterleitung eines Teilzeitantrags an das Polizeipräsidium regelmäßig erst dann erfolgt, wenn eine dienststelleninterne Regelung mit der Beamtin gefunden ist, die die Umsetzung der gewünschten Teilzeit ermöglicht. Dieses Vorgehen erscheint ohne weiteres sach- und praxisgerecht, weil ansonsten auch keine fundierte - zustimmende - Stellungnahme seitens der Dienststellenleitung zum Teilzeitantrag erfolgen kann. Eine zustimmende Stellungnahme und förmliche Weiterleitung des Antrags dürfte dem Polizeipräsidium signalisieren, dass der Teilzeittätigkeit dienststellenintern nichts entgegensteht. Die Verbescheidung des Antrags durch das Polizeipräsidium folgt dem augenscheinlich regelmäßig zeitnah (so geschehen beim Antrag der Klägerin auf Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung vom 07.07.2014, vgl. Seite 1 f. der Behördenakte; dieser Antrag wurde offenbar auch völlig beanstandungsfrei vom Beurteiler weitergeleitet). Nach unwidersprochenem Vortrag des Beurteilers waren eben hierzu infolge des

Teilzeitantrags bereits Einigungsgespräche mit der Klägerin im Gange, das Verfahren wurde insofern ordnungsgemäß betrieben. Den Zeitpunkt der Rückgabe des Antrags hat die Beklagtenseite plausibel dargelegt: Nachdem zunächst keine Einigung erzielt werden konnte und eine Weiterleitung mit zustimmender Stellungnahme damit im Gespräch vom 26.02.2016 nicht möglich schien, wurde der Antrag einstweilen zurückgegeben, um am 11.03.2016 wortwörtlich erneut auf den Tisch zu kommen. Vom 03.03.2016 bis 18.03.2016 war die Klägerin jedoch erkrankt und ab dem 16.03.2016 bestand für sie aufgrund erneuter Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot, dem sich Mutterschutz und Elternzeit anschlossen. Dadurch hatte sich - hierin stimmt das Gericht mit dem Beurteiler überein - der Teilzeitantrag vom 10.02.2016 augenscheinlich erledigt. Es ist nicht ersichtlich, welches Interesse die Klägerin an der Wiederaufnahme und einer förmlichen Weiterleitung dieses Antrags nach schwangerschafts- bzw. elternzeitbedingter Unterbrechung ihrer Tätigkeit für die gesamte Dauer der beantragten Teilzeit (01.04.2016 bis 01.04.2017) noch gehabt hätte. Das Vorgehen des Beurteilers erscheint daher jedenfalls weder pflichtwidrig noch aus sachfremden Erwägungen heraus erfolgt zu sein. Die dargelegten Abläufe mögen den Eindruck bestätigen, dass die Personalplanungsgespräche zwischen Klägerin und Beurteiler nicht reibungslos verliefen. Aber es ergibt sich daraus kein Anhaltspunkt für die Befangenheit des Beurteilers im - hiervon ganz unabhängigen - Beurteilungsverfahren.

57

(c) Als weiteren Anhaltspunkt für die Befangenheit des Beurteilers gab die Klägerin an, dass ihr dieser im Jahr 2015 die Teilnahme an einem Praktikum in der Ermittlergruppe verwehrt habe, da sie zu jung für eine solche Tätigkeit sei. Dabei werde aktuell ein solches Praktikum von einem jüngeren Kollegen durchgeführt. Zuvor habe ihr der stellvertretende Dienststellenleiter R ... eine solche Praktikums-tätigkeit zugesichert (vgl. Angaben der Klägerin, Protokoll v. 16.06.2020, S. 3). Herr R ... gab dazu an, sich an ein Gespräch mit der Klägerin bezüglich des Praktikums in der Ermittlergruppe zu erinnern. Sie habe sich weiterentwickeln und ausprobieren wollen. Er habe dies dem Dienststellenleiter mitgeteilt. Nach einer Besprechung des Dienststellenleiters mit dem Leiter der Ermittlungsgruppe sei das Praktikum der Klägerin letztendlich nicht zustande gekommen. Die Gründe hierfür seien ihm aber nicht bekannt, das habe der Dienststellenleiter mit dem Leiter der Ermittlungsgruppe vereinbart (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 9). Auch hierzu hat der Beurteiler in seiner Zeugeneinvernahme umfangreich ausgesagt. Seinen Aufzeichnungen nach sei die Klägerin für den Zeitraum 2017 an einem Einsatz in der V-Gruppe interessiert gewesen. Für Dezember 2015 sei die Klägerin nicht vorgesehen gewesen. Soweit der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin diesbezüglich eine Zusage gegeben habe, habe er damit seine Kompetenzen überschritten (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 18 ff.). Weil auch der unmittelbare Vorgesetzte Leiter einer kleineren Gruppe von Beamten sei, deren Interessen er vertrete, könne nur der Dienststellenleiter, der einen Überblick über die gesamte Dienststelle habe, gemeinsam mit dem Leiter der Ermittlungsgruppe über die faire Vergabe der beliebten E-Praktika letztverbindlich entscheiden. Dies erfolge nach Leistungskriterien. Weil die Klägerin damals jedenfalls im Vergleich nicht zu den leistungsstärksten Beamten gehört habe, sei die Nichtvergabe eines Praktikums an sie schlüssig (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 20 ff.). Die konkreten Aussagen, dass die Klägerin zu jung für ein Praktikum in der E-Gruppe sei und sich das verdienen müsse, habe er so nicht getroffen (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 22 f.).

58

Der Zeuge S ... gab in seiner Vernehmung an, dass ein Einsatz in der E-Gruppe grundsätzlich geeignet sei, sich für einen beruflichen Aufstieg zu qualifizieren (vgl. Angaben des Zeugen S ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 4).

