Titel:

Dienstliche Beurteilung, Voreingenommenheit des Beurteilers (hier verneint), Plausibilisierung des Gesamturteils, Leistungsreihung, sachfremde Erwägungen (hier verneint)

Normenketten:

LlbG Art. 56 Abs. 1 S. 1
LlbG Art. 58 Abs. 2 S. 1
LlbG Art. 54 ff.
BeurtR-ELF

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Voreingenommenheit des Beurteilers (hier verneint), Plausibilisierung des Gesamturteils, Leistungsreihung, sachfremde Erwägungen (hier verneint)

Fundstelle:

BeckRS 2021, 56450

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 dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.05.2016 bis 30.04.2019.

2
Der Kläger, geboren am …, steht als Baudirektor im Dienst des Beklagten und war im Beurteilungszeitraum am … als Sachgebietsleiter LD und Vertreter des Abteilungsleiters LD eingesetzt. Zuletzt wurde der Kläger im Jahr 2007 in das Amt A15 befördert. In diesem Statusamt erhielt er im Jahr 2009 eine Regelbeurteilung mit 11 Punkten, im Jahr 2013 eine Regelbeurteilung mit 12 Punkten und im Jahr 2016 eine Regelbeurteilung mit 13 Punkten.

3
In seiner periodischen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.05.2016 bis 30.04.2019 erhielt der Kläger im Gesamturteil 13 Punkte. Unter Ziffer 3 der Beurteilung („Ergänzende Bemerkungen“) wird ausgeführt, dass unter Berücksichtigung der Funktion als Stellvertreter des Abteilungsleiters und als Sachgebietsleiter LD bei der Bildung des Gesamturteils die Einzelmerkmale mit den Nummern 8, 9, 10, 12 und 18 besondere Berücksichtigung gefunden hätten. Dem Kläger wurde die Beurteilung 2019 am 12.07.2019 eröffnet. Der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Leitendender Baudirektor (Ldt. BD) …, hat mit Datum vom 08.07.2019 eine Stellungnahme abgegeben, in der er sich für eine Anhebung des Gesamturteils auf 14 Punkte und eine entsprechende Verbesserung des Rankingplatzes aussprach. Zur Begründung führte er aus, dass der Kläger lange Jahre als Sachgebietsleiter sowie als Stellvertreter des Abteilungsleiters LD-A und als Stellvertreter der Vorsitzenden des Verbandes … tätig gewesen sei und damit über eine lange Berufserfahrung verfüge. Der Kläger habe Stärken in der praktischen Arbeit vor Ort. Es habe bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben und bei den von ihm betreuten Verfahren keinen Grund zur Beanstandung gegeben. Beim Kläger sei eine signifikante Leistungssteigerung zu verzeichnen gewesen. Dies zeige sich in seinem großen Geschick, neue, schwierige Projekte zu bearbeiten und zur Einleitung zu bringen und in seinen guten Fähigkeiten Personal zu führen und zu motivieren. Er würde als Stellvertreter des Abteilungsleiters alle anfallenden

Aufgaben sehr gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit wahrnehmen und auch sonst alle Aufgaben hervorragend erledigen. Sein konstant gutes Leistungsvermögen zeige sich auch in der geringen Streuung der Bewertung der Einzelmerkmale. Im Vergleich zu Laufbahnkollegen sei der Kläger als Einziger in der Beurteilung stehen geblieben, während sich alle anderen um einen oder zwei Punkte im Gesamturteil verbessert hätten. In den Einzelmerkmalen 14 und 18 habe er sich um jeweils einen Punkt und in der Binnendifferenzierung damit um zwei Punkte verschlechtert, was nicht nachvollziehbar und nicht akzeptabel sei. Zwei nicht namentlich genannte jüngere und im Beurteilungszeitraum beförderte Kollegen seien entgegen der sonst üblichen Praxis gegenüber der Vorbeurteilung besser beurteilt worden und kämen nun ebenfalls auf ein Gesamturteil von 13 Punkten. Der sich für den Kläger ergebende Ranglistenplatz würde seiner Leistung und seiner großen Berufserfahrung in keiner Weise gerecht. Es sei zu befürchten, dass der Kläger bei der Besetzung von Abteilungsleiterstellen das Nachsehen haben werde, was seiner Arbeitsleistung und seinem großen Arbeitswillen nicht annähernd gerecht würde.

4
Mit Schreiben vom 08.08.2019 hat der Kläger Einwendungen gegen die Beurteilung erhoben, da diese aus seiner Sicht seinen Leistungsstand nicht widerspiegle und im Gesamturteil sowie in der Binnendifferenzierung viel zu niedrig angesetzt sei. Zur Begründung verweist der Kläger auf verschiedene im Zeitraum seit dem 01.11.1999 wahrgenommene Aufgaben und Funktionen. Er habe sich in den letzten Jahren ein sehr breites und weit gestreutes Fachwissen angeeignet, das laufend durch Fortbildungen aktualisiert worden sei. Eine Verschlechterung beim Einzelmerkmal 18 sei ihm daher nicht erklärlich und nicht nachvollziehbar. In den Mitarbeitergesprächen der letzten Jahre habe er keine Kritik, aber Lob für gute Zusammenarbeit, das große Arbeitspensum und die Arbeitsqualität erhalten. Besonders die gute externe und interne Zusammenarbeit sei als vorbildlich bezeichnet und ausdrücklich hervorgehoben worden. Das von ihm als Vorsitzenden betreute Verfahren … sei 2018 mit einem Sonderpreis zum Staatspreis ausgezeichnet worden, wozu sein Verhandlungsgeschick in Grundstücksangelegenheiten maßgeblich beigetragen habe. Er habe wiederholt Leistungsprämien erhalten, zuletzt 2018, weil er den Gebietsabteilungsleiter in Abwesenheit vertreten habe, ohne seine sonstigen Aufgaben zu vernachlässigen und Vorbereitungsphasen erfolgreich durchgeführt habe. Es sei verwunderlich, dass alle anderen Sachgebietsleiter sich in der Beurteilung verbessert hätten, er hingegen trotz seiner zur vollsten Zufriedenheit erfüllten verschiedenen Aufgaben und erheblich über den Anforderungen liegenden Arbeitsleistung stehen bleibe bzw. sich in der Binnendifferenzierung sogar verschlechtere. Der Kläger verweist auf sein Führungsverhalten bei dem er durch intensive Einzelgespräche und personenbezogene Stärke-Schwächeanalysen die Mitarbeiter gefördert und die Motivation gesteigert bzw. auf hohem Niveau gehalten habe. Dies zeige sich in den im Sachgebiet vergebenen Leistungsprämien der letzten Jahre. In Bayern seien (ausgenommen bei Beförderungen) alle Sachgebietsleiter mindestens mit einem bzw. zwei Punktwerten höher als 2016 bewertet worden, was den Kläger in seinem beruflichen Werdegang im Vergleich erheblich benachteilige. Es sei verwunderlich, dass an anderen Ämtern im Beurteilungszeitraum beförderte Kollegen, entgegen der sonst üblichen Praxis die gleiche Punktzahl wie er erhalten hätten.

