VG Ansbach, Urteil v. 20.10.2021 – AN 16 K 19.01513

Titel:

Erfolglose Verpflichtungsklage auf Neubeurteilung – dienstliche Beurteilung einer Postobersekretärin

Normenkette:

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteilungen aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ist der Beurteiler mangels eigener Anschauung von Person und Leistung des Beamten im Beurteilungszeitraum vollständig auf Beurteilungsbeiträge angewiesen, müssen die Beurteilungsbeiträge in Umfang und Tiefe so ausgestaltet sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen. Diese Ausgestaltung kann durch textliche Ausführungen für die Vergabe von Einzelbewertungen erfolgen oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen, sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Regelbeurteilung, Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen, Umschlüsselung von Bewertungsbeiträgen bei verschiedenen Beurteilungssystemen

Fundstelle:

BeckRS 2021, 55279

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand

1
Die Klägerin begehrt die Aufhebung ihrer Regelbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2018 und Neubeurteilung.

2
Die im Jahre … geborene Klägerin ist seit 1993 bei der Beklagten … tätig. Derzeit bekleidet sie das Amt Postobersekretärin in der Besoldungsgruppe A7 mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Die Klägerin gehört der Niederlassung Brief … an und befindet sich seit dem 1. Januar 2011 in der Zuweisung zum Jobcenter … Die … hat mit dem Betriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung „Regel- und Andersbeurteilungen für Beamtinnen und Beamte bei der …“ mit Wirkung zum 1. Januar 2015 geschlossen. Parallel hierzu wurde eine entsprechende Grundsatzregel geschaffen.

3
Gemäß § 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung werden folgende sieben Beurteilungskriterien bewertet:

- Arbeitsergebnisse

- Wirtschaftlich denken und handeln

- Kundenorientierung

- Fachkompetenz

- Allgemeine Befähigung und Eignung

- Soziale Kompetenz

- Führungsverhalten (sofern beurteilbar)

4
Gemäß § 6 der Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für die einzelnen Beurteilungskriterien eine neunstufige Beurteilungsskala. Hierbei entsprechen die Punkte folgenden Bewertungen: 1 Punkt = erfüllt nicht die Anforderungen; 2 Punkte = erfüllt zum Teil die Anforderungen, weist jedoch häufiger Mängel auf; 3 Punkte = erfüllt zum Teil die Anforderungen, weist jedoch gelegentlich Mängel auf; 4 Punkte = erfüllt regelmäßig die Anforderungen, weist jedoch nur selten Mängel auf; 5 Punkte = erfüllt stets voll und ganz die Anforderungen; 6 Punkte = übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen; 7 Punkte = übertrifft die Anforderungen durch regelmäßig herausragende Leistungen; 8 Punkte = übertrifft deutlich die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen; 9 Punkte = übertrifft deutlich die Anforderungen durch ausnahmslos herausragende Leistungen über den gesamten Beurteilungszeitraum.

5
Zu den Einzelheiten und weiteren Regelungen wird auf die Gesamtbetriebsvereinbarung Bezug genommen.

6
Gemäß Beurteilungsbeitrag des Jobcenters …, Herr …, vom 7. November 2017 erhielt die Klägerin im Beurteilungsbeitrag 2017 in der Rubrik I Leistungsbeurteilung für die Kriterien „Arbeitsqualität“ und „Arbeitsquantität“ jeweils die Bewertung B. Dies entspricht der Bewertung „übertrifft die Anforderungen“. In der Rubrik II Kompetenzbeurteilung erhielt die Klägerin für die Kriterien „Sorgfalt/Gewissenhaftigkeit und Einsatz von Fachwissen (Fach-/Methodenkompetenz)“ jeweils die Bewertung „++“; für die Kriterien „Kundenorientierung und Teamfähigkeit (Sozialkommunikative Kompetenz)“ die Bewertung jeweils „++“; für die Kriterien „Belastbarkeit und Lern- und Kritikfähigkeit (Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz/personale Kompetenz)“ die Bewertung jeweils „++“.

7
Das Bewertungssystem ermöglicht im Rahmen dieser Rubrik die Bewertungsmöglichkeiten von „0“ bis „++++“ und ist damit fünfstufig.

8
Zudem erfolgten Erläuterungen zu Kompetenzen, die über den Anforderungen lägen sowie in der Rubrik III ergänzende Aussagen und Begründungen. Auf diese wird Bezug genommen.

