Titel:

Begründungserfordernis und -umfang einer dienstlichen Beurteilung

Normenketten:

LlbG Art. 54, Art. 59 Abs. 1 S. 5, Art. 60 Abs. 2

VwGO § 113 Abs. 5 S. 2

Leitsätze:

1. Eine Beurteilung kann nur auf der Basis der tatsächlich erbrachten Leistungen des Beamten erfolgen, es kann nicht hypothetisch unterstellt werden, dass sich der Beamte unter dem Einfluss eines durchgeführten Mitarbeitergesprächs, in dem ihm dienstliche Mängel dargelegt worden sind, in beurteilungsrelevanter Weise verbessert hätte. Dasselbe gilt für unterlassene Unterrichtsbeobachtungen und deren Besprechungen. (Rn. 28) (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

2. Dem Dienstherrn obliegt grundsätzlich die Entscheidung, wie er die ihm aufgegebene Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will. Dabei kann der Dienstherr einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beschränken. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

3. Der Dienstherr ist nicht gehalten, zur Begründung der Beurteilung Vorgänge beispielhaft zu benennen, da dies zu einem dauernden "Leistungsfeststellungsverfahren" führen würde, das einen gänzlich unangemessenen und unvertretbaren Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und für das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn abträglich wäre (ebenso BVerwG BeckRS 1980, 30438440). (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Lehrer, keine Begründungspflicht bei Verschlechterung gegenüber Vorbeurteilung, Voreingenommenheit des Beurteilers (verneint), keine Aufhebung wegen fehlender Besprechung der Unterrichtsbesuche, Leistungsfeststellungsverfahren, dienstliche Beurteilung, Begründungsanforderungen, Mitarbeitergespräch

Fundstelle:

BeckRS 2021, 31114

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1

Der Kläger wendet sich gegen seine periodische Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018.

2

Der am …1966 geborene Kläger steht als Lehrer im Dienste des Beklagten. Er unterrichtet die Fächer Mathematik, Physik und Informatik an Gymnasien, im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum am Gymnasium … (G) in … Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung vom 05.01.2019 für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 erzielte er im Statusamt eines Oberstudienrats (OStR) (A14) das Gesamtergebnis HM (Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird). Zur Begründung des Gesamtergebnisses wurde ausgeführt, dass der Kläger ein Lehrer sei, der mit entsprechender Einsatzbereitschaft und erkennbaren Zielvorstellungen an die tägliche Berufsarbeit gehe. Er

beweise pädagogisches Geschick und Einfühlungsvermögen und gestalte einen altersstufengerechten Unterricht. Seine Berufsaufgaben nehme er wahr und werde den schulischen Anforderungen gerecht. Im Beurteilungszeitraum unterrichtete der Kläger im Fach Mathematik in den Jahrgangsstufen 5 bis 10 und 12, im Fach Physik in den Jahrgangsstufen 8 bis 12, im Fach Natur und Technik in der Jahrgangsstufe 7 sowie im Fach Informatik in den Jahrgangsstufen 9 und 10. Er war in Vollzeit tätig und hatte eine Klassenleitung inne.

3
Auch im Vorbeurteilungszeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2014 war der Kläger am G tätig. In dieser Zeit unterrichtete er im Fach Mathematik in den Jahrgangsstufen 5, 6, 9 bis 12, im Fach Physik in den Jahrgangsstufen 8 bis 11, im Fach Natur und Technik in der Jahrgangsstufe 7 und im Fach Informatik in den Jahrgangsstufen 9 und 10. Auch hatte er eine Klassenleitung inne. Das Gesamtergebnis lautete auf VE (Leistung, die den Anforderungen voll entspricht).

4
Die Einzelmerkmale wurden im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum im Vergleich zu demjenigen der Vorbeurteilung wie folgt bewertet:

		Beurteilung 2018	Beurteilung 2014
2.1.	Fachliche Leistung		
2.1.1	Unterrichtsplanung und Gestaltung	HM	UB
2.1.2	Unterrichtserfolg	VE	VE
2.1.3	Erzieherische Wirken	HM	VE
2.1.4	Zusammenarbeit	MA	VE
2.1.5	Sonstige dienstliche Tätigkeiten	MA	VE
2.1.6	Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen	-	-
2.1.7	Führungsverhalten	-	-
2.2	Eignung und Befähigung		
2.2.1	Entscheidungsvermögen	VE	VE
2.2.2	Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft	MA	VE
2.2.3	Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	HM	VE
5.	Gesamtergebnis	HM	VE

5
Mit Schreiben vom 04.02.2019 hat der Kläger bei der Dienststelle des Ministerialbeauftragen für die Gymnasien in ... Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den vormaligen Schulleiter des G mit dem Vorwurf erhoben, dieser sei bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung 2018 befangen gewesen. Da sich die seitens des Klägers geltend gemachten Umstände formal und inhaltlich mit der am 05.01.2019 eröffneten Beurteilung auseinandersetzten, wurden sie von Beklagtenseite als Einwendungen gegen die Beurteilung behandelt und mit Schreiben des Ministerialbeauftragten vom 12.04.2019 zurückgewiesen.

6
Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 06.09.2019, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, hat der Kläger Klage erhoben und beantragt zuletzt,

den Beklagten unter Aufhebung der dem Kläger am 05.01.2019 eröffneten dienstlichen Beurteilung zu verpflichten, ihn unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 erneut zu beurteilen.

7
Zur Begründung wird ausgeführt, dass die Bewertung im Rahmen der aktuellen Beurteilung eklatant vom Ergebnis der vorherigen periodischen Beurteilung vom 05.01.2015 abweiche. In der periodischen Beurteilung 2014 habe der Kläger für seine Leistung im Einzelmerkmal „Unterrichtsplanung und Gestaltung“ noch ein UB erhalten, was nach den sieben Notenstufen eine 3 darstelle und somit als „Leistung, die die Anforderungen übersteigt“ klar überdurchschnittlich sei. In der angegriffenen Beurteilung sei dem Kläger eine 5 als „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird“ vergeben worden, was eine Abwertung um zwei Notenstufen darstelle. Von einer überdurchschnittlichen Kraft in diesem Punkt habe sich der Kläger zu einer deutlich unterdurchschnittlichen entwickelt. Dies sei nicht hinzunehmen, zumal der Kläger an seinem Unterrichtsstil seit dem Jahr 2014 nichts geändert habe. Der Kläger sei seit ca. zehn Jahren am G beschäftigt. Wie aus der dienstlichen Beurteilung für das Jahr 2014 ersichtlich, habe es

