

Titel:

Periodische Beurteilung eines Beamten – Voreingenommenheit des Beurteilers

Normenkette:

LbG Art. 56 ff.

BeamtRVV

BeurtRELF

Leitsätze:

1. Ein zur Aufhebung der Beurteilung und Verpflichtung zur neuen Beurteilung führender Verfahrensfehler liegt dann vor, wenn ein befangener oder voreingenommener Vorgesetzter beurteilt hat, was aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen ist. Ein Vorgesetzter kann nur dann als voreingenommen angesehen werden, wenn er nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen.

Dies ist nicht schon der Fall, wenn er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten des durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diesen zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat oder es zwischen ihm und dem Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat (hier Voreingenommenheit verneint). (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

2. Sind verschiedene Personen mit der Erstellung dienstlicher Beurteilungen befasst, so sind die unvermeidlichen Unterschiede in den persönlichkeitsbedingten Wertungen der verschiedenen beurteilenden Vorgesetzten hinzunehmen. Der (End-)Beurteiler muss nicht seine Abweichung vom unmittelbaren Vorgesetzten, sondern nur sein Ergebnis als solches - d.h. die dienstliche Beurteilung als solche - rechtfertigen, das heißt im Gesamturteil begründen und auf Nachfrage plausibilisieren. Hinsichtlich des Maßstabs braucht er nicht zu begründen, weshalb konkret der Quervergleich mit den anderen zu beurteilenden Personen das ausgeworfene Ergebnis ergibt. Es genügt der Hinweis auf den durchgeführten Quervergleich. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Vorgehensweise, im Rahmen der Beurteilung das Gesamturteil nicht aus den vorher isoliert festgelegten Bewertungen der Einzelmerkmale zu entwickeln, sondern zunächst das Gesamturteil aufgrund einer Reihung der zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten anhand eines vorgegebenen Richtwerts zu bilden und sodann die Einzelmerkmale im Hinblick auf die erfolgte Reihung zu bewerten, bevor der zuständige Beurteiler die abschließende Bewertung vornimmt, ist rechtmäßig. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)

4. Der Dienstherr besitzt für die Einschätzung der Gleichwertigkeit der Funktionen bei der Bildung einer Vergleichsgruppe einen Beurteilungsspielraum. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)

5. Es ist nicht zu beanstanden, eine fachliche Schwerpunktbildung zur Erstellung der Vergleichsgruppe dergestalt vorzunehmen, dass alle Beamtinnen und Beamten der Landwirtschaftsverwaltung in den Fachlaufbahnen Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Agrarwirtschaft, Hauswirtschaft, Ernährung in der Besoldungsgruppe A 12 in die Vergleichsgruppe einbezogen werden. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

periodische Beurteilung, Voreingenommenheit des Beurteilers, Vergleichsgruppenbildung, verbale Erläuterungen zu Einzelmerkmalen/Gesamtbewertung, periodische Beurteilung, Beamter, Gesamturteil, Befangenheit, dienstliche Beurteilung, Beurteilungsspielraum, Leistungsbewertung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 23.05.2022 – 3 ZB 21.2958

Tenor

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1

Der am ... geborene Kläger ist als Fachberater für Rinderzucht beim Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELF) in ... im Dienst des Beklagten tätig. Er begehrt die Aufhebung seiner periodischen Beurteilung 2018 und Neubeurteilung unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts.

2

1. Der Kläger wurde für den Zeitraum 01.05.2015 bis 30.04.2018 periodisch beurteilt. Als Gesamtergebnis erhielt er dabei 12 Punkte. Die Beurteilung wurde dem Kläger am 14.06.2018 eröffnet. Seine Beförderung zum Landwirtschaftsratsrat (Besoldungsgruppe A 12) erfolgte im vorangegangenen Beurteilungszeitraum mit Wirkung zum 20.08.2012.

3

Bei seiner dienstlichen Beurteilung im Beurteilungsjahr 2015 (Beurteilungszeitraum 01.05.2012 bis 30.04.2015) hatte der Kläger das Gesamturteil 11 Punkte erhalten. Die hiergegen erhobene Klage hatte das Bayerische Verwaltungsgericht Bayreuth mit rechtskräftig gewordenem Urteil vom 21.02.2017 (Az.: B 5 K 16.411) abgewiesen.

4

Mit Schreiben an die Staatliche Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (FüAK) vom 27.07.2018 erhob der Kläger gegen die Beurteilung vom 14.06.2018 Einwendungen. Sein Sachgebietsleiter, Landwirtschaftsoberrat (LOR) ..., habe im letzten Mitarbeitergespräch die Leistungen des Klägers gelobt. Darauf angesprochen, dass sich diese Aussagen nicht mit dem Ergebnis der dienstlichen Beurteilung decken würden, habe er geantwortet, dass er sich für eine deutlich bessere Beurteilung eingesetzt habe, sich damit aber nicht durchsetzen könne. Leitender Landwirtschaftsdirektor (LLD) Dr. ... habe die höhere Beurteilung abgelehnt, weil eine solche Punktzahl in der Koordinierungsrunde nicht durchsetzbar sei. Die Abteilungsleiterin, Hauswirtschaftsoberrätin (HOR) ... habe geschildert, dass die letzte dienstliche Beurteilung von 2015 als Grundlage für die aktuelle Beurteilung gedient hätte und demgegenüber habe sich der Kläger ja deutlich verbessert. Diesem Vorgehen habe keiner der beim Eröffnungsgespräch Anwesenden widersprochen. Dies sei nicht akzeptabel. Er sei derzeit der dienstälteste Landwirtschaftsratsrat im AELF ... und habe seit geraumer Zeit die Funktion des stellvertretenden Sachgebietsleiters im Fachzentrum (FZ) Rinderzucht ... inne. Außerdem sehe er weitere besondere Leistungen nicht entsprechend gewürdigt. Er sei zum Beispiel für die VFR-Tierschau 2017 und auch für die Jubiläumstierschau des Rinderzuchtverbandes ... vom ... 2018 verantwortlich gewesen, den Bambini-Cup zu organisieren und auszurichten. Im Vergleich zu anderen Fachberatern für Rinderzucht sei er in besonderem Maße bei der Ausbildung zum Berufslandwirt und bei Praxis-Tagen der Landwirtschaftsschule eingebunden. Als neue Dienstaufgabe habe er ab dem Förderjahr 2017 die Sachbearbeitung für das Förderprogramm zur Erhaltung gefährdeter Rinderrassen für ... übernommen. Außerdem habe er Zweifel an der Objektivität des Beurteilers LLD Dr. ... Das AELF ... leitete dieses Schreiben am 31.07.2018 an die FüAK weiter.