9
Gemäß Beurteilungsbeitrag des Jobcenters …, Herr …, vom 16. November 2018, erhielt die Klägerin im Beurteilungszeitraum 2018 in der Rubrik I Leistungsbeurteilung jeweils die Bewertung B. In der Rubrik II Kompetenzbeurteilung erhielt die Klägerin jeweils die Bewertungen „++“.

10
Darüber hinaus erfolgten Erläuterungen zu Kompetenzen, die über den Anforderungen lägen. Auch erfolgten in der Rubrik III ergänzende Aussagen und Begründungen. Auf diese wird jeweils Bezug genommen.

11
Zur Umsetzung des Beurteilungsbeitrags der Bundesagentur für Arbeit in einen einheitlichen Bewertungsmaßstab im Rahmen der … erstellte die Beklagte einen „Leistungs- und Entwicklungsdialog für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (LEDi)“.

12
Mit Datum vom 28./29. März 2019, der Klägerin zugestellt am 12. April 2019, wurde die Klägerin für den Zeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2018 beurteilt.

13
Die Klägerin erreichte demnach folgende Punktwerte:

14

Im Kriterium „Arbeitsergebnisse“ 7 Punkte, im Kriterium „Wirtschaftlich Denken und Handeln“ 6 Punkte, im Kriterium „Kundenorientierung“ 6 Punkte, im Kriterium „Fachkompetenz“ 6 Punkte, im Kriterium „Allgemeine Befähigung und Eignung“ 7 Punkte, im Kriterium „Soziale Kompetenz“ 6 Punkte. Das Führungsverhalten wurde nicht bewertet. Die Gesamtpunktzahl lag bei 38 Punkten, der Punktedurchschnitt bei 6,33 Punkten. Das verbale Gesamturteil der dienstlichen Beurteilungen lautet auf „übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen“.

15
Mit Schreiben vom 25. April 2019 erhob die Klägerin „Einspruch/Widerspruch gegen die Regelbeurteilung 2017/2018 vom 11. April 2019“.

16
Am 6. Mai 2019 wurde ein Gespräch bei der Schlichtungsstelle durchgeführt. Eine Einigung kam nicht zustande.

17
Mit Bescheid vom 6. Juni 2019 lehnte die … eine Abänderung der Regelbeurteilung für die Beurteilungsjahre 2017/2018 vom 29. März 2019 ab.

18
Auf die Begründung wird Bezug genommen.

19
Mit Schreiben vom 5. Juli 2019 erhob die Klägerin Widerspruch gegen das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens.

20
Mit Bescheid vom 18. Juli 2019, der Klägerin zugestellt am 19. Juli 2019, wies die Beklagte den Widerspruch zurück.

21
Mit Schriftsatz vom 5. August 2019, eingegangen bei Gericht per Telefax am 6. August 2019, erhob die Klägerin Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 6. Juni 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 16. Juni 2019.

22
Zur Begründung trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, dass die Beklagte eine ermessensfehlerhafte Umschlüsselung des Beitrags der Bundesagentur für Arbeit auf die Postbeurteilungskriterien anwende. Die Umschlüsselung erfolge dahingehend, dass die Stufe C (entspricht den Anforderungen) der Bundesagentur für Arbeit der Stufe 5 (erfüllt stets voll und ganz die Anforderungen) der … zugeordnet würden. Die Stufe B (übertrifft die Anforderungen) der Bundesagentur für Arbeit werde grundsätzlich der Stufe 6 (übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen) zugeordnet. Dabei berücksichtige die Beklagte trotz Kenntnis nicht, dass die Bundesagentur für Arbeit nur in Ausnahmefällen eine A Beurteilung vergebe. Das Prädikat B sei daher nicht wie von der Beklagten vorgenommen in die Beurteilungsstufe 6 umzuschlüsseln, sondern vielmehr in die Beurteilungsstufe 8.

23
Die Beurteilungsbeiträge des Jobcenters … in Form der Leistungs- und Entwicklungsdialoge für das Jahr 2017 und 2018 seien von der Beklagten für die Erstellung der streitgegenständlichen Regelbeurteilung nicht zutreffend gewürdigt worden. Die Klägerin übertreffe die Anforderungen nicht nur gelegentlich, sondern regelmäßig.