59

Insgesamt stellt sich nach alledem die Situation für das Gericht so dar, dass der unmittelbare Vorgesetzte im Gespräch mit der Klägerin wohl Hoffnungen auf ein E-Praktikum im Winter 2015 geweckt hat. Dass diesbezüglich verbindliche Zusagen aber nur der Dienststellenleiter treffen kann, ist ohne weiteres nachvollziehbar und sinnvoll, wie sich aus den vom Beurteiler umfangreich ausgeführten Gründen ergibt. Ebenso ist nachvollziehbar, dass - gerade weil ein E-Praktikum die Chance bietet, die eigene Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen - die Vergabe der augenscheinlich beliebten Stellen nach Leistungskriterien erfolgt. Da die Klägerin - wie im Folgenden noch ausgeführt werden wird - im Beurteilungszeitraum aber wohl nicht zu den leistungsstärksten Beamten in ihrer Vergleichsgruppe gehörte, erscheint zumindest plausibel, dass das E-Praktikum zunächst nicht zustande kam. Demgemäß ist nicht

anzunehmen, dass sich die Versagung des E-Praktikums in einer schlechteren Beurteilung niedergeschlagen hat, sondern umgekehrt, dass die vergleichsweise weniger gute Leistung Grund für die Versagung des E-Praktikums war. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Beurteiler nicht etwa der Klägerin schlechthin jede Möglichkeit pauschal verwehrt hat, sich in anderen Verwendungsbereichen zu beweisen, sondern sie seinen Angaben nach für 2017 für die V-Gruppe vorgemerkt hat. Dass die Versagung des E-Praktikums im Dezember 2015 aus einer unsachlichen Einstellung des Beurteilers gegenüber der Klägerin resultierte, ist darüber hinaus auch deshalb nicht anzunehmen, weil das Gespräch des Beurteilers mit der Klägerin über ihre Verwendung in der E-Gruppe erst im Jahr 2015 stattfand, als sogar die Planungen für das Jahr 2016 schon nahezu abgeschlossen waren (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 22). Angesichts dessen sind eine gewisse Enttäuschung der Klägerin nach dem zunächst positiven Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten und das sich daraus und aus den o.g. Umständen ergebende Konfliktpotenzial mit dem Beurteiler nachvollziehbar. Auch insoweit gilt aber wie bereits oben ausgeführt, dass personalorganisatorische Entscheidungen des Dienststellenleiters, die in einem plausiblen Gesamtkontext erfolgen und zu einem weiten Teil auch in dessen Ermessen stehen, nicht per se eine Unvoreingenommenheit im Beurteilungsverfahren befürchten lassen. An entsprechenden Anhaltspunkten fehlt es auch hinsichtlich des E-Praktikums.

60

Nach alledem ist mit der erforderlichen Überzeugungsgewissheit eine Voreingenommenheit des Beurteilers im Beurteilungsverfahren weder gegenüber (teilzeitbeschäftigten) Frauen im Allgemeinen, noch der Klägerin im Speziellen gegenüber festzustellen.

61

bb) Auch im Übrigen ist das Beurteilungsverfahren nicht zu beanstanden. Hinsichtlich des grundsätzlichen Verfahrens bei der Bayerischen Landespolizei, zunächst innerhalb der Dienststellen und dann in sogenannten Beurteilungssprengeln Reihungen zu bilden und anschließend nach Vorgaben des Bayerischen Staatsministeriums des Innern quotierte Punktwerte zu verteilen, ist dies nach gefestigter Rechtsprechung unstreitig der Fall (vgl. z.B. BayVGh, B.v. 26.4.2019 - 3 ZB 17.463 - juris m.w.N.).

62

Der Beurteiler hat die dienstliche Beurteilung der ihm unterstehenden Beamten nach streng sachlichen, objektiven Gesichtspunkten unter Einhaltung der durch Gesetz oder Richtlinien vorgegebenen Beurteilungsmaßstäbe eigenverantwortlich und nach eigener Überzeugung zu erstellen. Der Beurteilungsspielraum überlässt es ihm, wie er die ihm aufgegebenen, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbaren Aussagen zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil über den Beamten und seinen Vorschlag für dessen weitere dienstliche Verwendung stützen will. Innerhalb des ihm durch die Laufbahnvorschriften und Beurteilungsrichtlinien vorgegebenen Rahmens ist der Beurteiler deshalb grundsätzlich auch frei in der Entscheidung, welches Beurteilungsverfahren er wählt (vgl. zum Ganzen BayVGh, B.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris m.w.N.).

63

Daran gemessen gibt auch das Vorgehen innerhalb der Dienststelle der Klägerin keinen Anlass für Beanstandungen. Der Dienststellenleiter hat diesbezüglich in den Grenzen des LlbG und der BUBek-Pol/VS sowie der VV-Beamtr ein weites, gerichtlich nur sehr eingeschränkt überprüfbares Organisationsermessen, dessen Grenzen im vorliegenden Fall gewahrt sind. Das gilt namentlich für die Abstimmungsgespräche des Beurteilers mit den Zwischenvorgesetzten der Dienststelle (dazu unter (1)), sowie das Verfahren hinsichtlich Leistungsgesprächen während des Beurteilungszeitraums (dazu unter (2)) und der Festlegung der Einzelnoten (dazu unter (3)).

64

Dass die jeweiligen dienststelleninternen Abläufe tatsächlich so stattfanden, wie vom Beurteiler geschildert, steht zur Überzeugung des Gerichts aufgrund der glaubhaften und umfangreichen Aussage des Beurteilers selbst sowie den damit übereinstimmenden Angaben des unmittelbaren Vorgesetzten fest. Die Klägerseite ist den Schilderungen bezüglich des Beurteilungsverfahrens auch nicht entgegengetreten.

65

(1) Wie innerhalb einer Dienststelle die Reihung der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe erarbeitet wird, ist in der maßgeblichen BUBek-Pol/VS und den gesetzlichen Grundlagen des LlbG nicht

näher geregelt. In Nr. 11.1 Satz 2 VV-BeamtR ist jedoch die Beteiligung der unmittelbaren Vorgesetzten des zu beurteilenden Beamten vorgesehen. Wie sich der Beurteiler seine Erkenntnisse für die vorzunehmende Reihung verschafft, liegt im Übrigen in seinem Ermessen (vgl. BayVGH, B.v. 24.6.2019 - 3 ZB 18.1131 - juris LS 2 und Rn. 5).

