

Titel:

Erfolglose Klage gegen dienstlichen Beurteilung im Gewerbeaufsichtsamt

Normenkette:

GG Art. 33 Abs. 2

BayLlbG Art. 59 Abs. 2 S. 2, § 60 Abs. 1 S. 6, § 61 Abs. 1 S. 3

Leitsätze:

1. Der Beurteiler kann sich die notwendigen Informationen über Eignung, Leistung und Befähigung eines zu beurteilenden Beamten im Beurteilungszeitraum dadurch verschaffen, dass er - nach der dortigen Erstellung einer Beurteilungsübersicht mit der Gesamtpunktzahl und den wesentlichen Beurteilungskriterien für die Beamtinnen und Beamten des Gewerbeaufsichtsamtes - ein Gespräch mit dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts hinsichtlich der Bewertungen der dienstlichen Beurteilungen führt und ihm ein Beurteilungsentwurf des unmittelbaren Vorgesetzten des Beamten vorliegt. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der bloße Satz "Bei der Bildung des Gesamturteils wurden die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Amtes und der Funktion in einer Gesamtschau betrachtet und entsprechend gewichtet.", genügt den Erfordernissen des Art. 59 Abs. 2 S. 2 BayLlbG an eine Begründung des Gesamturteils nicht. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)
3. Vor dem Hintergrund, dass Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt, kann sich das tatsächlich vergebene Gesamturteil vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null aufdrängen (hier bejaht). (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
4. 36 BeamtInnen stellen eine hinreichend große und homogene Vergleichsgruppe für die rechtsfehlerfreie Festlegung von Beurteilungszielwerten dar, zumal hinsichtlich des Gesamturteils auch geringfügige Abweichungen im Umfang von fünf Prozent zugelassen waren. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Gewerbeaufsichtsamt, Regierung von Unterfranken, Beurteilungsverfahren, hier rechtmäßig, insbesondere keine unzulässige Beschränkung der Unabhängigkeit des unmittelbaren Vorgesetzten betreffend seine Mitwirkung im Beurteilungsverfahren, Begründung des Gesamturteils, Begründung als solche nicht ausreichend, jedoch im Ergebnis entbehrlich, da sich die konkrete Note im Einzelfall aufdrängt, vorgegebene Zielpunktwerte, hier zulässig, ausreichend große Vergleichsgruppe, kein sog. Quotenopfer, Plausibilisierung der Einzelmerkmale, hier ausreichend, insbesondere durch entsprechende Erläuterungen im vorgerichtlichen Verfahren, dienstliche Beurteilung, Gesamturteil, Ermessensreduzierung auf Null, Vergleichsgruppe, Quote, Plausibilisierung, Begründung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 14.12.2022 – 3 ZB 22.1375

Fundstelle:

BeckRS 2022, 38955

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte zuvor in gleicher Höhe Sicherheit leistet.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Aufhebung und Neuerstellung seiner dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 30. September 2020.

2

Der am ... 1970 geborene Kläger, der am 1. März 2015 nach A 12 und zuletzt am 1. Mai 2022 nach A 13 befördert wurde, steht als technischer Oberamtsrat (A 13) im Dienst des Beklagten. Im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraums vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2020 war der Kläger Mitarbeiter im ... im Gewerbeaufsichtsamt bei der ... Der Kläger erzielte in der dienstlichen Beurteilung vom 25. Februar 2021, ihm eröffnet am 23. März 2021, als technischer Amtsrat (A 12) im Gesamturteil 12 Punkte. Bei den 13 Einzelmerkmalen erreichte er 2 x 13 Punkte, 8 x 12 Punkte sowie 3 x 11 Punkte, bei den für die Beförderung wesentlichen Beurteilungsmerkmalen 2 x 11 Punkte, 1 x 12 Punkte sowie 1 x 13 Punkte. Der unmittelbare Vorgesetzte Dr. Z. erstellte am 19. Januar 2021 einen Beurteilungsentwurf für den Kläger, der identisch mit den abschließend vergebenen Punktwerten war. Im Rahmen der ergänzenden Bemerkungen wurde ausgeführt: Bei der Bildung des Gesamturteils wurden die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Amtes und der Funktion in einer Gesamtschau betrachtet und entsprechend gewichtet. In der vorherigen dienstlichen Beurteilung mit Stichtag vom 30. September 2017 erzielte der Kläger als technischer Amtsrat (A 12) im Gesamturteil 11 Punkte.

3

Am 6. April 2021 hat der Kläger Einwendungen gegen seine Beurteilung erhoben. Wie schon in den vergangenen Beurteilungsperioden habe er über das normale Tagesgeschäft hinaus umfangreiche Aktivitäten entwickelt, die weitestgehend eigeninitiiert gewesen seien. Entsprechende Beispiele wurden aufgeführt. Aufgrund seines Engagements betreffend Fragestellungen der Marktüberwachung beim Onlinehändler A. habe er im Jahr 2018 eine Leistungsprämie erhalten. Es sei daher eine Abänderung der Beurteilung in der Binnendifferenzierung deutlich über dem 12-Punkte-Schnitt gerechtfertigt.

4

Mit Schreiben der Regierung von Unterfranken vom 17. Mai 2021 wurde den Einwendungen nicht abgeholfen. Mit E-Mail vom 8. Juni 2021 sowie 10. Juni 2021 wandte sich der Kläger erneut gegen seine dienstliche Beurteilung. Mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 12. Juli 2021 wurden die Einwendungen des Klägers unter Verweis auf das Regierungsschreiben vom 17. Mai 2021 zurückgewiesen.

5

Hiergegen ließ der Kläger am 23. Juli 2021 Widerspruch einlegen, der mit Widerspruchsbescheid vom 2. November 2021 zurückgewiesen wurde. Die Beurteilung enthalte eine ausreichende Begründung des Gesamturteils. In den ergänzenden Bemerkungen sei eine Aussage zur Gewichtung enthalten, sodass das Gesamturteil nachvollzogen werden könne. Darüber hinaus sei das Begründungserfordernis umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen sei. Gänzlich entbehrlich sei eine Begründung dann, wenn eine andere Note nicht in Betracht komme, da sich die vergebene Note vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null aufdränge. Dies sei hier der Fall, da sich die Bewertung der 13 Einzelmerkmale durchweg zwischen 11 und 13 Punkten bewege (bei einem arithmetischen Mittel von 11,92 Punkten) und ein einheitliches Bild ergebe. Die Gesamtpunktzahl spiegele die erbrachten Leistungen korrekt wider. Bei den wesentlichen Beurteilungskriterien, deren Erhöhung der Kläger wegen ihrer Beförderungsrelevanz insbesondere begehre, sei ein Durchschnitt von 11,75 Punkten erreicht worden. Die Arbeitsqualität und die Fachkenntnisse erreichten mit 12 bzw. 13 Punkten bereits das Niveau des Gesamturteils bzw. lägen darüber und für eine noch bessere Beurteilung lägen keine Gründe vor. Die Merkmale Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen sowie Führungspotenzial (jeweils 11 Punkte) seien im Vergleich zu den beiden vorgenannten Einzelmerkmalen weniger stark ausgeprägt, auch in der Gesamtschau innerhalb der Besoldungsgruppe A 12, und daher sachgerecht bewertet. Die im Einwendungsschreiben aufgelisteten Tätigkeiten seien zwar ausgeführt worden, lieferten jedoch keine Begründung für eine Erhöhung der Punktzahl bei den wesentlichen Beurteilungskriterien. Vielmehr stützten diese die Einschätzung bei den Einzelmerkmalen Quantität und Serviceorientierung, die mit 12 bzw. 13 Punkten bewertet worden seien. Durch die aufgezählten Tätigkeiten werde insbesondere die Quantität der Arbeit berührt.