24
Die Klägerin beantragt,

Die Beklagte wird unter Aufhebung der Regelbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2018 und des Bescheides vom 6. Juni 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16. Juni 2019 verpflichtet, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

25
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

26
Zur Erwiderung führt die Beklagte im Wesentlichen aus, dass die Beurteilung der Klägerin mit der Gesamtbeurteilung „übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen“ weit über dem Durchschnitt „erfüllt voll und ganz die Anforderungen“ liege und sowohl ihre dienstlichen als auch außerdienstlichen Tätigkeiten und Verdienste hinreichend gewürdigt worden seien. Bei der Bearbeitung und Einbeziehung der Beurteilungsbeiträge der Bundesagentur für Arbeit durch die Organisationseinheiten der … sei zu beachten, dass diese Beurteilungsbeiträge eigenständig auszuwerten, die Ergebnisse der Auswertungen in die Regelbeurteilungen einzubeziehen und als Beurteilungsvorgänge zu dokumentieren seien. Eine bloße Übernahme oder unbegründete Umrechnung der Beurteilungsbeiträge in das Beurteilungssystem der … sei nicht ausreichend. Der Beklagten sei bekannt, dass die Bundesagentur für Arbeit sehr wohl die Beurteilungsstufe A vergebe. Dies treffe auch auf Beamte der … zu, denen eine Tätigkeit bei der Bundesagentur für Arbeit zugewiesen sei. Die insofern entgegenstehende Behauptung der Klägerin sei falsch.

27
Mit Beschluss vom 11. Mai 2021 ist der Rechtsstreit auf den Einzelrichter übertragen worden.

28
Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogenen Behördenakten, die Gerichtsakte sowie das Protokoll über die mündliche Verhandlung.

Entscheidungsgründe

29
Die zulässige Klage bleibt ohne Erfolg, da sie unbegründet ist.

30
Die Regelbeurteilung der Beklagten vom 28./29. März 2019 für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Beklagten vom 18. Juli 2019 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Klägerin hat demnach keinen Anspruch auf eine Verpflichtung der Beklagten, ihr für den genannten Beurteilungszeitraum unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts eine neue Regelbeurteilung zu erstellen (§ 113 Abs. 5 Satz 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO analog).

31
I. Eine dienstliche Beurteilung ist als ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Prüfung zugänglich. Denn nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil über die Fähigkeiten und erbrachten Leistungen des zu Beurteilenden abgeben. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in welchem er sich bewegen kann, verkannt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteilungen aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (st. Rspr., BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.08 - ZBR 2009, 196/197; U.v. 17.09.2015 - 2 C 27.14 - juris RdNr. 9; BayVGH, B.v. 5.3.2012 - 6 ZB 11.2419 - juris RdNr. 4; B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris RdNr. 5; B.v. 21.7.2020 - 6 CE 20.1191 - juris RdNr. 14).

32
II. Die streitgegenständliche Beurteilung begegnet keinen formellen Mängeln, insbesondere liegt ihr kein unvollständiger oder unrichtiger Sachverhalt zugrunde.

33
Die der Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsbeiträge wurden korrekt erstellt und rechtmäßig in das Beurteilungssystem der Beklagten umgeschlüsselt.

34
1. Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen und auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind.

35
Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Zeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Als solche sachkundigen Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausübung des Beamten aus eigener Anschauung kennen.

36
Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt.

37
Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zu Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seiner Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren. Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht, oder nicht hinreichend aus eigener Anschauung, muss er sich voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie also nur noch in das Beurteilungssystem - idealerweise mit dem Blick des erfahrenen und das Leistungs- und Befähigungsspektrum der vergleichbaren Beamten kennenden Beurteilers - einpassen. In einem solchen Fall müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe von Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl). Im ersteren Fall sind die Anforderungen an Umfang und Tiefe in Beurteilungsbeiträgen höher als in der dienstlichen Beurteilung selbst. Anderenfalls ist insbesondere bei positiven Ausführungen in den Beurteilungsbeiträgen eine Zuordnung zwischen einzelnen Stufen (Noten) der Leistungs- und Befähigungsbewertung nicht möglich (BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris RdNrn. 21 bis 25 m.w.N.).