5

Diese teilte dem Kläger daraufhin mit Schreiben vom 10.10.2018 mit, dass die Beurteilung den formalen Anforderungen der Art. 45 ff. des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) und dem Abschnitt 3 der Allgemeinen Beurteilungsrichtlinie (VV-BeamtR) entspreche. Es sei auch nicht zu beanstanden, wenn der Behördenleiter Dr. ... den höheren Punktevorschlag des unmittelbaren Vorgesetzten abgelehnt habe, denn einerseits sei er als Beurteiler nicht an den Entwurf oder Vorschlag des unmittelbaren Vorgesetzten gebunden. Denn es bleibe grundsätzlich ihm als Beurteiler überlassen, in welcher Weise er sich die erforderlichen Kenntnisse über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des zu beurteilenden Beamten verschaffe. Andererseits könne auch der unmittelbare Vorgesetzte nur innerhalb des eigenen Fachzentrums eine Leistungsrate bilden, die Beurteilung habe jedoch unter Anwendung eines bayernweit einheitlichen Maßstabs und in Bezug auf die Funktion einen objektiven Vergleich aller Beamten derselben Besoldungsgruppe der Fachlaufbahnen darzustellen. Es ergäben sich außerdem keine Hinweise dafür, dass der Beurteiler Dr. ... nicht objektiv gewesen sei. Nur weil dessen Kinder mit den Kindern anderer zu beurteilender Beamter zur Schule gingen oder er mit sonstigen Familienangehörigen von Mitarbeitern bekannt sei, reiche dies nicht aus, um eine etwaige Besorgnis der Befangenheit zu begründen. Sein Beurteilungsvorschlag sei unter Anlegung eines bayernweit behördenübergreifenden einheitlichen Beurteilungsmaßstabs auf der Koordinierungsbesprechung bestätigt worden. Die vom Kläger vorgebrachten

besonderen Leistungen gehörten zu den normalen Aufgaben des FZ Rinderzucht. Sie würden ausdrücklich in der dazugehörigen Aufgabenbeschreibung für das FZ L3.5 Rinderzucht aufgeführt und stellten keine Sonderaufgaben dar. Mit der Vergabe von weit überdurchschnittlichen 14 Punkten im Einzelmerkmal „Arbeitsmenge“ sei der Übernahme dieser Aufgaben hinreichend Rechnung getragen.

6

Was den Vorwurf betreffe, dass die Beurteilung 2015 unzulässiger Weise als Basis für die aktuell angefochtene Beurteilung diene, sei festzustellen, dass die aktuelle Beurteilung nur in vier Merkmalen gegenüber der letzten Beurteilung unverändert geblieben sei. Alle anderen 13 Einzelmerkmale habe man angehoben. Die aktuelle Beurteilung stelle eine eigenständige Einschätzung der individuellen Eignung und Befähigung sowie der fachlichen Leistung während des maßgeblichen Beurteilungszeitraums dar. Mit den weit überdurchschnittlichen 14 Punkten in den Einzelmerkmalen Arbeitsmenge, Einsatzbereitschaft und Fachkenntnisse bzw. Fachkompetenz habe man die guten Leistungen im Beurteilungszeitraum honoriert. Trotzdem habe man dem Kläger im Beurteilungszeitraum im bayernweiten Vergleich kein höheres Gesamtprädikat als die 12 vergebenen Punkte zuerkennen können.

7

Mit weiterem Schreiben vom 04.02.2019 wiederholte der Kläger zunächst die Einwendungen, die er gegen die Beurteilung des vorangegangenen Beurteilungszeitraums in dem inzwischen rechtskräftig abgeschlossenen Klageverfahren erhoben hatte. Er bat, vor diesem Hintergrund seine Einwendungen zur aktuellen dienstlichen Beurteilung 2018 nochmals wohlwollend zu prüfen.

8

Die FÜAK hielt im Schreiben vom 28.05.2019 an ihrer bisherigen Rechtsauffassung fest.

9

2. Mit Schriftsatz seiner Bevollmächtigten vom 21.02.2020 ließ der Kläger Klage erheben und beantragen, den Beklagten zu verurteilen, die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 14.06.2018 aufzuheben und den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen.

10

Er ließ darüber hinaus mit Schriftsatz vom 15.06.2020 monieren, dass in der Behördenakte die der Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsbestimmungen und -richtlinien nicht enthalten seien. Zur Klagebegründung wurde im Schriftsatz vom 15.07.2017 vorgetragen, dass die Einzelmerkmale der streitgegenständlichen Beurteilung jeweils nur mit einer Punktezahl, nicht jedoch mit der erforderlichen individuellen textlichen Begründung versehen seien. Das Gesamturteil bedürfe grundsätzlich auch einer gesonderten Begründung. Die einzelnen Leistungsmerkmale, die angeblich bei der Bildung des Gesamturteils besondere Berücksichtigung gefunden haben sollen, variierten zwischen 11 und 14 Punkten. In Anbetracht dieser Bandbreite sei nicht nachvollziehbar, wieso im Gesamturteil 12 Punkte vergeben worden seien.