5
Der Beurteiler, Ltd. BD …, legte die Beurteilung mit der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten und den Einwendungen des Klägers dem … mit Schreiben vom 04.09.2019 zur Überprüfung vor. Dabei plädierte er für eine Anhebung in den Einzelmerkmalen 14 und 18 um jeweils einen Punkt unter Beibehaltung des Gesamturteils von 13 Punkten. Hierzu führte er aus, dass die vorgeschlagene Anhebung aus seiner Sicht nicht zwingend eine Änderung des Ranglistenplatzes zur Folge haben würde. Das amtsinterne Ranking würde sich hierdurch nicht ändern.

6
Mit E-Mail des … vom 19.12.2019 wurde der Beurteiler darauf aufmerksam gemacht, dass seine Annahme, die Anhebung hätte keine Änderung der amtsinternen Reihung zur Folge, unzutreffend sei, da sich der Kläger in diesem Fall vor einen anderen Beamten schieben würde. Zudem würde er bayernweit sieben Beamte überholen. Im Hinblick auf die dem. bekannte Einschätzung des Beurteilers, dass der Kläger im direkten Leistungsvergleich hinter dem o.g. Beamten des … liegen würde, wurde der Beurteiler auf diesen Widerspruch aufmerksam gemacht und aufgefordert, seine Stellungnahme entsprechend anzupassen. Hierbei wurde ihm eine Empfehlung dahingehend ausgesprochen, dass die Stellungnahme als Kernaussage darauf eingehen sollte, dass die vergebenen Punktwerte relative Werte darstellten und in jeder Beurteilungsrunde einer erneuten Prüfung unterlägen, bei der es aufgrund des anzustellenden

Leistungsvergleichs immer zu Verschiebungen kommen könnte, so dass in der Gesamtbetrachtung der Vergleichsgruppe eine Anpassung des Leistungsniveaus vorgenommen und deshalb in der Beurteilung die Bewertung der Einzelmerkmale 14 und 18 abgesenkt worden sei. Der Beurteiler hat mit E-Mail vom 08.01.2020 vorab seine angepasste Stellungnahme vom 07.01.2020 übersandt und dabei nochmals zum Ausdruck gebracht, dass er an der amtsinternen Leistungsreihung festhalte.

7
Mit Schreiben des … vom 05.02.2020 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass seine Beurteilung überprüft worden sei und seine Einwendungen nicht zu einer Abänderung der Beurteilung geführt hätten. Dabei sei die Beurteilung dahingehend plausibilisiert worden, dass die persönliche Leistungsentwicklung immer in Relation zu der Leistungsentwicklung der Vergleichsgruppe zu sehen sei und dies auch zu einer Anpassung führen könne. In der Gesamtbetrachtung sei bei den Einzelmerkmalen 14 und 18 eine solche Anpassung erforderlich gewesen. Dabei seien alle Beamtinnen und Beamten an diesem Maßstab zu messen, so dass im Einzelfall auch bei einer verbesserten persönlichen Leistung keine Anhebung die Folge sei.

8
Mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 22.04.2020 hat der Kläger Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung 2019 erhoben.

9
Mit Bescheid vom 03.07.2020 hat das … den Widerspruch des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Beurteilungen der Vergleichsgruppe zur Sicherstellung eines einheitlichen Maßstabs in der Beurteilungskommission erörtert worden seien. Der Beurteiler habe die Beurteilung unter dem Eindruck des Ergebnisses der Erörterung in eigener Verantwortung erstellt. Die Behandlung der Stellungnahme des Beurteilers vom 04.09.2019 sei nicht zu beanstanden. Das Schreiben sei zum Sachakt genommen worden, ebenso wie der fragliche E-Mail-Verkehr. Auch das methodische Vorgehen des Beurteilers begegne keinen Bedenken. Dies gelte insbesondere dafür, dass er eine amtsinterne Leistungsreihenfolge aufgestellt und die Beurteilungen der einzelnen Beamten hiernach ausgerichtet habe. Habe sich ein Beamter bisher aufgrund der gezeigten Leistungen mit einem bestimmten Beurteilungswert in die Beurteilungsreihenfolge eingefügt, bedeute dies nicht, dass bei gleicher Leistung in einer anderen Beurteilungsrunde sich wieder der gleiche Punktwert ergeben müsse. Es sei vielmehr erneut eine Einordnung in das sich dann ergebende Gesamtbild erforderlich. Es könne daher ohne Weiteres vorkommen, dass ein Beurteiler zwar zu dem Ergebnis komme, ein Beamter habe seine Leistung gehalten oder sogar gesteigert, gleichwohl aber feststelle, dass eine Vergabe des in der Vorbeurteilung erreichten Punktewertes den Leistungsstand im amtsinternen und ressortweiten Vergleich nicht richtig wiedergeben würde. Vorliegend komme der Beurteiler zu der Einschätzung, dass der Kläger hinter anderen Konkurrenten der Behörde liege und daher eine Anhebung des Gesamturteils in der Gesamtschau nicht mehr vertretbar gewesen wäre. Auch in den Einzelmerkmalen 14 und 18 liege der Kläger im Vergleich hinter anderen Beamten des Amtes, und auch insoweit wäre bei diesen im Hinblick auf die Gesamtvergleichsgruppe eine höhere Bewertung nicht sachgerecht gewesen, so dass in diesen Einzelmerkmalen eine Absenkung des im Vergleich als schlechter eingestuften Klägers nicht zu beanstanden sei. Es treffe nicht zu, dass dem Beurteiler seitens der Überprüfungsbehörde Vorgaben gemacht worden seien, wie er die Beurteilung zu erstellen, welchen Vergleichsmaßstab er anzulegen oder wie er zu den Einwendungen Stellung zu nehmen habe. Es ergebe sich aus den Unterlagen, dass die Grundaussage des Beurteilers, dass „BD … im direkten Leistungsvergleich nach (…) zu sehen sei“ bekannt gewesen sei und der Beurteiler lediglich darauf hingewiesen worden sei, wie er dies zum Ausdruck bringen könne. Der unmittelbare Vorgesetzte habe nicht gleichermaßen den Überblick über alle Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe.

10
Auch die aus inhaltlicher Sicht vorgebrachte Kritik an der Beurteilung sei nicht gerechtfertigt. Es treffe nicht zu, dass Leistungssteigerungen unbeachtet geblieben seien. Tatsächlich habe sich der Kläger in der Beurteilung in den Einzelmerkmalen 4, 6, 7 und 16 jeweils um einen Punkt verbessert.

11
Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 12.08.2020, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, hat der Kläger Klage erhoben und beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, die Regelbeurteilung 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 03.07.2020 aufzuheben und den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu

beurteilen sowie die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten im Widerspruchsverfahren für notwendig zu erklären.

12
Zur Begründung wird vorgetragen, dass das ursprüngliche Schreiben des Beurteilers vom 04.09.2019 dem Klägerbevollmächtigten erst nach vielfachen Aufforderungen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens vorgelegt worden sei, allerdings habe der Beklagte bis zum heutigen Tag noch keine Erklärung dahingehend abgegeben, dass eine vollständige Vorlage der gesamten Akten erfolgt sei, was wohl so zu verstehen sei, dass beim Beklagten noch weitere „Sachakten“ geführt würden, in die der Schriftverkehr aufgenommen worden sei, der im Fall eines Gerichtsverfahrens dem Gericht nicht zur Kenntnis gelangen solle. Vorliegend habe nicht der Beurteiler seine Beurteilung plausibilisiert, da er sie selbst als nicht nachvollziehbar eingestuft habe, sondern die als Plausibilisierung abgegebene Begründung einer angeblichen Veränderung des Leistungsniveaus im … sei durch die Überprüfungsbehörde in das Verfahren eingeführt und dem Beurteiler in den Mund gelegt worden. Aus den Ausführungen des Beurteilers ergebe sich zudem, dass dieser bei der Erstellung der Beurteilung ausschließlich die amtsinterne Reihenfolge der Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A15 betrachtet und die Funktion der Beurteilung, einen objektiven Vergleich der Leistungen aller Beamten der gleichen Besoldungsgruppe in vergleichbarer Funktion beim Dienstherrn herzustellen, völlig außer Acht gelassen habe. Denn die seitens der Überprüfungsbehörde behauptete Leistungssteigerung im … könne nicht ausschließlich im Verhältnis zum Kläger erfolgt sein, sondern müsse - im Falle ihres tatsächlichen Vorliegens - auch im Verhältnis zu den Beschäftigten anderer Ämter bestehen. Dann wären die Beamten des … insgesamt innerhalb des Freistaates besser zu beurteilen gewesen. Dies hätte aber zu Wahrung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs in der Beurteilungskommission erörtert werden müssen, wofür keine objektiven Anhaltspunkte vorlägen. Darüber hinaus sei die Vergleichsgruppe des Klägers auch nicht ausreichend groß gewesen, um eine amtsinterne Vergleichsgruppe mittels Beurteilungsrichtwerten gleichmäßig zu beurteilen.

13
Die Beurteilung des Klägers sei weiter rechtswidrig, da sie durch sachfremde Überlegungen des Beurteilers geprägt gewesen sei. Wie sich aus dem Schreiben des Beurteilers zu den Einwendungen ergebe, sei das für den Beurteiler maßgebliche Kriterium gewesen, dass die von ihm vorgesehene Reihenfolge für eine Dienstpostenbesetzung bestehen bleibe. Er habe ausdrücklich angeregt, den Kläger im Gesamtergebnis gleich zu beurteilen wie den vor ihm gereihten Kollegen, da hierdurch das eigentliche Ziel - der Vorrang bei der Stellenbesetzung - nicht gefährdet gewesen wäre. Daraus ergebe sich eindeutig, dass der Beurteiler seine eigene Beurteilung nicht für leistungsgerecht halte. Der ausschlaggebende Grund für die schlechte Beurteilung des Klägers sei somit nicht seine Leistung oder die Leistung anderer im Beurteilungszeitraum gewesen, sondern die Personalplanung des Amtes.

14
Ferner sei von einer Voreingenommenheit des Beurteilers auszugehen, wobei sich eine Voreingenommenheit ausdrücklich nicht daraus ergebe, dass er dem Kläger gegenüber eine persönliche Abneigung hege, sondern daraus, dass die leistungsgerechte Beurteilung des Klägers im Widerspruch zu den Personalplanungen für anstehende Stellenbesetzungen stehen würde und der Beurteiler eine inhaltlich unzutreffende Beurteilung für den Kläger erstellt habe, um die Personalplanungen, bei denen der Kläger - vermutlich wegen seiner kürzeren Restdienstzeit - keinen Dienstposten der Wertigkeit A16 erhalten solle, hierdurch umzusetzen.

15
Mit Schriftsatz vom 02.11.2020 beantragte das … für den Beklagten,

die Klage abzuweisen.

16
Zur Begründung wird ausgeführt, dass es nicht zutreffe, dass dem Beurteiler seitens der Überprüfungsbehörde eine Begründung zu den Einwendungen vorformuliert worden sei. Der Beurteiler sei lediglich darauf hingewiesen worden, dass seine Annahme, die Anhebung hätte keine Änderung der amtsinternen Reihung zur Folge, unzutreffend sei. Dies sei mit der Empfehlung verbunden gewesen, dass im Kern auf die Anpassung des Leistungsniveaus in der Vergleichsgruppe abgestellt werde solle. Der fragliche Schriftverkehr sei entgegen der Behauptung des Klägers zum Akt genommen worden. Für die Behauptung des Klägers, dass er schlechter als geboten beurteilt worden sei, um zu verhindern, dass er bei

der Besetzung von Dienstposten zum Zuge komme und insoweit ein geheimes Komplott bestehe, gebe es keine tatsächliche Grundlage. Tatsächlich sei die Beurteilung lediglich das Ergebnis eines Leistungsvergleichs, bei dem Konkurrenten besser als der Kläger eingestuft worden seien. Dass es in einer solchen Konstellation auch dazu kommen könne, dass bei einem Beamten Einzelmerkmale im Vergleich zur Vorbeurteilung schlechter bewertet würden, sei im Beurteilungsverfahren keineswegs ungewöhnlich. Dies gelte auch dann, wenn sich diese Leistung im fraglichen Einzelmerkmal zwar nicht verschlechtert habe, aber in der Gesamtschau und im Vergleich mit den anderen Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe eine andere Bewertung erforderlich sei. Auch aus dem ersten, durch die spätere Korrektur gegenstandslos gewordenen Schreiben des Beurteilers vom 04.09.2019 werde im Übrigen klar deutlich, dass der Beurteiler an der Leistungsreihung habe festhalten wollen. Entgegen der Behauptung des Klägers sei von Stellenbesetzungen nicht die Rede gewesen.

17
Die Behauptung des Klägers, die Beurteilung würde nur die Leistungsreihung im … …, nicht jedoch aller Beamten der Besoldungsgruppe A15 in der Verwaltung für Ländliche Entwicklung wiedergeben, sei unzutreffend. Im Widerspruchsbescheid sei deutlich gemacht worden, dass sowohl die amtsinterne als auch die ressortweite Leistungsreihenfolge zu beachten gewesen sei. Kern der Tätigkeit der Beurteilungskommissionen sei, die von den einzelnen Beurteilern vorgeschlagenen Beurteilungen im Hinblick auf die Gesamtleistungsreihenfolge zu diskutieren und dem Beurteiler damit zu ermöglichen, die Beurteilungen insoweit zutreffend zu fertigen. Eine Beurteilung sei kein absoluter, objektiv bestimmter Wert, sondern immer das Ergebnis einer wertenden Betrachtung und diese Bewertung sei in jeder Beurteilung neu vorzunehmen. Auch wenn sich ein Beamter nicht verschlechtert oder sogar verbessert habe, könne es dazu kommen, dass die Beurteilung nominell schlechter ausfalle. Die Behauptung, der Beurteiler sei voreingenommen und hätte bewusst eine inhaltlich unzutreffende Beurteilung erstellt, damit der Kläger bei Stellenbesetzungen nicht zum Zuge komme, sei haltlos und zurückzuweisen. Der Beurteiler habe wiederholt deutlich gemacht, dass er Konkurrenten des Klägers für leistungsstärker halte und es deshalb nicht für möglich erachte, dem Kläger eine bessere Beurteilung zu geben. Auch die von ihm zunächst angedachte Anhebung in zwei Einzelmerkmalen habe auf der (fehlerhaften) Grundannahme beruht, dass dies zu keiner Änderung der Reihung führen würde.

18
Wegen der weiteren Einzelheiten wird ergänzend auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten sowie insbesondere wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme durch Einvernahme von Ltd. BD a.D. … und Ltd. BD … als Zeugen auf das Protokoll vom 13.07.2021 verwiesen. In der mündlichen Verhandlung haben die Beteiligten auf ihre bereits schriftsätzlich angekündigten Anträge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19
I. Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

20
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Aufhebung seiner periodischen Beurteilung vom 12.07.2019 für den Beurteilungszeitraum vom 01.05.2016 bis 30.04.2019 und Erstellung einer neuen periodischen Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Die streitgegenständliche Beurteilung ist rechtlich nicht zu beanstanden und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 und 5 VwGO analog, da einer dienstlichen Beurteilung keine Verwaltungsaktqualität zukommt). Auch der Widerspruchsbescheid des … vom 03.07.2020 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

21
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).

22

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).

23
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).

24
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 [FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35], die zuletzt durch Bekanntmachung vom 19. Oktober 2017 [FMBl. S. 510] geändert worden ist) und die Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des … über die Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des … vom 20. Oktober 2014 [AllMBl. 2015 S. 87]). Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 30.04.2019) 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).

25
2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die angegriffene dienstliche Beurteilung vom 12.07.2019 nicht zu beanstanden.

26
a) Die gegenständliche Beurteilung erweist sich als formell rechtmäßig. Verfahrensfehler sind nicht ersichtlich.

27
aa) Der damalige Leiter des … 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 BeurtR-ELF zuständig.

28
bb) Entgegen der Auffassung des Klägers kann aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme in der mündlichen Verhandlung vom 13.07.2021 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 dessen Sicht, 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, da ausschlagender Grund für das vergebene Prädikat nach Auffassung des Klägers die weitere Personalplanung im … und es das Ziel des Beurteilers gewesen sei, den Kläger im Hinblick auf seine kürzere Restdienstzeit von Beförderungen auszuschließen. Für diese Behauptung finden sich jedoch weder in den Akten noch in den Ausführungen des Zeugen H1. im Rahmen der mündlichen Verhandlung belastbare Anhaltspunkte. Sowohl in seinen schriftlichen Stellungnahmen vom 04.09.2019 und vom 07.01.2020 als auch im Rahmen der mündlichen Verhandlung betonte der Zeuge H1., dass er den Kläger im Hinblick auf seine im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen im amtsinternen Ranking zur Beurteilungsrunde 2019 hinter drei andere Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A15 eingereiht habe.

29
Eine Voreingenommenheit des Beurteilers ergibt sich ferner nicht aus den Vorkommissen im Zusammenhang mit der im weiteren Verfahrensverlauf geänderten Stellungnahme des Beurteilers gegenüber dem … vom 04.09.2019. Zwar plädierte der Beurteiler in dieser ursprünglichen Fassung seiner Stellungnahme noch dafür, die Bewertung des Klägers in den Einzelmerkmalen 14 und 18 unter Beibehaltung des Gesamturteils jeweils um einen Punkt anzuheben. Er betonte allerdings zugleich, dass sich dadurch das amtsinterne Ranking nicht ändern würde. Seitens des … wurde der Beurteiler sodann mit E-Mail vom 19.09.2019 darauf hingewiesen, dass der Kläger mit der vorgeschlagenen Anhebung nicht nur bayernweit sieben weitere Beamte überholen würde, sondern sich darüber hinaus auch Veränderungen im amtsinternen Ranking ergeben würden. Auf die Empfehlung des … hin änderte der Beurteiler seine Stellungnahme (vgl. Stellungnahme vom 07.01.2020) und führte nunmehr aus, dass die vergebenen Punktzahlen dadurch zu erklären seien, dass bei der Beurteilung 2019 eine aktuelle Gesamtbetrachtung der Vergleichsgruppe durchgeführt worden sei und in jeder Beurteilungsrunde Verschiebungen möglich seien. Zwar ist den Akten auch zu entnehmen, dass der Beurteiler dem … mit E-Mail vom 08.01.2020 vorgeschlagen hatte, sein ursprüngliches Schreiben vom 04.09.2019 „verschwinden zu lassen“, allerdings folgt auch aus diesen Ausführungen des Beurteilers nach Erstellung und Eröffnung der gegenständlichen Beurteilung nicht, dass er nicht willens oder in der Lage war, den Kläger objektiv zu beurteilen. Dies gilt

umso mehr als sich sowohl der kritische Schrift- und E-Mailverkehr um die geänderte Stellungnahme wie auch die ursprüngliche Stellungnahme vom 04.09.2019 selbst vollständig in der von Beklagtenseite vorgelegten Vorgangsheftung finden und der Beurteiler seinen diesbezüglichen Fehler auch im Rahmen seiner Zeugenaussage offen eingeräumt hat.

30
cc) Die streitgegenständliche Beurteilung begegnet auch keinen formell-rechtlichen Bedenken, soweit der Kläger - wie er geltend macht - im Beurteilungszeitraum nicht auf einen etwaigen Leistungsabfall hingewiesen worden ist. Zwar hat nach Nr. 2.4 Satz 4 VV-BeamtR die Verpflichtung der Vorgesetzen, die Beamtinnen und Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich auch zwischen den Beurteilungen auf Mängel in ihren Leistungen hinzuweisen und ihnen dadurch Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel zu geben, besondere Bedeutung. Allerdings wird damit bereits keine obligatorische Verpflichtung des Vorgesetzten begründet, auf etwaige Defizite aufmerksam zu machen, deren Verletzung zur Aufhebung der Beurteilung führen würde. Darüber hinaus fordern weder spezielle Rechtsvorschriften noch allgemeine Rechtsgrundsätze einen entsprechenden Hinweis gegenüber dem Beamten (vgl. BVerwG, U.v. 11.11.1999 - 2 A 6/98 - ZBR 2000, 269 - juris Rn. 18; BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 30). Im Übrigen wird ein derartiger Leistungsabfall von Seiten des Beurteilers bereits nicht behauptet, sondern maßgeblich für die vergebenen Bewertungen sei seinen widerspruchsfreien und überzeugenden Ausführungen zufolge der durchgeführte Quervergleich gewesen.

31
dd) Darüber hinaus enthält die streitgegenständliche Beurteilung hinreichende verbale Hinweise zum Zustandekommen des Gesamturteils (vgl. Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG) und führt insoweit insbesondere aus, dass unter Berücksichtigung der Funktion des Klägers als Stellvertreter des Abteilungsleiters LD und als Sachgebietsleiter LD bei der Bildung des Gesamturteils die Einzelmerkmale mit den Nummern 8, 9, 10, 12 und 18 besondere Berücksichtigung gefunden hätten.

32
b) Auch in materieller Hinsicht ergeben sich keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

33
Die Zeugen H1. und … - an deren Glaubwürdigkeit das Gericht keinen Anlass zu Zweifeln sieht - haben in der mündlichen Verhandlung die maßgeblichen Erwägungen für die Bewertung des Klägers im Vergleich zu den Beamten derselben Besoldungsgruppe (A15) dargestellt. Danach ist gegen die Beurteilung rechtlich nichts zu erinnern.

34
aa) Das Gesamturteil von 13 Punkten hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen des Beurteilungsspielraums und wurde durch den Beurteiler hinreichend plausibilisiert.

35
Nach Abschnitt 2, Nr. 7.1 i.V.m. Nr. 3.2 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. Bereits im Rahmen seiner Stellungnahme vom 07.01.2020, mit welcher die Einwendungen des Klägers gegen die gegenständliche periodische Beurteilung dem … vorgelegt wurden, führte der Zeuge H1. und zuständige Beurteiler aus, dass der Kläger ein geschätzter Kollege und Mitarbeiter sei. Er erfülle die einzelnen Beurteilungsmerkmale „erheblich über den Anforderungen liegend“ bzw. „besonders gut“. Soweit sich der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, der Zeuge H1., anlässlich seiner Stellungnahme vom 08.07.2019 für eine Anhebung des Gesamturteils des Klägers auf 14 Punkte und eine entsprechende Verbesserung des Rankingplatzes aussprach, kann aufgrund dieser Ausführungen nicht angenommen werden, dass es an einer hinreichenden Plausibilisierung des Gesamturteils von 13 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. Der (End-)Beurteiler muss aus

Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) 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 H1. gerecht. Bereits in seiner später revidierten Stellungnahme vom 04.09.2019 brachte er klar zum Ausdruck, dass er an seinem amtsinternen Ranking der A15-Beamtinnen und Beamten habe festhalten wollen. Auch im Rahmen der mündlichen Verhandlung führte der Zeuge H1. aus, dass er den Kläger leistungsmäßig hinter drei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A15 des … … eingeordnet habe, deren Sachgebiete im Beurteilungszeitraum bessere Arbeitsergebnisse aufgewiesen hätten. Der Zeuge H2. im Beurteilungszeitraum als unmittelbarer Vorgesetzter des Klägers nicht gleichermaßen einen Überblick über die zu beurteilenden Baudirektorinnen und -direktoren. Denn als Abteilungsleiter sei er - ausweislich seiner Zeugenaussage - lediglich unmittelbarer Vorgesetzter von vier der sieben bis acht zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten in A15 gewesen. Im Übrigen erklärte auch der Zeuge H1. auf Nachfrage im Verhandlungstermin, dass er den vor dem Kläger im amtsinternen Ranking gereihten Beamten im gegenständlichen Beurteilungszeitraum leistungsmäßig besser eingeschätzt habe als den Kläger.

36
Beide Zeugen führten weiterhin übereinstimmend und in für die Kammer widerspruchsfreier und überzeugender Weise aus, dass die Vergabe des konkreten Punktwertes an den Kläger auf der Grundlage des amtsinternen Rankings letztlich auf die seitens des … festgesetzten Beurteilungsquoten zurückzuführen sei. Jedoch stellt auch die Festsetzung von Beurteilungsquoten in Bezug auf die Gesamturteile ein wirksames und praktikables Instrument dar, um vernünftige und ausgewogene Verhältnisse sicherzustellen (vgl. VG München, U.v. 6.11.2019 - M 5 K 18.21 - juris Rn. 25; Zängl in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Leistungslaufbahngesetz, Stand: August 2019, Art. 59 LlbG Rn. 15). Auch die hier praktizierte 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. BayVGH, B.v. 8.4.2015 - 3 CE 14.783 - juris Rn. 63; U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 58).

37
Rechtsfehler sind auch bei der Bildung der in Rede stehenden Vergleichsgruppe nicht ersichtlich. Sind bei der dienstlichen Beurteilung Beurteilungsrichtwerte vorgegeben, muss die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß und hinreichend homogen sein (vgl. dazu im Einzelnen: BVerwG, U.v. 24.11.2005 - 2 C 34/04 - BVerwGE 124, 364 - juris Rn. 15; BayVGH, B.v. 14.8.2014 - 3 CE 14.377 - juris; U.v. 17.12.2015 - 3 BV 13.773 - juris Rn. 17). Zwar wird insoweit von Klägerseite vorgetragen, dass lediglich die ca. acht A15-Beamtinnen und Beamten des … in die Vergleichsgruppe einbezogen worden seien und ausschließlich ein amtsinternes Ranking erstellt worden sei. Dafür bestehen aber nach Aktenlage wie auch aufgrund der Aussagen des Zeugen H1. in der mündlichen Verhandlung keinerlei Anhaltspunkte. Der Beurteiler führte im Verhandlungstermin vielmehr in für die Kammer nachvollziehbarer Weise aus, dass er zunächst eine amtsinterne Leistungsreihung erstellt habe, mit der er dann in die Beurteilungskommission am. gegangen sei, die aus dem Abteilungsleiter E des …, den Leiterinnen und Leitern der Ämter für Ländliche Entwicklung und dem Leiter des Referats E7 am … bestehe (vgl. auch Nr. 6.2 der Anlage 6 der BeurtR-ELF). Sodann seien eine bayernweite Leistungsreihenfolge der A15-Beamtinnen und Beamten der Ämter für Ländliche Entwicklung erstellt und anhand der vorgegebenen Quoten die Gesamturteile festgelegt worden.

38
Aus einer früheren Beurteilung mit einem bestimmten Beurteilungsprädikat ergibt sich kein Anspruch auf Zuerkennung eines besseren Gesamturteils, selbst dann nicht, wenn der Beamte seine Leistung im Beurteilungszeitraum gesteigert hat. Denn wie ein Beamter innerhalb der Vergleichsgruppe einzustufen ist, hängt nicht zuletzt davon ab, ob sich die Vergleichsgruppe zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum verändert hat, das heißt ob möglicherweise leistungsstarke Beamte hinzugekommen sind oder ob bei

anderen Beamten eine Leistungssteigerung oder ein Leistungsabfall zu verzeichnen ist. Selbst bei unverändert gebliebenen Leistungen kann es damit zu einer anderen Einschätzung kommen, ebenso wie eine Leistungssteigerung des einzelnen Beamten nicht zwangsläufig zu einer besseren Beurteilung führen muss, weil immer der Vergleich zu den übrigen Beamten der aktuellen Vergleichsgruppe zu ziehen ist. Aus diesen Gründen kann es für die Beurteilung des Klägers nicht maßgeblich sein, ob er tatsächlich der einzige Beamte war, dem das gleiche Gesamturteil wie in der vorhergehenden Beurteilungsperiode zuerkannt worden ist (vgl. VG Bayreuth, U.v. 3.3.2015 - B 5 K 13.292 - juris Rn. 33f.). Auch kann ein Beamter im Beurteilungsstreit - anders als im Konkurrentenstreit - nur Gründe vorbringen, die die Rechtmäßigkeit seiner eigenen Beurteilung betreffen (vgl. BVerwG, U.v. 19.9.2020 - 2 C 2.20).

39
Das Werturteil des Beurteilers wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, dass dem Kläger im Beurteilungszeitraum eine Leistungsprämie zuerkannt worden ist. Gemäß Art. 67 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) dient die Leistungsprämie der Anerkennung einer herausragenden besonderen (Einzel-)Leistung, wohingegen sich die angefochtene periodische Beurteilung auf Eignung, Leistung und Befähigung im gesamten dreijährigen Beurteilungszeitraum bezieht (vgl. VG München, U.v. 9.3.2004 - M 5 K 02.2635; U.v. 22.11.2013 - M 21 K 12.3799 - juris Rn. 47; VG Bayreuth, U.v. 9.4.2013 - B 5 K 12.34 - juris Rn. 26). Die Zuerkennung einer Leistungsprämie ist daher für die Bewertung eines viele Monate umfassenden Beurteilungszeitraums nicht zwingend vorprägend und schränkt den Beurteilungsspielraum des Beurteilers nicht dahingehend ein, dass die Beurteilung mit einer bestimmten Mindestnotenstufe abzuschließen hätte.

40
bb) Weiterhin liegt auch hinsichtlich der Bewertung der Einzelmerkmale Nr. 18 (Fachkenntnisse, Fachkompetenz) und Nr. 14 (Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft) eine hinreichende Plausibilisierung vor.

41
Zwar wurde die Eignung und Befähigung des Klägers in Bezug auf die vorgenannten Merkmale mit jeweils 13 Punkten bewertet, während ihm in der Vorbeurteilung 2016 noch je 14 Punkte zuerkannt wurden. Auch hat der Beurteiler im Rahmen seiner ersten Stellungnahme im Einwendungsverfahren vom 04.09.2019 noch für eine Anhebung der Bewertungen in den beiden streitigen Einzelmerkmalen plädiert. Allerdings hat der Beurteiler mit seiner geänderten Stellungnahme vom 07.01.2020 zum Ausdruck gebracht, dass im Hinblick auf den anzustellenden Quervergleich mit den anderen Beamtinnen und Beamten im Statusamt des Klägers eine Anhebung auch in den Einzelmerkmalen 14 und 18 letztlich nicht in Betracht gekommen sei. Diese Ausführungen erweisen sich auch mit Blick auf die besseren Einzelbewertungen der Vorbeurteilung nicht als unplausibel. Denn es ist jeweils das Leistungs- und Befähigungsbild in unterschiedlichen Zeiträumen mit verschiedenen Vergleichsgruppen zu berücksichtigen gewesen. Ausgehend davon, dass die Beurteilung ein Bild von der Leistung, Befähigung und der Persönlichkeit des Beamten im Beurteilungszeitraum geben soll, braucht der Dienstherr Abweichungen in der Bewertung der Einzelmerkmale von einer früheren Beurteilung an sich nicht zu rechtfertigen (vgl. BayVGH, U.v. 22.12.1993 - 3 B 93.235 - juris Rn. 20). Allerdings ist der Dienstherr verpflichtet, die gefundenen Bewertungsergebnisse zu plausibilisieren. Die seitens des Beurteilers auch im Verhandlungstermin widerspruchsfrei und überzeugend ausgeführten Einschätzungen zum dienstlichen Verhalten des Klägers standen im Einklang mit dessen Beurteilungsspielraum. Zwar führte der Zeuge H1. als im streitigen Beurteilungszeitraum unmittelbarer Vorgesetzter des Klägers aus, dass sich der Kläger hinsichtlich der Einzelmerkmale Fachkompetenz und Entscheidungsfreude gegenüber dem Vorbeurteilungszeitraum nicht verschlechtert habe. Darauf hob jedoch auch der damalige Amtsleiter und Beurteiler des Klägers nicht ab. Vielmehr machte er wiederholt deutlich, dass die Absenkung in den vorgenannten Einzelmerkmalen darauf zurückzuführen gewesen sei, dass drei andere Baudirektor(innen) im … auch insoweit als besser einzuschätzen gewesen seien und eine Höherstufung des Klägers im Hinblick auf den anzustellenden Quervergleich nicht in Betracht gekommen sei.

42
Auch kann der Klägerbevollmächtigte mit seinem Einwand, dass die Beurteilung insoweit nicht durch den Beurteiler, sondern die Überprüfungsbehörde plausibilisiert worden sei, nicht durchdringen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass eine nachträgliche Plausibilisierung von Einzelleistungsmerkmalen auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich möglich ist. Zwar ist der Klägerseite zuzugeben, dass dies nach obergerichtlicher Rechtsprechung - solange es nicht nur um allgemeine, insbesondere

sprachliche Auslegungsfragen geht - nur durch den jeweiligen, für die Beurteilungsabfassung zuständigen Beurteiler selbst geschehen kann, dessen eigener Eindruck Grundlage seines Werturteils ist; die Erstellung dienstlicher Beurteilungen (und gegebenenfalls erforderlicher ergänzender Ausführungen zur Plausibilisierung) ist kein delegierbarer Vorgang (vgl. NdsOVG, B.v. 13.10.2017 - 5 ME 153/17 - juris Rn. 42; B.v. 7.1.2020 - 5 ME 153/19). Vorliegend bestehen aber letztlich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Plausibilisierungen nicht vom Beurteiler herrühren. Zwar hat er - wie bereits erwähnt - im Rahmen einer ersten Stellungnahme im Einwendungsverfahren vom 04.09.2019 noch für eine Anhebung der Merkmale 14 und 18 um jeweils einen Punkt plädiert. Auch hat er diese Stellungnahme nach einem Hinweis des … (E-Mail vom 19.09.2019), dass die vorgeschlagene Änderung sowohl das amtsinterne wie auch das bayernweite Ranking verändern würde, dahingehend abgeändert, dass er sich im Rahmen seiner Stellungnahme vom 07.01.2020 nunmehr für eine Beibehaltung der Bewertungen des Klägers unter Rekurs auf die vorzunehmende aktuelle Gesamtbetrachtung der Vergleichsgruppe aussprach. Allerdings ist nicht ersichtlich, dass diese Ausführungen nicht auch der tatsächlichen Einschätzung des Beurteilers selbst entsprachen. Zwar hat er mit dem Verweis auf den anzustellenden Quervergleich letztlich eine Anregung des. aufgegriffen, das zentrale Anliegen des Beurteilers, das amtsinterne Ranking am … beizubehalten, war jedoch bereits seiner ursprünglichen Stellungnahme vom 04.09.2019 zu entnehmen. Denn insoweit führte der Beurteiler aus, dass sich durch die zunächst angedachte Höherbewertung der Merkmale 14 und 18 das amtsinterne Ranking nicht verändern werde. Nachdem er von Seiten des … darauf hingewiesen wurde, dass diese Annahme unzutreffend ist, korrigierte er seine Stellungnahme und verwies zur Begründung der Beibehaltung der Ausgangsbewertung - wie durch das. angeregt - auf die vorzunehmende Gesamtbetrachtung der Vergleichsgruppe. Diese neuerliche Begründung bzw. Plausibilisierung stammt damit aber nicht von der Überprüfungsbehörde. Vielmehr machte sich der Beurteiler durch seine geänderten Ausführungen den Vorschlag des … zu Eigen und hielt insoweit an seinem bereits ursprünglich verfolgten Anliegen - der Beibehaltung des amtsinternen Rankings - fest.

43
cc) Ferner ist nicht ersichtlich, dass der zuständige Beurteiler sachfremde Erwägungen angestellt hätte.

44
Soweit diesbezüglich von Klägerseite vorgetragen wird, dass maßgebliches Kriterium für das amtsinterne Leistungsranking die vom Beurteiler vorgesehene Reihenfolge für Dienstbesetzungen im Amt und damit die weitere Personalplanung für die Bewertung des Klägers ausschlaggebend gewesen sei, finden sich für diese Behauptung keine greifbaren Anhaltspunkte.

45
Die dienstliche Beurteilung dient der Verwirklichung des Verfassungsgebots, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Ihr Zweck ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte (Art. 33 Abs. 4 GG) bestmöglich zu sichern. Zugleich dient die dienstliche Beurteilung dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung voranzukommen. Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris Rn. 29; U.v. 17.3.2016 - 2 A 4.15 - Buchholz 232.0 § 21 BBG 2009 Nr. 4 Rn. 14; U.v. 26.9.2012 - 2 A 2.10 - NVwZ-RR 2013, 54 Rn. 9). In diesem Umfang besteht zwischen der im Rahmen von Beurteilungsrunden vorzunehmenden Leistungsreihung und der Reihenfolge für Dienstpostenbesetzungen denknotwendig eine Wechselbeziehung.

46
Nach Art. 59 Abs. 2 LlbG sind bei der Bildung des Gesamturteils die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten, wobei die für Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe in den ergänzenden Bemerkungen darzulegen sind. Ausweislich Ziffer 2.4.5 der BeurtR-ELF ist bei der Auswahl der besonders zu gewichtenden Einzelmerkmale darauf abzustellen, welche Einzelmerkmale auf dem konkreten Dienstposten besondere Bedeutung haben. Nach Anlage 3b der BeurtR-ELF sind für die Aufgabenerfüllung einer Sachgebietsleitung LD die nachstehenden Einzelmerkmale, die sich aus den Anforderungsmerkmalen ableiten, besonders wichtig: Organisationsvermögen (Nr. 8), Anleitung und Aufsicht (Nr. 9), Motivation und Förderung der Mitarbeiter (Nr. 10), Auffassungsgabe, geistige Beweglichkeit (Nr. 12) und Fachkenntnisse, Fachkompetenz (Nr. 18).

Bereits den ergänzenden Bemerkungen der streitgegenständlichen Beurteilung ist zu entnehmen, dass beim Kläger im Rahmen der Bildung des Gesamturteils unter Berücksichtigung der Funktion als Stellvertreter des Abteilungsleiters LD und als Sachgebietsleiter LD die Einzelmerkmale mit den Nummern 8, 9, 10, 12 und 18 besondere Berücksichtigung fanden. Mithin entsprach das Vorgehen des Beurteilers den vorgenannten rechtlichen Maßstäben.

47
Zwar ist der Klägerseite zuzugeben, dass es bei der Bildung von Gesamturteilen dienstlicher Beurteilungen einerseits und der Binnendifferenzierung im Rahmen von Auswahlentscheidungen andererseits zu einer unterschiedlichen Gewichtung von Einzelmerkmalen kommen kann. Denn während sich diese Gewichtung im Falle einer dienstlichen Beurteilung auf den jeweiligen derzeit innegehabten Dienstposten und die auf diesem in spezifischer Weise besonders zu berücksichtigenden und gewichteten Einzelmerkmale bezieht, kommt es im Falle eines Auswahlverfahrens darauf an, wer für den zu besetzenden Dienstposten prognostisch am besten geeignet erscheint. Dieser unterschiedliche Bewertungsmaßstab ist dabei durch den jeweiligen Anknüpfungspunkt der Regelungen (derzeitiger bzw. höherwertiger Dienstposten) bedingt (vgl. BayVGH, B.v. 6.2.2017 - 3 CE 17.184 - juris Rn. 7; B.v. 9.5.2014 - 3 CE 14.286 - juris Rn. 26; VG Würzburg, B.v. 29.9.2016 - W 1 E 16.753 - juris Rn. 36). Dementsprechend sind nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagtenseite für Binnendifferenzierungen bei Auswahlentscheidungen auf der Grundlage von Art. 16 Abs. 2 LlbG und Anlage 3c der BeurtR-ELF die Einzelmerkmale 14 (Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft), 17 (Führungspotential) und 18 (Fachkenntnisse, Fachkompetenz) besonders in den Blick zu nehmen. Allerdings liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der zuständige Beurteiler sein amtsinternes Ranking für die Beurteilungsrunde 2019 auf der Grundlage der im Falle von Binnendifferenzierungen relevanten Einzelmerkmale gebildet hätte. Dagegen sprechen zum einen die in den ergänzenden Bemerkungen der streitgegenständlichen Beurteilung befindlichen Ausführungen, wonach bei der Bildung des Gesamturteils die Einzelmerkmale mit den Nummern 8, 9, 10, 12 und 18 besondere Berücksichtigung fanden. Zum anderen führte der Zeuge H1. im Rahmen seiner auch diesbezüglich überzeugenden und widerspruchsfreien Aussage aus, dass er bei der Bildung des amtsinternen Rankings insbesondere die Arbeitserfolge des jeweiligen Sachgebietes innerhalb des Amtes berücksichtigt habe. Damit knüpfte er sowohl an das Organisationsvermögen des jeweiligen Sachgebietsleiters (Nr. 8) als auch an die Merkmale Anleitung und Aufsicht (Nr. 9) und Motivation und Förderung der Mitarbeiter (Nr. 10) an. Soweit der Zeuge H1. in seinen Ausführungen im Verhandlungstermin darüber hinaus auf die Wirkung und das Verhalten nach außen Bezug nahm, spielen diese Umstände ebenfalls für die Arbeitsweise eine Rolle und stehen zudem in einer Wechselwirkung mit den Merkmalen geistige Beweglichkeit und Fachkompetenz. Insgesamt machte der Beurteiler in seiner Zeugenaussage deutlich, dass er das amtsinterne Ranking der A15-Beamten auf der Grundlage der von diesen im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen unter Berücksichtigung des innegehabten Statusamtes erstellt hat. Dass er darüber hinaus maßgeblich auf deren prognostische Eignung für eine Beförderung nach A16 abgestellt hätte, ist nicht ersichtlich. Mithin bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Beurteiler seine amtsinterne Leistungsreihung anlässlich der Beurteilungsrunde 2019 auf der Grundlage von sachfremden Erwägungen getroffen hätte.

48
Nach alledem war die Klage abzuweisen.

49
II. 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, zumal dieser auch die Rückzahlung garantieren kann, sofern in der Sache eine Entscheidung mit anderer Kostentragungspflicht ergehen sollte.