38
Zusätzlich ist im vorliegenden Fall § 11 der Gesamtbetriebsvereinbarung zu beachten. Gemäß diesen Beurteilungsrichtlinien der Beklagten sind Beurteilungsbeiträge immer dann erforderlich, wenn Beurteiler für den Teil des Beurteilungszeitraums über keine oder nicht ausreichende Kenntnisse zur Bewertung der dienstlichen Leistungen eines Beamten haben. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die zu beurteilenden Beamten im Beurteilungszeitraum bei Tochtergesellschaften oder anderen externen Arbeitgebern außerhalb der … beschäftig waren. In diesen Fällen fordern die jeweiligen Dienstvorgesetzten schriftliche Beurteilungsbeiträge der Fachvorgesetzten über die gezeigten Leistungen und Befähigungen an. Die Beurteilungsbeiträge enthalten einzelne Bewertungen zu den Beurteilungskriterien ohne ein zusammenfassendes Gesamturteil. Ein Beurteilungsbeitrag hat demnach rechtlich keine Beurteilungsqualität und entfaltet keine dienstrechtliche Wirkung.

39
2. Vorliegend entsprechen die eingeholten Beurteilungsbeiträge für die Klägerin den genannten rechtlichen Vorgaben; sie zeigen ausführlich die Leistung und Befähigung der Klägerin auf (a). Zudem sind die Beurteilungsbeiträge nachvollziehbar und plausibel in das Beurteilungssystem der Beklagten umgeschlüsselt worden (b).

40

a) Die eingeholten Beurteilungsbeiträge entsprechend den genannten rechtlichen Vorgaben. Demnach lastet der streitgegenständlichen Beurteilung kein Erkenntnisdefizit an.

41
Entsprechend den obig ausgeführten Maßstäben kommt den Beurteilungsbeiträgen im vorliegenden Fall eine besondere Bedeutung zu, da der Beurteiler die Klägerin nicht aus eigener Anschauung kennt. Demnach hat bereits der Beurteilungsbeitrag, wenngleich er auch nicht die Beurteilung ersetzt oder unreflektiert übernommen werden kann, hinreichende Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen zu enthalten.

42
Dies ist vorliegend der Fall: Die Beurteilungsbeiträge sind entsprechend ausführlich. Teilweise werden die Bewertungen im Ankreuzsystem vorgenommen, wobei exakt definiert ist, wie eine Note verbal zu bewerten ist.

43
In der Rubrik „I. Leistungsbeurteilung“ erhielt die Klägerin demnach für die Kriterien „Arbeitsqualität“ und „Arbeitsquantität“ die Bewertung B und übertraf damit die Anforderungen. Auch ist klargestellt, dass das Bewertungssystem fünf Stufen aufweist (A bis E), wobei A die bestmögliche Bewertung darstellt. In der Rubrik „Kompetenzbeurteilung“ erhielt die Klägerin in sämtlichen Kompetenzausprägungen die Bewertung „++“. Das Bewertungssystem umfasst im Rahmen der Kompetenzausprägung die Stufen „0“ bis „++++“. wobei die Bewertung „++++“ die bestmögliche Bewertung darstellt. Zusätzlich zu diesen einzelnen Kriterien der Kompetenzbeurteilungen finden sich in den Beurteilungsbeiträgen ausführliche verbale Erläuterungen zu Kompetenzen, die über den Anforderungen liegen, sodass sich für den Beurteiler exakt und nachvollziehbar sowie ausführlich erschließt, was die Bewertung „++“ hinsichtlich des jeweiligen Kriteriums bedeutet und worauf sie sich stützt. Ebenso sind in der Rubrik „III.“ Ergänzende Aussagen zu Arbeitsergebnissen und Begründung“ weitere verbale Ausführungen des Erstellers der Beurteilungsbeiträge, die ebenfalls für den Beurteiler auf die Befähigung und Eignung der Klägerin rückschließen lassen, niedergelegt.

44
Die Beurteilungsbeiträge selbst weisen demnach eine Ausführlichkeit und Tiefe auf, die es den Beurteiler im vorliegenden Fall ohne Weiteres ermöglichen, die Klägerin rechtmäßig zu bewerten, wenngleich der Beurteiler die Klägerin auch nicht aus eigener Anschauung kennt.