offensichtlich an der Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft des Klägers von Seiten der Dienstvorgesetzten zunächst nichts zu beanstanden gegeben. Der Kläger habe anlässlich der periodischen Beurteilung vom 05.01.2015 - wie auch in den periodischen Beurteilungen zuvor - ansprechende bzw. überdurchschnittliche Benotungen erhalten. Probleme hätten sich zunehmend mit Wünschen des Klägers zu seinem Unterrichtseinsatz ergeben. Zu einem massiven Problem habe sich ein Cybermobbingvorfall vor ca. einem Jahr entwickelt, als der Kläger sich gezwungen gesehen habe, eine Dienstaufsichtsbeschwerde wegen des Vorwurfs einer Verletzung der Fürsorgepflicht gegen seinen damaligen Schulleiter, OStD …, zu erheben. Spätestens dieser Vorfall sei der wahre Auslöser für die miserable Bewertung des Klägers in der angegriffenen periodischen Beurteilung gewesen. Beim Kläger seien erkennbar nicht die letzten vier Jahre seiner dienstlichen Tätigkeit bewertet worden, sondern letztlich nur das letzte halbe Jahr, also der Zeitraum nach Erhebung der Dienstaufsichtsbeschwerde. OStD … habe den Kläger vor der letzten Unterrichtsbesprechung im Oktober 2018 im hier relevanten Beurteilungszeitraum zu keinem Zeitpunkt persönlich zu einer Unterrichtsbesprechung aufgefordert, die somit auch nicht stattgefunden habe. Lediglich nach dem letzten Unterrichtsbesuch im Oktober 2018 habe er den Kläger zu einer Unterrichtsbesprechung gebeten, wobei der Kläger dieser Aufforderung nachgekommen sei. Allerdings habe diese Unterrichtsbesprechung für OStD … offensichtlich einen rein formalen Charakter gehabt und eine reine Zusammenfassung des Unterrichtsgeschehens ohne jegliche Bewertung dargestellt. Dem Kläger sei nicht aufgezeigt worden, dass er kritikwürdig unterrichtet habe. Insofern habe der Kläger annehmen müssen, dass nichts Gravierendes zu beanstanden gewesen sei. Dies belege auch der Umstand, dass anlässlich der vorgenannten Besprechung alle vier Unterrichtsbesuche, die bis zu diesem Zeitpunkt absolviert worden seien, besprochen worden seien. Selbst wenn OStD … dem Kläger gegenüber anlässlich der Unterrichtsbesprechung im Oktober 2018 Mängel angesprochen hätte, hätte der Kläger keine Möglichkeit gehabt, vor der Erstellung der periodischen Beurteilung, die ihm am 05.01.2019 eröffnet worden sei, für Abhilfe zu sorgen und diese Abhilfe unter Beweis zu stellen. Zudem seien etwaige Mängel bzw. deren Behebung nicht dokumentiert worden.

8
Auch hinsichtlich des Einzelmerkmals „Erzieherisches Wirken“ sei die Leistung des Klägers im Beurteilungszeitraum 2014 mit VE bewertet worden, während er im angegriffenen Beurteilungszeitraum 2018 die Note HM, also eine Verschlechterung um eine Notenstufe, erhalten habe. Bezeichnend sei, dass OStD … dem Kläger im Beurteilungsmerkmal „Zusammenarbeit“ eine um zwei Stufen schlechtere Note gegenüber der Vorbeurteilung 2014 erteilt habe. Im Beurteilungsjahr 2014 habe der Kläger noch ein VE erhalten, nunmehr ein MA (Leistung, die Mängel aufweist). Die starke Abwertung in diesem Bereich belege, dass es OStD … um eine persönliche Retourkutsche gegangen sei. Auch bezüglich der sonstigen dienstlichen Tätigkeiten solle sich der Kläger spürbar von VE zu MA verschlechtert haben. Gleiches gelte für die Bewertung des Einzelmerkmals „Einsatzbereitschaft“. Unerklärlich sei weiterhin die Abwertung des Einzelmerkmals „Berufskenntnisse“ um eine Notenstufe. Denn der Kläger habe neben der Fakultas in Mathematik und Physik parallel zu seinen Lehrtätigkeiten in den Jahren 1997 bis 1999 noch zusätzlich die Fakultas in Informatik erworben. Schulischen Einsatz bzw. entsprechende Kompetenzen habe der Kläger dadurch mehrfach unter Beweis gestellt, unter anderem sei er langjährig als Stundenplaner und Systembetreuer an verschiedenen Gymnasien tätig gewesen. Dies zeigten auch die Beurteilungen des Klägers aus den Jahren 1995 bis 2014, die ihm zum Teil überdurchschnittliche dienstliche und fachliche Leistungen bescheinigt hätten. Ferner sei ihm eine Leistungsprämie zugesprochen worden sei. Da sich einmal erworbene Berufskenntnisse von selbst wohl kaum verschlechtern könnten, sei eine Herabsetzung um eine Notenstufe wohl nur persönlichen Animositäten geschuldet, was nicht zulässig sei.

9
Sämtliche angesprochenen Punkte, die eine Verschlechterung gegenüber der im Beurteilungsjahr 2014 erzielten Benotung von VE bedeuteten, seien dem Kläger entweder gar nicht oder erst kurz vor Ende des Beurteilungszeitraums mitgeteilt worden. Der Kläger habe somit keine Möglichkeit gehabt, sich zu rechtfertigen bzw. sein Verhalten zu ändern. Insgesamt erschienen die Bewertungsgesichtspunkte von OStD … sehr bemüht und seien lediglich dem zwischenzeitlich eingetrübten persönlichen Verhältnis geschuldet. Somit sei dem Kläger die gleiche Beurteilung zu den oben angesprochenen Punkten wie im Beurteilungsjahr 2014 zu gewähren. Nichts Anderes könne für das Gesamtergebnis gelten. Auch der Beurteilungstext sei dem Leistungsniveau der Bewertung VE anzupassen.

10

Für den Beklagten beantragt die Regierung von ... mit Schriftsatz vom 08.01.2020,

die Klage abzuweisen.