11

Darüber hinaus sei LLD Dr. ... bei der Erstellung der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung nicht ausreichend objektiv gewesen. In der Personalakte fehlten nämlich die klägerischen Einwendungen zur dienstlichen Beurteilung 2015 und auch sein Widerspruchsschreiben. Außerdem habe Herr Leitender Ministerialrat (LMR) ... vom BayStMELF in einer E-Mail vom 31.03.2016 geäußert, er hoffe, dass die vom Kläger vorgebrachten Argumente zur vorangegangenen Beurteilung gewürdigt würden. Er bestätige, dass der Kläger ausgesprochen gute Arbeit geleistet habe. Das FZ Rinderzucht sei dadurch auch in der Zeit der krankheitsbedingten Abwesenheit seines Leiters seinen Aufgaben vollumfänglich nachgekommen. Anfang Mai habe LMR ... dem Kläger telefonisch mitgeteilt, dass sowohl die FÜAK als auch die Personalabteilung im Ministerium einverstanden seien, dass die dienstliche Beurteilung 2015 des Klägers um einen Punkt angehoben würde. Den Vorschlag habe Dr. ... jedoch abgelehnt. Außerdem habe er sich von LLD Dr. ... zurückgesetzt und ungerecht behandelt gefühlt, weil dieser einen jüngeren Kollegen offensichtlich privat gekannt und ihn daher besonders gefördert habe. Der Kläger habe auch den Eindruck gehabt, LLD Dr. ... wolle ihn aus dem Amt drängen, weil er ihn beinahe bei jeder Begegnung gefragt habe, ob der Kläger zum Rinderzuchtverband wechseln oder sich an einem anderen Amt bewerben wolle. Außerdem habe im vorangegangenen Verfahren B 5 K 16.411 LLD Dr. ... ausgeführt, dass der Behördenschriftverkehr über seinen Tisch laufe und er sich dadurch ein Bild von der Arbeitsweise des Klägers habe machen können.

Nach Recherchen des Klägers sei diese Aussage unrichtig. Die Tätigkeit könne man nur anhand der Lektüre der Ausgangspost überprüfen. Diese sei jedoch nachweislich nicht über den Schreibtisch des Dr. ... gelaufen. Der Kläger könne daher nicht ausschließen, dass Dr. ... im gerichtlichen Verfahren bewusst unrichtig zulasten des Klägers ausgesagt habe.

12

Schließlich hätten die besonderen Leistungen des Klägers sachwidrig keinen Niederschlag in der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung gefunden, weil sie darin nicht erwähnt seien. Außerdem habe der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, LOR ..., sich für eine höhere Bewertung ausgesprochen, sei damit aber nicht durchgedrungen.

13

Weiterhin hat der Kläger um Ausführungen zur Vergleichsgruppenbildung gebeten.

14

Mit Schriftsatz vom 01.07.2020 erläuterte der Beklagte zunächst die angewandten Rechtsgrundlagen und verwies mit Schriftsatz vom 21.09.2020 zur Frage der Bildung der Vergleichsgruppen zunächst auf die bereits in Bezug genommenen Richtlinien. Vergleichsgruppe des Klägers bei der periodischen Beurteilung 2018 seien alle Beamtinnen und Beamten der Landwirtschaftsverwaltung in den Fachlaufbahnen Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Agrarwirtschaft, Hauswirtschaft, Ernährung in der Besoldungsgruppe A 12 gewesen.

15

Eine individuelle textliche Begründung der Einzelmerkmale sei gesetzlich nicht vorgeschrieben. Gemäß Nr. 2.4.5 Satz 1 BeurR-ELF würden zur Bildung des Gesamturteils die Einzelmerkmale in einer Gesamtschau bewertet und unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils gewichtet. Die Anlage 2b zum Schreiben des StMELF vom 19.12.2017 sehe zur Gewichtung von Einzelmerkmalen für Beamte in einem Amt der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12, die - wie der Kläger - als Fachberater in der Abteilung L3.5 tätig seien, eine besondere Berücksichtigung der Einzelmerkmale Nr. 3, 6, 12, 13 und 18 vor. Diese Gewichtung sei in der Beurteilung des Klägers bei der Bildung des Gesamturteils vorgenommen und in den ergänzenden Bemerkungen erläutert worden. Diese würden im Gesamtwert einen Durchschnitt von 12,4 Punkten ergeben. Der rechnerische Durchschnitt der Bewertungen aller Einzelmerkmale liege bei 12,47 Punkten. Damit ergäbe sich unter beiden Gesichtspunkten eine Tendenz in Richtung auf das vergebene Gesamturteil von 12 Punkten. Ein abweichendes Gesamturteil dränge sich damit nicht auf, wodurch eine Begründung für das Gesamturteil entbehrlich werde.

16

Die in der streitgegenständlichen Beurteilung vorangestellten Aufgaben des Klägers lauteten: Fachberater Rinderzucht im Fachzentrum L3.5, Vertreter Leiter FZ L3.5, Sachbearbeiter für Förderung gefährdeter Rassen ab 01.03.2017. Welche Aufgaben sich im Einzelnen daraus ergäben, sei der vom StMELF erlassenen „Organisation der Aufgabenwahrnehmung an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELFOL) - Bereich Landwirtschaft - sowie bestimmter Sonderfunktionen“ vom 15.02.2013 zu entnehmen. Sämtliche vom Kläger angeführten besonderen Leistungen seien darin bereits enthalten.