6

Gegen diese Entscheidung hat der Kläger am 7. Dezember 2021 Klage erheben lassen. Die Beurteilung genüge nicht dem Begründungserfordernis nach Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LfB. Diese sei vielmehr floskelhaft und das Ergebnis lasse sich damit nicht erklären. Auf Rechtsprechung wurde verwiesen. Die Tatsache, dass in den ergänzenden Bemerkungen eine „entsprechende Gewichtung“ angesprochen worden sei, zeige, dass der Beurteiler davon ausgegangen sei, dass eine Gewichtung auch tatsächlich vorzunehmen sei. Daher sei nicht nachvollziehbar, dass im Verfahren nunmehr vorgetragen werde, dass eine Begründung der Gewichtung nicht erforderlich sei. Andernfalls wäre in der Beurteilung der Hinweis zu erwarten gewesen, dass alle Beurteilungsmerkmale gleich zu gewichten seien. Das Bundesverwaltungsgericht habe in der Entscheidung vom 17. September 2020 ausgeführt, dass der Vorteil der Gleichgewichtung von Einzelmerkmalen dann verloren gehe, wenn der Dienstherr trotz dieser Vorgabe ausdrücklich die Möglichkeit für ein vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffne, was angesichts des Wortlauts der ergänzenden Bemerkungen hier der Fall sei. In der genannten Entscheidung werde vom Bundesverwaltungsgericht auch festgehalten, dass sich der Beklagte in einem solchen Fall nicht auf eine Ermessensreduzierung auf Null berufen könne. Unabhängig davon gebiete es hier die deutlich größere Zahl von Einzelmerkmalen als in dem Sachverhalt, der der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zugrundegelegt habe (dort 7, hier 13), dass eine Abwägung der Einzelmerkmale zu einem Gesamturteil erfolgen müsse. Nach alledem habe das Gesamtergebnis einer Begründung bedurft. Darüber hinaus sei die Beurteilung rechtswidrig, da der vormalige Leiter des Gewerbeaufsichtsamts Dr. G. durch seine Aussage, die höhere Beurteilung eines Kollegen gehe der des Klägers vor, da eine bessere Beurteilung des Klägers dazu geführt hätte, dass andere auf ihre Beförderung hätten verzichten müssen, zu erkennen gegeben habe, dass er davon ausgegangen sei, dass nur eine gewisse Anzahl von zu vergebenden Punkten zur Verfügung stehe. Die Einhaltung eines solchen Beurteilungskorridors sei eine sachfremde Erwägung, die dem Grundsatz von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung widerspreche. Der Beurteilung und deren floskelhafter Begründung könne auch nicht entnommen werden, dass eine Abwägung in Bezug auf andere Beamte der Besoldungsgruppe stattgefunden habe und aus diesem Grunde eine andere Notenvergabe erfolgt sei als eigentlich vorgesehen. Bei der Beurteilungseröffnung habe der Kläger zudem nachgefragt, wie die Punktevergabe erfolgt sei und an welcher Position er innerhalb der Vergleichsgruppe liege, worauf er keine Antwort erhalten habe. Im Übrigen wurde auf das Vorbringen im Einwendungsverfahren verwiesen.

7

Darüber hinaus trug der Kläger in einer persönlichen Stellungnahme vor, dass für ihn eine ordnungsgemäß eröffnete und vom zuständigen Beurteiler unterzeichnete Beurteilung nicht vorliege. Die Eröffnung könne nach den einschlägigen Rechtsvorschriften auf einen Beamten delegiert werden, der an der Erteilung der Beurteilung wesentlich mitgewirkt habe. Während die Eröffnung allein durch Dr. G. stattgefunden habe, habe dieser in Anwesenheit von Dr. Z. erklärt, dass er mangels Unterschrift auf der Beurteilung nicht für diese verantwortlich sei. Die Personalstelle habe jedoch in Widerspruch dazu mitgeteilt, dass der Beurteilungsentwurf unter der Leitung von Dr. G. erstellt worden sei. Im Rahmen der Beurteilungseröffnung sei ihm von Dr. G. nicht erklärt worden, wie die am 9. Oktober 2018 erhaltene Leistungsprämie mit der schlechten Beurteilung vereinbar sei. Auch die übrigen in seiner E-Mail vom 6. April 2021 genannten Aktivitäten seien weitestgehend unberücksichtigt geblieben. Der Dienstherr sei trotz wiederholter Beanstandungen von Gesamturteil und Einzelbewertungen, insbesondere hinsichtlich der Merkmale Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen sowie Führungspotenzial seiner Plausibilisierungspflicht bislang nicht nachgekommen. Verfahrensfehlerhaft sei auch, dass regelmäßig Mitarbeiter des stellvertretenden Amtsleiters Herrn L. bevorteilt würden. Im Rahmen der Beurteilung zum Stichtag 30. September 2017 sei er aufgrund seiner Beförderung in der damaligen Beurteilungsperiode schlechter beurteilt worden. Ihm sei mitgeteilt worden, dass es sich dabei um eine allgemein einzuhaltende interne Vorgabe der Regierung handle. Dies habe sich im Nachgang als falsch herausgestellt, da drei Mitarbeiter des Herrn L. ihre Punktzahl nach Beförderung hätten behalten dürfen. Herr Dr. Z. habe dies ebenfalls als unverschämt und nicht leistungsbezogen bewertet. Aus der Vergleichsgruppe seien mittlerweile drei Mitarbeiter nach A 13 befördert worden (mindestens in einem Falle nicht leistungsbezogen) und zwei weitere seien vor ihm gereiht. Die hypothetische Argumentation, dass diese Beamten sich allesamt derart gesteigert hätten, dass sie nach Beförderung keinen Punkt hätten abgeben müssen, sei vollkommen lebensfremd. Herr Dr. Z. habe sich dem Kläger gegenüber von der Beurteilungsentscheidung des Dr. G. distanziert; die Beurteilung sei deutlich zu niedrig ausgefallen.

8

Der Kläger beantragt,

Der Beklagte wird unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung des Klägers vom 25. Februar 2021 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. November 2021 verurteilt, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für diesen Zeitraum erneut zu beurteilen.

9

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

10

Auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid werde Bezug genommen. Ergänzend werde unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Januar 2021 darauf verwiesen, dass die Beurteilungsmerkmale nach den Beurteilungsrichtlinien gleichgewichtig seien; eine generell abweichende Gewichtung werde weder in den Richtlinien vorgegeben noch entspreche sie der Verwaltungspraxis. In einer Äußerung zur Klagebegründung hätten sowohl Dr. G. als auch Dr. Z. erklärt, dass die Einzelmerkmale gleich gewichtet worden seien. Dies gelte auch für die sog. wesentlichen Beurteilungskriterien, denen entsprechend der Richtlinie für die Übertragung höherwertiger Dienstposten und für die Beförderung im Geschäftsbereich des StMUV nur in den dortigen Verfahren besondere Bedeutung zukomme, entsprechend der Beurteilungsrichtlinien jedoch nicht im Rahmen des Beurteilungsverfahrens. Wenn die Einzelmerkmale nach den plausiblen Vorgaben des Dienstherrn gleichgewichtig seien, so sei der Beurteiler von der Notwendigkeit enthoben, das Gesamturteil zu begründen; vielmehr könne dies in einem solchen Fall rechnerisch ermittelt werden. Ein solcher Fall sei hier entsprechend der Ausführungen im Widerspruchsbescheid gegeben. Die Beurteilung umfasse mit 13 Einzelmerkmalen eine nicht so große Zahl, dass eine zusätzliche Begründung zwingend gegeben werden müsse. Die Behauptung des Klägers, Dr. G. habe die Vorrangigkeit einer besseren Beurteilung anderer Beamter, die befördert werden sollten, als Grund für die konkrete Beurteilung des Klägers angegeben, sei unrichtig. Dies sei laut Dr. G. schon deswegen nicht korrekt, da der Mitarbeiter Herr G. bereits vor dem Stichtag der Beurteilung befördert und daher folgerichtig zum Beurteilungszeitpunkt um einen Punkt herabgestuft worden sei. Zudem werde die Beförderungsrangliste auf der Grundlage der Beurteilungsergebnisse bayernweit beim zuständigen Staatsministerium geführt, weshalb schon deshalb der „Verzicht“ auf eine bessere Beurteilung des Klägers nicht oder nur begrenzt geeignet sei, die Beförderung anderer Beamter des Gewerbeaufsichtsamts ... zu steuern. Nach Ziffer 4 des UMS vom 26. Juni 2020 sei (u.a.) für die BeamtInnen des Gewerbeaufsichtsamts eines Regierungsbezirks ein Zielpunktwert im Gesamturteil von 11,50 sowie ein maximaler Durchschnittswert der wesentlichen Beurteilungsmerkmale von 12,50 Punkten festgesetzt worden. Die maßgebliche Vergleichsgruppe - das Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung ... - habe in der Beurteilungsrunde 2020 aus 36 Personen bestanden. Der tatsächlich erzielte Wert im Gewerbeaufsichtsamt ... habe in der Beurteilungsrunde 2020 betreffend die Gesamturteile bei 11,51 Punkten und hinsichtlich der wesentlichen Beurteilungskriterien bei 11,73 Punkten gelegen. Nur bei ausreichender Anzahl zu beurteilender Personen habe der Zielwert auch als Orientierungswert für die Beurteilungen der BeamtInnen derselben Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe gedient, was innerhalb der Besoldungsgruppe des Klägers - A 12 - mit insgesamt 10 zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten nicht der Fall gewesen sei. Innerhalb der Besoldungsgruppe A 12 sei der Kläger an 5. Position (von 10) gereiht gewesen. Auch die Behauptung, der unmittelbare Vorgesetzte Dr. Z. sei mit der Beurteilung des Klägers nicht einverstanden gewesen, sei - unbeschadet der Relevanz einer Meinungsabweichung des unmittelbaren Vorgesetzten zum Beurteiler - unrichtig. Bereits am 12. April 2021 habe Dr. G. in einer E-Mail erklärt, dass auch Dr. Z. mit der Beurteilung einverstanden gewesen sei. Zudem habe dieser die Beurteilung als unmittelbarer Vorgesetzter ohne Einwendungen unterzeichnet. Schließlich habe Dr. Z. nunmehr erklärt, dass er dem Kläger mehrfach versucht habe zu erklären, dass er hinter der Gesamtpunktzahl von 12 Punkten stehe. Sofern sich die Behauptung auf die Benotung der Superkriterien beziehe, habe er dem Kläger mitgeteilt, dass diese sich auf die Reihenfolge der Mitarbeiter des Amtes mit der Gesamtpunktzahl von 12 Punkten beziehe unter Berücksichtigung mathematischer Richtigkeit. Für die Beurteilung der Reihenfolge der Mitarbeiter des Amtes sei bei Punktgleichstand seines Erachtens insbesondere die Einschätzung der Amtsleitung von ausschlaggebender Bedeutung, da nur diese einen Überblick über alle Mitarbeiter habe; er selbst maße sich dies hinsichtlich Mitarbeitern aus anderen Dezernaten nicht an. Es sei auch unzutreffend, dass Dr. Z. das Beurteilungsverhalten im Gewerbeaufsichtsamt als unverschämt bezeichnet habe. Er habe diese

Aussage so nicht geäußert. Vielmehr könne sich diese Bezeichnung darauf bezogen haben, dass er es als unverschämt erachtet hätte, wenn die Amtsleitung ohne Vorliegen von Gründen einer Beibehaltung der Gesamtpunktzahl nach Beförderung zugestimmt hätte. Er habe dem Kläger jedoch mitgeteilt, dass derartige Gründe - ohne dass ihm diese aus Datenschutzgründen bekannt seien - bestimmt vorgelegen hätten. Die Eröffnung der Beurteilungen sei bei der Regierung ... auf die Bereichsleiter bzw. die Leitung des Gewerbeaufsichtsamtes delegiert. Ausführungen des Klägers, die aus dem Umstand der Eröffnung durch Dr. G., eine Distanzierung des Beurteilers von der Beurteilung ableiten wollen, seien daher nicht nachvollziehbar. Der konkrete Ablauf des Beurteilungsverfahrens 2020 wurde skizziert.

11

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der vorgelegten Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

12

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Aufhebung seiner dienstlichen Beurteilung vom 25. Februar 2021 betreffend den Beurteilungszeitraum 1. Oktober 2017 bis 30. September 2020 sowie eine erneute Beurteilung für diesen Zeitraum. Vielmehr ist die ihm erteilte dienstliche Beurteilung rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO analog.

13

Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und deshalb verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar (st.Rspr. BVerwG, U.v. 13.5.1965 - II C 146/62 - BVerwGE 21, 127/129 - juris; U.v. 17.5.1979 - 2 C 4/78 - ZBR 1979, 304/306 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 13/79 - BVerwGE 60, 245 - juris). Nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr und 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. Ihr gegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Beurteiler den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, hat das Gericht auch zu überprüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 5.11.1998 - 2 A 3/97 - BVerwGE 107, 360 ff. - 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 (vgl. BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 13/79 - BVerwGE 60, 245/246 - juris, std. Rspr.).

14

Rechtliche Grundlagen für die dienstliche Beurteilung des Klägers sind hier Art. 54 ff. LlbG, Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) sowie die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 30. August 2017, welche ergänzend zu den beiden vorgenannten Grundlagen gelten (vgl. Ziffer 1.2). Gegen die Rechtmäßigkeit der genannten Beurteilungsrichtlinien bestehen keine rechtlichen Bedenken.

15

1. Die dienstliche Beurteilung des Klägers ist rechtmäßig zustande gekommen; Verfahrensfehler sind nicht ersichtlich.

16

Die dienstliche Beurteilung ist ausweislich des Beurteilungsbogens vom 25. Februar 2021 durch den Regierungsvizepräsidenten der Regierung ... Herrn L., erstellt worden, was mit Art. 60 Abs. 1 Satz 6 LlbG i.V.m. § 26 Abs. 3 RegGO konform geht.

17

Der Beurteiler hat sich vorliegend die notwendigen Informationen über Eignung, Leistung und Befähigung des Klägers im Beurteilungszeitraum dadurch verschafft (vgl. hierzu etwa: BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2A 10/13 - juris; BayVGh, B.v. 27.7.2018 - 3 ZB 15.1239 - juris), dass er - nach der dortigen Erstellung einer Beurteilungsübersicht mit der Gesamtpunktzahl und den wesentlichen Beurteilungskriterien für die Beamtinnen und Beamten des Gewerbeaufsichtsamtes - ein Gespräch mit dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts Dr. G. hinsichtlich der Bewertungen der dienstlichen Beurteilungen geführt hat (vgl. Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 8.2.2022). Überdies lag ihm ein Beurteilungsentwurf des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers Dr. Z. vom 19.1.2021 vor, welchen der Beurteiler letztlich als schlüssig und nachvollziehbar erachtet hat, sodass er diesen ohne Abweichungen übernommen hat. Die Kammer ist in diesem Zusammenhang davon überzeugt, dass der als Anlage zum Schreiben des Beklagten vom 26. Januar 2022 an das Gericht übersandte Entwurf einer dienstlichen Beurteilung den Kläger betreffend auch tatsächlich von Dr. Z. erstellt wurde, wie dieser in der mündlichen Verhandlung glaubhaft gegenüber dem Gericht versichert hat. Eine eigenhändige Unterschrift habe das Dokument nicht enthalten, da es lediglich elektronisch erstellt worden sei. Es beziehe sich auf den streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum mit Stichtag zum 30. September 2020.

18

Aus letzterem erschließt sich gleichzeitig auch, dass der unmittelbare Vorgesetzte Dr. Z. gemäß Ziffer 11.1 Satz 3 VV-Beamtr, 2.7.1 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragt war und diesen - wie dargelegt - am 19. Januar 2021 auch erstellt hat. Damit wurde der unmittelbare Vorgesetzte auch nach Ziffer 11.1 Satz 2 VV-Beamtr in der erforderlichen Weise angehört. Darüber hinaus wurde Dr. Z. auch im Vorfeld des Gesprächs zwischen dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts und dem Beurteiler ordnungsgemäß angehört, indem bilaterale Gespräche sowie ein Abstimmungsgespräch zwischen dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts und den Dezernatsleitungen stattgefunden haben, die schließlich in eine Beurteilungsübersicht mit der Gesamtpunktzahl und den wesentlichen Beurteilungskriterien gemündet sind (vgl. Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 8.2.2022). Insoweit hat Dr. Z. als Zeuge in der mündlichen Verhandlung nochmals überzeugend bekräftigt, dass zwischen der Amtsleitung und den Dezernatsleitern verschiedene Gespräche über die Verteilung der Punkte geführt worden seien, in denen dem Amtsleiter die Umstände mitgeteilt worden seien, die für eine sachgerechte Beurteilung erforderlich waren, da die Dezernatsleiter nähere Kenntnisse über ihre Mitarbeiter hätten als die Amtsleitung. Dem Erfordernis der Anhörung des unmittelbaren Vorgesetzten wird im Übrigen dadurch Genüge getan, dass dieser sich auf der untersten Ebene zu den Leistungen äußern kann; es bedarf nicht der gesonderten Anhörung des unmittelbaren Vorgesetzten durch den Beurteiler selbst (vgl. BayVGh, U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 43 f.).