11
Zur Begründung wird auf eine Stellungnahme des ehemaligen Schulleiters und Beurteilers OStD i.R. … Bezug genommen. Aus den Ausführungen dieser Stellungnahme werde ersichtlich, dass die in der Klage erhobenen Vorwürfe der Befangenheit bzw. Voreingenommenheit des Beurteilers sowie des Verstoßes gegen Bewertungsgrundsätze unberechtigt seien. Herr … lege vielmehr widerspruchsfrei und nachvollziehbar dar, wie es aufgrund seiner Beobachtungen und Erkenntnisse zur Beurteilung des Klägers gekommen sei. Fehler im Beurteilungsvorgang seien somit weder hinsichtlich des Verfahrens, noch bei der Vergabe der Noten der einzelnen Beurteilungsmerkmale erkennbar. Aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale sei dann folgerichtig das Gesamturteil ermittelt und festgelegt worden. Wenn die Selbsteinschätzung des Klägers in Bezug auf seine Person und seine Leistung von denen des Beurteilers abweiche, sei dies zwar bedauerlich. Eine solche Divergenz führe aber nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung oder einer Verletzung des Klägers in seinen Rechten.

12
In seiner Stellungnahme vom 15.12.2019 führt OStD i.R. …, der sich seit dem 16.02.2019 im Ruhestand befindet, aus, dass das Prädikat HM auf den Kläger zutreffe. Es bestehe kein Automatismus, dass eine Beurteilung besser oder gleich der vorhergehenden ausfallen müsse. Dies würde dem Leistungsgedanken eklatant widersprechen. Eine Beurteilung bewerte die Leistung des Beamten auch im Vergleich zu den anderen Lehrkräften der Schule. Nach den Erinnerungen des OStD i.R. … an die durchgeführten Unterrichtsbesuche beim Kläger in den Fächern Informatik (10ab, 01.02.2017), Natur und Technik (7a, 08.10.2018), Physik (Q12, 15.12.2017) und Mathematik (8b, 17.10.2018) habe es diverse Kritikpunkte gegeben. Der Kläger habe abnehmende Leistungen im Unterricht gezeigt, wohl der Tatsache geschuldet, dass seine Wünsche an die Unterrichtsverteilung und den Stundenplan nicht mehr vollständig erfüllt und sein Arbeitsstil vom Schulleiter kritisiert worden seien. Aufgrund etlicher Beschwerden von Eltern bzw. Schülern über den Kläger habe der Schulleiter einige Gespräche mit ihm geführt und Probleme deutlich angesprochen. Auffällig sei gewesen, dass der Kläger sich häufig im Anschluss über mehrere Wochen krank gemeldet habe, teilweise bis zu größeren Ferien. Bei der Besprechung von Beschwerden habe der Kläger meist ein überhebliches bzw. gelangweiltes Verhalten gezeigt. Kritik habe er kaum angenommen und seine Leistungen nicht richtig einschätzen bzw. reflektieren können. Zudem habe sich der Kläger in den letzten Jahren zunehmend unkollegial verhalten. Nicht nur dem Schulleiter gegenüber, sondern auch gegenüber vielen Kolleginnen und Kollegen. Er sei nach Einschätzung des Schulleiters zu einem höflichen und kollegialen Miteinander kaum fähig.

13
Der Kläger sei wie alle anderen Kolleginnen und Kollegen nach jedem Unterrichtsbesuch persönlich und in mehreren Lehrerkonferenzen zur Besprechung der Unterrichtsbesuche eingeladen worden (z. B. 2. Lehrerkonferenz 15/16 am 22.09.2015, 2. Lehrerkonferenz 16/17 am 19.09.2016, 3. Lehrerkonferenz 16/17 am 12.12.2016, 2. Lehrerkonferenz 17/18 am 18.09.2017, 2. Lehrerkonferenz 18/19 am 18.09.2018 bzw. Lehrerkonferenz 18/19 am 17.12.2018). Der Schulleiter messe der Besprechung der erhobenen Beobachtungen entsprechend den Beurteilungsrichtlinien großen Wert bei. Die anderen Mitglieder des Kollegiums seien den Aufforderungen des Schulleiters zu einem Gespräch in aller Regel zeitnah nachgekommen. Im Lehrerzimmer sei ein Aushang am sog. Schwarzen Brett mit Besprechungsterminen für drei Wochen angebracht worden, für die Kolleginnen und Kollegen, die bis dahin keinen Termin mit dem Schulleiter vereinbart gehabt hätten. Auf dieser Liste habe auch der Name des Klägers gestanden. All diesen Aufforderungen sei der Kläger nicht nachgekommen. Nach dem letzten Unterrichtsbesuch am 17.10.2018 habe der Schulleiter den Kläger daher unmittelbar in das Direktorat einbestellt, um die Unterrichtsbesuche zu besprechen. Am 18.10.2018 habe sich der Kläger bis zu den Herbstferien krank gemeldet. Die Fehlzeiten des Klägers während der Beurteilungsphase 2018 könne das G nachweisen. Dem Schulleiter sei kein Eintrag in einer Funktionsübersicht bekannt, in der der Kläger als Systembetreuer geführt werde. Am G sei er in dieser Funktion nicht in Erscheinung getreten. Gerade in der Pädagogik sei ein ständiger Lernprozess und kontinuierliche Fortbildung unverzichtbar. Die in der Klageschrift erwähnte Einstellung des Klägers zeuge von dessen seltsamen Verständnis des Lehrerberufs. Trotz jahrelanger Aufforderung weigere sich der Kläger fachschaftsinterne Standards oder Anforderungen des Lehrplans (z. B. Kompetenzorientierung) zu erfüllen. Grundsätzlich habe der Kläger im Laufe der letzten Jahre ein

zunehmend auffälliges Verhalten mit Drohungen bei Nichterfüllung seiner Wünsche gezeigt. Es sehe sich stets als Opfer. Insgesamt sei eine deutliche Minderleistung gegenüber dem letzten Beurteilungszeitraum deutlich zu erkennen.

14
Mit Schriftsatz vom 19.02.2020 bestreitet der Klägerbevollmächtigte die Angaben des vormaligen Schulleiters im Rahmen seiner Stellungnahme vom 15.12.2019. Der Beklagte habe die erhebliche Verschlechterung der Leistungen des Klägers im Vergleich zur Vorbeurteilung nicht plausibilisiert. Der Kläger bemühe sich - möglicherweise in anderer Weise als der damalige Schulleiter - um einen schülerzentrierten Unterricht. In fast dreißig Jahren habe der Kläger bis zum Jahr 2018 jedes Schuljahr alle Noten eingebracht und den Lehrplan in allen Klassen vollständig erfüllt.