17

Ergänzend trug die Klägerseite mit Schriftsatz vom 15.09.2021 vor, dass die Beklagtenseite eine ungeeignete Vergleichsgruppe zugrunde gelegt habe. Beamte aus dem Sachgebiet Ernährung und Hauswirtschaft hätten nicht denselben fachlichen Schwerpunkt wie ein Fachberater für Rinderzucht. Eine verbale Begründung des Gesamturteils sei insbesondere deswegen erforderlich, weil hier Einzelmerkmale unterschiedlich gewichtet worden seien.

18

Die Voreingenommenheit des Dr. ... ergebe sich auch aus einem Vorkommnis am 03.02.2015. Dr. ... habe mit dem Kläger reden wollen, weil dieser die Korrekturblätter für die Arbeitszeit im Außendienst längere Zeit nicht nachgereicht habe. Im Beisein von LOR ... habe Dr. ... den Kläger verbal herabgewürdigt und mit haltlosen Vorwürfen überzogen, er würde die ganze Verwaltung aufhalten.

19

Die Tätigkeit des Klägers als stellvertretender Leiter FZ Rinderzucht und die damit einhergehende größere Verantwortung und die besondere Einsatzbereitschaft seien nicht gewürdigt worden. Die bloße Nennung

„Vertreter Leiter FZ L3.5“ auf dem Deckblatt der Dienstlichen Beurteilung lasse keinerlei Rückschlüsse darauf zu, dass die diesbezügliche überdurchschnittliche Leistung des Klägers Niederschlag bei den Einzelbewertungsmerkmalen gefunden hätte. Insbesondere komplexe Organisationsaufgaben wie die Organisation und Durchführung eines Bambini-Wettbewerbes bei einer überregionalen Tierschau und die Erteilung von Unterricht würden in aller Regel von einem Beamten der Laufbahn QE 4, also hier des Fachzentrumsleiters, vorgenommen.

20

In der mündlichen Verhandlung vom 28.09.2021, in der das Gericht LLD a.D. Dr. ..., LOR ... und HORin ... als Zeugen vernommen hat, nahmen die Beteiligten auf ihre schriftlich gestellten Anträge Bezug. Hinsichtlich des Vorbringens der Beteiligten sowie der Zeugen in der mündlichen Verhandlung wird auf das Protokoll vom 28.09.2021 verwiesen.

21

Ergänzend wird auf die Gerichts- und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen. Die Gerichtsakte des Verfahrens B 5 K 16.411 wurde beigezogen.

Entscheidungsgründe

22

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. Die periodische dienstliche Beurteilung des Klägers vom 14.06.2018 für den Zeitraum vom 01.05.2015 bis zum 30.04.2018 ist rechtmäßig und verletzt 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, da einer dienstlichen Beurteilung keine Verwaltungsaktqualität zukommt).

23

I. 1. Gemäß Art. 56 Abs. 1 Satz 1 des Leistungslaufbahngesetzes (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).

24

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).

25

Innerhalb des durch die Art. 54 ff. 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). Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (BVerwG, U.v. 16.10.1967 - VI C 44.64 - Buchholz 232, 15 BBG Nr. 1; U.v. 26.6.1980 - II C 8/78 - BVerwGE 60, 245). Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über die Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form miteinander verwenden bzw. miteinander verbinden. Alle diese Gestaltungsformen einer dienstlichen Beurteilung halten sich in dem von den Laufbahnvorschriften vorgezeichneten rechtlichen Rahmen (vgl. BayVGh, U.v. 23.5.1990 - 3 B 89.02832 m.w.N.; vgl. zum Ganzen auch: VG München, U.v. 11.1.2017 - M 5 K 16.2729 - juris Rn. 15). Rechtlich unerheblich ist dagegen, wie sich der Beurteilte selbst einschätzt (VG Bayreuth U. v. 1.7.2014 - B 5 K 12.791, BeckRS 2014, 56472; BeckOK BeamtenR Bund/Kurz, 23. Ed. 1.8.2021 Rn. 76, BBG § 21 Rn. 76).

26

Zugrunde zu legen sind die Art. 54 ff. LlbG, die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR - Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13. Juli 2009, in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2017), die Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (BeurR-ELF - Bekanntmachung des BayStMELF über die Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BayStMELF vom 20. Oktober 2014 [AllMBl. 2015 S. 87]) sowie das Schreiben des BayStMELF über die periodische Beurteilung 2018 der Beamten von Besoldungsgruppe A7 bis A 12 der staatlichen Landwirtschaftsverwaltung vom 19.12.2017 mit den zugehörigen Anlagen. Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 30.04.2018) 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).

27

2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die angegriffene dienstliche Beurteilung vom 14.06.2018 nicht zu beanstanden.

28

a) Die gegenständliche Beurteilung erweist sich als formell rechtmäßig. Verfahrensfehler sind nicht ersichtlich.

29

aa) Der damalige Leiter des AELF ..., LLD Dr. ... war für die Beurteilung des Klägers gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 11.1 der VV-BeamtR, Ziffer 8 der BeurR-ELF zuständig.