45
b) Die Beurteilung ist auch deshalb rechtmäßig, da die Beklagte die Beurteilungsbeiträge der Bundesagentur für Arbeit in das System der Beklagten rechtmäßig und nachvollziehbar umgeschlüsselt hat.

46
Hinsichtlich der Beurteilungssysteme der Bundesagentur für Arbeit und der Beklagten liegen erhebliche Unterschiede vor. Diese betreffen sowohl Einzelkriterien als auch Gesamturteile. Demnach ist es notwendig, dass die Beurteilungsbeiträge entsprechende verbale Ausführungen und Erläuterungen enthalten, um die Bewertungen korrekt und nachvollziehbar in ein anderes Beurteilungssystem transferieren zu können. Entsprechende verbale Bewertungen beinhalten die Beurteilungsbeiträge, wie bereits oben ausgeführt.

47
Aufgrund des Eingangs dargelegten Maßstabes der verwaltungsgerichtlichen Überprüfbarkeit von Beurteilungen darf das Gericht nicht seine eigene Bewertung an die Stelle des beurteilenden Dienstherren setzen. Wegen des, auch in Fällen der Notwendigkeit von Beurteilungsbeiträgen, verbleibenden Bewertungsspielraumes des Beurteilers, der den Beurteilungsbeitrag nicht nur unreflektiert übernehmen soll, sondern den zu Beurteilenden in die Vergleichsgruppe seiner Behörde einfügen muss und demnach einen anderen Bewertungsmaßstab und Vergleichsmaßstab hat, als der Ersteller des Beurteilungsbeitrags, ist es vorliegend Aufgabe des Gerichts, zu überprüfen, ob die Beurteilungsbeträge plausibel und nachvollziehbar vom Beurteilungssystem der Bundesagentur für Arbeit in dasjenige der Beklagten transferiert worden sind.

48
Dies ist vorliegend der Fall.

49
In den Beurteilungsbeiträgen erhielt die Klägerin in der „Leistungsbeurteilung“ jeweils die Bewertung B und damit die zweithöchste von fünf Stufen. In der Rubrik „Kompetenzbeurteilung“ erhielt die Klägerin jeweils die Stufe „++“ und damit die dritthöchste in einer fünfstufigen Bewertung. Die dazugehörigen Erläuterungen in der „Kompetenzbeurteilung“ zeigen auf, dass die Klägerin, entsprechend der Bewertung „++“, oberhalb des Durchschnittes, jedoch noch nicht im Spitzenfeld (Bewertungen „+++“ und „++++“) rangiert. Gleiches gilt für die in den Beurteilungsbeiträgen getätigten ergänzenden Aussagen in der Rubrik „III.“. Auch aus diesen ergibt sich eine Arbeitsleistung und Befähigung sowie Eignung der Klägerin, die als über den Durchschnitt liegend, jedoch noch nicht als im Spitzenfeld ansässig zu bewerten ist.

50
Diese Bewertungen in den Beurteilungsbeiträgen finden sich nachvollziehbar und plausibel in die streitgegenständliche Beurteilung der Klägerin umgeschlüsselt.

51
Im Gesamtergebnis erhielt die Klägerin in ihrer Beurteilung einen durchschnittlichen Punktwert von 6,33 Punkten, was der verbalen Bewertung „übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen“ entspricht. Dieses Gesamturteil entspricht der vierthöchsten einer neunstufigen Punkteskala bzw. die Klägerin wurde damit in die Stufe 6 bewertet (5,5 bis 6,49 Punkte). Die Klägerin liegt damit im Gesamturteil - vergleichbar den Beurteilungsbeiträgen - oberhalb des Durchschnittes, der bei 4,5 Punkten liegt, jedoch noch nicht im Spitzenfeld. Zu berücksichtigen ist vorliegend, dass die Skalen im Beurteilungssystem der Beklagten über neun Stufen verfügen, während bei der Bundesagentur für Arbeit ein fünfstufiges System vorherrscht. Abgesehen vom verbleibenden Spielraum, der einem Beurteiler auch dann verbleibt, wenn er die zu Beurteilende nicht aus eigener Anschauung kennt und sich nahezu ausnahmslos auf die Beurteilungsbeiträge verlassen muss, wird jedenfalls nachvollziehbar und plausibel deutlich, dass die Klägerin überdurchschnittliche Leistungen erbringt, die sie jedoch noch nicht in einem Umfang, der sie zum Spitzenfeld zählen lässt.