15
Mit Schriftsatz vom 28.04.2020 legt die Regierung von ... eine weitere Stellungnahme des ehemaligen Schulleiters, OStD i.R. …, vom 22.04.2020 vor. Demnach habe die Dienstaufsichtsbeschwerde des Klägers keinen Einfluss auf seine Beurteilung gehabt. Alle Beurteilungen seien nach objektiven Gesichtspunkten, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt worden. Das Prädikat der ersten Beurteilung in der Berufslaufbahn eines Beamten bedeute nicht, dass die folgenden nur besser oder gleich ausfallen müssten. Die nachlassenden Leistungen des Klägers hätten sich im Laufe der Zeit eingestellt bzw. seien immer deutlicher geworden, nachdem mutmaßlich die Wünsche des Klägers bezüglich Stundenplan und Unterrichtsverteilung nach etlichen Jahren Entgegenkommen nicht mehr vollumfänglich erfüllt worden seien. Allerdings sei keine Schule in der Lage diese Vergünstigungen auf Dauer beizubehalten.

16
Mit weiterem Schriftsatz vom 18.06.2020 erwidert der Klägerbevollmächtigte, dass die Note HM an einen langgedienten Lehrer extrem selten vergeben werde (der Kläger schätze weniger als ein Prozent der Bewertungen) und allgemein als eine Abwertung und Bestrafung des Lehrers aufgefasst werde. Die Leistung einer Lehrkraft könne im Laufe der Jahre sicherlich schwanken, wohl aber kaum die Eignung und Befähigung einer bereits seit vielen Jahren im Schuldienst befindlichen Lehrkraft. Wenn eine Lehrkraft für den Beruf nicht geeignet bzw. befähigt sei, falle dies innerhalb der ersten Berufsjahre auf. Dies sei beim Kläger nicht der Fall gewesen, er habe im Laufe seiner Berufsjahre immer durchschnittliche bzw. leicht überdurchschnittliche Bewertungen erhalten, auch vom ehemaligen Schulleiter des G.

17
Wegen der weiteren Einzelheiten wird ergänzend auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten sowie insbesondere wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme durch die Einvernahme des OStD … i.R. als Zeugen auf die Niederschrift vom 23.03.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

18
Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

19
Die periodische dienstliche Beurteilung des Klägers vom 05.01.2019 für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 und der Bescheid des Ministerialbeauftragten für die Gymnasien in ... vom 12.04.2019, mit welchem die Einwendungen des Klägers zurückgewiesen wurden und zugleich das Überprüfungsverfahren nach Art. 60 Abs. 2 LlbG i.V.m. Ziffer 4.10 der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 7. September 2011 Az. II.5-5 P 4010.2-6.60 919)“ abgeschlossen wurde, sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine erneute Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts (§ 113 Abs. 5 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsgerichtsordnung - VwGO - analog).

20

Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile, die verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar sind (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 Regelung 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 den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen über die dienstliche Beurteilung und auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (BVerwG, U.v. 11.1.1999 - 2 A 6/98 - ZBR 2000, 269). 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 (BVerwG, U.v. 26.6.1980, a.a.O.).

21
Innerhalb des durch die Art. 54 ff. des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaubahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz - LlbG) gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage 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). Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.12.2018) gegolten haben (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).

22
Zugrunde zu legen sind hier daher Art. 54 ff. LlbG, die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 19. Oktober 2017 (FMBl. S. 510) geändert worden ist) sowie die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 7. September 2011 [KWMBl S. 306], die durch Bekanntmachung vom 15. Juli 2015 (KWMBl. S. 121) geändert worden ist - nachfolgend: Beurteilungsrichtlinien).

23
Gemessen an diesen rechtlichen Grundlagen sowie an den oben dargelegten Grundsätzen für die gerichtliche Überprüfbarkeit dienstlicher Beurteilungen erweist sich die streitgegenständliche periodische Beurteilung des Klägers als rechtmäßig. Die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht in Einklang (1.) und wurden im Streitfall eingehalten (2.). Die periodische Beurteilung des Klägers stellt sich auch im Übrigen sowohl formell (3.) als auch materiell (4.) als rechtmäßig dar. Schließlich geht die Kammer auch nicht von einer Voreingenommenheit des Beurteilers aus (5.).

24
1. Nach Art. 64 LlbG wird das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (Staatsministerium) ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen, die von den Vorschriften des Teils 4 des Leistungslaufbahngesetzes mit Ausnahme von Art. 56 Abs. 3 abweichen können. Das Kultusministerium hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und hat in Ausfüllung derselben die o.g. Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte vom 7. September 2011 erlassen.

25
Diese Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht, insbesondere Verfassungsrecht, in Einklang und orientieren sich am herkömmlichen Bild der dienstlichen Beurteilung (vgl. insoweit zum Vorbehalt des

Gesetzes: BVerwG, B.v. 26.5.2009 - 1 WB 48/07 - juris). Auch verstößt die nunmehr vorgesehene Beurteilung ohne verbale Ausfüllung der Einzelmerkmale nicht gegen Art. 33 Abs. 2 und Art. 19 Abs. 4 GG. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien vielmehr ein Ankreuzverfahren (hier: Buchstabenkombinationen) für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründung vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 11 ff.). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Beurteilungsrichtlinien des Beklagten sehen eine Bewertung anhand eines Systems mit 7 Bewertungsstufen vor (A.2.3.2.2), deren Inhalt und Bedeutung im Einzelnen erläutert werden. Die (bis zu) zehn zu bewertenden Einzelmerkmale werden detailliert aufgeführt und anhand verschiedener Kriterien exemplarisch erläutert (A.2.2.1), wobei die ausdifferenzierte Beschreibung im Beurteilungsformblatt stichpunktartig wiederholt wird (Anlage C). Hierdurch wird die Erstellung hinreichend aussagekräftiger dienstlicher Beurteilungen ermöglicht, die eine taugliche Grundlage für Beförderungsentscheidungen darstellen und einer Überprüfung im Einwendungs-, Widerspruchs- und Gerichtsverfahren zugänglich sind (vgl. VG Bayreuth, U.v. 6.10.2015 - B 5 K 14.836 - juris Rn. 23). Der Dienstherr ist insoweit nur gehalten, auf Verlangen des Beamten die vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 11 ff.).

26
2. Die Beurteilungsrichtlinien wurden im Streitfall auch zutreffend angewandt.

27
a) Ein Verstoß gegen Ziffer A.1.3.2 der Beurteilungsrichtlinien ist für das Gericht nicht erkennbar. Entsprechend dieser Regelung ist es zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Diese sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist hierbei zu dokumentieren. Der Kläger hat im Hinblick hierauf vorgetragen, dass Mitarbeitergespräche im Beurteilungszeitraum mit ihm nicht bzw. erstmals nach dem letzten Unterrichtsbesuch des Schulleiters geführt worden seien. Die in der mündlichen Verhandlung durchgeführte Beweisaufnahme hat jedoch ein anderes Ergebnis erbracht. Der Beurteiler und Zeuge hat insoweit ausgesagt, dass grundsätzlich die Aufforderung an alle Lehrkräfte des G bestanden habe, nach einem Unterrichtsbesuch beim Schulleiter vorstellig zu werden. Auch wurde mit dem Kläger jedenfalls am 26.06.2018 ein Kritikgespräch aufgrund einer Elternbeschwerde geführt und darüber hinaus der am 17.10.2018 absolvierte Unterrichtsbesuch besprochen. Das vorgenannte Kritikgespräch, die Besprechung des letzten Unterrichtsbesuches im Oktober 2018 sowie die grundsätzliche Aufforderung des Schulleiters an alle Lehrkräfte nach den jeweiligen Unterrichtsbesuchen einen Besprechungstermin zu vereinbaren und die diesbezüglich im Lehrerzimmer ausgehängte Liste noch ausstehender Besprechungstermine werden nach Auffassung des Gerichts den Erfordernissen und dem Zweck der Ziffer A.1.3.2 der Beurteilungsrichtlinien ausreichend gerecht. Dass es infolge der grundsätzlichen Abwehrhaltung des Klägers gegenüber einer persönlichen Kommunikation mit der Schulleitung nach den ersten drei durchgeführten Unterrichtsbesuchen zu keiner Nachbesprechung kam, hat der vormalige Schulleiter und Beurteiler nicht zu verantworten, da der Kläger insoweit entgegen der ausdrücklichen Weisung seines Dienstvorgesetzten handelte, sich unmittelbar nach den Unterrichtsbesuchen um die Vereinbarung von Besprechungsterminen zu kümmern.

28
Unabhängig von vorstehenden Ausführungen kann die Frage, ob dienstliche Mängel während des Beurteilungszeitraums durch den Beurteiler gegenüber dem Kläger angesprochen wurden, jedoch dahinstehen, da ein solcher Verfahrensfehler einer Heilung nicht zugänglich ist. Der Kläger könnte bei einer Neufassung seiner Beurteilung nur auf der Basis seiner tatsächlich erbrachten Leistungen beurteilt werden, ohne dass hypothetisch unterstellt werden könnte, dass diese sich unter dem Einfluss eines durchgeführten Mitarbeitergesprächs in beurteilungsrelevanter Weise verbessert hätten. Das Unterlassen eines solchen Gespräches könnte allenfalls dazu geführt haben, dass der Kläger im Zeitraum nach diesem Gespräch keine besseren als die tatsächlich gezeigten Leistungen erbracht hat. Für die Richtigkeit des Urteils über die tatsächlichen Leistungen ist das Fehlen eines Mitarbeitergesprächs hingegen ohne Bedeutung. Konsequenz der Aufhebung einer Beurteilung wegen eines unterbliebenen Mitarbeitergesprächs könnte aus diesem Grunde nur der Verzicht auf eine erneute Beurteilung sein, was vorliegend ausweislich des Klageantrages auch nicht dem Klageziel entspräche. Das vollständige Fehlen einer periodischen Beurteilung ist jedoch wegen der Bedeutung regelmäßiger Beurteilungen, aber auch im Hinblick auf die

Gleichbehandlung mit den anderen Lehrkräften im Ergebnis ebenso rechtswidrig wie die Unterlassung vorgeschriebener Mitarbeitergespräche. Unter diesen Umständen ist es hinzunehmen, dass es bei einer solchen verfahrensfehlerhaften Beurteilung verbleibt (vgl. BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 1 WB 51/10 - juris Rn. 32 f; BVerwG, U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - juris Rn. 10; BVerwG, U.v. 17.4.1986 - 2 C 28/83 - juris Rn. 14).

29
b) Der Beurteiler konnte sich bei der Beurteilung des Klägers auf hinreichende Erkenntnisgrundlagen stützen, zu denen nach den Beurteilungsrichtlinien in erster Linie die Unterrichtsbesuche zählen (A.4.1). Unterrichtsbesuche sollen mehrmals - über den Beurteilungszeitraum verteilt - erfolgen. Bei Gymnasien ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt - verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen - durchgeführt werden. Dem ist die Schulleitung vorliegend nachgekommen, wie sich aus der Aussage des Zeugen … in der mündlichen Verhandlung sowie seinen schriftlichen Stellungnahmen ergeben hat. Demnach hat er am 01.02.2017 den Informatikunterricht des Klägers in der 10. Jahrgangsstufe, am 08.10.2018 den Unterricht des Klägers im Fach Natur und Technik in der Klasse 7a, am 15.12.2017 den Oberstufenunterricht des Klägers in Physik in der Q12 sowie den Mathematikunterricht des Klägers in der Klasse 8b am 17.10.2018 besucht. Darüber hinaus erläuterte der vormalige Schulleiter im Rahmen seiner Zeugenaussage, dass er im ersten Jahr des Beurteilungszeitraums - soweit möglich - auf Unterrichtsbesuche verzichtet habe, um den Lehrkräften die Möglichkeit zu geben, ihre dienstlichen Leistungen im Vergleich zum Vorbeurteilungszeitraum zu verbessern. Ab dem zweiten Jahr des Beurteilungszeitraums beginne er mit der Absolvierung der Unterrichtsbesuche und unterliege insoweit bei einer Anzahl von ca. 60 zu beurteilenden Lehrkräften dienstlichen Zwängen. Beim Kläger habe sich die Durchführung der Unterrichtsbesuche im Hinblick auf dessen krankheitsbedingte Fehlzeiten schwierig gestaltet. Gleichwohl ist es dem vormaligen Schulleiter gelungen, den Unterricht des Klägers über den Beurteilungszeitraum hinweg in allen von ihm unterrichteten Fächern und in verschiedenen Jahrgangsstufen zu besuchen. Den Einlassungen des Zeugen konnte darüber hinaus entnommen werden, dass er dabei entsprechend Ziffer A.4.1.2 der Beurteilungsrichtlinien auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen hat. So hat er es ausweislich seiner überzeugenden und widerspruchsfreien Ausführungen vermieden, den Unterricht des Klägers unmittelbar nach dessen krankheitsbedingten Fehlzeiten oder nach den Ferien zu besuchen. Soweit der Kläger sein Zuspätkommen bei einem Unterrichtsbesuch mit dem Wechsel von Unterrichtsräumen zu entschuldigen versuchte, handelt es sich diesbezüglich um keine mit der in Ziffer A.4.1.2 angesprochenen Ausnahmesituation vergleichbare Sachlage. Von ungünstigen Umständen ist insoweit nicht auszugehen. Vielmehr stellt der Wechsel von Unterrichtsräumen einen regelmäßig wiederkehrenden Vorgang dar, auf den sich der Kläger - wie die übrigen Lehrkräfte auch - einstellen muss.

30
Auch der Einwand des Klägers, die Unterrichtsbesuche seien mit ihm nicht wie in Ziffer A.4.1.2 der Beurteilungsrichtlinien vorgeschrieben, besprochen worden, kann nicht zur Aufhebung der dienstlichen Beurteilung und Neubeurteilung führen. Es spricht schon vieles dafür, dass die seitens der Beurteilungsrichtlinien geforderten Gespräche stattgefunden haben bzw. aufgrund des weisungswidrigen Verhaltens des Klägers nicht stattfinden konnten. Letztlich kann dies jedoch dahinstehen, da auch Besprechungen der Unterrichtsbeobachtungen nicht mehr nachgeholt werden könnten und dieser etwaige Verfahrensfehler einer Heilung nicht mehr zugänglich wäre. Basis der Beurteilung können stets nur die tatsächlich erbrachten Leistungen sein. Insoweit ist auf die obigen Ausführungen zu verweisen.

31
3. Die angefochtene Beurteilung ist formell rechtmäßig.

32
a) Sie wurde durch den damaligen Schulleiter des G; Herrn OStD … i.R., als dem gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG i.V.m. Ziff. 4.6.1. der o.g. Beurteilungsrichtlinien zuständigen Beurteiler erstellt. Auch der vierjährige Beurteilungszeitraum entspricht den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien (Ziff. 4.6.1 a).

33
b) Weiter rügt der Kläger einen Verstoß gegen Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG, wonach verbale Hinweise bei denjenigen Einzelmerkmalen vorzunehmen sind, deren Bewertung sich gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert haben. Dem kann nicht gefolgt werden, da Art. 64 LlbG das Staatsministerium dazu ermächtigt, für die staatlichen Lehrkräfte eigene Beurteilungsrichtlinien zu erlassen,

die ausdrücklich von den Vorschriften des Teils 4 (des Leistungslaufbahngesetzes, Art. 54 ff. LlbG) mit Ausnahme von Art. 56 Abs. 3 LlbG abweichen können. Unter Bezugnahme auf Art. 64 LlbG hat das Staatsministerium die Beurteilungsrichtlinien vom 7. September 2011 erlassen. Diese enthalten an keiner Stelle das Erfordernis, eine wesentliche Verschlechterung von Einzelmerkmalen verbal zu begründen. Die Beurteilungsrichtlinien stellen hierbei auch ein abgeschlossenes Regelwerk dar, das den besonderen Erfordernissen bei der dienstlichen Beurteilung der Lehrkräfte Rechnung tragen soll. Daher ist die gesetzliche Vorschrift des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG auch nicht neben den Beurteilungsrichtlinien ergänzend heranzuziehen. Gleiches gilt für die mit der gesetzlichen Vorschrift inhaltlich identische Regelung der Ziffer 6.2.3 Sätze 3 und 4 Abschnitt 3 VV-BeamtR vom 13. Juli 2009 (vgl. diesbezüglich Ziffer 1.1 Sätze 2 und 3 Abschnitt 3 VV-BeamtR).

34
Auch aus Ziffer A.2.2.3 der Beurteilungsrichtlinien ergibt sich keine Begründungspflicht. Dort wird geregelt, dass auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls - soweit bekannt - deren Ursachen einzugehen ist. Bereits aus dem Wortlaut der Formulierung „in der Berichtszeit“ geht hervor, dass diese signifikante Leistungsschwankungen innerhalb des Beurteilungszeitraums betrifft, nicht aber im Vergleich zum vorhergehenden Beurteilungszeitraum. Dieses Ergebnis wird auch durch die systematische Auslegung der betreffenden Vorschrift gestützt. Im vorhergehenden Satz wird nämlich ausgeführt, es solle in der Beurteilung auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, die die Beurteilung erschwert hätten und so den Wert der Beurteilung einschränken könnten, soweit hierfür Veranlassung bestehe. Aus diesem Regelungszusammenhang wird erkennbar, dass mit der genannten Beurteilungsvorschrift Leistungsschwankungen innerhalb des Beurteilungszeitraums gemeint sind. Dies folgt ferner auch aus dem Grundsatz, dass eine dienstliche Beurteilung sich stets nur auf den jeweiligen Beurteilungszeitraum bezieht, mit anderen Worten, dass Gegenstand der Beurteilungen die Leistungen im konkreten Beurteilungszeitraum sind, ohne dass diese in Bezug zu einem vorhergehenden Beurteilungszeitraum gesetzt werden müssten oder gar eine Bindung an die Beurteilungen vorhergehender Zeiträume bestünde (BVerwG, U.v. 19.12.2002 - II C 31/01 - BayVBl. 2003, 533; VG Würzburg, U.v. 25.11.2014 - W 1 K 13.605 - juris Rn. 36).

35
4. Die dienstliche Beurteilung des Klägers erweist sich auch in materieller Hinsicht als rechtsfehlerfrei.

36
Die dienstliche Beurteilung des Klägers, die hinsichtlich der Einzelmerkmale im Beurteilungsverfahren rechtmäßiger Weise nicht begründet und nur mit einer Buchstabenkombination versehen wurde, ist durch die schriftlichen Stellungnahmen des vormaligen Schulleiters sowie in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht in ausreichender Weise plausibilisiert worden, was nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ausdrücklich auch im Verwaltungsstreitverfahren noch zulässig ist (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris Rn. 21).

37
a) Innerhalb des normativ gezogenen Rahmens obliegt es grundsätzlich der Entscheidung des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind dabei nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. 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 und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden (BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <247> m.w.N.). Das Absehen von weitergehenden Begründungsanforderungen - namentlich bei den Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung - ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass das Werturteil des Dienstherrn über das Leistungsbild eines Beamten sich im Laufe eines Beurteilungszeitraums aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetzt, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen. Wäre der Dienstherr gehalten, solche Vorgänge (jedenfalls beispielhaft) zu

benennen, könnten hierdurch Einzelergebnisse, die für das Werturteil ohne selbstständig prägendes Gewicht waren, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Dienstherrn nicht zukommen sollte. Zudem würde dies zu einem dauernden „Leistungsfeststellungsverfahren“ führen, das einen gänzlich unangemessenen und unvertretbaren Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und für das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn abträglich wäre (zu all dem ausführlich BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <248 ff.>).

38

Die verschiedenen Arten und Weisen, in denen dienstliche Beurteilungen inhaltlich gestaltet und abgefasst werden können, wirken sich auf ihre gerichtliche Überprüfung insofern aus, als vom beklagten Dienstherrn die ihm obliegende Darlegung, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist, in einer der jeweiligen konkreten dienstlichen Beurteilung angepassten, mithin ebenfalls verschiedenartigen Weise zu fordern ist. Ein Rechtssatz, dass der Dienstherr im Streitfall stets verpflichtet sei, die Berechtigung einer von ihm erstellten dienstlichen Beurteilung durch Offenbarung der der Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, findet im geltenden Recht keine Stütze. Der dem Beamten durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG garantierte effektive Rechtsschutz gegen fehlerhafte dienstliche Beurteilungen wird vielmehr in einer differenzierteren, in dem erwähnten Grundsatzurteil dargestellten und den beiderseitigen Belangen Rechnung tragenden Weise sichergestellt (BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <247 f.>). Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslos und ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und - sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen - einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. Erst dann kann der Beamte beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann. Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Macht der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch des Beamten auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1GG) in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, d.h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <251 f.>).

39

b) Dies zugrunde gelegt hat der vormalige Schulleiter und Beurteiler seine maßgeblichen Erwägungen für die Beurteilung des Klägers im Vergleich mit Lehrern derselben Besoldungsgruppe (A14) in der Zeugenvernehmung sowie in seinen schriftlichen Stellungnahmen hinreichend konkretisiert und plausibilisiert. Sie bleiben keine bloßen formelhaften Behauptungen. Der Zeuge hat zu den beanstandeten Bewertungen in den Einzelmerkmalen seine jeweils handlungsleitenden Aspekte und Schwerpunkte nachvollziehbar und inhaltlich überzeugend darstellen können und Beispiele für seine Wertungen benannt, so dass es ihm gelungen ist, die in der dienstlichen Beurteilung als reine Buchstabenkombination vergebenen Bewertungen für außenstehende Dritte überzeugend zu erklären, aber auch für den Kläger die tragenden Gründe und Argumente zur Vergabe der jeweiligen Bewertungsstufe nachvollziehbar zu machen. Der Zeuge hat nach Überzeugung der Kammer seine Beobachtungen über den relevanten Beurteilungszeitraum stets klar, sachlich und frei von sachfremden Erwägungen oder Übertreibungen geschildert, so dass das Gericht diese als uneingeschränkt glaubhaft einstuft. So führte der Zeuge im Rahmen der mündlichen Verhandlung aus, dass der Kläger innerhalb der Vergleichsgruppe der

Oberstudienräte zu den leistungsschwächeren Lehrkräften im Beurteilungszeitraum 2018 gezählt habe. Nachdem seine Stundenplanwünsche nicht mehr vollumfänglich hätten erfüllt werden können, hätten sich seine Leistungen verschlechtert. Die Beschwerden über den Unterricht des Klägers und sein Verhalten insbesondere gegenüber der Fachschaftsleitung Mathematik hätten sich gehäuft. Auch die Beobachtungen des Schulleiters in den Unterrichtsbesuchen hätten ein schwächeres Leistungsbild und einen nachlassenden Willen des Klägers zur Pflichterfüllung gezeigt. Darüber hinaus habe das Verhalten des Klägers innerhalb des Kollegiums zunehmend zu Spannungen geführt. So habe er sich vermehrt unkollegial gezeigt und Klassenleiteraufgaben nicht im notwendigen Umfang erledigt, sondern diese weitgehend dem Co-Klassenleiter überlassen. Auf Kritik seitens des Schulleiters sei der Kläger nicht eingegangen. Stattdessen habe er eine Blockadehaltung eingenommen und den Eindruck vermittelt, dass ihn die Meinung des Schulleiters nicht tangiere. Einer Fehlleistung sei sich der Kläger zu keiner Zeit bewusst gewesen. Im Hinblick auf den Einwand des Klägers, dass sich seine Berufskenntnisse sowie seine grundsätzliche Eignung für den Lehrerberuf im Laufe der Zeit nicht verschlechtern könnten, weist der Beurteiler zu Recht darauf hin, dass in der Pädagogik ein ständiger Lernprozess und eine kontinuierliche Fortbildung unverzichtbar seien. Auch legte der vormalige Schulleiter dar, dass der Kläger im hier streitigen Beurteilungszeitraum keine zusätzlichen Funktionen übernommen hatte. Diese Erwägungen des Schulleiters, die auf einer Vielzahl von Beobachtungen innerhalb des Beurteilungsspielraums fußen und daher im Einzelnen nach den vorgenannten Maßstäben nicht zu belegen sind, bewegen sich innerhalb des einer Rechtskontrolle entzogenen Beurteilungsspielraums und sind daher rechtlich nicht zu beanstanden.

40
Soweit der Kläger meint, die von ihm im Einzelnen bezeichneten schulischen Leistungen und Aktivitäten müssten ein besseres Gesamturteil nach sich ziehen, setzt er in nicht zulässiger Weise seine Selbsteinschätzung an die Stelle der Bewertung durch den zuständigen Beurteiler. Nur dieser und die Überprüfungsbehörde können jedoch die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen in Relation zu den Leistungen anderer Lehrkräfte desselben Statusamtes setzen. Soweit der Kläger mit Blick auf seine Beurteilung aus dem Jahr 2014 eine bessere Bewertung für gerechtfertigt hält, so vermag dies ebenfalls keinen Mangel der streitbefangenen Beurteilung zu begründen. Denn die streitgegenständliche, auf einen späteren Zeitraum bezogene dienstliche Beurteilung stellt nicht die Fortschreibung früherer Beurteilungen dar und kann deshalb selbst bei gleichbleibender Leistung und Vergleichsgrundlage schlechter ausfallen als eine vorangegangene Beurteilung. Es existiert kein Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigernder Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten. Dies beruht bereits darauf, dass den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (strengerer) Maßstab zugrundegelegt werden kann. Auch können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unterschiedlich bewertet werden (Beurteilungsspielraum). Der Dienstherr muss deshalb auch nicht besonders begründen, weshalb dasselbe oder ein schlechteres Gesamturteil als in der vorangehenden dienstlichen Beurteilung vergeben wurde (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2013 - 2 B 134/11 - juris Rn. 11; BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 33; VG Würzburg, U.v. 23.2.2016 - W 1 K 14.1102 - juris Rn. 52).