30

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers kann aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung vom 28.09.2021 und der zur Überzeugung des Gerichts feststehenden Gesamtumstände beim Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung nicht vom Vorliegen einer - die Mitwirkung im Beurteilungsverfahren zwingend ausschließenden - Voreingenommenheit des Beurteilers ausgegangen werden. Zwar liegt ein zur Aufhebung der Beurteilung und Verpflichtung zur neuen Beurteilung führender Verfahrensfehler u.a. dann vor, wenn ein befangener oder voreingenommener Vorgesetzter beurteilt hat. Entscheidend ist dabei aber nicht die aus der subjektiven Sicht des Beurteilten begründete Besorgnis der Befangenheit des Beurteilers, sondern maßgeblich ist die Voreingenommenheit, die objektiv festzustellen ist. Mangelnde Objektivität ist also nicht aus der Sicht des Beurteilten, sondern aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Voreingenommenheit kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber ergeben. In der Rechtsprechung und Literatur ist dazu geklärt, dass ein Vorgesetzter nur dann als voreingenommen angesehen werden kann, wenn er nicht willens oder nicht in

der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (vgl. BVerwG, U.v. 23.9.2004 - 2 A 8.03 - Buchholz 232 § 23 BBG Nr. 43 m.w.N.). Er darf nicht schon deshalb als voreingenommen gelten, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten des durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diesen zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat. Ein Vorgesetzter ist auch nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und dem Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist. Gründe für eine Voreingenommenheit können verifizierbare Aversionen oder ernstzunehmende unsachliche oder ehrverletzende Äußerungen des Beurteilers sein, sei es, dass sich diese in der dienstlichen Beurteilung finden, sei es, dass sie während des Beurteilungsverfahrens oder anderweitig gefallen sind (vgl. VG Augsburg, U.v. 29.3.2012 - Au 2 K 11.785 - juris Rn. 22 m.w.N.). Vorliegend macht die Klägerseite zwar geltend, dass der zuständige Beurteiler nicht willens oder in der Lage gewesen sei, den Kläger objektiv zu beurteilen. Die zur Begründung dieser Einwendung vorgebrachten Sachverhalte sind dafür jedoch nicht annähernd ausreichend. Für diese Behauptung finden sich nämlich weder in den Akten noch in den Ausführungen des Zeugen Dr. ... im Rahmen der mündlichen Verhandlung belastbare Anhaltspunkte.

31

Der Kläger hatte bereits im Verfahren, in dem er die Beurteilung für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum angefochten hatte (Az. B 5 K 16.411), eingewandt, der Zeuge Dr. ... sei deswegen voreingenommen, weil eine persönliche Bekanntschaft mit einem weiteren Mitarbeiter dergestalt bestehe, dass das Kind dieses Mitarbeiters und das Kind des Zeugen Dr. ... dieselbe Schule besuchten. Aus welchem Grund dieser Umstand eine Befangenheit im für die Annahme der Rechtswidrigkeit einer Beurteilung erforderlichen Maß begründen können soll, hat die Klägerseite weder im schriftlichen Verfahren noch in der mündlichen Verhandlung substantiiert dargelegt. Es sind auch keine darüberhinausgehenden Anhaltspunkte bekannt oder ersichtlich, die - gestützt auf diesen Grund - Zweifel an der Objektivität des Zeugen Dr. ... zu begründen geeignet wären.

32

Der zweite Umstand, aus dem die Klägerseite eine Befangenheit meint herleiten zu können, ist die in der gerichtlichen Verhandlung über die der streitgegenständlichen Beurteilung vorangegangene Beurteilung gefallene Äußerung des Zeugen Dr. ... „Die Post geht über meinen Tisch.“. Diese Äußerung betraf jedoch zum einen die vorherige Beurteilung und auch hier ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, dass Dr. ... diese Aussage bewusst wahrheitswidrig getätigt hätte, um dem Kläger zu schaden. Unbeschadet der Tatsache, dass diese Äußerung nicht im Zusammenhang mit dem streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum gefallen ist, hat die Kammer während der Vernehmung des Zeugen Dr. ... am 28.09.2021 zu keinem Zeitpunkt den Eindruck gewonnen, dass der Zeuge Dr. ... dem Kläger schaden will, indem er Umstände, Ereignisse, Äußerungen oder Verhaltensweisen des Klägers bewusst negativ darstellt. Vielmehr äußerte er glaubhaft, dass er die streitgegenständliche Beurteilung seiner Meinung nach derart gefasst habe, dass ein folgender Beurteiler an der Vergabe von 13 Punkten im Gesamturteil kaum mehr würde vorbeikommen können.

33

Auch der weitere Grund, der die Voreingenommenheit des Beurteilers Dr. ... aus Klägersicht belegen soll, reicht nach den in der Rechtsprechung aufgestellten und soeben dargelegten Anforderungen an die Feststellung einer Voreingenommenheit nicht aus. Die Klägerseite leitet diese nämlich zuletzt aus dem Umstand ab, dass der Zeuge Dr. ... den Kläger auch bei zufälligen Begegnungen immer wieder gefragt haben soll, ob er sich nicht an einem anderen Amt bewerben wolle. Zwar konnte sich der Zeuge Dr. ... in der mündlichen Verhandlung auch auf Nachfrage nicht mehr an derartige Situationen erinnern, jedoch wäre - unterstellt, der Sachverhalt sei zutreffend - die auch mehrfache Nachfrage dieser Art nicht geeignet, um darin ein unsachliches oder ehrverletzendes Verhalten des Zeugen Dr. ... zu sehen. Auch die Zeugen ... und ... gaben darüber hinaus an, nicht den Eindruck gehabt zu haben, dass zwischen dem Kläger und dem Zeugen Dr. ... ein grundsätzlich schlechtes Verhältnis bestanden habe, lediglich der Zeuge ... gab an, dass es insoweit punktuelle Reibungspunkte gegeben habe. Anhaltspunkte für ein grundlegendes Aversionsproblem im zwischenmenschlichen Verhältnis von Kläger und dem Zeugen Dr. ... habe es nicht gegeben. Ergänzend trug der Zeuge ... vor, dass Beurteilungseröffnungen generell nicht immer ruhig seien, er es aber nicht so empfunden habe, dass der Zeuge Dr. ... den Kläger habe hinausdrängen wollen. Zwar hat der Zeuge ... ausgeführt, dass es einen Vorfall gegeben habe, der den Umfang bzw. die Art und Weise

des Klägers betroffen habe, die außerhalb des Dienstgebäudes angefallene Dienstzeit in Abrechnung zu bringen. Gleichwohl hat der Zeuge ... auch für diesen Fall lediglich angegeben, dass der Zeuge Dr. ... sich seiner Meinung nach eines rauhen, möglicherweise auch zu rauhen Tones bedient habe, um die Angelegenheit mit dem Kläger zu klären. Dass dieser Rüge die sachliche Grundlage gefehlt habe und der Kläger somit grundlos mit Vorwürfen überzogen worden wäre, ergibt sich aus seinem Vorbringen jedenfalls nicht. Auch die Zeugin ... trug glaubhaft vor, dass sie im Hinblick auf das persönliche Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Zeugen Dr. ... keine Abneigung bemerkt habe. Zwar habe sie von einer gewissen Vorbelastung gewusst, gleichwohl sei diese im persönlichen Umgang der beiden miteinander nie zu spüren gewesen.

34

cc) Darüber hinaus enthält die streitgegenständliche Beurteilung hinreichende verbale Hinweise zum Zustandekommen des Gesamturteils (vgl. Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG i.V.m. Nr. 7.1 und 7.2 VV-Beamtr) und führt insoweit insbesondere aus, dass unter Berücksichtigung der Funktion des Klägers als Stellvertretender Leiter des Fachzentrums Rinderzucht bei der Bildung des Gesamturteils die Einzelmerkmale mit den Nummern 3, 6, 12, 13 und 18 besondere Berücksichtigung gefunden hätten.

35

b) Auch in materieller Hinsicht ergeben sich keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

36

Die Zeugen Dr. ... und ... - an deren Glaubwürdigkeit das Gericht keinen Anlass zu Zweifeln sieht - haben, teilweise ergänzt durch die Zeugin ..., in der mündlichen Verhandlung die maßgeblichen Erwägungen für die Bewertung des Klägers im Vergleich zu den Beamten derselben Besoldungsgruppe (A12) dargestellt. Danach ist gegen die Beurteilung rechtlich nichts zu erinnern.

37

aa) Das Gesamturteil von 12 Punkten hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen des Beurteilungsspielraums und wurde durch den Beurteiler hinreichend plausibilisiert.

38

Nach Abschnitt 2, Nr. 7.1 i.V.m. Nr. 3.2.2 VV-Beamtr ist das Gesamturteil von 11 bis 14 Punkten zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt wird. Sowohl rein rechnerisch als auch nach der oben dargestellten, von Beklagtenseite vorgenommenen Gewichtung führt die Summe der Einzelbewertungen bei der streitgegenständlichen Beurteilung jeweils zu einem Gesamtwert von 12 Punkten. Entsprechend Nr. 6.2.3. Sätze 3 bis 5 VV-Beamtr sind verbale Hinweise oder Erläuterungen nur in den Fällen des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG zwingend. Danach sind verbale Hinweise oder Erläuterungen vorzunehmen, wenn sich die Beurteilung gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert hat. Darunter ist bei Anwendung der 16-Punkteskala regelmäßig eine Verschlechterung um mindestens drei Punkte zu verstehen. Eine Verschlechterung ist im Fall des Klägers aber nicht zu verzeichnen - lediglich eine geringere Anhebung als von ihm erwartet. Weitere Verbal Ausführungen konnte die Beklagtenseite daher zwar vornehmen, gezwungen war sie dazu jedoch nicht.

39

Soweit sich der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, der Zeuge ..., anlässlich der amtsinternen Vorbesprechung wohl zur Motivation des Klägers und um ihm eine baldige Beförderung zu ermöglichen, zunächst für eine Anhebung des Gesamturteils des Klägers auf 13 Punkte ausgesprochen hat, kann aufgrund dieser Ausführungen nicht angenommen werden, dass es an einer hinreichenden Plausibilisierung des Gesamturteils von 12 Punkten fehle. Denn nach dem Beurteilungssystem des Beklagten ist es Aufgabe des (End-)Beurteilers und im Beurteilungsverfahren beteiligter höherer Vorgesetzter, das Leistungsbild des zu beurteilenden Beamten mit dem Leistungsbild der anderen Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe des Beamten zu vergleichen, es entsprechend einzuordnen und so mit dem Überblick über einen größeren Personenkreis als der unmittelbare Vorgesetzte die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabs zu gewährleisten (vgl. BVerwG, B.v. 7.1.2021 - 2 VR 4.20 - juris). Sind verschiedene Personen mit der Erstellung dienstlicher Beurteilungen befasst, so sind die unvermeidlichen Unterschiede in den persönlichkeitsbedingten Wertungen der verschiedenen beurteilenden Vorgesetzten hinzunehmen, zumal der Zeuge ... selbst in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, dass ihm klar gewesen sei, dass eine Höherbewertung um zwei Punkte wahrscheinlich nicht realistisch sei. Der (End-)Beurteiler muss nicht