19

Entgegen der Einschätzung des Klägers war der unmittelbare Vorgesetzte Dr. Z. bei der vorgenannten Anhörung sowie der Erstellung des Beurteilungsentwurfs auch nicht in unzulässiger Weise beschränkt, sodass es ihm nicht möglich gewesen wäre, die vom Kläger im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen unabhängig in Übereinstimmung mit Art. 33 Abs. 2 GG darzustellen. Denn insoweit hat Dr. Z. in der mündlichen Verhandlung plausibel und für die Kammer glaubhaft geschildert, dass er in den Gesprächen mit dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts seine Meinung zum Kläger frei habe äußern können. Hinsichtlich des Gesamturteils sei er der Auffassung gewesen, dass eine Steigerung von 11 auf 12 Punkte gegenüber der Vorbeurteilung eine gute Beurteilung für den Kläger darstelle. Hinsichtlich der wesentlichen Beurteilungskriterien habe er sich an der vorgenommenen Reihung der Amtsleitung orientiert, welche die Summe der Punkte für die wesentlichen Beurteilungskriterien letztendlich festgelegt habe, da allein der Amtsleiter den Vergleich der einzelnen Beamten leisten könne. Ihm selbst sei dies nicht möglich gewesen, da er mit dem Kläger nur einen Beamten in der Besoldungsgruppe A 12 in seinem Dezernat gehabt habe. Er habe jedoch auch keine Argumente dagegen gehabt, wie die Amtsleitung die wesentlichen Beurteilungskriterien beim Kläger eingeschätzt habe. Die Punktwerte für die Einzelmerkmale habe er dann als unmittelbarer Vorgesetzter vergeben, hinsichtlich der wesentlichen Beurteilungsmerkmale dergestalt, dass in der Summe 47 herausgekommen sei. Hieraus erschließt sich für die Kammer, dass Dr. Z. sich frei und unbeschränkt zu Eignung, Leistung und Befähigung des Klägers im Beurteilungszeitraum äußern konnte, er das Gesamturteil von 12 Punkten auch persönlich als gut und leistungsgerecht gewürdigt hat und der Summe der vergebenen Punktzahlen bei den vier wesentlichen Beurteilungskriterien angesichts des

allein dem Amtsleiter möglichen Überblicks über die gesamte Vergleichsgruppe beigetreten und sich diese zu eigen gemacht hat, was letztlich in überzeugender Weise auch dadurch zum Ausdruck gekommen ist, dass er am 19. Januar 2021 einen Beurteilungsentwurf (u.a.) mit den vorgenannten Eckpunkten erstellt hat und die vom Beurteiler sodann uneingeschränkt übernommene dienstliche Beurteilung am 23. März 2021 ohne Einwendungen abgezeichnet hat. Diese vor Gericht im Zeugenstand gemachten Aussagen decken sich überdies mit den bereits im Laufe des gerichtlichen Verfahrens abgegebenen schriftlichen Angaben, bei denen Dr. Z. ebenfalls im Kern erklärt hat, dass er dem Kläger mehrfach versucht habe zu erklären, dass er hinter der Gesamtpunktzahl von 12 Punkten stehe und ihm hinsichtlich der wesentlichen Beurteilungsmerkmale mitgeteilt habe, dass diese sich nach der Reihenfolge der Mitarbeiter des Gewerbeaufsichtsamts richte und bei Punktegleichstand die Einschätzung der Amtsleitung von ausschlaggebender Bedeutung sei, da nur diese einen Überblick über alle Mitarbeiter habe (vgl. Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 7.1.2022 unter Bezugnahme auf die E-Mail des Dr. Z. vom 2.1.2022).

20

Auch die maßgebliche mit Beteiligung des nächsthöheren Vorgesetzten, des Leiters des Gewerbeaufsichtsamts Dr. G., am Beurteilungsverfahren ist rechtlich nicht zu beanstanden. Denn gemäß dem die maßgebliche Beurteilungsrunde einleitenden Schreiben des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 26. Juni 2020 ist in der dortigen Ziffer 1 ausdrücklich vorgesehen, dass sich der Beurteiler zur zutreffenden Leistungseinschätzung auch eines Gremiums, z.B. der Leitung des Gewerbeaufsichtsamts, bedienen kann, wovon der Beurteiler vorliegend auch Gebrauch gemacht hat, indem er mit dem Leiter des Gewerbeaufsichtsamts ein Gespräch über die Inhalte der anstehenden dienstlichen Beurteilungen geführt hat. Dies ist vor dem Hintergrund der erforderlichen Wahrung der Gleichmäßigkeit des Beurteilungsniveaus auch uneingeschränkt sachdienlich, da hier nur der Leiter des Gewerbeaufsichtsamts dem Beurteiler auch den erforderlichen Quervergleich über die Leistungen sämtlicher zu beurteilender Beamtinnen und Beamten der jeweiligen besoldungsrechtlichen Vergleichsgruppen im Gewerbeaufsichtsamt vermitteln konnte. Dies war dem Amtsleiter Dr. G. angesichts der überschaubaren Leitungsspanne von 36 BeamtInnen im Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung von Unterfranken (hiervon 10 Personen in der Besoldungsgruppe des Klägers (A 12)) aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungsstand der zu beurteilenden Personen auch inhaltlich sachgerecht möglich.

21

Soweit der Kläger moniert hat, dass sich die Regierung ... hinsichtlich der verantwortlichen Personen für die Punktevergabe in Widersprüche verstrickt habe, so vermag die Kammer dem nicht zu folgen. Denn wie bereits ausgeführt wurde Dr. Z. als unmittelbarer Vorgesetzter im Beurteilungsverfahren angehört und hat insoweit einen Beurteilungsentwurf erstellt und auch Dr. G. war als zuständiger Amtsleiter und nächsthöherer Vorgesetzter in rechtmäßiger Weise am Beurteilungsverfahren beteiligt (vgl. vorstehend). Auf dem zu verwendenden amtlichen Beurteilungsvordruck haben ungeachtet dessen jedoch ausschließlich der Beurteiler selbst sowie der unmittelbare Vorgesetzte zu unterzeichnen, was jedoch umgekehrt die Mitwirkung weiterer Personen am Beurteilungsverfahren in keiner Weise ausschließt.

22

Schließlich ist die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung ordnungsgemäß erfolgt. Diese kann nach Art. 61 Abs. 1 Satz 3 LbG, Ziffer 11.6 Satz 5 VV-BeamtR auf Vorgesetzte delegiert werden, die an der Erstellung der Beurteilung wesentlich mitgewirkt haben. Nach klägerischen Angaben ist ihm die dienstliche Beurteilung durch Dr. G. eröffnet worden. Dieser hat entsprechend vorstehender Ausführungen bei der Erstellung der Beurteilung wesentlich mitgewirkt und ist unzweifelhaft auch Vorgesetzter des Klägers gewesen.

23

2. Ein Rechtsfehler der streitgegenständlichen Beurteilung des Klägers liegt überdies nicht darin begründet, dass das Gesamturteil nicht rechtskonform begründet wurde.

24

Nach Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LbG sind die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe in den ergänzenden Bemerkungen darzulegen. Dies sehen darüber hinaus - in Einklang mit der gesetzlichen Vorschrift - auch die einschlägigen Verwaltungsvorschriften vor: Nach Ziffer 7.1 VV-BeamtR Sätze 10 und 11 müssen die Einzelbewertungen und die ergänzenden Bemerkungen das Gesamturteil schlüssig tragen. Dies ist in den ergänzenden Bemerkungen zu plausibilisieren. Nach Ziffer 7.2 VV-BeamtR gilt weiter: Macht insbesondere erst die Gewichtung bestimmter Beurteilungsmerkmale die Vergabe eines bestimmten

Gesamturteils plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist die Gewichtung in den ergänzenden Bemerkungen darzustellen und zu begründen (Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG). Gemäß Ziffer 2.5.2 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz sind im Rahmen der ergänzenden Bemerkungen [...] die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe (Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG, Abschnitt 3 Ziffer 7.3 Satz 2 VV-Beamtr) darzulegen.