66

Das Zustandekommen der dienststelleninternen Reihung der Polizeihauptmeisterinnen und Polizeihauptmeister, zu denen auch die Klägerin gehörte, schilderte der Beurteiler im Rahmen seiner Zeugeneinvernahme so, dass während des Beurteilungszeitraumes zwei- bis dreimal im Jahr Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Zwischenvorgesetzten stattfinden. In diesem Rahmen versucht sich der Dienststellenleiter durch die Rückmeldung der Dienst-, Verfügungs- und Ermittlungsgruppenleiter laufend über die Leistungsentwicklung der Beamtinnen und Beamten zu informieren (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 1 u. 11). Vor der Erstellung der Beurteilung lässt er sich von jedem Zwischenvorgesetzten eine Leistungsreihung der Beamtinnen und Beamten geben, in deren Arbeit derjenige Einblick hat. Beteiligt sind daran die Leiter der vier Dienstgruppen, die Leiter der Verfügungs- und Ermittlungsgruppe sowie der Dienststellenleiter selbst und der Sachbearbeiter Verkehr. Dabei haben namentlich der Leiter der Ermittlungsgruppe und der Sachbearbeiter Verkehr einen Überblick über die gesamte Dienststelle in ihren jeweiligen Spezialbereichen (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 9). Anhand dieser acht Listen trifft der Beurteiler sodann seine eigene Reihungsentscheidung aufgrund einer wertenden Gesamtschau (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 10 f.). Die so erstellte finale Liste wird dann im Gespräch mit den Zwischenvorgesetzten noch einmal erörtert (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 6 und 13).

67

Das praktizierte Verfahren ist nicht zu beanstanden. Der Beurteiler hat seinen Organisationsspielraum in der Gestaltung des Reihungsverfahrens nicht überschritten. Es erscheint ohne weiteres sachgerecht, sich der Erkenntnisse der Zwischenvorgesetzten, die einen direkten Einblick in die praktische Arbeit der Beamtinnen und Beamten der Dienststelle haben, zu bedienen. Der Beurteiler bezieht durch die Reihungsvorschläge der Zwischenvorgesetzten Eindrücke aus allen Tätigkeitsbereichen der Beamtinnen und Beamten in seine eigene Reihungsentscheidung ein, was dem Erfordernis einer tragfähigen Erkenntnisgrundlage für den Leistungsvergleich unter den Beamtinnen und Beamten zuträglich ist. Das von der Rechtsprechung für rechtmäßig befundene Verfahren der Reihung auch bei der Einbindung der Zwischenvorgesetzten im Rahmen der dienststelleninternen Reihung zu verfolgen, stellt sich als schlüssige Fortschreibung des Beurteilungsverfahrens im Gesamtzusammenhang dar. Dabei lagert der Dienststellenleiter die Festlegung der endgültigen Reihung, die in seinem eigenen Verantwortungsbereich als Beurteiler liegt, auch nicht auf die Zwischenvorgesetzten aus. Vielmehr erfolgt die verbindliche Reihungsentscheidung aufgrund einer würdigenden Gesamtschau der abgegebenen Vorschläge durch den Beurteiler selbst in Ausübung seiner Letztentscheidungskompetenz. Durch die enge Rückkopplung mit den Zwischenvorgesetzten ist die eigene Reihungsentscheidung des Beurteilers jedoch besonders tragfähig.

68

(2) Ein Zwischengespräch des Beurteilers mit der Klägerin über deren Leistungsentwicklung im Beurteilungszeitraum hat nach den Erkenntnissen aus der Beweisaufnahme nicht stattgefunden. Der Beurteiler erklärte hierzu, es sei Sache der Zwischenvorgesetzten, den Beamtinnen und Beamten laufend Rückmeldung über ihren Leistungsstand zu geben. Im Falle der Klägerin habe sich wegen ihrer schwangerschafts- und elternzeitbedingten Abwesenheit dazu keine Gelegenheit ergeben. Zudem habe es keinen konkreten Leistungsabfall, sondern eher eine fehlende Entwicklung gegeben (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 14 f.).

69

Auch insoweit ist die an der Dienststelle ... geübte Praxis nicht zu beanstanden. Regelmäßige Leistungszwischengespräche sind weder im LlbG noch in den BUBek-Pol/VS oder den VV-BeamtR verpflichtend vorgesehen und auch sonst nicht zwingend geboten. Die periodische Beurteilung selbst soll ja gerade eine turnusgemäße Leistungseinschätzung bieten. Das Eröffnungsgespräch dient insbesondere als Feedbackgespräch (vgl. Nr. 11.6 VV-BeamtR). Zusätzliche förmliche, in der Personalakte zu dokumentierende Zwischengespräche während des Beurteilungszeitraums durch den Beurteiler wären mit einem erheblichen Aufwand verbunden, den der Rechtsrahmen dem Beurteiler gerade nicht auferlegt, namentlich nicht dann, wenn die Verschlechterung eines Beamten nicht in konkreten Vorfällen, sondern

einem maßgeblichen stärkeren Vergleichskollektiv begründet liegt (so im Falle der Klägerin, siehe dazu unter b) bb) (1); vgl. auch. BayVGh, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris LS 4 und Rn. 30 ff.). Es während des Beurteilungszeitraums bei anlassbezogenen Kritikgesprächen seitens der Zwischenvorgesetzten zu belassen, ist demnach nicht zu beanstanden.

70

(3) Keinen rechtlichen Bedenken begegnet auch die Festlegung der Punktbewertung der Klägerin in den Einzelmerkmalen. Hierzu führte der Beurteiler aus, dass durch die finale Reihung der Beamtinnen und Beamten nach Anwendung der vom StMI vorgegebenen Quoten die Gesamtpunktzahl jeder Beurteilung feststehe. Die Einzelnoten würden dann ausgehend von der Gesamtpunktzahl von den direkten Vorgesetzten vergeben. Dabei sollten sich in den Einzelmerkmalen Stärken und Schwächen der Beamten widerspiegeln (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 6). Auch der unmittelbare Vorgesetzte schilderte das Vorgehen so, dass die Einzelmerkmale anhand der vergebenen Gesamtnote festgesetzt werden (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 14).

71

Diese Verfahrensweise ist nicht zu beanstanden. Sie steht insbesondere nicht im Widerspruch zu 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. Die Praxis, zunächst das Gesamturteil aufgrund einer Reihung der zu vergleichenden Beamten anhand einer vorgegebenen Quote zu bilden und sodann die Einzelmerkmale im Hinblick auf die vorgesehene Gesamtnote festzulegen, hat der BayVGh in ständiger Rechtsprechung für rechtmäßig erachtet (vgl. zum Ganzen BayVGh, B.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 58 ff. m.w.N.; B.v. 30.10.2006 - 3 BV 03.2366 - juris Rn. 30 ff.).

72

Demnach ist maßgeblich für einen aussagekräftigen Leistungsvergleich unter den Beamtinnen und Beamten in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - juris Rn. 46; U.v. 30.6.2012 - 2 C 19.10 - juris Rn. 16). Das Gesamturteil und die Einzelwertungen einer Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (BVerwG U.v. 21.3.2007 - 2 C 2.06 - juris Rn. 14; BayVGh B.v. 13.4.2010 - 3 ZB 08.1094 - juris Rn. 5). Jedoch ist eine denkbare zwingende Voraussetzung für die Vornahme einer Leistungsreihung, dass der Beurteiler die Leistungen des Beamten bewertet und dann im Vergleich zu den Leistungen der übrigen Beamten derselben Laufbahngruppe eine Bewertung für die Rangreihenfolge erstellt. Eine Bewertung der Leistung findet sowohl bei der dienststelleninternen, als auch der Reihung innerhalb der Beurteilungssprengel und schließlich auf Präsidialebene anhand bestimmter, für die Beurteilung relevanter Leistungskomponenten statt, die Eingang in die Gesamtreihung finden, so dass gerade die beurteilungsrelevanten Einzelmerkmale der zu beurteilenden Beamten bei der Reihung in den Blick genommen werden. Mithin wohnt der finalen Reihung eines Beamten eine Beurteilung seiner Leistung in den Einzelmerkmalen inne. Die Rangreihenfolge wird aus beurteilungsrelevanten Einzelmerkmalen entwickelt, die unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau bewertet und gewichtet werden (BayVGh B.v. 27.7.2012 - 3 ZB 10.2053 - juris Rn. 9). Damit wird für die Bildung des - primär relevanten - abschließenden Gesamturteils nicht allein an die ermittelte Platzierung im Rahmen der Präsidialreihung angeknüpft, auf die dann die ministeriell vorgegebene Quote zur Anwendung gebracht wird, bevor durch den unmittelbaren Vorgesetzten die nach den Beurteilungsrichtlinien zu berücksichtigenden Einzelmerkmale bepunktet und dadurch mit dem Gesamturteil stimmig gemacht werden. Die bereits im Rahmen der präsidialen Gesamtreihung - wenn auch nur „im Kopf“ des Beurteilers - gebildeten Einzelbewertungen werden vielmehr durch das „Schlüssigmachen“ durch den unmittelbaren Vorgesetzten im Wege der sichtbaren Bepunktung in einem Beurteilungsentwurf quasi nur „verschriftlicht“ und damit plausibel gemacht, sie sind aber bereits vorher „in der Welt“. So entscheidet auch nicht allein die relative Platzierung über das Gesamturteil, das vielmehr aus einer Gesamtwürdigung aller beurteilungsrelevanten Einzelmerkmale ermittelt wird, wie dies von Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG gefordert wird. Der vom unmittelbaren Vorgesetzten im Wege der Bewertung der Einzelmerkmale erstellte Beurteilungsentwurf wird vom Beurteiler hinsichtlich der vergebenen Einzelmerkmale sodann nochmals auf

Nachvollziehbarkeit und Schlüssigkeit durchgesehen und erst auf dieser Grundlage die endgültige Beurteilung vorgenommen. Der Beurteiler hat es damit allein in der Hand, sich diesen Entwurf zu eigen zu machen oder Änderungen vorzunehmen. Damit kennt der Beurteiler vor der abschließenden Festlegung des Gesamturteils die Bewertung der Einzelmerkmale durch den unmittelbaren Vorgesetzten und bildet sein Gesamturteil aus den Einzelmerkmalen im Wege einer Gesamtschau.

73

Zusammenfassend ist nach alledem festzustellen, dass die angegriffene Beurteilung der Klägerin in formeller Hinsicht fehlerfrei zustande gekommen ist.

74

b) Die Beurteilung ist auch materiell rechtmäßig. Die Beurteilung beruht auf einer tragfähigen Erkenntnisgrundlage, die nicht durch eine fiktive Laufbahnnachzeichnung hätte ergänzt werden müssen (dazu unter aa)). Das Gesamturteil ist im Zuge der Beweiserhebung hinreichend plausibilisiert worden (dazu unter bb)). Ein Verstoß gegen Antidiskriminierungsvorschriften ist in materieller Hinsicht nicht ersichtlich (dazu unter cc)).

75

aa) Der Beurteiler ist ermessensfehlerfrei davon ausgegangen, dass für die Erstellung der angegriffenen Beurteilung eine ausreichende Tatsachengrundlage vorliegt. Er war nicht gehalten, im Hinblick auf die mutterschutz- und elternzeitbedingte Abwesenheit der Klägerin eine fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17a LbG vorzunehmen.

76

Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayGIG sieht vor, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken darf; gem. Abs. 2 dieser Vorschrift gilt Entsprechendes für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten. Nach Art. 17a Abs. 1 LbG soll bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines Beamten oder einer Beamtin unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamtinnen diese fiktiv fortgeschrieben werden, wenn keine verwendbare dienstliche Beurteilung vorliegt. Gem. Nr. 8.4 BUBek-Pol/VS sind Beamtinnen und Beamte, die im Beurteilungszeitraum weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben, grundsätzlich sechs Monate nach Wiederaufnahme des Dienstes zu beurteilen, sofern keine fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17a LbG erforderlich ist. In Nr. 4.1 und 4.2 VV-Beamtr wird dazu weiter ausgeführt, dass sich Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen. Insbesondere sei bei einer Teilzeitbeschäftigung oder teilweisen Freistellung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten. Um Benachteiligungen im beruflichen Werdegang zu verhindern, sehe Art. 17a LbG die fiktive Laufbahnnachzeichnung für aufgrund Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung nicht tätige Beamtinnen und Beamte sowie für vollfreigestellte Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte oder Behindertenvertreter vor.