41
Sofern der Klägerbevollmächtigte mit seiner Kritik an der Verschlechterung der Bewertung der klägerischen Leistungen im Vergleich zum Vorbeurteilungszeitraum einen Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1.16) erblickt, kann er damit ebenfalls nicht durchdringen. Zwar hat die Begründung des Gesamturteils nach der vorgenannten Entscheidung im Fall einer erheblichen Verschlechterung des Gesamturteils schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es demnach nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Allerdings steht vorliegend - bei einer Herabsetzung um eine Bewertungsstufe im Vergleich zur Vorbeurteilung - weder eine wesentliche Verschlechterung des Gesamturteils im Raum, noch ist von einem Fehlen einer diesbezüglichen Begründung in der Beurteilung selbst auszugehen. Vielmehr wurde das vergebene Gesamturteil HM bereits in der streitbefangenen Beurteilung entsprechend der vorgenannten Maßstäbe hinreichend verbal erläutert.

42
Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen tragen auch das Gesamtergebnis. Die Ausführungen des Zeugen plausibilisieren die für die Beurteilung des Klägers

ermittelte „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird - HM“ (Stufe fünf der sieben Bewertungsstufen). Dieses Gesamturteil ist nach Nr. 2.3.2.2 der Beurteilungsrichtlinien einer Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt. Einer tiefergehenden Begründung bedurfte es vorliegend nicht, da bestimmte Einzelmerkmale vorliegend nicht in besonderer Weise gewichtet wurden und die als Ausgangspunkt zur Bildung des Gesamturteils maßgeblich heranzuziehenden Einzelbewertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ sowie „erzieherisches Wirken“ (vgl. Ziffer A.2.3.3 der Beurteilungsrichtlinien) überwiegend mit der Stufe HM bewertet wurden; lediglich beim Merkmal „Unterrichtserfolg“ erzielte der Kläger das Prädikat VE.

43
5. Schließlich ist auch eine Voreingenommenheit des Beurteilers für die Kammer nicht ersichtlich.

44
Eine Voreingenommenheit des Beurteilers unterscheidet sich von der Besorgnis der Befangenheit dadurch, dass die mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit nicht aus subjektiver Sicht des Beamten, sondern aus der Perspektive eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Feststellung einer tatsächlichen Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem sonstigen Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergeben. Tatsächliche Voreingenommenheit liegt vor, wenn der Beurteiler nicht Willens oder in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (vgl. BVerwG, U.v. 23.4.1998 - 2 C 16.97 - BVerwGE 106, 318, juris Rn. 13 ff.; BayVGH, B.v. 13.8.2014 - 3 ZB 13.631 - juris Rn. 14). Maßgeblich für eine Voreingenommenheit des Beurteilers ist aber nicht das Empfinden des beurteilten Beamten, sondern eines objektiven Dritten anhand der feststellbaren Umstände. Dabei hat das Tatsachengericht die tatsächlichen Feststellungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten dienstlicher Beurteilungen zu würdigen.

45
a) Soweit der Kläger eine mangelnde Berücksichtigung seiner persönlichen Belange durch den Schulleiter rügt, kann er damit nicht durchringen. Denn der Schulleiter hat im Schulalltag auf die Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer der Schule einzugehen. Ein einseitiges Eingehen auf die Interessen des Klägers würde wiederum wohl zu Widerspruch von anderer Seite führen. Daher kann in diesem Vorhalt kein Umstand gesehen werden, der eine Voreingenommenheit des Schulleiters begründen könnte.

46
b) Auch die seitens des Klägers im Beurteilungszeitraum gegen den vormaligen Schulleiter erhobene Dienstaufsichtsbeschwerde im Zusammenhang mit einem Cybermobbingvorfall führt nicht zur Voreingenommenheit des Beurteilers. Die Kammer hat bei der Zeugeneinvernahme des Beurteilers den Eindruck gewonnen, dass dieser dem Kläger absolut sachlich und gelassen gegenübersteht. So führte der Zeuge aus, dass er dem Cybermobbingvorfall nachgegangen sei, jedoch den Urheber der E-Mail nicht habe ermitteln können. In der Folge habe der Kläger Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den Zeugen wegen Verletzung der Fürsorgepflicht erhoben, die jedoch negativ verbeschieden worden sei. Allein der Umstand, dass der Kläger gegen den Beurteiler eine Dienstaufsichtsbeschwerde erhoben hat, vermag dessen Voreingenommenheit nicht zu begründen. Hinsichtlich der Richterablehnung nach § 54 Abs. 1 VwGO i.V.m. § 42 Abs. 1 und Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO), die bereits eine Besorgnis der Befangenheit genügen lässt, ist anerkannt, dass das eigene Verhalten des ablehnenden Prozessbeteiligten als solches nie einen Ablehnungsgrund begründet, da sich ansonsten der Beteiligte durch entsprechende Angriffe wie Dienstaufsichtsbeschwerden, Strafanzeigen oder Anträge auf Einleitung von Disziplinarverfahren oder wiederholte Ablehnungsgesuche eines von ihm als unbequem empfundenen Richters entledigen könnte (vgl. Kluckert in: Sodann/Ziekow, VwGO, 5. Aufl. 2018, § 54, Rn. 70 m.w.N.). Zwar geht diese Auslegung letztlich auf das verfassungsmäßige Prinzip des gesetzlichen Richters zurück, allerdings muss auch für das Beurteilungsverfahren Sinngemäßes gelten. Denn sonst hätte es der beurteilte Beamte in der Hand einen etwaig unliebsamen Beurteiler durch Erhebung einer Dienstaufsichtsbeschwerde auszuschalten. Der

Umstand, dass sich der Kläger von dem Beurteiler ungerecht beurteilt fühlt und daher dessen Befangenheit vermutet, genügt nicht für das Vorhandensein einer Befangenheit oder Voreingenommenheit des Beurteilers. Soweit der Zeuge bestimmte Verhaltensweisen des Klägers während des Beurteilungszeitraums gerügt hat, handelt es sich um eine sachliche Kritik, die keinen Anlass für den Verdacht einer Voreingenommenheit des Beurteilers bietet.

47
Nach alledem war die Klage abzuweisen.

II.

48
Die Kostenentscheidung stützt sich auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der Kläger als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11 der Zivilprozessordnung (ZPO). Der Einräumung einer Abwendungsbefugnis nach § 711 ZPO bedurfte es angesichts der - wenn überhaupt anfallenden - dann allenfalls geringen vorläufig vollstreckbaren Aufwendungen des Beklagten nicht.