seine Abweichung vom unmittelbaren Vorgesetzten, sondern nur sein Ergebnis als solches - d.h. die dienstliche Beurteilung als solche - rechtfertigen, das heißt im Gesamturteil begründen und auf Nachfrage plausibilisieren. Hinsichtlich des Maßstabs braucht er nicht zu begründen, weshalb konkret der Quervergleich mit den anderen zu beurteilenden Personen das ausgeworfene Ergebnis ergibt. Es genügt letztlich der Hinweis auf den durchgeführten Quervergleich (vgl. BVerwG, U.v. 19.9.2020 - 2 C 2.20 - juris). Diesen Anforderungen werden die Ausführungen des Zeugen Dr. ... gerecht. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung führte dieser aus, dass er den Kläger leistungsmäßig amtsintern auf Platz zwei eingeordnet habe. Von den insgesamt vier bis fünf weiteren Beamten der Besoldungsgruppe A 12 sei lediglich einer einen Punkt höher bewertet gewesen als der Kläger. Die Arbeit des Klägers habe er lange verfolgt, bereits zu früheren Zeiten als Abteilungsleiter, wodurch er im Haus der Tierzucht präsent gewesen sei. Dabei habe er die Arbeit des Klägers schätzen gelernt. Insbesondere weil das Thema Rinderzucht immer wieder Diskussionsgegenstand gewesen sei, habe er auch häufig mit den Landwirten Gespräche geführt und so ein Feedback von der Arbeit des Klägers erhalten. Schließlich seien ihm auch die vom Kläger genannten Zusatzleistungen bekannt gewesen, die sich insofern in der Beurteilung des Klägers wiedergefunden hätten, als man dafür in den Superkriterien noch jeweils um einen Punkt nach oben gegangen sei. Der Zeuge ... hatte im Beurteilungszeitraum als unmittelbarer Vorgesetzter des Klägers nicht gleichermaßen einen Überblick über die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten, die sich im selben Statusamts befanden wie der Kläger. Im Übrigen erklärte auch der Zeuge ... auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung, dass er bereits in die Vorbesprechung mit dem Zeugen Dr. ... mit einer vermutlich zu hohen Einstufung des Klägers hineingegangen sei. Er habe ihn zwar tatsächlich als entsprechend gut eingeschätzt, sei dann aber den überzeugenden Argumenten des Dr. ... gefolgt bei der Begründung, warum das Gesamtergebnis von 12 Punkten der realistischen Einschätzung der klägerischen Leistungen im Beurteilungszeitraum entspreche.

40

Die Vorgehensweise, im Rahmen der Beurteilung das Gesamturteil nicht aus den vorher isoliert festgelegten Bewertungen der Einzelmerkmale zu entwickeln, sondern zunächst das Gesamturteil aufgrund einer Reihung der zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten anhand eines vorgegebenen Richtwerts zu bilden und sodann die Einzelmerkmale im Hinblick auf die erfolgte Reihung zu bewerten, bevor der zuständige Beurteiler die abschließende Bewertung vornimmt, hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung für rechtmäßig erachtet (vgl. BayVG, B.v. 8.4.2015 - 3 CE 14.783 - juris Rn. 63; U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 58).

41

Die Zeugen Dr. ... und ... führten abschließend aus, dass die Vergabe des konkreten Punktwertes an den Kläger auf der Grundlage des zunächst erstellten amtsinternen Rankings letztlich in der überregionalen Runde unverändert geblieben sei.

42

Rechtsfehler sind auch bei der Bildung der in Rede stehenden Vergleichsgruppe nicht ersichtlich. Nach Art. 58 Abs. 2 Satz 1 und 2 LfB hat die Beurteilung die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe der Fachlaufbahn und, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts objektiv darzustellen und außerdem von Eignung und Befähigung ein zutreffendes Bild zu geben. Die obersten Dienstbehörden können die Vergleichsgruppe nach Satz 1 durch weitere Kriterien enger bestimmen. Nr. 2.1.2 Satz 1 und 2 BeurR-ELF konkretisiert dies dahingehend, dass die Beamtinnen und Beamten der Landwirtschaftsverwaltung, der Forstverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung jeweils gesondert beurteilt werden. Innerhalb dieser Verwaltungen werden grundsätzlich die Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe derselben Fachlaufbahn sowie ggf. desselben fachlichen Schwerpunkts miteinander verglichen. Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten. Nur dann können diese Beurteilungskriterien bei den einzelnen Beamten miteinander verglichen und in eine bestimmte Rangfolge nach der Notenskala gebracht werden. Dabei besitzt der Dienstherr für die Einschätzung der Gleichwertigkeit der Funktionen einen Beurteilungsspielraum (BVerwG, U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04, NVwZ 2006, 465 ff., 466 Rn. 15, beck-online).

43

Hier hat die Beklagtenseite eine fachliche Schwerpunktbildung zur Erstellung der Vergleichsgruppe vorgenommen und alle Beamtinnen und Beamten der Landwirtschaftsverwaltung in den Fachlaufbahnen

Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Agrarwirtschaft, Hauswirtschaft, Ernährung in der Besoldungsgruppe A 12 in die Vergleichsgruppe einbezogen. Entgegen der klägerischen Rüge ist dies nicht zu beanstanden, eine fehlende Vergleichbarkeit der innerhalb der Gruppe befindlichen Beamten ist nicht ersichtlich. Der Kläger wurde zunächst nicht mit Beamten einer anderen Besoldungsgruppe oder Fachlaufbahn verglichen (vgl. VG Bayreuth U.v. 1.7.2014 - B 5 K 12.791, BeckRS 2014, 56472, beck-online). Daneben ist in der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch anerkannt, neben der Gruppe der Beamten derselben Laufbahn und desselben Statusamtes auch die Gruppe der Beamten derselben Funktionsebene in eine Vergleichsgruppe einzuordnen. Bei der auf diese Weise gebildeten Vergleichsgruppe ist Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen. Die für die Mitglieder der Vergleichsgruppe im Wesentlichen identischen Leistungsanforderungen bestimmen den Maßstab, anhand dessen die Arbeitsqualität und die Arbeitsquantität eingestuft werden. Dieser Weg, zu einem sachgerechten Urteil zu gelangen, ist rechtlich zulässig. Beide Systeme knüpfen an gedachte (idealtypische) abstrakte Leistungsanforderungen, die für alle Beamten der Vergleichsgruppe gelten sollen. Bei der Anknüpfung an das Statusamt sollen die als gleich gedachten Leistungsanforderungen, die das identische Statusamt stellt, maßgebend sein. Bei der Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen sind es die Leistungsanforderungen, die die ein und derselben Funktionsebene angehörenden Dienstposten übereinstimmend stellen. BVerwG, Urteil vom 24. 11. 2005 - 2 C 34/04, NVwZ 2006, 465 ff., 466 Rn. 16 f.; beck-online). Diesen Anforderungen genügt die vom Beklagten vorgenommene Vergleichsgruppenbildung. Auch wenn rein inhaltlich in den Bereichen Hauswirtschaft oder Ernährung unbestritten andere Aufgaben zu erfüllen sind als im Bereich Rinderzucht, so ermöglicht die Tatsache, dass der Beklagte lediglich Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 12 zur Bildung der Vergleichsgruppe herangezogen hat, ohne Weiteres einen direkten Vergleich in Bezug auf die von Beamten derselben Besoldungsgruppe und desselben Statusamts erwarteten abstrakten Leistungen und Fähigkeiten. Denn die in der dienstlichen Beurteilung niedergelegten abstrakten Einzelmerkmale wie Einsatzbereitschaft, Verhalten nach außen, Planungsvermögen und Selbstorganisation oder Ausdrucksfähigkeit - um lediglich exemplarisch und zur Verdeutlichung einige wenige herauszugreifen - lassen sich unabhängig von der fachlichen Ausrichtung des einzelnen Beamten beurteilen.

44

Bei der Erstellung der streitgegenständlichen Beurteilung wurden zudem keine allgemeinen Wertmaßstäbe verletzt. Ein Vergleich mit vorangegangenen dienstlichen Beurteilungen kann für die Rechtmäßigkeit der streitgegenständlichen Beurteilung nicht ausschlaggebend sein. Es findet keine Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen statt. Der Beurteiler hat die Eignung, Leistung und Befähigung im jeweiligen Beurteilungszeitraum zu beurteilen. Wie ein Beamter innerhalb der Vergleichsgruppe einzustufen ist, hängt nicht zuletzt davon ab, ob sich die Vergleichsgruppe zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum verändert hat, d. h. ob möglicherweise leistungsstarke Beamte hinzugekommen sind oder ob bei anderen Beamten eine Leistungssteigerung oder ein Leistungsabfall zu verzeichnen ist. Selbst bei unverändert gebliebenen Leistungen könnte es daher beispielsweise zu einer anderen Einschätzung kommen, weil immer der Vergleich zu den übrigen Beamten der Vergleichsgruppe zu ziehen ist (vgl. VG Bayreuth U.v. 1.7.2014 - B 5 K 12.791, BeckRS 2014, 56472, beck-online).

45

Es liegen hier keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beklagte keine eigenständige Einschätzung der klägerischen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung für den streitgegenständlichen Zeitraum vorgenommen hat. Den Vorhalt des Klägers, die Zeugin ... hätte in einem früheren Gespräch bestätigt, dass man die - zum damaligen Zeitpunkt noch nicht bestandskräftige - Beurteilung 2015 als Grundlage für die streitgegenständliche Beurteilung 2018 genommen habe, hat die Zeugin in der mündlichen Verhandlung nicht bestätigen können. Vielmehr bestätigt zunächst eine Gegenüberstellung der beiden Beurteilungen die Ausführungen des Beklagten, dass beide in vier Merkmalen identisch sind, sich im Übrigen aber unterscheiden. Ein gleichmäßiges Hochstufen in jedem Einzelmerkmal als Fortschreibung der vorherigen Beurteilung ist damit ebensowenig feststellbar wie eine unveränderte Übernahme der vorherigen Punktwerte. Schließlich sprechen auch die oben bereits in Bezug genommenen Ausführungen der Zeugen Dr. ... und ... in der mündlichen Verhandlung gegen diese nicht substantiiert untermauerte Behauptung des Klägers. Vielmehr konnte sich der Zeuge ... an eine derartige Aussage der Zeugin ... nicht erinnern, hat stattdessen aber glaubhaft dargestellt, dass er sich zur Bildung seines Urteils durch Beobachtung der täglichen Arbeit des Klägers, insbesondere von dessen Zuverlässigkeit ein eigenes Bild machen und dadurch auch den Vergleich zu anderen Mitarbeitern ziehen konnte. Auch die vom Kläger übernommenen

Zusatzaufgaben hätten eine Rolle bei der Erstellung des Beurteilungsbeitrags gespielt. Man habe sich auf den Kläger verlassen können, er habe seine korrekte Art geschätzt. Eine solche Aussage spricht vor allem insofern für eine eigenständige Leistungseinschätzung für den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum, als sich der Zeuge ... für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum wegen der damals kurzen Zeit, in der er als Vorgesetzter für den Kläger zuständig war, noch kein eigenes Bild zu machen in der Lage gesehen hatte.

46

Wenn sich der Kläger selbst als leistungsstärker, insbesondere in Bezug auf die Anzahl der von ihm angeführten außergewöhnlichen Sonderveranstaltungen, ansieht, handelt es sich hierbei um eine - wie bereits ausgeführt - unmaßgebliche Selbsteinschätzung. Entscheidend ist die Einschätzung des Beurteilers, bezogen auf den Vergleich mit den anderen Beamten der Vergleichsgruppe.

47

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

48

II. Die Kostenentscheidung stützt sich auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der Kläger als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens zu tragen hat.

49

III. 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, zumal dieser auch die Rückzahlung garantieren kann, sofern in der Sache eine Entscheidung mit anderer Kostentragungspflicht ergehen sollte.