77

Aus dem dargestellten rechtlichen Rahmen ergibt sich, dass eine fiktive Laufbahnnachzeichnung grundsätzlich nur dann zu erfolgen hat, wenn der zu beurteilende Beamte im Beurteilungszeitraum aufgrund seiner Freistellung oder Beurlaubung überhaupt keinen beurteilungsfähigen Dienst geleistet hat. Darüber hinaus kann eine fiktive Laufbahnnachzeichnung erfolgen, wenn der Dienst nur in so geringem Umfang geleistet wurde, dass eine fundierte Leistungseinschätzung auf der vorhandenen Erkenntnisgrundlage nicht möglich ist. Dabei ist jedoch, wie Nr. 4.1 Satz 3 VV-Beamtr zeigt, auch bei teilweiser Freistellung bzw. Beurlaubung im Beurteilungszeitraum eine Leistungsbewertung grundsätzlich möglich. Eine fiktive Nachzeichnung kann bei Teilfreistellung nur ausnahmsweise dann erforderlich sein, wenn die verbleibende Leistung nicht mehr Beurteilungsgrundlage sein kann. Hierbei kommt es stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an. Es gehört demnach zur pflichtgemäßen Ausübung des Beurteilungsermessens, dass der Beurteiler im konkreten Einzelfall darüber befindet, ob ihm eine sachgerechte Beurteilung eines Beamten, der wegen familienpolitischer Beurlaubung nur in geringem Umfang Dienstleistung zu erbringen hat, aufgrund einer beurteilungsfähigen Tatsachengrundlage möglich ist (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2020 - 3 ZB 18.2306 - juris LS 1 und 2 sowie Rn. 3 ff.; VG München, U.v. 30.4.2019 - M 5 K 17.2164 - juris LS 3 und Rn. 29 ff.).

78

Hieran gemessen hat der Beurteiler die Grenzen seines Beurteilungsermessens gewahrt. Im Falle der Klägerin war die erbrachte Dienstleistung im Beurteilungszeitraum ausreichend, um darauf basierend eine Leistungsbewertung zu erstellen. Denn die Klägerin hat im Beurteilungszeitraum vom 01.10.2014 bis zum Beginn des schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots am 15.03.2016 Dienst geleistet. Selbst wenn man den Zeitraum 01.10.2014 bis 11.01.2015, in dem die Klägerin Resturlaub eingebracht und Überstunden abgebaut hat, ausklammern würde, ergibt sich noch ein Zeitraum von über einem Jahr des drei Jahre umfassenden Beurteilungszeitraums, in dem die Klägerin ihren Dienst tatsächlich verrichtet hat. Dabei war sie zwar in Teilzeit mit 24 Stunden pro Woche beschäftigt, hat aber gleichwohl einen kontinuierlichen Einblick in die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit ermöglicht. Offenbar hatte auch keiner der Zwischenvorgesetzten, die einen Reihungsvorschlag anlässlich der Beurteilung vorgelegt haben, Schwierigkeiten damit, die Leistung der Klägerin einzuschätzen. Auch der Beurteiler und der unmittelbare Vorgesetzte haben keinerlei Zweifel daran erkennen lassen, dass die Arbeitsleistung der Klägerin für eine Leistungseinschätzung genügt hat.

79

Soweit der Bevollmächtigte der Klägerin vorträgt, dass mit der Inanspruchnahme von Eltern- und Teilzeit zwangsläufig eine Reduzierung der Leistung und ein Zurückbleiben hinter den in Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen einhergehe, führt dies nicht zur Pflicht des Beurteilers, bei jedweder familienpolitischen Beurlaubung einen „Nachteilsausgleich“ durch eine fiktive Laufbahnnachzeichnung vorzunehmen. Denn diesen Umständen wird bereits dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass der Leistungsvergleich unter Teilzeit- und Vollzeittätigen selbstverständlich nicht anhand der absoluten Arbeitsmenge erfolgt, sondern in Relation zum jeweiligen Tätigkeitsumfang. Diese Pflicht kommt explizit in Nr. 4.1 Satz 3 VV-Beamtr zum Ausdruck, wonach bei Teilzeitbeschäftigung oder teilweiser Freistellung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten ist. Zur Überzeugung des Gerichts steht auch fest, dass sich sowohl der Beurteiler als auch der unmittelbare Vorgesetzte dieses Umstands bewusst waren und die teilweise Beurlaubung bzw. die Teilzeittätigkeit der Klägerin in ihrer Leistungseinschätzung berücksichtigt haben. Das geht zum einen aus den Angaben des unmittelbaren Vorgesetzten hervor, wonach die Klägerin während der Teilzeitarbeit nicht die gleiche Arbeitsmenge erbringen könne, wie in Vollzeit, was aber nicht das Kriterium sein könne. Vielmehr sei das Geleistete hinsichtlich der Qualität zu prüfen (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 14). Der Beurteiler erklärte damit übereinstimmend, dass Teilzeitarbeit kein Nachteil bei der Polizei sei, sondern auch in Spitzenpositionen Beamte in Teilzeit zu finden seien (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 3 und 25). Dieser Ansicht ist auch der unmittelbare Vorgesetzte (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 11). Ganz deutlich zeigt sich dies auch im Abschneiden der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen in der Vergleichsgruppe der Klägerin an der PI ...: Innerhalb der 24 zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten erreichten diese breit gestreut Positionen nicht nur im Mittelfeld, sondern ebenso in der Spitze des Feldes (zwei unter den besten fünf).

80

Nach alledem war eine fiktive Laufbahnnachzeichnung vorliegend jedenfalls nicht veranlasst. Sonstige Zweifel am Vorliegen einer tragfähigen Erkenntnisgrundlage sind nicht ersichtlich.

81

bb) Im Zuge der gerichtlichen Beweiserhebung hat der Beurteiler nachvollziehbar und plausibel erläutert, wie das Gesamturteil der angegriffenen Beurteilung zustande gekommen ist und warum die Klägerin unter Auswertung sämtlicher Erkenntnisse unter Zugrundelegung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung sowie unter Berücksichtigung der vorgegebenen Quote mit acht Punkten bewertet worden ist.