52
Gleiches gilt für die Umschlüsselung der Einzelkriterien. Die Beklagte hat in einer Gegenüberstellung der Einzelkriterien die jeweiligen Merkmale der Einzelkriterien inhaltlich zugeordnet. Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich nachvollziehbar und plausibel, dass die Einzelkriterien inhaltlich, wenngleich sie teils im Oberbegriff unterschiedlich genannt werden, übereinstimmen und auch einander zugeordnet werden können. Vor dem Hintergrund dieser Gegenüberstellung, die dann auch ihren Niederschlag in der Beurteilung gefunden hat, erhielt die Klägerin in den Beurteilungsbeiträgen die Note „B“, hinsichtlich „Arbeitsqualität“ und „Arbeitsquantität“. Dies entspricht beispielsweise dem Beurteilungskriterium „Arbeitsergebnisse“ bei der Beklagten. Hier erhielt die Klägerin den Punktwert 7 auf einer neunstufigen Punkteskala. Sie übertrifft damit die Anforderungen durch regelmäßige herausragende Leistungen. Nach Auffassung des Gerichts übertrifft diese verbale Bewertung bei der Beklagten sogar die verbale Bewertung im Beurteilungsbeitrag bei der Bundesagentur für Arbeit, die für die Stufe „B“ die verbale Bewertung „übertrifft die Anforderungen“ vorsieht. Nach Auffassung des Gerichts entspricht die Bewertung in der Kompetenzausprägung „++“, die damit das Mittelfeld bzw. gehobene Mittelfeld oberhalb des Durchschnitts darstellt, den Beurteilungsstufen bei der Beklagten „5“ und „6“. Da die Klägerin in den Beurteilungsstufen in der streitgegenständlichen Beurteilung stets die Bewertungen „6“ und „7“ erhalten hat, ist sie mithin nach Auffassung des Gerichts mindestens entsprechend der Kompetenzausprägung in den Beurteilungsbeiträgen beurteilt worden.

53
Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den ergänzenden Aussagen in den Beurteilungsbeiträgen. Aus diesen wird deutlich, dass die Klägerin überdurchschnittliche Leistungen erbringt. Es fehlen auch eindeutige Formulierungen, die klarstellen, dass die Klägerin zum Spitzenfeld der Beurteilten gehört. Zudem hat die Beklagte diese verbalen ergänzenden Aussagen in den Beurteilungsbeiträgen in der genannten Gegenüberstellung der Beurteilungssysteme plausibel und nachvollziehbar gewürdigt.

54
c) Die Behauptung der Klägerin, dass die Bewertung „A“ bei der Bundesagentur für Arbeit nicht vergeben werde, sodass die Klägerin mit ihrer Bewertung „B“ die bestmögliche Bewertung erhalten hätte, führt zu keiner anderen Beurteilung.

55
Die Beklagte führt hierzu substantiiert aus, dass es sehr wohl Fälle gebe, in denen von der Beklagten an die Bundesagentur für Arbeit zugewiesene Beamte die Bewertung „A“ erhalten hätten. Die Klägerin hat ihren Vortrag diesbezüglich nicht weiter ausgeführt.

56
Nach alldem ist festzuhalten, dass die Beurteilungsbeiträge rechtmäßig erstellt sind und nach-vollziehbar und plausibel in das Beurteilungssystem bei der Beklagten umgeschlüsselt worden sind, sodass die Beurteilung rechtmäßig ist.

57
3. Das Gesamturteil in der streitgegenständlichen Beurteilung entspricht den rechtlichen Vorgaben sowie § 7 der Gesamtbetriebsvereinbarung. Gesamturteil und Einzelbewertungen stimmen vorliegend insoweit überein, als sich eben auch die Gesamtnote aus den vergebenen Einzelbewertungen nachvollziehbar und plausibel herleiten lässt. Dabei ist vorliegend das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen sehr einheitlich, sodass geringere Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils zu stellen sind (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris RdNr. 30 ff.).

58
Klägerseits sind diesbezüglich keine weiteren Fehler aufgezeigt worden, noch sind diese anderweitig ersichtlich.

59
III. Sonstige Mängel der Beurteilung sind klägerseits weder vorgetragen worden, noch anderweitig ersichtlich.

60
IV. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO.