

**Titel:**

**Rechtswidrige dienstliche Beurteilung mangels hinreichender Begründung des Gesamturteils**

**Normenketten:**

LlbG Art. 59 Abs. 2

GG Art. 3 Abs. 1

**Leitsätze:**

1. Wird bei einer dienstlichen Beurteilung im Falle eines Durchschnitts von 10,5 Punkten durch den Dienstherrn eine besondere Schlüssigkeitsprüfung in Bezug auf das Gesamturteil und eine Vorlagepflicht bestimmt, kann eine minimale Unterschreitung des Durchschnittswertes um 0,05 Punkte nicht zur Folge haben, dass jede Begründung der Findung des Gesamturteils entbehrlich wird und sich vergleichbar mit einer Ermessensreduzierung auf Null die Vergabe eines Gesamturteils von nur 10 Punkten geradezu aufdrängt. (Rn. 171) (redaktioneller Leitsatz)

2. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist ausgeschlossen. (Rn. 175) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Aufhebung einer dienstlichen Beurteilung wegen fehlender Begründung der Findung des Gesamturteils, dienstliche Beurteilung, Gesamturteil, Begründung, Nachholung, Plausibilisierung, Schlüssigkeitsprüfung

**Tenor**

1. Die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 21. Januar 2018 für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016 und der Einwendungsbescheid des Präsidenten des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 werden aufgehoben.

2. Der Beklagte wird verpflichtet, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen.

3. Der Kläger und der Beklagte tragen die Kosten des Verfahrens je zur Hälfte. Insoweit ist das Urteil vorläufig vollstreckbar.

4. Der Kläger und der Beklagte können die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht der jeweils andere Teil zuvor Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

5. Die Zuziehung eines Bevollmächtigten für das Vorverfahren war notwendig.

**Tatbestand**

**1**

Der am ... 1967 geborene Kläger steht als Gerichtsvollzieher im Dienste des Beklagten. Die Beförderung in die Besoldungsgruppe A8 erfolgte zum ... 2011.

**2**

Der Kläger ist als Gerichtsvollzieher am Amtsgericht ... tätig.

**3**

Der Kläger erhielt in der periodischen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2013 zunächst ein Gesamturteil von 8 Punkten zugesprochen.

**4**

Nachdem der Kläger gegen die Beurteilung Einwendungen erhoben hatte, wurde mit Abhilfebescheid der Direktorin des Amtsgerichts ... vom 21. Dezember 2015 das Gesamturteil auf 9 Punkte angehoben.

## **5**

Mit streitgegenständlicher Beurteilung der Direktorin des Amtsgerichts ... vom 21. Januar 2018 wurde der Kläger für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016 periodisch dienstlich beurteilt. Er erhielt das Gesamturteil 10 Punkte zuerkannt.

## **6**

Als Durchschnittswert der wesentlichen Beurteilungsmerkmale im Sinne des Art. 16 Abs. 2 Sätze 2 und 4 LbG (sog. Superkriterien) wurde ein Punktwert von 10,45 ermittelt.

## **7**

Unter Ziffer 3. „Ergänzende Bemerkungen (verbale Beschreibung)“ ist ausgeführt:

„Herr ... verfügt über sehr fundierte Fachkenntnisse, die ihm eine Aufgabenerledigung auf hohem Niveau ermöglichen.

Er zeichnet sich durch eine sorgfältige und genaue Arbeitsweise, sowie durch eine sehr gute Organisation der Arbeitsabläufe aus.

Besonders lobenswert ist sein Engagement bei Berichtsaufträgen zur Klärung von Sachfragen. Herr ... ist stets um Verbesserungen bemüht.

Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten gestaltete sich Beurteilungszeitraum konstruktiv und vertrauensvoll.“

## **8**

Die unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Frau R1., erhob unter dem 22. Januar 2018 gegen die dienstliche Beurteilung keine Einwendungen.

## **9**

Die Beurteilung wurde dem Kläger am 23. Januar 2018 eröffnet.

## **10**

Der Präsident des Landgerichts ... erklärte mit Schreiben vom 2. Februar 2018 sein Einverständnis mit der periodischen Beurteilung des Klägers.

## **11**

Der Überprüfungsvermerk des Oberlandesgerichts ... datiert vom 7. Februar 2018.

## **12**

Mit Schriftsatz vom 27. März 2018 zeigten sich die Bevollmächtigten des Klägers an und beantragten Akteneinsicht. Es werde davon ausgegangen, dass die Überprüfung der dienstlichen Beurteilung durch das Oberlandesgericht ... im mehrstufigen Beurteilungsverfahren noch ausstehe und deshalb noch nicht wirksam Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung erhoben werden könne. Es werde deshalb nur höchstvorsorglich Widerspruch gegen die dienstliche Beurteilung vom 21. Januar 2018 erhoben.

## **13**

Mit weiterem Schriftsatz vom 30. Oktober 2018, adressiert an die Direktorin des Amtsgerichts ..., beantragten die Bevollmächtigten des Klägers, diesem unter Aufhebung der periodischen dienstlichen Beurteilung vom 21./22. Januar 2018 ein Gesamturteil von mindestens 11 Punkten zuzuerkennen. Weiter wurde beantragt, die Zuziehung eines Bevollmächtigten im Vorverfahren für notwendig zu erklären.

## **14**

Es werde davon ausgegangen, dass die Überprüfung der dienstlichen Beurteilung durch die vorgesetzte Dienstbehörde gemäß Art. 60 Abs. 2 Satz 2 LbG mittlerweile abgeschlossen sei. Der Widerspruch sei somit zulässig.

## **15**

Die dienstliche Beurteilung genüge nicht den Anforderungen an eine sorgfältige und gerechte Abwägung der Beurteilungskriterien, werde dem zu beachtenden Leistungsgrundsatz nicht gerecht und weise Beurteilungsfehler auf.

**16**

In einem Leistungsgespräch, das die Direktorin des Amtsgerichts ... als Dienstvorgesetzte mit dem Kläger zu Beginn des Beurteilungszeitraums geführt habe, habe sie zum Ausdruck gebracht, dass es sich beim Kläger um einen exzellenten Gerichtsvollzieher handle, der auch entsprechend beurteilt werden solle, um ihm einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Rügen, Verbesserungsvorschläge oder Ähnliches habe sie nicht vorgebracht.

**17**

Der Kläger habe deshalb die berechtigte Erwartung hegen können, eine erheblich über den Durchschnitt liegende Bewertung und ein Gesamturteil von mindestens 11 Punkten zu erhalten.

**18**

Dem Kläger sei kein Hinweis auf eine Optimierungsnotwendigkeit im Hinblick auf die maßgeblichen Bewertungskriterien gegeben worden. Solche hätten bei etwaigem Vorhandensein von Leistungsmängeln gemäß Ziffer 2.2.3 JuBeurteilBek aber rechtzeitig gegeben werden müssen, wenn solche Mängel bestanden hätten. Insoweit liege ein Verfahrensfehler vor, weil die Aussagen im Leistungsgespräch nicht mit dem Ergebnis der dienstlichen Beurteilung und dem Gesamturteil übereinstimmten.

**19**

Der Kläger habe nunmehr Kenntnis erhalten, dass seitens der Direktorin des Amtsgerichts ... sogar beabsichtigt gewesen sei, in der hier fraglichen dienstlichen Beurteilung dem Kläger ein Gesamturteil von 11 Punkten zu gewähren. Der Umstand, dass letztlich nur ein Gesamtpunktwert von 10 Punkten erteilt worden sei, verdeutliche aber, dass die vorliegende dienstliche Beurteilung mit dem in Art. 33 Abs. 2 GG enthaltenen Leistungsgrundsatz nicht in Einklang zu bringen sei.

**20**

Nachfolgend würden exemplarisch einige Einzelbewertungen herausgegriffen, deren Punktwert angesichts der vom Kläger im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen nicht nachvollziehbar sei:

**21**

a) Der Kläger habe bei dem Beurteilungsmerkmal Ziffer 2.1.1.1 - erbrachte Arbeitsmenge - nur einen Punktwert von 10 Punkten erhalten. Dies, obwohl der Kläger regelmäßig und schon seit jeher die eingehenden Aufträge zügig abarbeite, und zwar ohne Vernachlässigung der Arbeitsgüte. Auch im Beurteilungszeitraum sei kein Bearbeitungsrückstand entstanden, da der Kläger, wo erforderlich, auch zusätzliche Dienstzeit investiere, um seiner Verantwortung und dem Arbeitsanfall gerecht zu werden.

**22**

Der Kläger habe keinen Einfluss auf die Anzahl der eingegangenen Aufträge. Letztlich werde bei den gemeinsamen Dienstbesprechungen die Auftragsverteilung entsprechend korrigiert, wie das auch vorliegend geschehen sei.

**23**

Mittels der Dienstbesprechungen und der Geschäftsprüfungen könne daher belegt werden, dass der Kläger ein überdurchschnittliches Arbeitspensum bewältigt habe und qualitativ auch hochwertig gearbeitet habe.

**24**

b) Auch beim Kriterium des Arbeitstempos - Ziffer 2.1.1.2 - habe der Kläger nur einen Punktwert von 10 Punkten erhalten.

**25**

Wie bereits im vorangegangenen Gliederungspunkt ausgeführt und anhand der Dienstbesprechungen und Geschäftsprüfungen erkennbar, habe der Kläger regelmäßig ein sehr zügiges Arbeitstempo an den Tag gelegt, ohne dass die Arbeitsgüte hierunter gelitten hätte. Letzteres werde durch den für die Ziffer 2.1.1.3 vergebenen Punktwert von 12 Punkten verdeutlicht.

**26**

Gerade bei der Gegenüberstellung des vergebenen Einzelpunktwertes von 12 Punkten für die „Arbeitsgüte“ zeige sich ein nicht auflösbarer Widerspruch zu den Einzelpunktwerten von jeweils 10 Punkten für die erbrachte Arbeitsmenge und das Arbeitstempo. Gerade der Kläger sei bei den seine Dienste in Anspruch nehmenden Gläubigern, aber auch behördenintern, dafür bekannt, dass er die erhaltenen

Aufträge schnell und zuverlässig durchführe. Einzelpunktwerte von nur jeweils zehn Punkten - statt 12 Punkten - bei den Beurteilungsmerkmalen mit den Ziffern 2.1.1.1 und 2.1.1.2 seien deshalb nicht reell.

#### **27**

In den ergänzenden Bemerkungen in Ziffer 3 der dienstlichen Beurteilung heiße es auszugsweise: „Er zeichnet sich durch eine sorgfältige und genaue Arbeitsweise, sowie durch eine sehr gute Organisation der Arbeitsabläufe aus“. Eine solche sehr gute Organisation der Arbeitsabläufe führe zwangsläufig auch zu einem höheren Arbeitstempo, wie es beim Kläger der Fall sei.

#### **28**

Im Übrigen belege dies wiederum, dass der Kläger auch hinsichtlich der erbrachten Arbeitsmenge weit überdurchschnittlich rangiere.

#### **29**

Nicht umsonst sei dem Kläger im September 2018 ein komplettes weiteres Referat zur Abarbeitung übertragen worden, seit Mitte Oktober 2018 sei überdies das Gebiet des Klägers um die Gemeinde ... erweitert worden.

#### **30**

c) Gleiches gelte für die in Ziffer 2.1.2.1 für das Kriterium des Arbeitseinsatzes nur vergebenen 10 Punkte. Wie eben angesprochen, habe der Kläger bei den ihm die Aufträge erteilenden Gläubigern den positiven Ruf, dass er sich überobligatorisch für die Realisierung der Forderungen und Ansprüche einsetze. Im Hinblick auf die vonseiten des Dienstherrn angestrebte Serviceorientiertheit der Justiz sei dieser Umstand besonders hervorzuheben.

#### **31**

Der Kläger habe sich aber auch innerhalb der Justizverwaltung regelmäßig und gerne bereit erklärt, bei Personalausfall an anderen Gerichten einzuspringen und dort auszuweichen. Dies sei der Vorgesetzenseite auch bekannt.

#### **32**

Wenn während des Beurteilungszeitraums gleichwohl kein Unterstützungseinsatz des Klägers an einem anderen Gericht stattgefunden habe, dann nur deshalb, weil die Anfrage zu kurzfristig gekommen und erst im Kollegenkreis bekannt geworden sei, als bereits ein anderer Vertreter gefunden worden sei. Die Vergabe von nur 10 Punkten für den „Arbeitseinsatz“ sei somit nicht haltbar.

#### **33**

d) Auch hinsichtlich der Flexibilität (Beurteilungsmerkmal Nr. 2.2.2) sei der Kläger in der dienstlichen Beurteilung nicht korrekt bewertet worden. Der Kläger sei sehr offen für neue Herausforderungen und den Wechsel des Verwendungsstandorts. Das zeige sich bereits daran, dass der Kläger die Anwärterausbildung bei der Justiz in Regensburg begonnen habe und anstandslos einen Verwendungswechsel und Umzug zum Zwecke der Tätigkeit in ... zugestimmt habe. Mittlerweile sei der Kläger beim Amtsgericht ... eingesetzt.

#### **34**

Der Kläger sei ersichtlich aufgeschlossen und auch mobil.

#### **35**

e) Nicht schlüssig sei auch die Vergabe eines Einzelpunktwertes von nur 11 Punkten beim Beurteilungsmerkmal Ziffer 2.3.1 - Fachkenntnisse.

#### **36**

Zum einen korrespondierten die Beurteilungsmerkmale der Arbeitsgüte (Ziffer 2.1.1.3) und der Fachkenntnisse (Ziffer 2.3.1) miteinander, wobei zu konstatieren sei, dass hinsichtlich der Arbeitsgüte 12 Punkte zugeteilt worden seien.

#### **37**

Zum anderen sei bei den ergänzenden Bemerkungen in Ziffer 3 der dienstlichen Beurteilung ausdrücklich hervorgehoben worden, dass der Kläger sehr fundierte Fachkenntnisse besitze, die ihm eine Aufgabenerledigung auf hohem Niveau ermöglichen. Damit gehe nun aber nicht überein, wenn der Punktwert für die Fachkenntnisse bei nur elf Punkten liegen solle. Tatsächlich seien die Fachkenntnisse des

Klägers auch weit überdurchschnittlich, weshalb der Punktwert insoweit auf 12 bis 13 Punkte anzuheben sei.

### **38**

Unter Beachtung der eben angegebenen, exemplarischen Einwände zu den Einzelpunktvergaben und in Anwendung von Ziffer 2.5 JuBeurteilBek und gemäß Art. 59 Abs. 2 LlbG sei somit ein Gesamturteil von mindestens 11 Punkten zu bilden.

### **39**

Im Übrigen ergebe die Bildung eines korrekten Durchschnittswertes der wesentlichen Beurteilungsmerkmale im Sinne des Art. 16 Abs. 2 Sätze 2 und 4 LlbG nicht einen Punktwert von 10,45, sondern von 10,5, der wiederum auf 11 Punkte aufzurunden sei.

### **40**

In Art. 16 Abs. 2 LlbG würden als sogenannte Superkriterien für Beamte in sachbearbeitender Funktion die Beurteilungsmerkmale der Fachkenntnisse und der Entscheidungsfreude genannt. Diese fänden sich im Beurteilungsbogen unter Ziffern 2.3.1 und 2.2.3 wieder. Selbst nach dem Inhalt der aktuellen, angegriffenen Fassung der dienstlichen Beurteilung seien dies einmal 11 Punkte und einmal 10 Punkte. Der Durchschnittswert liege somit bei 10,5 Punkten.

### **41**

Ergänzend werde für den Kläger zu bedenken gegeben, dass die von ihm beobachtete zunehmende Bevorzugung von Seiteneinsteigern gegenüber dem in der Justiz ausgebildeten Personal im gesamten Justizdienst und im Besonderen im Bereich des Gerichtsvollzieherwesens in nicht nachvollziehbarer Weise als demotivierend und unverständlich empfunden werde. Es sei nicht einsichtig, warum erfahrene, bewährte Gerichtsvollzieher in dieselbe Vergleichsgruppe eingeordnet würden wie Quereinsteiger und Berufsanfänger.

### **42**

Die Direktorin des Amtsgerichts ... gab mit Schreiben vom 3. Dezember 2018 gegenüber dem Präsidenten des Landgerichts ... eine Stellungnahme ab.

### **43**

Aus der Beurteilung ergebe sich - insgesamt betrachtet - ein positives Leistungsbild des Klägers. Nach den allgemeinen Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtenR) seien 7 bis 10 Punkte zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genüge oder diese übersteige. Mit dem Gesamtpunktwert 10 werde zum Ausdruck gebracht, dass der Kläger weit über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbracht habe. Er sei damit angemessen beurteilt.

### **44**

Im Einzelnen sei zu den in der Begründung zum Widerspruch aufgeführten Punkten Folgendes auszuführen:

### **45**

1. Da beim Kläger im Beurteilungszeitraum eine deutliche Leistungssteigerung gesehen worden sei, die auch bei der Beurteilung mit einem Gesamturteil von 10 Punkten (Vorbeurteilung: 9 Punkte) zum Ausdruck gekommen sei, habe kein Anlass bestanden, den Kläger im durchgeführten Gespräch auf etwaige Leistungsmängel aufmerksam zu machen. Es sei nicht Aufgabe des Dienstvorgesetzten, dem Kläger mitzuteilen, was er genau leisten müsse, um konkret 11 Punkte zu erhalten, sondern die durch den Kläger erbrachte Leistung im Beurteilungszeitraum zu bewerten.

### **46**

2. Grundsätzlich seien die im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen innerhalb der Vergleichsgruppe zu bewerten, also ob sich die erbrachte Leistung des zu beurteilenden Beamten verglichen mit anderen Kollegen derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe von diesen abhebe oder im Vergleich zurückbleibe. Arbeitsmenge und Tempo seien vorliegend mit jeweils 10 Punkten bereits überdurchschnittlich bewertet. Es sei festzustellen, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum im Vergleich keine längerfristigen Vertretungen übernommen habe oder eine sonst überdurchschnittliche Arbeitsmenge zu bewältigen gehabt hätte. Die

genannte Vertretung im Jahr 2018 könne hierfür nicht herangezogen werden, da sie nicht im Beurteilungszeitraum stattgefunden habe.

#### **47**

Gemäß den Indikatoren zur Erleichterung einer einheitlichen Maßstabsanwendung bei der Beurteilung seien bei Arbeitsmenge und Arbeitstempo 7 bis 10 Punkte zu vergeben, wenn bei leicht überdurchschnittlicher Belastung die zugewiesenen Aufgaben in angemessener Zeit erledigt würden.

#### **48**

Es könne auch kein Widerspruch zu dem Beurteilungskriterium Arbeitsgüte gesehen werden. 11 bis 16 Punkte seien hier zu vergeben, wenn der zu Beurteilende kaum oder gar keine Fehler mache und tiefgründig und äußerst genau arbeite. Dem Kläger sei eine genaue und sorgfältige Arbeitsweise bescheinigt worden, die Vergabe von 12 Punkten werde hier als leistungsgerecht und schlüssig, auch unter Heranziehung der Ergebnisse der Geschäftsprüfungen gesehen.

#### **49**

Auch die Merkmale Flexibilität und Arbeitseinsatz seien leistungsgerecht bewertet worden. Nach hiesiger Wahrnehmung sei die Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben und die Fähigkeit, sich wechselnden Situationen schnell anzupassen beim Kläger nicht im Spitzenbereich anzusiedeln und mit 10 Punkten angemessen bewertet, verglichen mit anderen Beamten seiner Vergleichsgruppe. Auch beim Beurteilungsmerkmal Arbeitseinsatz sei zwar festzustellen, dass dieser beim Kläger unstrittig im überdurchschnittlichen Bereich liege, 11 bis 16 Punkte seien jedoch z.B. zu vergeben bei Übernahme von gewichtigen Zusatzaufgaben und Vertretungen, die jedoch im Beurteilungszeitraum nicht gegeben gewesen seien.

#### **50**

Das Beurteilungsmerkmal „Fachkenntnisse“ sei mit 11 Punkten im Spitzenbereich bewertet worden. Es werde darauf hingewiesen, dass die fachliche Leistung sowie die Eignung und Befähigung nicht direkt miteinander korrespondierten, sondern bei der Findung des Gesamturteils zu bewerten seien. Ein Widerspruch sei hier nicht zu sehen.

#### **51**

Das Gesamturteil bestehe grundsätzlich nicht in der Durchschnittspunktzahl aus den Punktwerten der Einzelmerkmale. Vielmehr seien die in den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten. Dies sei vorliegend erfolgt. Das vergebene Gesamturteil sei schlüssig und spiegele die Punktwerte der einzelnen Beurteilungsmerkmale wider.

#### **52**

Der Präsident des Landgerichts ... wies die Einwendungen des Klägers mit Bescheid vom 19. Februar 2019 zurück.

#### **53**

Nach § 58 Abs. 2 LlbG habe die dienstliche Beurteilung die fachliche Leistung eines Beamten in Bezug auf die Funktion und den Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe der Fachlaufbahn objektiv darzustellen und außerdem von Eignung und Befähigung ein zutreffendes Bild zu geben.

#### **54**

Anhaltspunkte dafür, dass die Direktorin des Amtsgerichts ... diese Vorgaben nicht beachtet habe, habe der Kläger nicht aufgezeigt. Sie seien auch nicht ersichtlich. Die differenzierte Vergabe der Einzelpunktwerte und die ergänzenden Bemerkungen zeigten vielmehr, dass die fachlichen Leistungen, die Eignung und die Befähigung des Klägers zutreffend, umfassend, ausgewogen und in jeder Hinsicht angemessen gewürdigt worden seien.

#### **55**

Aus der Beurteilung ergebe sich ein positives Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild des Klägers:

#### **56**

Die Direktorin des Amtsgerichts ... habe von den 19 Einzelbeurteilungsmerkmalen einmal den Punktwert 9, zwölfmal den Punktwert 10, viermal den Punktwert 11 und zweimal den Punktwert 12 vergeben. Das Gesamturteil laute auf 10 Punkte.

**57**

Dem Kläger würden damit Leistungen bescheinigt, die in jeder Hinsicht die Anforderungen überstiegen (9 und 10 Punkte) oder erheblich über den Anforderungen lägen (11 und 12 Punkte, vergleiche hierzu die Orientierungshilfe in Abschnitt 3, Nr. 3.2.2 Satz 1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR)).

**58**

Ein Gespräch, bei dem die Bewertung der Fähigkeiten des Leistungsstands des Klägers erörtert worden sei, habe die Direktorin des Amtsgerichts ... mit dem Kläger geführt. Die positive mündliche Einschätzung sei in der periodischen Beurteilung vom 21. Januar 2018 zutreffend dokumentiert.

**59**

Zu den Einwendungen sei im Einzelnen Folgendes auszuführen:

**60**

Die im Beurteilungszeitraum festgestellten Leistungen des Klägers seien im Vergleich zu den übrigen Beamten und Beamtinnen der einschlägigen Vergleichsgruppe, das heißt der Gerichtsvollzieher und Gerichtsvollzieherinnen der Besoldungsgruppe A8 (Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LfBzG) zu bewerten.

**61**

Gemessen an dieser Vorgabe belege die vergebene Punktzahl bezüglich der Einzelmerkmale Nr. 2.1.1.1 „erbrachte Arbeitsmenge“ und 2.1.1.2 „Arbeitstempo“ mit jeweils 10 Punkten, dass die gezeigten Leistungen des Beamten die Anforderungen überstiegen hätten (Orientierungshilfe, 3. Abschnitt, Nr. 3.2.2 Satz 1 VV-BeamtR). Damit werde dem Kläger auch eine Leistungssteigerung gegenüber den Punktwerten der Vorbeurteilung vom 21. Dezember 2015 mit je 9 Punkten bescheinigt.

**62**

Der vom Kläger für beide Merkmale angestrebte Einzelpunktwert 12 würde voraussetzen, dass der Beamte bei einer erheblich überdurchschnittlichen Belastung die zugewiesene Dienstaufgabe (einschließlich Vertretung) erledigt oder Sonderaufgaben von besonderem Gewicht (wie etwa länger andauernde und nicht nur kurzfristige Bezirkszuschlagungen) zusätzlich zu seiner durchschnittlichen Belastung bewältigt hätte (siehe die „Indikatoren zur Erleichterung einer einheitlichen Maßstabsanwendung bei der Beurteilung nach Anlage 2 zur JuBeurteilBek“). Beide Voraussetzungen seien für den Beurteilungszeitraum jedoch nicht feststellbar.

**63**

Zutreffend sei zwar der Einwand des Klägers, die Belastung in den einzelnen Gerichtsvollzieherbezirken sei maßgeblich von der Anzahl der Aufträge der Gläubiger abhängig, die er nicht beeinflussen könne. Dies gelte jedoch nicht für seine Bereitschaft, neben der regulären Vertretung eine Sondervertretung oder eine zeitlich begrenzte Bezirkszuschlagung aus einem anderen Amtsgerichtsbezirk zu übernehmen. Gelegenheiten, solche Zusatzaufgaben wahrzunehmen, hätten für den Kläger im Beurteilungszeitraum bestanden, etwa durch eine Bezirkszuschlagung aus dem Zuständigkeitsbereich des Amtsgerichts ... Die von ihm im Jahr 2018 übernommene zusätzliche Vertretung liege außerhalb des Beurteilungszeitraums und könne nicht berücksichtigt werden.

**64**

Die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.1.1.3. „Arbeitsgüte“ mit 12 Punkten stehe nicht im engen Zusammenhang mit den Merkmalen „erbrachte Arbeitsmenge“ und „Arbeitstempo“. Die beiden Beurteilungsmerkmale seien mit 10 Punkten angemessen bewertet.

**65**

Die Vergabe von 10 Punkten bei den Beurteilungsmerkmalen Nr. 2.1.2.1 „Arbeitseinsatz“ sei angemessen und dokumentiere durch eine Anhebung von 2 Punkten gegenüber der Vorbeurteilung eine starke Leistungssteigerung im Beurteilungszeitraum.

**66**

Auch die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.2.2 „Flexibilität“ mit 10 Punkten sei nicht zu beanstanden. Die Anwärterausbildung des Klägers in ... sowie die Wechsel seiner Einsatzorte zunächst an das Amtsgericht ... und nachfolgenden zum Amtsgericht ... lägen außerhalb des Beurteilungszeitraums. Sein Versetzungsantrag an das Amtsgericht ... habe auf persönlichen Gründen beruht.

## 67

Die Einwendungen des Klägers hinsichtlich des Beurteilungsmerkmals Nr. 2.3.1 „Fachkenntnisse“ griffen nicht. Nach den „Indikatoren zur Erleichterung einer einheitlichen Maßstabsanwendung bei der Beurteilung nach der Anlage 2 zur JuBeurteilBek“ seien 7 bis 10 Punkte zu vergeben, wenn der zu Beurteilende im Tätigkeitsbereich über fundierte Fachkenntnisse verfüge. Nur bei umfassenden und differenzierten Fachkenntnissen oder beispielsweise Veröffentlichungen in Fachzeitschriften sowie herausragenden Spezialkenntnissen kämen 11 Punkte oder mehr in Betracht. Diese besonderen Anforderungen erfülle der Kläger nicht.

## 68

Entgegen der Darstellung des Klägers errechne sich der Durchschnittswert der Superkriterien nicht nur aus den Bewertungen der Beurteilungsmerkmale „Fachkenntnisse“ und „Entscheidungsfreude“. Vielmehr seien die für die besondere Vergleichsgruppe der Gerichtsvollzieher für die periodische Beurteilung 2017 maßgeblichen Superkriterien mit Zustimmung des Hauptpersonalrates bei dem Staatsministerium der Justiz gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 4 LlbG wie folgt festgelegt worden (siehe Initialschreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 22.11.2016, Gz. A2-2012-V-5859/16):

- (1) Mittelwert aus den Einzelmerkmalen des Arbeitserfolgs
- (2) Eigeninitiative, Selbständigkeit
- (3) Organisationsfähigkeit
- (4) Verhalten nach Außen
- (5) Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft
- (6) Fachkenntnisse Für den Kläger errechne sich hieraus ein Durchschnittswert von 10,45 Punkten.

## 69

Der Kläger ließ mit Schriftsatz seiner Bevollmächtigten vom 19. März 2019, eingegangen beim Verwaltungsgericht Ansbach am selben Tag, gegen die dienstliche Beurteilung des Amtsgerichts ... vom 21. Januar 2018 in der Gestalt des Bescheides des Präsidenten des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 Klage erheben. Die Anträge und die Klagebegründung blieben einem gesonderten Schriftsatz vorbehalten.

## 70

Die Klage wurde unter dem Az. AN 1 K 19.00604 erfasst.

## 71

Mit Schriftsatz vom 13. Juni 2019 beantragten die Bevollmächtigten des Klägers:

1. Die periodische dienstliche Beurteilung vom 21. Januar 2018 (für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016) in der Gestalt des Bescheides des Präsidenten des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 wird aufgehoben.
2. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine neue periodische dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum des 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 mit einer Bewertung mit einem Gesamturteil von mindestens 11 Punkten zu erteilen.
3. Die Kosten des Verfahrens trägt der Beklagte, wobei festgestellt wird, dass die Hinzuziehung des Unterfertigenden im Vorverfahren notwendig war.

## 72

Zur Begründung wurde auf das Schreiben vom 30. Oktober 2018 an die Direktorin des Amtsgerichts ... verwiesen und weiter ausgeführt, die Beurteilung leide an einem maßgeblichen Verfahrensfehler.

## 73

In Ziffer 3.1.3 des Schreibens des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 22. November 2016 an die Präsidenten der Oberlandesgerichte im Rahmen der damals bevorstehenden Beurteilungsrunde im Jahr 2017 heiße es zu den von Vorgesetzenseite zu führenden Beurteilungsgesprächen:

„Darüber hinaus soll der Vorgesetzte die Beamtin/den Beamten auf Leistungsmängel hinweisen, die während des Beurteilungszeitraums aufgetreten sind, sobald sich hierzu ein Anlass ergibt... Ich bitte darauf

hinzuwirken, dass in einschlägigen Fällen mit der zu beurteilenden Beamtin/dem zu beurteilenden Beamten alsbald entsprechende Personalgespräche geführt und diese auch dokumentiert werden, sofern dies nicht bereits geschehen ist.“

#### **74**

Entgegen der Auffassung der Direktorin des Amtsgerichts ... habe durchaus Veranlassung bestanden, den Kläger in dem mit ihm geführten Leistungsgespräch auf etwaige Leistungsmängel aufmerksam zu machen.

#### **75**

Der Direktorin sei nämlich bekannt gewesen, dass der Kläger sich bereits erfolgreich gegen die nicht haltbare vorangegangene dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum der Jahre 2011 bis 2013 gewehrt habe und auf Grund hohen Arbeitseinsatzes und durchweg positiver Ergebnisse und Rückmeldungen zu seiner Arbeit berechtigterweise in der anstehenden Beurteilung eine Gesamtbewertung von mindestens 11 Punkten habe erwarten dürfen. Die Vorgesetzte selbst habe den Kläger in dieser Erwartung bestärkt und ihm gegenüber bestätigt, dass eine Bewertung mit 11 Punkten in jedem Fall gerechtfertigt sei.

#### **76**

Wenn in dieser Ausgangssituation seitens der Vorgesetzten im Beurteilungsgespräch keine Leistungsmängel des Klägers aufgezeigt und konkrete Korrekturen verlangt würden, sei es anschließend für den Beklagten nicht möglich, sich auf die Argumentation zurückzuziehen, es sei „nicht Aufgabe des Dienstvorgesetzten, Herrn ... mitzuteilen, was er genau leisten muss, um konkret 11 Punkte zu erhalten“.

#### **77**

Wenn die Vorgesetzte den Kläger mit einem Gesamturteil von 11 Punkten habe ursprünglich bewerten wollen, sich aber wegen gegebenenfalls vorliegender Leistungsmängel hieran gehindert gesehen hätte, so hätte in jeder Hinsicht ein Anlass für ein entsprechendes (weiteres) Beurteilungsgespräch bestanden, um dem Kläger eine positivere Bewertung und eine optimierte Chance im beruflichen Fortkommen zu ermöglichen.

#### **78**

Gerügt werde auch, dass im Bescheid des Präsidenten des Landgerichts vom 19. Februar 2019 mehrfach von einem „... ..“ die Rede sei. Es müsse deshalb geklärt werden, ob der Bescheid tatsächlich den Kläger betreffe.

#### **79**

Aus dem Gesagten ergebe sich, dass der Dienstvorgesetzte von einem angemessenen Gesamturteil von 11 Punkten ausgegangen sei, sich mit diesem Punktwert aber nicht habe durchsetzen können. Dies ergebe sich auch aus internen Informationen, die der Kläger erhalten habe. Somit verstoße die dienstliche Beurteilung gegen Art. 59 Abs. 1 LlbG.

#### **80**

Problematisch seien insbesondere die in dem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz an die Präsidenten der Oberlandesgerichte vom 22. November 2016 enthaltenen Angaben zum Orientierungsrahmen und zur Maßstabsfindung bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilungen. Dort fänden sich im Gliederungspunkt 2.2 folgende Ausführungen:

„... Zur Sicherstellung eines bayernweit einheitlichen Beurteilungsmaßstabes gilt innerhalb einer Besoldungsgruppe für jede Vergleichsgruppe folgendes Modell von Quote und Orientierungsrahmen:

11 Punkte und mehr: Maximal 25% der Bediensteten der jeweiligen Vergleichsgruppe.

Eine grundsätzlich feste Quote bildet hierbei nur der Wert von maximal 25% für den Punkterahmen „11 Punkte und mehr“.

#### **81**

Hier finde sich somit eine starre, feste Quote bei Vergabe von 11 Punkten und mehr im Rahmen der hier maßgeblichen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum der Jahre 2014 bis 2016.

#### **82**

Während die Vorgabe von Richtwerten zum Zwecke der Erreichung gleichmäßiger Beurteilungsergebnisse zweckdienlich und zulässig sein möge, so gelte dies bei Vorgabe einer „festen Quote“ hinsichtlich eines Punkterahmens von 11 Punkten aufwärts nicht mehr. Dadurch werde der den Vorgesetzten zuzubilligende Beurteilungsspielraum bei Erstellung der Bewertungen durch sachfremde, willkürlich Vorgaben unzulässig eingeengt. Es könne nämlich nicht angehen, dass Beamte, die weit überdurchschnittliche Leistungen zeigten, nur deshalb keine leistungsgerechte Bewertung erhielten, weil der Vorgesetzte auf Grund einer starren, festen Quote hieran gehindert sei.

### **83**

Im vorliegenden Fall habe diese starre, feste Quote sich auch zu Lasten des Klägers ausgewirkt. Die Direktorin des Amtsgerichts ... habe nämlich ursprünglich beabsichtigt, dem Kläger bei der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung ein Gesamturteil von 11 Punkten zu gewähren. Sie sei auf Grund der festen Quoten jedoch an der Vergabe von 11 Punkten gehindert gewesen.

### **84**

Weiter sei hinsichtlich der Bewertung des Einzelmerkmals „Fachkenntnisse“ grundlegend einzuwenden, dass der Vorgesetzenseite im Falle der Beurteilung der Gerichtsvollzieher die benötigten Bewertungsgrundlagen fehlten.

### **85**

Grund hierfür sei, dass die Gerichtsvollzieher ihre Arbeit regelmäßig in eigenen Büros erbrächten, die nicht in den Gerichtsgebäuden lägen, sondern oftmals in erheblicher räumlicher Distanz zum Gerichtsort, verteilt im ganzen Gerichtsbezirk. Im Bereich des Amtsgerichts Schwabach hätten sämtliche Gerichtsvollzieher Büroräumlichkeiten, die in räumlicher Entfernung zum Gerichtsgebäude lägen. Die Gerichtsvollzieher suchten das Gerichtsgebäude arbeitstäglich nur kurz zur Abholung von Unterlagen auf, erbrächten ihre Arbeitsleistung aber fern vom Gerichtsgebäude.

### **86**

Eine korrekte, zutreffende Einschätzung zur Arbeitsweise und zu den jeweiligen Fachkenntnissen der Gerichtsvollzieher sei dem Vorgesetzten daher überhaupt nicht möglich - anders als bei Justizbediensteten, die ihre Arbeitsleistung im Justizgebäude erbrächten.

### **87**

Aus diesen Gründen werde bei anderen Amtsgerichten im Rahmen der Beurteilung der Gerichtsvollzieher auf die Erkenntnisse und Wertungen der Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten bei der dienstlichen Beurteilung der Gerichtsvollzieher zurückgegriffen, um ein realistisches Leistungsbild der jeweiligen Gerichtsvollzieher zu erhalten. Dies sei beispielweise die gängige Praxis beim Amtsgericht ... Zum Beweis werde die Einvernahme von Herrn R2. ... ..., Leiter der Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten beim Amtsgericht ..., als Zeugen angeboten.

### **88**

Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb im Bereich des Amtsgerichts ... diese bewährte Beurteilungspraxis nicht angewandt werde.

### **89**

Der Kläger sei hinsichtlich des Einzelmerkmals „Fachkenntnisse“ in der angefochtenen dienstlichen Beurteilung nur mit 11 Punkten bewertet worden.

### **90**

Hingegen habe der Kläger von den bei ihm eingesetzten Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten jeweils das Attest einer hervorragenden Abarbeitung der ihm erteilten Vollstreckungsaufträge erhalten. Die fraglichen Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten hätten dem Kläger außerdem Fachkenntnisse auf sehr hohem Niveau bescheinigt, die sich auch in den von den Prüfern gesichteten Unterlagen des Klägers niedergeschlagen hätten. Hierzu würden Herr ... ..., aktuell Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamter bei den Landgerichten ... und ..., Herr ... ..., Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamter beim Amtsgericht ..., Frau ... ..., ehemalige Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamtin sowie Frau ... ..., Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamtin beim Amtsgericht ... als Zeugen benannt.

### **91**

Hierzu komme, dass der Kläger wegen seiner weit überdurchschnittlichen Fachkenntnisse regelmäßig seitens der Vorgesetzten gebeten worden sei, für die Behördenleitung des Amtsgerichts ... fachspezifische Berichte an die Vorgesetzten-Dienststellen des Landgerichts ..., des Oberlandesgerichts ... und des Staatsministeriums der Justiz zu erstellen.

**92**

All dies belege, dass der Kläger hinsichtlich der Beurteilungsmerkmale „Fachkenntnisse“ und „Arbeitsgüte“ mit mindestens 12 Punkten zu bewerten sei, wenn nicht mit höherer Punktzahl.

**93**

Wenn die Vorgesetzte des Klägers auf Seite 3 der internen Stellungnahme an den Präsidenten des Landgerichts vom 3. Dezember 2018 darauf hinweise, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum keine längerfristigen Vertretungen übernommen oder eine sonst überdurchschnittliche Arbeitsmenge zu bewältigen gehabt habe und der Präsident des Landgerichts im Bescheid vom 19. Februar 2019 hinsichtlich der Einzelmerkmale „erbrachte Arbeitsmenge“ (Nr. 2.1.1) und „Flexibilität“ (Nr. 2.2.2) ebenfalls anmerke, dass keine Sonderaufgaben von besonderem Gewicht oder eine erhebliche überdurchschnittliche Belastung bewältigt worden seien, so könne dies nicht angehen. Dies gelte insbesondere für den Hinweis auf Seite 5 oben im Bescheid des Präsidenten, wonach der Kläger vorgeblich Gelegenheit gehabt habe, solche Zusatzaufgaben wahrzunehmen. Dies sei nicht zutreffend. Der Kläger habe vielmehr mehrfach vergebliche Anläufe unternommen, Bezirkszuschlagungen im Beurteilungszeitraum zu erhalten.

**94**

Der damalige Geschäftsleiter, Herr ..., habe die Gerichtsvollzieher im Bereich des Amtsgerichts ... wegen einer außergewöhnlichen Notsituation im Bereich des Amtsgerichts ... auf Grund ausgefallener Gerichtsvollzieher mit E-Mail vom 4. April 2016 zu einer Dienstbesprechung am 8. April 2016 eingeladen. Auf die als Anlage K2 beigefügte E-Mail werde verwiesen.

**95**

Der Geschäftsleiter habe den anwesenden Gerichtsvollziehern eröffnet, dass im Bereich des Amtsgerichts ... von neun aktiven Gerichtsvollziehern vier ausgefallen seien und deshalb das Amtsgericht ... eine Gerichtsvollzieherstelle in Form eines zugeschlagenen Bezirkes auffangen müsse. Im Aktenvermerk über diese Dienstbesprechung heiße es sodann:

„Herr ... merkt weiter an, dass die Hilfe natürlich auch in einer Beurteilung Niederschlag finden wird.“

**96**

Diesbezüglich werde auf den Aktenvermerk über die Dienstbesprechung der Gerichtsvollzieher am 8. April 2016 in der Anlage K3 verwiesen.

**97**

Der Geschäftsleiter habe sodann erklärt, dass die Hilfeleistung für das Amtsgericht ... ab Mai 2016 beginne und bis Dezember 2016 laufen werde. Der Kläger habe sich sofort zu einem Engagement im Rahmen der Bezirkszuschlagung bereit erklärt und vorgeschlagen, den Gerichtsvollzieherbezirk beim Amtsgericht ... auf drei ...er Gerichtsvollzieher aufzuteilen. Er habe sodann noch zu erkennen gegeben, dass er wegen anstehenden Erholungsurlaubs im Mai 2016 erst ab dem 1. Juni 2016 zur Verfügung stehe. Hierzu heiße es in jenem Aktenvermerk über die Dienstbesprechung:

„ ... machte sodann den Vorschlag auf drei den Bezirk aufzuteilen. Herr ..., Herr ... und Herr ... erklärten sich sodann bereit, beim AG ... auszuhelfen. Herr ... erklärt, dass er ab 1.6. helfen könnte, da er im Mai noch Urlaub hat “

**98**

Daraufhin habe der Geschäftsleiter den Kläger übergangen und festgelegt, dass die Bezirkszuschlagung - entsprechend dem Vorschlag des Klägers - auf drei aufgeteilt werde, und die drei anderen Kollegen des Klägers, die sich gemeldet hätten, als Aushilfe eingeteilt würden.

**99**

Da dem Kläger sicherlich nicht vorgehalten werden könne, dass er im Monat Mai 2016 Erholungsurlaub gebucht gehabt habe und seine Bereitschaft zur Aushilfe schlicht übergangen worden sei, sei dieser Umstand zugunsten des Klägers zu werten.

#### 100

In einem weiteren Fall, in dem das Amtsgericht ... wegen elternzeitbedingten Ausfalls einer Gerichtsvollzieherin die Gerichtsvollzieher des Amtsgerichts ... um Hilfe gebeten habe, habe der damalige Geschäftsleiter des Amtsgerichts ..., Herrn ..., mit E-Mail vom 20. September 2016 alle ...er Gerichtsvollzieher zu einer Dienstbesprechung für den 23. September 2016 eingeladen.

#### 101

Obwohl sich der damalige Geschäftsleiter mit dieser E-Mail auf eine Entscheidung über die Bestimmung des oder der aushelfenden Gerichtsvollzieher im Rahmen einer anberaumten Dienstbesprechung festgelegt habe, habe er sämtlichen Gerichtsvollziehern mit einer E-Mail vom selben Tag, die nur 31 Minuten später von ihm abgesandt worden sei, mitgeteilt, dass der mitgeteilte Besprechungstermin entfalle. Weiter heiße es auszugsweise:

„Soeben hat sich in einem Telefongespräch Kollege ... bereit erklärt, für die Zeit vom 1.1.2017 bis 30.9.2017 die Vertretung zu übernehmen“.

#### 102

Der Kläger, der diese beurteilungsrelevante zusätzliche Vertretung ebenfalls gerne übernommen hätte, habe somit keinerlei Möglichkeit gehabt, seine Bereitschaft kundzutun, geschweige denn für die Vertretung ausgewählt zu werden. Auch dieser Vorgang könne jedoch nicht zu Lasten des Klägers gewertet werden, sondern müsse zu seinen Gunsten berücksichtigt werden.

#### 103

Der Kläger habe sich auch zeitlich nach dem hier maßgeblichen Beurteilungszeitraum mehrfach zur aushilfsweisen Vertretung in anderen Gerichtsbezirken bereit erklärt, jedoch wiederum vergeblich. Es dränge sich deshalb der Eindruck auf, als ob der Kläger bereits bei der Auswahl der Vertretungen, die seitens ...er Gerichtsvollzieher in anderen Gerichtsbezirken geleistet würden, unzulässig zurückgesetzt und benachteiligt werde.

#### 104

Wenn der Beklagte einerseits die Übernahme von Sondervertretungen durch den Kläger nicht ermöglicht habe, könne er dem Kläger andererseits nicht im Beurteilungsverfahren vorhalten, er habe vorgeblich Gelegenheiten zur Übernahme solcher Zusatzaufgaben nicht wahrgenommen.

#### 105

Der Kläger müsse im Gegenteil nun so gestellt werden, wie wenn er die von ihm beantragten Sondervertretungen auch erhalten hätte. Die Einzelmerkmale der „Arbeitsmenge“, des „Arbeitstempos“ und der „Flexibilität“ seien deshalb jeweils mit 12 Punkten, jedenfalls mit mindestens 11 Punkten zu bewerten.

#### 106

Schließlich würden Zweifel an der ordnungsgemäßen Bildung der Vergleichsgruppe angemeldet. Der Kläger gehöre der Gruppe der Gerichtsvollzieher an, die trotz erfolgreich abgelegter Prüfung wegen fehlender Haushaltsstellen in den Jahren 2003 bis etwa 2009 jahrelang auf die Ernennung zum Gerichtsvollzieher hätten warten müssen, währenddessen aber Praxiserfahrung gesammelt hätten. Diese Gruppe der Gerichtsvollzieher finde sich jetzt mit Gerichtsvollziehern in einer Vergleichsgruppe, die ab 2010 ernannt worden seien und etliche Jahre weniger Berufserfahrung hätten. Die Vergleichsgruppenbildung leide hier deshalb an einem Fehler.

#### 107

Der Beklagte beantragte mit Schriftsatz vom 29. Juli 2019,  
die Klage abzuweisen.

#### 108

In der Begründung wurden im Wesentlichen die Ausführungen aus der Stellungnahme der Direktorin des Amtsgerichts ... vom 3. Dezember 2018 wiederholt.

#### 109

Die Wahrnehmung der Leistungssteigerung in dem vom Kläger genannten Personalgespräch sei auch grundsätzlich zum Ausdruck gebracht worden, jedoch ohne die Benennung von konkreten Punktwerten.

**110**

Gemäß Ziffer 3.13 JMS vom 22. November 2016 seien Aussagen zum voraussichtlichen Gesamtpunktwert zu vermeiden. Es seien auch zu keinem Zeitpunkt - weder im Beurteilungsgespräch noch in anderen Gesprächen - konkrete Punktwerte geäußert worden.

**111**

Zur formellen Rüge des Klägers, dass dieser im Bescheid des Präsidenten des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 mit ... .. bezeichnet werde, werde mitgeteilt, dass es sich um offensichtliche Schreibversehen handele.

**112**

Es sei richtig, dass im JMS vom 22. November 2016 unter Punkt 2.2 eine grundsätzlich feste Quote von maximal 25% für den Punkterahmen „11 Punkte und mehr“ vorgegeben sei. Eine Überschreitung der Quote sei jedoch in besonderen Ausnahmefällen möglich. Die Quote sei grundsätzlich auf Ebene der Oberlandesgerichte einzuhalten, hier auf der Ebene des Oberlandesgerichts Nürnberg. Vorgeschaltet sei ein Ranking auf Ebene des Landgerichts ... Auf Ebene des Oberlandesgerichts ... würden die Ergebnisse in einer Abstimmungskonferenz beraten und zusammengeführt. Ein Ausgleich auf der Ebene des Oberlandesgerichts Nürnberg reiche aus, um einen Verstoß gegen das Leistungsprinzip zu verhindern.

**113**

Grundsätzlich würden, um in diesem Punkt zu einer zutreffenden Einschätzung zu kommen, die schriftlichen Prüfungsberichte der Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten im Beurteilungszeitraum ausgewertet. Ferner würden die Qualität von Berichtsbeiträgen, begründete Beschwerden etc. zur Urteilsfindung herangezogen.

**114**

Dies sei auch im Fall des Klägers so gehandhabt worden. Es sei nicht ersichtlich, warum diese Beurteilungspraxis vorliegend nicht ausreichend sein sollte, um zu einem fundierten Urteil beim Einzelmerkmal „Fachkenntnisse“ zu kommen.

**115**

Anzumerken sei, dass auch bei Justizbediensteten, die ihre Arbeitsleistung in den Räumen des Amtsgerichts ... erbrächten, die Behördenleitung naturgemäß nicht bei der täglichen Arbeit dabei sein könne. Ein Vergleich mit dem Amtsgericht ... sei nicht einschlägig, da dieses deutlich größer sei und dort auch eine erheblich höhere Anzahl von Gerichtsvollziehern Dienst tue. In ... seien die einzelnen Gerichtsvollzieher und Gerichtsvollzieherinnen der Behördenleitung seit Jahren persönlich bekannt. Derzeit seien neun Gerichtsvollzieher/-innen im Einsatz. Aus den Prüfberichten, die für die Urteilsfindung maßgebend gewesen seien, seien keine Mängel erkennbar gewesen.

**116**

Das Einzelmerkmal „Fachkenntnisse“ sei im Vergleich zutreffend und auch sachgerecht mit 11 Punkten bewertet worden. Gemäß Nr. 3.2.2 Satz 1 Ziffer 8 VV-Beamtr seien 11 bis 14 Punkte zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liege oder besonders gut erfüllt werde. Auf die Ausführungen im Bescheid des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 werde entsprechend Bezug genommen.

**117**

Zum Vorgehen des damaligen Geschäftsleiters könne keine Stellungnahme abgegeben werden. Soweit Beurteilungsnotizen vorhanden gewesen seien, seien diese verwertet worden. Ansonsten werde auf die Ausführungen im oben genannten Bescheid Bezug genommen.

**118**

Die Ausführungen des Klägers zur Bildung der Vergleichsgruppe seien nicht richtig. Der Kläger sei von Anfang an als Gerichtsvollzieher beurteilt worden. Die Vergleichsgruppen seien so gebildet worden, dass nur solche Bediensteten verglichen würden, die im Wesentlichen auch vergleichbare Funktionen bekleideten.

**119**

Die Streitsache wurde zur mündlichen Verhandlung für den 13. Februar 2020 geladen.

**120**

Die Bevollmächtigten des Klägers beantragten mit Schriftsatz vom 28. Januar 2020 die Aufhebung des Termins und die Anordnung des Ruhens des Verfahrens.

#### **121**

Am 22. Januar 2020 hätten der Kläger und sein Bevollmächtigte ein Gespräch beim Oberlandesgericht ... wahrgenommen. Möglicherweise führe dieser Gesprächstermin zu einer gütlichen Beilegung des Rechtsstreits.

#### **122**

Der Beklagte beantragte unter dem 3. Februar 2020 ebenfalls die Anordnung des Ruhens des Verfahrens.

#### **123**

Mit Beschluss vom 6. Februar 2020 wurde das Ruhen des Verfahrens angeordnet.

#### **124**

Mit Schriftsatz vom 21. Oktober 2020 beantragten die Bevollmächtigten des Klägers die Fortsetzung des Verfahrens.

#### **125**

Dieses wurde unter dem neu zugeteilten Az. AN 1 K 20.02239 fortgeführt.

#### **126**

Mit gerichtlichen Schreiben vom 24. März 2021 wurde der Beklagte darauf hingewiesen, Ziffer 9.1 JuBeurteilBek vom 25. September 2013 in der Fassung vom 27. Oktober 2016 bestimme, dass die dienstliche Beurteilung nach der Eröffnung vorbehaltlich der Regelungen in Nummer 9.2 und 9.3 von den vorgesetzten Dienstbehörden überprüft wird.

#### **127**

Die Beurteilungsrichtlinien gingen somit von einem mehrstufigen Überprüfungsverfahren aus. Soweit bisher ersichtlich sei die dienstliche Beurteilung des Klägers nur durch den Präsidenten des Landgerichts ... überprüft worden. Es werde gebeten, hierzu Stellung zu nehmen.

#### **128**

Der Beklagte teilte unter dem 26. März 2021 mit, die Beurteilung des Klägers sei auch durch den Präsidenten des Oberlandesgerichts ... überprüft worden.

#### **129**

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung werde der Prüfvermerk des Oberlandesgerichts ... für den nichtrichterlichen Bereich nicht an die nachgeordneten Dienststellen übersandt. Dieser werde nur noch in der beim Oberlandesgericht ... geführten Nebenakte dokumentiert. Anders würde lediglich dann verfahren, wenn die Beurteilung durch das Oberlandesgericht ... ergänzt oder geändert würde.

#### **130**

Im Verwaltungsportal (Beurteilungsprogramm) könne jedoch die ordnungsgemäße Prüfung über den „Status der Beurteilung“ festgestellt werden. Im Falle des Klägers sei die Beurteilung durch das Oberlandesgericht geprüft und genehmigt worden.

#### **131**

Auf gerichtliche Anforderung legte der Beklagte unter dem 30. März 2021 den Überprüfungsvermerk des Oberlandesgerichts ... vom 7. Februar 2018 vor.

#### **132**

Mit gerichtlichen Schreiben vom 7. April 2021 wurden die Beteiligten darauf hingewiesen, die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung enthalte in den ergänzenden Bemerkungen entgegen den rechtlichen Vorgaben der Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LfB und Ziffer 3.5.3 Satz 4 JuBeurteilBek nicht die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe. Auf die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris) und des Bundesverwaltungsgerichts (U.v. 1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris) wurde hingewiesen.

#### **133**

Die Bevollmächtigten des Klägers trugen mit Schriftsatz vom 7. April 2021 vor, es werde nochmals darauf hingewiesen, dass andere Amtsgerichte anlässlich der Beurteilung der Gerichtsvollzieher mündlich

Rücksprache mit den Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten hielten, da die schriftlichen Prüfungsberichte nur sehr begrenzt aussagekräftig seien.

#### **134**

Zudem werde die fehlende Darlegung der wesentlichen Gründe für die Bildung des Gesamturteils in den ergänzenden Bemerkungen der dienstlichen Beurteilung gerügt.

#### **135**

Diese wäre umso mehr erforderlich gewesen, da die vorhandenen Bemerkungen in den ergänzenden Bemerkungen auf ein besseres Gesamturteil als 10 Punkte schließen ließen und nicht erkennen ließen, weshalb gleichwohl vom Dienstherrn 10 Punkte vergeben worden seien. Die fehlende Begründung könne im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nicht mehr nachgeholt werden (BayVGh, U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 14).

#### **136**

Eine eingehende Begründung der Gewichtung des Gesamturteils hätte umso nähergelegen, als der Durchschnittswert der Superkriterien bei dem Kläger einen Mittelwert von 10,45 aufweise. Ein Mittelwert der Superkriterien von 10,45 werde jedoch auf 10,5 aufgerundet.

#### **137**

Nach den Erläuterungen des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz im Schreiben vom 22. November 2016 sei im Falle des Übersteigens des Gesamturteils um 0,5 Punkte oder mehr durch den Durchschnittswert der Superkriterien eine vertiefende Schlüssigkeitsprüfung in Bezug auf das Gesamturteil vorzunehmen. Das müsse sich selbstredend auch in den ergänzenden Bemerkungen der dienstlichen Beurteilung niederschlagen.

#### **138**

Der Beklagte erwiderte mit Schriftsatz vom 8. April 2021, die Darlegung der für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe gemäß Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LfB und Ziffer 3.5.3 Satz 4 JuBeurteilBek sei entbehrlich, wenn sich im konkreten Fall die vorgegebene Note geradezu aufdränge (BayVGh, U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris).

#### **139**

Dies sei vorliegend der Fall.

#### **140**

In der Gesamtschau mittels Bewertung aller Einzelmerkmale unter besonderer Gewichtung der wesentlichen Beurteilungsmerkmale Arbeitserfolg, Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit, Verhalten nach außen, Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft, sowie Fachkenntnisse im Vergleich mit den Beamten der Vergleichsgruppe ergebe sich eindeutig ein Gesamturteil von 10 Punkten.

#### **141**

Der Kläger habe in den für die Vergleichsgruppe festgelegten Superkriterien den Mittelwert 10,45 erreicht.

#### **142**

Entgegen der Auffassung des Klägervertreters sei der Mittelwert nicht auf eine, sondern auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch zu runden. Es verbleibe daher bei dem Wert von 10,45. Dies könne aus der jeweils aktuellen Beförderungsübersicht entnommen werden:

„Bei einem Gleichstand im Gesamturteil entscheidet über die Beförderungsreihenfolge als erstes Hilfskriterium der auf zwei Kommastellen kaufmännisch gerundete Durchschnittswert der im Initialschreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz zur periodischen Beurteilung festgelegten Superkriterien.“

#### **143**

Auch die übrigen Bewertungsmerkmale lägen in ihrer Gesamtheit mehr bei 10 Punkten als bei 11 Punkten.

#### **144**

Auch der Wortlaut der ergänzenden Bemerkungen stehe dem nicht entgegen.

#### **145**

Außerdem sei festzustellen, dass die durch den Klägervertreter zitierte besondere Schlüssigkeitsprüfung nur dann veranlasst wäre, wenn der Durchschnittswert der Superkriterien das Gesamturteil um 0,50 Punkte oder mehr übersteigen würde, was vorliegend nicht der Fall sei.

#### **146**

Die Auswertung der schriftlichen Prüfungsberichte der Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten werde als umfassend und ausreichend erachtet. Bei den Gerichtsvollzieher-Prüfungsbeamten handele es sich nicht um unmittelbare Dienstvorgesetzte. Ein mündlicher Beurteilungsbeitrag sei daher nicht veranlasst.

#### **147**

Nach hiesigem Kenntnisstand werde auch beim Amtsgericht ... nicht grundsätzlich mündlich Rücksprache mit den jeweils zuständigen Prüfungsbeamten gehalten. Dies erscheine auch völlig logisch, schließlich werde bei der Erstellung der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten andere Vergleichsgruppen auch nicht der zuständige Bezirksrevisor mündlich befragt.

#### **148**

In der mündlichen Verhandlung stellte der Bevollmächtigte des Klägers den Antrag aus dem Schriftsatz vom 13. Juni 2019 mit der Maßgabe, dass Ziffer 2. folgende Fassung erhält:

#### **149**

Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine neue periodische dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erstellen.

#### **150**

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die beigezogene Behördenakte Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **151**

Soweit in der mündlichen Verhandlung vom 13. April 2021 das ursprüngliche Begehren, den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger eine neue periodische dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016 mit einem Gesamturteil von mindestens 11 Punkten zu erteilen, nicht weiterverfolgt wurde, ist die Klage konkludent teilweise zurückgenommen worden und das Verfahren insoweit unmittelbar beendet.

#### **152**

Eines gesonderten Einstellungsbeschlusses nach § 92 Abs. 3 VwGO bedarf es in diesem Fall nicht. Die Kostenentscheidung kann vielmehr im Urteil über den noch anhängig gebliebenen Teil des Rechtsstreits getroffen werden (BVerwG, U.v. 8.9.2005 - 3 C 50/04 - juris; Kopp/Schenke, VwGO, 23. Aufl. 2017, § 92 Rn. 27).

#### **153**

Im noch anhängigen Teil ist die Klage zulässig und auch begründet.

#### **154**

Die periodische dienstliche Beurteilung vom 21. Januar 2018 und der Einwendungsbescheid des Präsidenten des Landgerichts ... vom 19. Februar 2019 sind rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten. Der Beklagte hat den Kläger für den streitigen Beurteilungszeitraum unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut dienstlich zu beurteilen (§ 113 Abs. 1 Satz 1 und 5 Satz 2 VwGO).

#### **155**

Dienstliche Beurteilungen sind - ihrem Wesen als persönlichkeitsbedingte Werturteile entsprechend - von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt überprüfbar. Allein der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung (Art. 54 ff. LfBG) ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber dieser der gesetzlichen Regelung immanenten Beurteilungsermächtigung darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann,

verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob diese - den Dienstherrn gegenüber dem Beamten vermittelt Art. 3 Abs. 1 GG rechtlich bindenden - Richtlinien eingehalten sind und ob sie selbst mit den gesetzlichen Regelungen, speziell denen des Leistungsaufbahngesetzes über die dienstliche Beurteilung, und auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.07 - juris; U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - juris; U.v. 19.12.2002 - 2 C 31.01 - juris; U.v. 30.4.1981 - 2 C 8/79 - juris).

#### 156

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfange nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - juris; BayVGh, B.v. 29.1.1997 - 3 B 95.1662 - juris; U.v. 22.5.1985 - 3 B 94 A.1993 - juris).

#### 157

Vorliegend ist auf die zum Beurteilungsstichtag (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; BayVGh, B.v. 27.2.2020 - 3 ZB 18.137 - juris Rn. 6; VG München, U.v. 4.8.2020 - M 5 K 18.2063 - juris Rn. 21) gültigen Beurteilungsrichtlinien (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz über die Beurteilung und Leistungsfeststellung für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz mit Ausnahme der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen - Beurteilungsbekanntmachung Justiz, JuBeurteilBek - vom 25. September 2013 Az.: A4 - 2012 - V - 7710/11, zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 27. Oktober 2016 (JMBl S. 121)) sowie die allgemein für die dienstliche Beurteilung von Beamten des Freistaats Bayern geltenden Bestimmungen der Art. 54 ff. LfB und des Abschnitts 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35) in der Fassung vom 22.7.2015 - 21 - P 1003/1 - 023 - 19 952/09 - VV-Beamtr) abzustellen. Eine weitere Konkretisierung speziell für den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum erfolgte durch das (Initial-)Schreiben des Bayerische Staatsministerium der Justiz vom 22. November 2016 - Gz.: A2 - 2012- V - 5859/16.

#### 158

Hiervon ausgehend erweist sich die angefochtene dienstliche Beurteilung als rechtswidrig, da sie den rechtlichen Vorgaben aus Art. 59 Abs. 2 LfB, Ziffer 3.5.3 Satz 4 JuBeurteilBek und Ziffer 3.11 des JMS vom 22. November 2016 an die erforderliche Begründung des Gesamturteils nicht genügt.

#### 159

Art. 59 Abs. 2 LfB schreibt diesbezüglich vor, dass bei der Bildung des Gesamturteils die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten sind. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind in den ergänzenden Bemerkungen darzulegen. Dabei ist es Sache des Dienstherrn festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen einer dienstlichen Beurteilung zumessen will. Das abschließende Gesamturteil darf sich grundsätzlich nicht auf die Bildung des arithmetischen Mittels aus den einzelnen Leistungsmerkmalen beschränken. Vielmehr kommt im Gesamturteil die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch ihre entsprechende Gewichtung zum Ausdruck. Das abschließende Gesamturteil ist danach durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, U.v.1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris Rn. 42 m.w.N.).

#### 160

Dabei sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbeurteilungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt (BVerwG, a.a.O., Rn. 43). In der Regel bedarf es einer gesonderten Begründung des Gesamturteils, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet wird (BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 51.16 - juris Rn. 11; U.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 30; BayVGh, U.v. 10.5.2016 - 6 BV 14.1885 - juris Rn. 12 ff.; BayVGh, B.v.

5.10.2017 - 6 B 17.1026 - juris Rn. 31). Nur so kann das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden, insbesondere nachdem es im Ermessen des Dienstherrn steht, welches Gewicht er einzelnen Merkmalen beimessen will. Die Gewichtung bedarf schon deshalb in der Regel einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet werden kann.

#### **161**

Etwas Anderes kann ausnahmsweise dann gelten, wenn der Dienstherr vorgegeben hat, dass bei einer Regelbeurteilung sämtliche Einzelmerkmale gleichgewichtig sind. In diesem Fall muss das Gesamturteil nicht gesondert begründet, sondern kann rechnerisch ermittelt werden (BVerwG, U.v. 17.9.2020 - 2 C 2/20 - juris).

#### **162**

Eine solche Ausnahmekonstellation ist vorliegend jedoch nicht gegeben.

#### **163**

Der Dienstherr hat in Ziffer 2.7 des JMS vom 22. November 2016 sog. Superkriterien als wesentliche Beurteilungsmerkmale bestimmt, denen bei der Binnendifferenzierung im Rahmen von Auswahlentscheidungen bei der Besetzung von Beförderungsdienstposten besonderes Gewicht zukommen soll, womit sich der Dienstherr gerade dagegen entschieden hat, sämtliche Einzelmerkmale als gleichgewichtig zu bewerten (BayVGh, U.v. 17.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris Rn. 17).

#### **164**

Den oben bezeichneten Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils wird die angefochtene dienstliche Beurteilung nicht gerecht. Deren ergänzende Bemerkungen, die gemäß Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LfB als Begründung des nachstehenden Gesamturteils dienen sollen, treffen Aussagen zu den Fachkenntnissen des Klägers, seiner Arbeitsweise und Organisationsfähigkeit, seinem Engagement bei der Erledigung von Berichtsaufträgen und zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten. Eine Aussage, die als Gewichtung der vorher mit Punktwerten versehenen Einzelmerkmale zu verstehen ist, findet sich nicht.

#### **165**

Das Leistungsbild des Klägers aus den Einzelnoten bei der Leistungsbewertung (1 mal 9 Punkte, 12 mal 10 Punkte, 4 mal 11 Punkte und 2 mal 12 Punkte) legt das Gesamturteil 10 Punkte auch nicht in eindeutiger Weise nahe, denn im Initialschreiben vom 22. November 2016 sind in Ziffer 2.7 für die besondere Vergleichsgruppe „Gerichtsvollzieher“ folgende Superkriterien festgelegt:

#### **166**

1. Mittelwert aus den Einzelmerkmalen des Arbeitserfolgs (erbrachte Arbeitsmenge, Arbeitstempo, Arbeitsgüte), 2. Eigeninitiative, Selbständigkeit, 3. Organisationsfähigkeit, 4. Verhalten nach außen, 5. Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft und 6. Fachkenntnisse.

#### **167**

In diesen Superkriterien hat der Kläger 10,67 (Mittelwert), 10, 11, 10, 10 und 11 Punkte erreicht.

#### **168**

Der Mittelwert der erreichten Punktzahlen in den Superkriterien liegt mit 10,45 zwar näher bei 10 Punkten als bei 11 Punkten. Dies entbindet den Dienstherrn gleichwohl nicht von seiner Verpflichtung zur Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte, da sich vorliegend die vergebene Gesamtnote von 10 Punkten nicht - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt.

#### **169**

Dies ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

#### **170**

In Ziffer 2.7 des Initialschreibens vom 22. November 2016 wird bestimmt, dass die Schlüssigkeit der Beurteilung in Bezug auf das Gesamturteil besonders zu prüfen ist, sofern der Durchschnittswert der Superkriterien in einer Beurteilung das Gesamturteil um 0,50 Punkte oder mehr übersteigen oder unterschreiten soll. In einem solchen Fall ist der Entwurf der Beurteilung dem übergeordneten Oberlandesgericht bzw. der übergeordneten Generalstaatsanwaltschaft vorzulegen.

#### 171

Dem Beklagten ist zwar einzuräumen, dass vorliegend der ermittelte Durchschnittswert der Superkriterien nicht von 10,45 auf 10,50 Punkte aufzurunden ist. Wird jedoch im Falle eines Durchschnitts von 10,5 Punkten durch den Dienstherrn sogar eine besondere Schlüssigkeitsprüfung in Bezug auf das Gesamturteil und eine Vorlagepflicht bestimmt, kann eine minimale Unterschreitung des Durchschnittswertes um 0,05 Punkte nicht zur Folge haben, dass jede Begründung der Findung des Gesamturteils entbehrlich wird und sich vergleichbar mit einer Ermessensreduzierung auf Null die Vergabe eines Gesamturteils von nur 10 Punkten geradezu aufdrängt.

#### 172

Dies zeigt sich vorliegend auch in der Gesamtschau der Bewertung der Superkriterien.

#### 173

So liegt der Durchschnitt der Bewertung der Einzelkriterien des Arbeitserfolgs bei 10,67 Punkten, also näher bei 11 Punkten. Die übrigen Superkriterien wurden mit 3 mal 10 Punkte und 2 mal 11 Punkte bewertet. Die Vergabe eines Gesamturteils von 11 Punkten war unter Berücksichtigung der verbalen Bewertungen in den ergänzenden Bemerkungen jedenfalls nicht ausgeschlossen, so dass sich ein Gesamturteil von 10 Punkten vergleichbar mit einer Ermessenreduzierung auf Null nicht aufdrängte.

#### 174

Das Bundesverwaltungsgericht hat im Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 51.16 - juris Rn. 16 entschieden, dass die zum Gesamturteil führende Gewichtung der Einzelbewertungen im gerichtlichen Verfahren nicht nachgeholt werden kann und später weiter verdeutlicht (U.v. 1.3.2018 - 2 A 10.17 - juris Rn. 48), dass die - richtige - Begründung des Gesamturteils schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen hat und nicht mit einem Widerspruchs- oder Einwendungsbescheid nachgeholt werden kann. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat sich dieser Rechtsauffassung im Urteil vom 27. Mai 2019 - 3 BV 17.69 - juris angeschlossen.

#### 175

Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Zulässig ist allenfalls eine Intensivierung (im Sinne einer ergänzenden Anreicherung) einer schon in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Begründung. Die Begründung auszutauschen oder ihr einen weiteren, eigenständigen Argumentationsstrang hinzuzufügen, ist ausgeschlossen. Die Begründungspflicht für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bei uneinheitlichem Leistungsbild zielt auf die Herstellung einer materiell richtigen Entscheidung und nicht auf ihre Darstellung. Dies kann durch eine nachträgliche Begründung nicht erreicht werden. Auch die erforderliche Einheitlichkeit und gleiche Anwendung der den dienstlichen Beurteilungen zugrundeliegenden Maßstäbe kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese in der dienstlichen Beurteilung offen- und niedergelegt sind. Andernfalls besteht das naheliegende Risiko, dass jeweils nachträglich ein „passendes“ Kriterium für denjenigen Beamten nachgeschoben wird, der ein Rechtsmittel eingelegt hat.

#### 176

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1, 155 Abs. 2 VwGO. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO, §§ 708 ff. ZPO.

#### 177

Gründe, die Berufung nach § 124a Abs. 1 VwGO liegen nicht vor.