82

Die Plausibilisierung des (Gesamt-)Urteils muss nicht zwingend der Beurteilung selbst entnehmbar sein, sondern kann auch noch im gerichtlichen Verfahren einschließlich der mündlichen Verhandlung erfolgen (BVerfG, B. v. 29.5.2002 - 2 BvR 723/96 - NVwZ 2002, 1368; BVerwG, U. v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 21). Dabei sind an die Plausibilisierung umso höhere Anforderungen zu stellen, je mehr die vergebene Bewertung von der vorherigen Beurteilung abweicht. Der Grad der gerichtlichen Nachprüfung der einer dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Tatsachen hängt davon ab, in welchem Umfang die Beurteilung sich erkennbar auf Tatsachen beziehen will. Hierbei ist zu differenzieren: Soweit der Dienstvorgesetzte entweder historische Einzelvorgänge aus dem gesamten dienstlichen Verhalten des Beamten ausdrücklich in der dienstlichen Beurteilung erwähnt oder die dienstliche Beurteilung auf einzelnen Tatsachen oder

Einzelvorkommissen beruht, muss er im Streitfall diese Tatsachen darlegen und trägt das Risiko des Beweises. Wenn eine dienstliche Beurteilung jedoch auf reine Werturteile gestützt wird, die nicht auf konkreten einzelnen Vorgängen beruhen und die auch aus dem Zusammenhang der Aussage nicht in einer der beweismäßigen Prüfung zugänglichen Weise erkennen lassen, auf welcher bestimmten Tatsachengrundlage sie beruhen, hat sie der Dienstherr lediglich durch nähere Darlegungen zu erläutern, zu konkretisieren und dadurch plausibel zu machen (BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris LS 8 und Rn. 40 ff.).

83

Daran gemessen ist die angegriffene Beurteilung nicht zu beanstanden. Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass die Klägerin im Beurteilungszeitraum zwar ordnungsgemäße Arbeit geleistet hat, aber innerhalb ihrer Vergleichsgruppe von leistungsstärkeren Beamten überholt worden ist. Auch wenn es keine konkreten Gründe zur Beanstandung ihrer Tätigkeit gab, haben innerhalb der dynamisch sich entwickelnden Gruppe der Polizeihauptmeister die übrigen Beamtinnen und Beamten eine noch bessere Leistung gezeigt (siehe dazu unter (1)). Hinzu kam, dass durch eine Veränderung der ministeriell vorgegebenen Punktquote mit der Reihung der Klägerin im Ergebnis ein niedrigerer Punktwert als in ihrer Vorbeurteilung verbunden war (dazu unter (2)). Vereinzelt Unklarheiten bestehen einzig hinsichtlich der Bewertung in den Einzelmerkmalen. Diese Unklarheiten erschüttern aber nicht die Plausibilität des - letztlich maßgeblichen - Gesamturteils (dazu unter (3)).

84

(1) Die Veränderung der Vergleichsgruppe der Klägerin steht zur Überzeugung des Gerichts fest aufgrund der übereinstimmenden und ausführlichen Schilderungen des Beurteilers und des unmittelbaren Vorgesetzten. Der Beurteiler hat dazu ausgeführt, dass die Gruppe der Polizeihauptmeister von viel Fluktuation geprägt sei. In dieser Position befänden sich die Beamtinnen und Beamten an der Schwelle zum (ehemalig) gehobenen Dienst und seien deshalb gewillt, sich zu beweisen und sich stark weiterzuentwickeln (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 2 f.). Nach Angaben der Beklagtenseite, die diese Schilderung stützen, sind gegenüber dem Beurteilungszeitraum bis zum 31.05.2014 insgesamt 19 Beamte aus der Vergleichsgruppe der Klägerin ausgeschieden und sieben neu hinzugekommen. In Anbetracht dessen, dass zum Beurteilungsstichtag 31.05.2017 24 Beamtinnen und Beamte in der Vergleichsgruppe waren, ist dieser personelle Austausch tatsächlich gravierend. Die Zahlen stützen die Annahme, dass es sich bei der fraglichen Gruppe um eine „Durchgangsgruppe“ handelt, innerhalb derer junge, engagierte Beamte sich nach dem Berufseinstieg für eine berufliche Weiterentwicklung qualifizieren oder die Dienststelle zugunsten einer heimatnahen Verwendung wieder verlassen wollen. Auch der unmittelbare Vorgesetzte äußerte sich zu diesem Punkt vergleichsweise ausführlich. Seiner Schilderung nach ist die Vergleichsgruppe der Klägerin dynamisch in der Personalentwicklung und tendenziell aufstiegsorientiert. Ein paar der Beamtinnen und Beamten seien z.B. Diensthundeführer geworden, auch zur Verkehrs- oder Kriminalpolizei werde gern gewechselt (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 7 f. und 9 f.). Es erscheint nach diesen Schilderungen plausibel, dass die Leistungsentwicklung eines Beamten innerhalb einer solchen Vergleichsgruppe in Relation zu den Kolleginnen und Kollegen nicht unbedingt konstant verlaufen muss. Vielmehr ist nachvollziehbar, dass auch ein Beamter, der beanstandungsfrei seinen Dienst leistet, unter solchen Gegebenheiten im Vergleich mit ehrgeizigen und aufstiegsorientierten Kolleginnen und Kollegen „schlecht“ abschneidet. Dahin gehen auch die weiteren Schilderungen der Beurteiler im Falle der Klägerin: Nach Einschätzung des Beurteilers haben die übrigen Beamten der Vergleichsgruppe schwierigere Ermittlungsvorgänge und schwierigere Unfallaufnahmen bearbeitet und sich z.B. in der Verkehrsüberwachung noch engagierter gezeigt, ohne dass sich die Leistung der Klägerin dabei verschlechtert hätte (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 8 f.). Ins selbe Horn stieß der unmittelbare Vorgesetzte, der klarstellte, dass die Klägerin keinesfalls schlechte Arbeit geleistet habe (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 13).

85

Diese übereinstimmende Einschätzung von Beurteiler und unmittelbarem Vorgesetzten findet weiteren Rückhalt in den Rückmeldungen der Zwischenvorgesetzten. Deren Reihungsvorschläge bringen eine Leistungseinschätzung basierend auf allen Bereichen der Polizeiarbeit in der PI ... zum Ausdruck und sind deshalb besonders aussagekräftig (vgl. das unter lit. a) bb) (1) Ausgeführte). Bei den Reihungsvorschlägen der Zwischenvorgesetzten, die seitens des Beurteilers zum 01.01.2017 abgefragt wurden, nahm die

Klägerin nach Angaben des Beurteilers sechsmal Platz 30 von 31 und zweimal Platz 31 von 31 ein (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 9). Bereits in der Reihung, die der zum 31.07.2016 ans Polizeipräsidium Oberfranken gewechselte Dienstgruppenleiter der Klägerin abgegeben hat, hat die Klägerin unter den zwölf Dienstgruppenmitgliedern Platz elf erhalten, innerhalb ihrer Besoldungsgruppe Platz acht von acht (vgl. Angaben des Zeugen H ..., ebd. S. 1 f.). Die umfangreichen Ausführungen des Beurteilers dazu sind auch in sich schlüssig und bieten keinen Anlass zu Zweifeln. Insbesondere erscheint es plausibel, dass - wie vom Beurteiler ausgeführt - unter den Zwischenvorgesetzten regelmäßig große Einigkeit besteht, was die Spitzenbeamten und den Schluss der Reihung anbelangt, während die Differenzierung im Mittelfeld eher schwieriger ist. Insofern ist auch die einhellige Einschätzung der Zwischenvorgesetzten hinsichtlich der Klägerin aussagekräftig.

86

Das Gesamturteil, das mit acht Punkten im Vergleich zu neun Punkten in der vorherigen Beurteilung auch nicht signifikant abgesenkt wurde, begründet sich demnach nicht mit einer Verschlechterung der Leistung der Klägerin, sondern lediglich einer Verschlechterung im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen, was die vergebene Gesamtnote bereits hinreichend plausibel erscheinen lässt.

87

(2) Hinzu tritt der Umstand, dass sich innerhalb des Beurteilungszeitraums die ministeriell vorgegebenen Punktquoten zum Nachteil der Klägerin verändert haben. Dies steht zur Überzeugung des Gerichts fest aufgrund des übereinstimmenden Vortrags des Beurteilers und der Beklagtenseite. Die Vertreter des Beklagten verwiesen bereits mit Schriftsatz vom 30.04.2018 (S. 6) darauf, dass sich die Quotenvorgabe im Beurteilungszeitraum für alle Beamten der Besoldungsgruppe A 9 bei der bayerischen Polizei verschlechtert habe. Das bestätigte der Beurteiler (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 12 f.). Demnach sei die Punkteverteilung nach ministerieller Vorgabe gestreckt worden. Das habe dazu geführt, dass es mehr schlechtere Bepunktungen gegeben habe als noch 2014. Auch Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der Reihung dieselbe oder gar eine bessere Benotung als in der Vorbeurteilung zu erwarten gehabt hätten, hätten dadurch dieselbe oder eine schlechtere Note erhalten. Das Sorge naturgemäß für Frustration. Nach Einschätzung des Beurteilers hätte die Klägerin nach der alten Quotenvorgabe ihr Ergebnis von neun Punkten gehalten.

88

Die Veränderung in den Quoten trägt zusätzlich zur Schlüssigkeit der Gesamtnote der Klägerin bei. Die Einschätzung des Beurteilers, dass nach alter Quotenvorgabe die Klägerin dasselbe Ergebnis wie in der Vorbeurteilung erzielt hätte, deckt sich mit den Angaben des Beurteilers und des unmittelbaren Vorgesetzten, dass die Klägerin stets ordnungsgemäße Arbeit verrichtet und sich ihre Leistung im Vergleich zum vorherigen Beurteilungszeitraum nicht verschlechtert habe. Der Umstand, dass eine gleichbleibend gute Leistung zu einer einen Punkt schlechteren Beurteilung führt, erschließt sich aus der Veränderung der Quotenvorgabe. Nach der Quotenvorgabe 2017, die dem Reihungsvorschlag zur Beurteilungsrunde 2017 vom 11.09.2017 zu entnehmen ist (Blatt 31 ff. der Behördenakte), ergibt sich, dass die Klägerin entsprechend der Quote korrekt bepunktet wurde, wobei sie sich eher am unteren Spektrum der Acht-Punkte-Kandidaten befand.

89

Zusammenfassend ist damit festzustellen, dass sowohl die Reihung der Klägerin als auch der damit verbundene Punktwert im Gesamturteil hinreichend plausibel gemacht wurden.

90

(3) Hinsichtlich der Bewertung der Klägerin in den Einzelmerkmalen hat sich aus der Beweiserhebung hingegen nicht in allen Punkten schlüssig ergeben, worauf die festgesetzten Punktwerte im Einzelnen beruhen. Diesbezüglich hat der Beurteiler glaubhaft ausgeführt, dass Herr R ... als (formal) unmittelbarer Vorgesetzter der Klägerin die Einzelnoten vergeben und sich der Beurteiler diese Festlegung sodann zu eigen gemacht hat, was keinen grundsätzlichen Bedenken begegnet (s.o.). Die Aussage des Zeugen R ... dazu war aber unbefriedigend. Zu den im Einzelnen vergebenen Punktwerten konnte er trotz Nachfrage keine Angaben machen (vgl. Angaben des Zeugen R ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 13 f.). Das ist ansatzweise dadurch erklärbar, dass Herr R ... zwar formal unmittelbarer Vorgesetzter der Klägerin war, diese aber aufgrund ihrer Teilzeitregelung faktisch beinahe ausschließlich Dienst in der -Gruppe unter den Dienstgruppenleitern D ... und Sc ... leistete (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls

v. 29.09.2020, S. 11 f.). Dieser Umstand erschüttert gleichwohl nicht das Gesamturteil, weil diesem nach dem oben Ausgeführten die Stellungnahmen aller Dienstgruppenleiter und explizit nicht nur des unmittelbaren Vorgesetzten zugrunde lagen. Jedoch mag die besondere Konstellation im Falle der Klägerin dazu geführt haben, dass dem unmittelbaren Vorgesetzten in Ermangelung einprägsamer eigener Eindrücke die Hintergründe zur Festlegung der Punktwerte in den Einzelmerkmalen nicht mehr erinnerlich sind.

91

Dies ist jedoch im Ergebnis letztlich nicht ausschlaggebend. Maßgeblich ist, dass die Bewertungen in den Einzelmerkmalen mit dem Gesamturteil kongruent sind, das seinerseits hinreichend plausibel ist. Dem oben ausführlich dargestellten Beurteilungssystem bei der bayerischen Landespolizei ist es immanent, dass durch die Reihung und Quotierung zwar die Leistungsbewertung in den Einzelmerkmalen von Anfang an „mitgedacht“ wird, jedoch letztlich das Gesamturteil im Vordergrund steht. Speziell im Falle der Klägerin kommt hinzu, dass die Beurteilung ihrer Leistung nicht auf einzelnen Vorkommnissen, sondern einer wertenden Gesamtschau ihrer Leistung durch die Zwischenvorgesetzten und den Dienststellenleiter beruht. Letztlich leitet sich daher die Plausibilisierung der Benotung in den Einzelmerkmalen aus der Plausibilisierung des Gesamturteils ab. Für eine gesonderte Einschätzung einzelner Merkmale bleibt im Rahmen des - insgesamt für zulässig befundenen - Beurteilungsverfahrens nur insoweit Raum, als darin besondere Stärken und Schwächen des Beamten zum Ausdruck kommen (vgl. Angaben des Zeugen H ..., Ergänzung des Protokolls v. 29.09.2020, S. 6). Eine gewisse „Unschärfe“ in der Benotung der Einzelmerkmale ist dem Verfahren inhärent. Besonderer Plausibilisierungsbedarf könnte insoweit im Falle der Klägerin höchstens hinsichtlich des Einzelmerkmals „Teamverhalten“ bestehen, in dem die Klägerin acht statt zuvor zehn Punkte erhalten hat. In allen übrigen Einzelmerkmalen entspricht die Schlechterbewertung um einen Punkt genau der Differenz, die sich aus der Leistungsreihung der Klägerin in Verbindung mit den angezogenen Punktquoten auch für das Gesamturteil ergibt. Selbst wenn man jedoch hinsichtlich des Einzelmerkmals „Teamverhalten“ ein Plausibilisierungsdefizit annehmen wollte, würde dadurch die Beurteilung insgesamt ihre Schlüssigkeit nicht verlieren. Selbst bei einer anderen Bewertung dieses Einzelmerkmals würde sich das Gesamtbild im Zusammenspiel der Bewertung der übrigen Einzelmerkmale und der vergebenen Gesamtnote nach den Schilderungen von Beurteiler und unmittelbarem Vorgesetzten als stimmig darstellen.

92

cc) Ein Verstoß gegen Antidiskriminierungsvorschriften wurde in formeller Hinsicht bereits verneint und ist auch in materieller Hinsicht nicht erkennbar. Es ist nicht ersichtlich, dass der Beurteiler oder der unmittelbare Vorgesetzte sachfremde Erwägungen angestellt und namentlich die Klägerin wegen der Inanspruchnahme von Mutterschutz bzw. Eltern- und Teilzeit benachteiligt hätten. Insbesondere ist der schriftsätzlich von der Klägerseite erhobene Vorwurf, im Rahmen der Beurteilungseröffnung sei die Abstufung der Klägerin gegenüber mit ihrer familiär bedingten Abwesenheit begründet worden, zur Überzeugung des Gerichts durch die Angaben des Zeugen S ... widerlegt worden (vgl. Angaben des Zeugen S ..., Ergänzung des Protokolls v. 16.06.2020, S. 2 und Stellungnahme v. 17.11.2017). Auch im Übrigen finden sich keine stichhaltigen sachlichen Anhaltspunkte für eine geschlechtsbedingte Diskriminierung. Insoweit wird auf das oben unter a) umfangreich Ausgeführte verwiesen.

93

Weil die Klägerin mindestens bis zum Grad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit beweispflichtig ist, wirkt sich das Fehlen entsprechender Anhaltspunkte zugunsten des Beklagten aus. Hinsichtlich des Diskriminierungsvorwurfs kommt es demnach, ebenso wie hinsichtlich des Vorwurfs der Befangenheit, nicht zu einer Beweislastumkehr zugunsten der Klägerin. Art. 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit der einfachgesetzlichen Umsetzung des Diskriminierungsverbots sowie § 22 AGG bedingen vorliegend nicht die Pflicht des Beurteilers, sich aktiv von dem Vorwurf zu exkulpieren. Auch insoweit sei auf das oben Ausgeführte verwiesen.

94

c) Nach alledem ist festzustellen, dass die angegriffene dienstliche Beurteilung der Klägerin in formeller wie materieller Hinsicht beanstandungsfrei zustande gekommen und folglich rechtmäßig ist. Mithin wird die Klägerin dadurch auch nicht in ihren subjektiv-öffentlichen Rechten verletzt und hat keinen Anspruch auf erneute Beurteilung. Die Klage bleibt dementsprechend erfolglos und war abzuweisen.

95

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Als unterliegende Partei hat die Klägerin die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO). Der Einräumung einer Abwendungsbefugnis nach § 711 ZPO bedurfte es angesichts der allenfalls geringen vorläufig vollstreckbaren Aufwendungen des Beklagten nicht.

96

4. Gründe für eine Zulassung der Berufung durch das Verwaltungsgericht nach § 124 Abs. 1, § 124 a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 124 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 VwGO liegen nicht vor. Das Beurteilungsverfahren bei der bayerischen Landespolizei war bereits wiederholt Gegenstand obergerichtlicher Entscheidungen, gerade auch im Hinblick auf die Benotung der Einzelmerkmale bei einer Festlegung der Gesamtnote nach Reihung und Quotierung (vgl. die zitierte Rechtsprechung namentlich des BayVGH). Von diesen wurde im hiesigen Verfahren nicht abgewichen.