25

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist das abschließende Gesamturteil durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 50 Rn. 15 m.w.N.). Diese Gewichtung bedarf - bei sog. Ankreuzbeurteilungen, die sich nicht bereits in einem individuell erstellten Text zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten - schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Ein individuelles Begründungserfordernis für das Gesamturteil rechtfertigt sich auch aus dessen besonderer Bedeutung als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21). Dies gilt insbesondere bei Bewerbern mit im Wesentlichen gleichem Gesamturteil. Denn hier muss der Dienstherr im Auswahlverfahren die für das Beförderungsamt wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleichen (vgl. BVerfG, B.v. 5.9.2007 - 2 BvR 1855/07 - BVerfGK 12, 106 <108> und vom 4.10.2012 - 2 BvR 1120/12 - BVerfGK 20, 77 <81>) und die Auswahl der Gesichtspunkte, auf die bei gleicher Eignung abgestellt werden soll, begründen (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 46).

26

Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren. Ansonsten käme die besondere Bedeutung, die dem Gesamturteil im Vergleich zu den Einzelbewertungen zukommt, nicht zum Tragen. Die Einheitlichkeit der Maßstäbe, die der Bildung des Gesamturteils zugrunde zu liegen hat, kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese von vorneherein in der Beurteilung niedergelegt sind (vgl. BVerwG, U.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris). 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 demnach ausgeschlossen (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris).

27

Die angeführte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bezieht sich dabei auf Konstellationen, in denen der Dienstherr den - regelmäßig zahlreichen - Einzelmerkmalen eine unterschiedliche Bedeutung beimisst. Die Begründung des Gesamturteils muss die Gewichtung der einzelnen Merkmale erkennen lassen und dieser vom Dienstherrn vorgegebenen Gewichtung auch Rechnung tragen. Anders verhält es sich, wenn sich der Dienstherr bei der dienstlichen Beurteilung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen - im dort entschiedenen Fall sieben bzw. acht - beschränkt und er diesen jeweils eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris). Die Gleichgewichtung aller Einzelmerkmale führt dazu, dass das Gesamturteil rein rechnerisch zu ermitteln ist. Von der Notwendigkeit, das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung im Einzelnen zu begründen, sind die Beurteiler dann gerade enthoben; auch die Rechtsfigur der „Ermessensreduzierung auf Null“ bei der Bildung des Gesamturteils ist hier nicht heranzuziehen. Dieser Vorteil der Gleichgewichtung der Einzelmerkmale geht allerdings wieder verloren, wenn der Dienstherr trotz dieser Vorgabe und jenseits von sog. „Remislagen“ ausdrücklich die Möglichkeit für ein vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffnet, das lediglich die Einzelbewertungen plausibel einbeziehen muss (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2020 - 2 C 2/20 - juris).

28

Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen 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 (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16; U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - jeweils juris).

29

Der im Falle des Klägers verwendete Begründungssatz in den ergänzenden Bemerkungen der dienstlichen Beurteilung: Bei der Bildung des Gesamturteils wurden die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Amtes und der Funktion in einer Gesamtschau betrachtet und entsprechend gewichtet, genügt den Erfordernissen des Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG an eine Begründung des Gesamturteils nicht. Denn die - offenbar standardmäßig - verwendete Formulierung orientiert sich zwar an der Formulierung des Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG und weist in der Sache - pauschal - darauf hin, dass man die dort geregelten abstrakten Vorgaben für die Gesamturteilsbildung eingehalten habe, nicht aber, wie dies im vorliegenden Einzelfall konkret vollzogen wurde, sodass das Zustandekommen der Gesamtpunktzahl nachvollziehbar würde. Die abstrakt erwähnten „Erfordernisse des Amtes und der Funktion“ werden für das konkrete Amt des Klägers (technischer Amtsrat) nicht bezeichnet und ebenso wenig konkretisiert, wie die Gesamturteilsbildung in der Folge im Einzelnen vorgenommen wurde; vielmehr wird insoweit ohne inhaltliche Substanz auf eine „Gesamtschau“ verwiesen. Insbesondere mangelt es jedoch an einer Darlegung der Gewichtung der Einzelmerkmale als zentralem und entscheidendem Aspekt (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris; BayVGH, U.v. 27.5.2019 - 3 BV 17.69 - juris). Es wird lediglich auf eine „entsprechenden Gewichtung“ verwiesen, ohne dass jedoch das Gewicht der einzelnen Merkmale daraus erkennbar würde, sodass die Formulierung letztlich eine leere Worthülse bleibt, zumal hier auch die einschlägigen „Erfordernisse des Amtes und der Funktion“ nicht näher dargelegt wurden.

30

Da entsprechend der zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung die Begründung des Gesamturteils bereits in der Beurteilung selbst zu erfolgen hat und nicht nachgeholt werden kann, kommt auch der im Rahmen der Klageerwidernng erfolgte Hinweis, dass Dr. G und Dr. Z sämtliche Einzelmerkmale gleich gewichtet hätten, zu spät und ist bereits aus diesem Grunde unbehelflich.

31

Darüber hinaus ist vorliegend eine Begründung des Gesamturteils nicht aus dem Grunde entbehrlich, weil der Dienstherr allen Einzelmerkmalen das gleiche Gewicht zugemessen hätte und er somit das Gesamturteil hätte rein rechnerisch ermitteln können (unabhängig von der Frage, ob diese Fallgruppe vorliegend aufgrund der Anzahl der Einzelmerkmale einschlägig sein könnte). Denn zum einen ist eine Gleichgewichtung sämtlicher Einzelmerkmale weder aus der Beurteilung selbst zu ersehen noch ergibt sich eine solche aus den einschlägigen Beurteilungsrichtlinien oder sonstigen Vorgaben des Dienstherrn. Für die Annahme einer Gleichgewichtung ist eine diesbezüglich hinreichend deutliche positive Vorgabe des Dienstherrn erforderlich, nicht ausreichend erscheint hingegen das Schweigen einer Beurteilungsrichtlinie zu einer unterschiedlichen Gewichtung der Einzelmerkmale, zumal keine generelle Vermutung dahingehend besteht, dass Einzelmerkmale vom Grundsatz her stets gleich zu gewichten sind. Vielmehr wird in Ziffer 7.1 VV-Beamtr gerade abweichend bestimmt, dass es beurteilungsfehlerhaft ist, wenn das Gesamturteil lediglich als rechnerisches Mittel der Einzelbewertungen gebildet wird. Vielmehr sind die Bewertungen der Beurteilungskriterien in eine Gesamtschau einzubeziehen und zu gewichten. Es ist zu berücksichtigen, dass das Gewicht der einzelnen Beurteilungskriterien je nach ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung sehr unterschiedlich sein kann. Daraus erschließt sich gerade, dass der Dienstherr vorliegend jedenfalls keine generelle Gleichgewichtung und Arithmetisierung des Gesamturteils vorgegeben hat. Wenn der zuständige Beurteiler im Rahmen der Beurteilung einer bestimmten Vergleichsgruppe gleichwohl zu dem Schluss kommt, dass dort allen Einzelmerkmalen das gleiche Gewicht zukommt, so wäre dies entsprechend Ziffer 7.1 Satz 10 f. VV-Beamtr in den ergänzenden Bemerkungen - ausdrücklich - darzulegen. Schließlich ist maßgeblich zu berücksichtigen, dass die hier diskutierte Ausnahme von der Begründungspflicht nach höchstrichterlicher Rechtsprechung dann nicht eingreift, wenn der Dienstherr ausdrücklich die Möglichkeit für ein vom rechnerischen Ergebnis abweichendes Gesamturteil eröffnet hat, das lediglich die Einzelbewertungen plausibel einbeziehen muss (vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2020 - 2 C 2/20 - juris Rn. 27). Genau dies ist hier jedoch entsprechend vorstehender Ausführungen unter Berücksichtigung der Vorgaben in Ziffer 7.1, 7.2 VV-Beamtr der Fall.

32

Allerdings ist im vorliegenden Einzelfall eine Begründung für das Gesamturteil deshalb entbehrlich, weil hier eine andere Note als die vergebenen 12 Punkte nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note geradezu aufdrängt. Dies ergibt sich vorliegend in der Gesamtschau daraus, dass die Spanne der tatsächlich vergebenen Punktwerte gering ist und lediglich noch die beiden unmittelbar neben dem vergebenen Punktwert liegenden Einzelnoten umfasst (11-13 Punkte) sowie die Gesamturteilsnote von 12 Punkten auch bei den Einzelmerkmalen weit überwiegend vergeben wurde (8 x), während der Kläger nur 3 x 11 Punkte und die höhere Punktzahl von 13 Punkten gar nur 2 x erhalten hat. Rechnerisch ergibt sich überdies ein Durchschnittswert aller Einzelmerkmale von 11,92 Punkten und damit fast exakt die vergebene Gesamtpunktzahl, während der Durchschnitt der (für die Beförderung) wesentlichen Beurteilungsmerkmale (Qualität, Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen, Führungspotenzial sowie Fachkenntnisse) bei 11,75 Punkten liegt. Vor dem Hintergrund, dass Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris), drängt sich das tatsächlich vergebene Gesamturteil von 12 Punkten hier vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null auf (vgl. zu einem vergleichbaren Fall: BayVGH, B.v. 10.5.2021 - 6 C 21.658 - juris). Jede andere Gesamtpunktzahl würde hingegen die vorgenannte erforderliche Schlüssigkeit zwischen Einzelmerkmalen und Gesamturteil vermissen lassen. Soweit der Klägerbevollmächtigte darauf verwiesen hat, dass entsprechend der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2020 die Rechtsfigur der Ermessensreduzierung auf Null nicht heranzuziehen sei, so beschränkt sich dies ausdrücklich auf die dortige Konstellation der Gleichgewichtung aller Einzelmerkmale (vgl. oben; BVerwG, a.a.O., Rn. 27). Nach alledem ist ein Begründungsfehler hinsichtlich des Gesamturteils nicht gegeben.

33

3. Darüber hinaus hat der Beklagte nicht gegen den Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG verstoßen, indem der Leiter des Gewerbeaufsichtsamts Dr. G. dem Kläger mitgeteilt habe, dass die höhere Bewertung eines Kollegen der des Klägers vorgehe, sodass Dr. G. davon ausgegangen sei, dass nur eine gewisse begrenzte Anzahl an zu verteilenden Punkten zur Verfügung stehe.

34

Dieser Vorhalt erscheint bereits deshalb nicht durchgreifend, da der Beklagtenvertreter in Bezug auf den Kollegen des Klägers, Herrn G., auf den dieser offensichtlich Bezug genommen hat, mit Schriftsatz vom 7. Januar 2022 unter Bezugnahme auf die Ausführungen des Amtsleiters Dr. G. in der E-Mail vom 2. Januar 2022 unwidersprochen erläutert hat, dass Herr G. bereits vor dem Stichtag der Beurteilung (nämlich zum 1.8.2020) nach A 13 befördert und deshalb zum Beurteilungszeitpunkt (30.9.2020) auch um einen Punkt auf 11 Punkte herabgestuft wurde. Hieraus erschließt sich, dass Herr G. im Rahmen der Beurteilungsrunde 2020 bereits einer anderen Vergleichsgruppe als der Kläger angehörte (vgl. Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG) und somit in der maßgeblichen Beurteilungsrunde nicht mehr in direkter Konkurrenz zum Kläger stand.

35

Unabhängig davon ist auch ansonsten nichts dafür ersichtlich, dass der Kläger im Rahmen der streitgegenständlichen Beurteilung aufgrund von Beurteilungsvorgaben des Dienstherrn nicht leistungsgerecht, sondern gerade aufgrund derartiger Vorgaben schlechter als seiner tatsächlichen Eignung, Leistung und Befähigung entsprechend beurteilt wurde. Gemäß Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 26. Juni 2020 wurde für die Beurteilungsrunde 2020 festgelegt, dass vor dem Hintergrund einer behördenübergreifenden bayernweiten Beförderungskonkurrenz eine geschäftsbereichsweite Vergleichbarkeit erforderlich sei, weshalb ein Zielpunktwert von 11,5 Punkten betreffend die Gesamturteile vorgegeben wurde. In den einzelnen Regierungsbezirken konnte die Summe aller vergebenen Gesamturteile bei den Kapiteln [...] 1232 (Gewerbeaufsichtsämter) den Zielpunktwert im Durchschnitt überschreiten; die Summe aller vergebenen Gesamturteile durfte je Regierungsbezirk und Kapitel um jeweils bis zu 5% überschritten werden. Gemäß weiterem Schreiben des Regierungsvizepräsidenten ... vom 22. Juli 2020 samt Anlage, dem vom zuständigen Staatsministerium die Koordinierung des weiteren Beurteilungsverfahrens übertragen war, wurde desweiteren festgelegt, dass für jeden Regierungsbezirk und für jede Vergleichsgruppe ein maximaler Durchschnittswert der jeweils bewerteten wesentlichen Beurteilungsmerkmale von 12,50 Punkten gilt. Nach Mitteilung des Beklagtenvertreters waren die genannten Zielwerte in der Vergleichsgruppe Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung ... mit insgesamt 36 Personen einzuhalten,

nicht hingegen auch in der Besoldungsgruppe des Klägers - A 12 - mit nur 10 Personen (vgl. Schriftsätze vom 8.2.2022 sowie 25.2.2022).

36

Nach ober- und höchstrichterlicher Rechtsprechung sind Quotenvorgaben für zulässig und vereinbar mit Art. 33 Abs. 2 GG erachtet worden, wenn es sich um hinreichend große und homogene Verwaltungsbereiche handelt und die Quoten lediglich als Orientierung dienen und geringfügige Abweichungen nach oben und unten zulassen (vgl. etwa zur Zulässigkeit eines einheitlichen Orientierungsschnitts in der bayerischen Steuerverwaltung: BayVGh, B.v. 8.4.2015 - 3 CE 14.1783 - juris; zur Zulässigkeit einer Quotenregelung bei der bayerischen Polizei: BayVGh, U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris).

37

Unabhängig von der Frage, ob die Vorgabe eines reinen Zielpunktwerts überhaupt mit einem Verfahren unter Vorgabe von (grundsätzlich) festen Quoten, wie es etwa bei der bayerischen Polizei praktiziert wird, vergleichbar ist (vgl. BayVGh, B.v. 8.4.2015 - 3 CE 14.1783 - juris Rn. 62 - dort offengelassen), lag hier bezogen auf das Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung von Unterfranken mit insgesamt 36 BeamtInnen eine hinreichend große und homogene Vergleichsgruppe vor, wobei hinsichtlich des Gesamturteils auch geringfügige Abweichungen im Umfang von 5% zugelassen waren, sodass hier entsprechende Zielwerte rechtsfehlerfrei festgelegt werden konnten (vgl. zur ausreichenden Gruppengröße etwa: BVerwG, B.v. 26.5.09 - 1 WB 48/07 - juris: 20 Beamte am unteren Rand des Akzeptablen; BayVGh, B.v. 29.12.10 - 3 ZB 10.3 - juris: 19 Beamte nicht ausreichend; BayVGh, U.v. 17.12.15 - 3 BV 13.773 - juris: 26 Beamte ausreichend).

38

Überdies würde ein Beurteilungsfehler in diesem Zusammenhang, etwa bei Vorliegen einer zu geringen Größe einer Vergleichsgruppe, voraussetzen, dass die in Zweifel gezogene Gesamtbewertung ihre wahre Ursache tatsächlich in einem zu starren Festhalten des Beurteilers an den Richtwertvorgaben findet, was darzulegen und ggf. nachzuweisen Sache des Beamten ist, wobei Beweiserleichterungen eingreifen können. Je genauer sich das quotierte Gesamtergebnis auch bei nicht hinreichend großen Vergleichsgruppen am Richtwert orientiert hat, desto stärker steht der Dienstherr in der Pflicht, im Streitfall die Leistungsgesamtbewertung bei einem der Richtwertvorgabe möglicherweise unterfallenden Beamten plausibel zu machen. Wenn sich umgekehrt der angewandte Orientierungsrahmen von den Richtwertvorgaben evident löst, so trifft den Kläger seinerseits eine gesteigerte Darlegungs- und Beweispflicht (vgl. OVG Koblenz, U.v. 19.9.2003 - 2 A 10795/03 - juris Rn. 26). Vorliegend stellt sich der Kläger angesichts der sich hier darbietenden Sachlage nicht als Grenzfall bzw. sog. „Quotenopfer“ dar. Denn allenfalls in Grenzfällen bedarf es der Möglichkeit zu geringfügigen Abweichungen nach oben oder unten, um den Fall zu vermeiden, dass zur genauen Ausfüllung der Quoten Beamte mit praktisch gleichem Leistungsstand unterschiedliche Gesamtnoten erhalten (vgl. BayVGh, U.v. 7.5.2014 - 3 BV 12.2594 - juris Rn. 51).

39

Zwar wurde hier nach Mitteilung des Beklagtenvertreters (vgl. Schriftsatz vom 8.2.2022) im Gewerbeaufsichtsamt der Zielwert von 11,5 Punkten im Hinblick auf den Durchschnitt der Gesamturteile mit tatsächlich 11,51 Punkten quasi exakt eingehalten. Allerdings bestand insoweit explizit die Befugnis einer Überschreitung der Summe aller vergebenen Gesamturteile um bis zu 5%. Mithin wäre es dem Beurteiler (und so auch den Vorgesetzten Dr. Z. und Dr. G. im Rahmen ihrer Vorschläge und Entwürfe) vorliegend unter Einhaltung der Vorgaben ohne weiteres möglich gewesen, insgesamt bis zu 434,7 Punkte hinsichtlich der Gesamturteile im Gewerbeaufsichtsamts zu vergeben, was auch betreffend den Kläger eine bessere Bewertung im Gesamturteil problemlos ermöglicht hätte, wenn man diesen tatsächlich leistungsgerecht besser als 12 Punkte eingeschätzt hätte. Nichts anderes gilt auch mit Blick auf die wesentlichen Beurteilungskriterien, da der dort vorgegebene Durchschnittswert von 12,5 Punkten mit tatsächlich erzielten 11,73 Punkten erheblich unterschritten wurde.

40

Nach alledem ist nichts dafür ersichtlich, dass es sich bei dem Kläger um ein sog. „Quotenopfer“ gehandelt hat, zumal er auch als letzter von vier BeamtInnen mit 12 Punkten im Gesamturteil innerhalb seiner Besoldungsgruppe A 12 gereiht wurde (vgl. Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 8.2.2022), sodass zunächst drei KollegInnen vor ihm für ein besseres Gesamturteil infrage kämen und es sich bei ihm nicht

um einen Grenzfall handelt. Für eine ausschließlich an dessen Eignung, Leistung und Befähigung orientierte Bewertung des Klägers spricht überdies, dass der unmittelbare Vorgesetzte Dr. Z. auch im gerichtlichen Verfahren nochmals die Bewertungen aus seinem Beurteilungsentwurf sowie die Unterzeichnung der abschließenden Beurteilung ohne Einwendungen bestätigt hat, indem er erklärt hat, dass er hinter der Gesamtpunktzahl von 12 Punkten stehe (vgl. E-Mail vom 2.1.2022), was er schließlich auch vor Gericht als Zeuge erneut uneingeschränkt bekräftigt und insoweit erläutert hat, dass die erfolgte Steigerung von 11 auf 12 Punkten gegenüber der Vorbeurteilung eine gute Beurteilung darstelle. Er hat sich insoweit auch ausdrücklich von der Behauptung des Klägers distanziert, dass er diesen in Wahrheit besser einschätze. Auch der weitere Vorgesetzte, Amtsleiter Dr. G., hat bereits im Einwendungsverfahren dargelegt, dass die Gesamtpunktzahl von 12 Punkten die erbrachten Leistungen des Klägers im Beurteilungszeitraum - leistungsgerecht - widerspiegele; eine Erhöhung auf 13 Punkte lasse sich hingegen nicht begründen. Dieser Einschätzung der beiden Vorgesetzten hat sich der zuständige Beurteiler im Beurteilungsverfahren abschließend uneingeschränkt angeschlossen. Nur ergänzend ist anzumerken, dass desweiteren für eine leistungsgerechte Beurteilung spricht, dass der Kläger gegenüber seiner Vorbeurteilung im Jahre 2017 im Gesamturteil einen Punkt mehr erhalten hat, jedoch andererseits für einen besonderen Leistungssprung im Beurteilungszeitraum, der eine noch höhere Bewertung gerechtfertigt hätte, nichts Substantiiertes vorgetragen wurde oder anderweitig erkennbar ist.

41

Die abweichende Selbsteinschätzung des Klägers ist vorliegend nicht von rechtlicher Relevanz, da nach dem Sinn der Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung nur der zuständige Beurteiler ein persönliches Werturteil über Eignung, Leistung und Befähigung des Klägers abzugeben hat und auch nur dieser den erforderlichen Quervergleich über die gesamte Vergleichsgruppe sachgerecht vorzunehmen imstande ist (vgl. etwa: BayVGh, B.v. 22.11.2016 - 3 CE 16.1912 -, Rn. 41, juris; B.v. 16.4.2012 - 3 ZB 10.1939 - juris).

42

4. Auch hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Plausibilisierung der Einzelmerkmale bestehen keine rechtlichen Bedenken.

43

Im Hinblick auf die Plausibilisierungspflicht gilt nach überzeugender höchstrichterlicher Rechtsprechung Folgendes (BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris): „[...] Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslös und ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und - sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen - einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. [...] Hat der Dienstherr auch in dem Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert, so bestehen grundsätzlich keine Bedenken, dass er diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholt.“

44

Dem Kläger wurde die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung am 23. März 2021 eröffnet. Im Rahmen der Eröffnung soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden, vgl. Ziffer 11.6 Satz 3 VV-Beamtr, womit auch gleichzeitig eine Erläuterung und Plausibilisierung stattfindet. Durchgreifende Anhaltspunkte dafür, dass dies vorliegend nicht erfolgt ist, sieht die Kammer nicht. Soweit der Kläger diesbezüglich moniert, dass im Rahmen der Eröffnung trotz Nachfrage unbeantwortet geblieben sei, wie die Punktevergabe erfolgt sei und an welcher Position der Kläger innerhalb der Vergleichsgruppe gesehen werde, ist zu bedenken, dass sich die erforderliche Plausibilisierung im Rahmen des Beurteilungsverfahrens

lediglich auf die eigene dienstliche Beurteilung und die im maßgeblichen Zeitraum gezeigten Leistungen bezieht und nicht darüber hinaus auf die Einordnung der eigenen Leistung im Verhältnis zu der konkurrierenden Kolleginnen und Kollegen. Zudem wurde die Einreihung innerhalb der Besoldungsgruppe des Klägers zwischenzeitlich im gerichtlichen Verfahren - aufgrund anderweitiger Nachfrage des Gerichts - mit Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 8. Februar 2022 mitgeteilt und auch dem Kläger zur Kenntnis gebracht. Im Nachgang zu der Eröffnung der Beurteilung hat der Kläger sodann am 6. April 2021 Einwendungen erhoben, in denen dieser eine Vielzahl von - aus seiner Sicht - über das Tagesgeschäft hinausgehenden umfangreichen Aktivitäten im Beurteilungszeitraum dargestellt hat, die weitestgehend eigeninitiiert gewesen seien. Überdies hat er hierbei auch auf die ihm im Jahre 2018 wegen seiner Verdienste zugesprochene Leistungsprämie verwiesen. Daraufhin hat der Amtsleiter Dr. G. mit E-Mail vom 12. April 2021 zu den Einwendungen Stellung genommen, woraufhin am 17. Mai 2021 ein Bescheid über die Einwendungen erteilt wurde, in welchem dem Kläger - nachvollziehbar und in ausreichender Art und Weise - (u.a.) erläutert wurde, dass die in dem Einwendungsschreiben aufgelisteten Tätigkeiten zwar bestätigt würden, sie jedoch keine Begründung für eine Erhöhung insbesondere der beurteilungsrelevanten Merkmale rechtfertigten. Vielmehr stützten sie die Einschätzung bei den Beurteilungsmerkmalen Quantität und Serviceorientierung, die mit 12 bzw. 13 Punkten bewertet worden seien. Der Kläger habe seine Stärken bei der fachkundigen Beurteilung der gewerblichen Aktivitäten verschiedener auch weltweit operierender Marktteilnehmer und engagiere sich auf hohem Qualitätsniveau. Die vom Kläger geltend gemachte Vielzahl von Aktivitäten berühre vor allem auch die Quantität der Arbeit und könne für den Durchschnitt der Beurteilung der wesentlichen Beurteilungskriterien nicht herangezogen werden. Dessen ungeachtet sei das Merkmal Quantität mit 12 Punkten ebenfalls hoch eingestuft worden. Darüber hinaus wurde dem Kläger weiter erläutert, dass die Gesamtpunktzahl die erbrachten Leistungen im Beurteilungszeitraum leistungsgerecht widerspiegele, was auch der unmittelbare Vorgesetzte so sehe. Eine Erhöhung auf 13 Punkte lasse sich nicht begründen. Was die begehrte Erhöhung der wesentlichen Beurteilungsmerkmale angehe, so lägen keine Gründe für eine noch bessere Beurteilung der bereits hoch bewerteten Merkmale Qualität (12 Punkte) und Fachkenntnisse (13 Punkte) vor. Die beiden jeweils mit 11 Punkten bewerteten Merkmale Entscheidungsfreude/Urteilsvermögen sowie Führungspotenzial seien im Verhältnis zu den vorgenannten Merkmalen weniger stark ausgeprägt und spiegeln sich in den vergebenen 11 Punkten wider. Auch im Vergleich zu anderen Beamten der Vergleichsgruppe sei die Beurteilung mit jeweils 11 Punkten sachgerecht. Der Bescheid der Regierung vom 17. Mai 2021 wurde sodann durch Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 12. Juli 2021 überprüft und vollumfänglich bestätigt.

45

Damit ist der Dienstherr durch die Vorgesetzten des Klägers sowie die Personalabteilung der Regierung von Unterfranken seiner Plausibilisierungspflicht in ausreichender Weise gerecht geworden, insbesondere wurden die vom Kläger in den Mittelpunkt seiner Einwendungen gestellten und im Schreiben vom 6. April 2021 aufgelisteten Tätigkeiten in Gänze gewürdigt und hierzu - auch unter Berücksichtigung von Ziffer 2.6 der Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz - plausibel dargelegt, dass die aufgeführten Tätigkeiten bei der Bewertung der Merkmale Quantität und Serviceorientierung berücksichtigt worden sind, welche mit 12 bzw. 13 Punkten (hoch) bewertet wurden und dem Kläger überdies in diesem Zusammenhang eine fachkundige Beurteilung (Fachkenntnisse: 13 Punkte) sowie ein Engagement auf hohem Qualitätsniveau (Qualität: 12 Punkte) bescheinigt. Das vom Kläger dargestellte Engagement und die aufgelisteten Tätigkeiten lieferten hingegen keine Begründung insbesondere für eine Erhöhung der mit 11 Punkten bewerteten wesentlichen Beurteilungsmerkmale Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen sowie Führungspotenzial, was sich auch nach Überzeugung der Kammer nicht aufdrängt und ohne weiteres im Rahmen des Beurteilungsspielraums hält. Ebenso vom Beurteilungsspielraum gedeckt und plausibel ist die Einschätzung, dass die Beurteilungsmerkmale Führungspotenzial sowie Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen beim Kläger weniger stark ausgeprägt sind als die beiden anderen wesentlichen Einzelmerkmale Qualität bzw. Fachkenntnisse, die mit 12 bzw. 13 Punkten im Verhältnis höher bewertet wurden. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass auch eine Leistungsbewertung mit 11 Punkten entsprechend der Definition in Ziffer 3.2.2 VV-Beamtr bedeutet, dass die entsprechenden Merkmale erheblich über den Anforderungen liegen oder besonders gut erfüllt werden (Notengruppe 11-14 Punkte). Zudem wurde von Seiten der Vorgesetzten wie auch des Beurteilers überzeugend auf den Quervergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe verwiesen, der eine höhere Bewertung leistungsgerecht nicht zugelassen habe. Soweit der Kläger schließlich moniert hat, dass ihm

nicht erklärt worden sei, wie die erhaltene Leistungsprämie mit seiner schlechten Beurteilung vereinbar sei, so ist zum einen zu betonen, dass es sich bei der streitgegenständlichen Beurteilung des Klägers keineswegs um eine schlechte, sondern im Gegenteil um eine durchgängig gute Beurteilung handelt (vgl. vorstehend zur Notengruppe 11 bis 14 Punkte). Zum anderen wurde die Leistungsprämie für die vom Kläger in seinem Einwendungsschreiben aufgelisteten Tätigkeiten (dort Ziffer 3.) vergeben, zu welchen bereits mit o.g. Schreiben der Regierung von Unterfranken vom 17.05.2021 Stellung genommen wurde. Schließlich resultiert aus einer Leistungsprämie bereits von Rechts wegen nicht zwangsläufig ein Anspruch auf Einordnung des zu Beurteilenden in die Spitzengruppe. Dienstliche Beurteilungen und Leistungsprämien haben nämlich unterschiedliche Funktionen. Die Leistungsprämie betrifft nur eine einzelne Leistung, auch wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg erbracht worden ist (vgl. hierzu eingehend: BayVGh, B.v. 4.11.2010 - 3 ZB 08.1626 - juris).

46

Ist der Beklagte somit seiner Verpflichtung zur Plausibilisierung gerecht geworden, so hätte es am Kläger gelegen, bei einem darüber hinausgehenden Erläuterungsbedarf Zweifel an der Nachvollziehbarkeit des gefundenen Ergebnisses darzulegen. Die beschriebene Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung solcher Zweifel an der Richtigkeit dieser Werturteile stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält der Beamte die dienstliche Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält. Hat der Dienstherr seinen Standpunkt etwa in Gesprächen dargestellt, genügt es danach nicht mehr, Einzelbewertungen oder das Gesamturteil als nicht nachvollziehbar zu bezeichnen. In einer solchen Situation liegt es vielmehr am Beamten klarzustellen, hinsichtlich welchen Werturteils und aus welchem Grund er einen weiteren Erläuterungsbedarf sieht (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 - 2 A 10/17 - juris).

47

Dieser Darlegungsverpflichtung ist der Kläger vorliegend nicht nachgekommen. Er blendet die ihm zu seiner Beurteilung wie auch den dortigen Einzelmerkmalen gegebenen Erläuterungen, etwa im Bescheid der Regierung von Unterfranken vom 17.05.2021, letztlich vollkommen aus und benennt keine darüber hinausgehenden konkreten Gesichtspunkte, die er weiter für unklar hält und aus welchem Grunde. Vielmehr beharrt er allein auf seiner abweichenden Selbsteinschätzung (vgl. hierzu bereits oben) zu den von ihm im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen und beanstandet die diesbezügliche Bewertung des Dienstherrn lediglich weiterhin pauschal und ohne nachvollziehbare Anhaltspunkte als unsubstantiiert. Aufgrund dessen bedurfte es keiner weitergehenden Plausibilisierung der Einzelmerkmale der dienstlichen Beurteilung im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens.

48

5. Schließlich sind auch sachfremde Erwägungen im Rahmen der Erstellung der dienstlichen Beurteilung des Klägers nicht ersichtlich. Soweit dieser den Vorwurf erhoben hat, dass andere Mitarbeiter des Gewerbeaufsichtsamts, insbesondere eines bestimmten Vorgesetzten, regelmäßig bevorzugt würden, so haben sich zur Stützung dieser subjektiven Behauptung des Klägers aus den Behördenakten wie auch aus dem Inbegriff des gerichtlichen Verfahrens keinerlei substantiierte Anhaltspunkte ergeben. Unabhängig davon ist im vorliegenden Verfahren streitgegenständlich allein die dienstliche Beurteilung des Klägers zum Stichtag 30. September 2020 und nicht etwa auch frühere dienstliche Beurteilungen oder Beurteilungen von KollegInnen des Klägers, sodass die diesbezüglichen Ausführungen des Klägers nicht von rechtlicher Relevanz für das vorliegende Verfahren sind.

49

Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.