

Titel:

Dienstliche Beurteilungen als Grundlage eines qualifizierten Dienstzeugnisses

Normenkette:

BayBG Art. 72

Leitsätze:

1. Im Rahmen eines Dienstzeugnisses sind für die Leistungsbeschreibung dieselben Erkenntnisse wie den Leistungsmerkmalen bei der dienstlichen Beurteilung zugrunde zu legen. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ist die fachliche Nichtbewährung während der Probezeit im Entlassungsverfahren rechtskräftig festgestellt, so findet eine Prüfung der fachlichen Bewährung im Rahmen der Rechtskontrolle des Dienstzeugnisses nicht statt. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
3. Ist ein Entlassungsbescheid ergangen, der auf entsprechenden Probezeitbeurteilungen beruht, so ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr im Rahmen der Wahrheitspflicht in Ausübung seines Formulierungsermessens mit Blick auf das Gebot der wohlwollenden Formulierung auch ungünstige Tatsachen im Dienstzeugnis anspricht. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstzeugnis, Fachliche Eignung, Probezeitbeurteilung, Beurteilungsspielraum, Ermessen bei Formulierung, Beamter auf Probe, Lehrkraft, Feststellung der Nichtbewährung, Entlassung, wohlwollende Formulierung, Ermessen, ungünstige Tatsachen

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 22.05.2023 – 3 ZB 22.1220

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 darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Der 1971 geborene Kläger wurde am ... September 2014 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Studienrat ernannt.

2

In der Probezeiteinschätzung vom ... Juli 2015 für den Zeitraum ... September 2014 bis ... Juli 2015 ist festgehalten, dass der Kläger für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit voraussichtlich „nicht geeignet“ sei. Die Probezeitbeurteilung der Staatlichen Fachoberschule L./L. vom ... April 2016 für den regulären Probezeitraum ... September 2014 bis ... März 2016 kommt zu dem Ergebnis, dass der Kläger für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit „noch nicht geeignet“ sei. Die nach Verlängerung der Probezeit bis zum ... März 2017 erteilte Probezeitbeurteilung der Staatlichen Berufsschule W. vom 23. März 2017 für den Beurteilungszeitraum ... September 2014 bis ... März 2017 lautete ebenfalls auf das Gesamturteil „noch nicht geeignet“. Die Probezeitbeurteilung der Staatlichen Berufsschule W. vom ... Juli 2017 für den bis zum ... Juli 2017 verlängerten Probezeitraum vom ... September 2014 bis ... Juli 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass der Kläger für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit „nicht geeignet“ sei. In methodischer, insbesondere aber auch inhaltlicher Hinsicht seien erhebliche Mängel der Unterrichtsvorbereitung erkennbar. Der Lehrkraft gelinge es nicht immer, das Unterrichtsziel zu erreichen bzw. abzusichern. Der Lehrer erreiche die vorgegebenen Lern- und Bildungsziele nur mit Einschränkungen und erziele damit kaum Unterrichtserfolge.

3

Mit Bescheid vom ... November 2017 wurde der Kläger aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen, da er sich in fachlicher Hinsicht als nicht geeignet für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erwiesen habe. Eine nach erfolglosem Widerspruchsverfahren hiergegen erhobene Klage wurde mit Urteil vom 9. Oktober 2019 abgewiesen (M 5 K 18.6141). Ein Antrag auf Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil wurde mit Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 8. Juni 2020 (3 ZB 19.2442) abgelehnt.

4

Bereits am ... September 2018 (M 5 K 18.4740) hatte der Kläger Klage gegen das Dienstzeugnis erhoben, das ihm durch die Regierung von Oberbayern datiert auf den ... Januar 2018 erteilt worden war. Das mit Beschluss vom 9. Oktober 2019 ruhend gestellte Verfahren wurde am 11. Januar 2021 auf Antrag der Klagepartei wiederaufgenommen und unter dem Aktenzeichen M 5 K 21.94 fortgeführt.

5

Mit Schriftsatz vom ... Februar 2021 wurde dem Kläger ein geändertes Dienstzeugnis datiert auf den ... Dezember 2017 erteilt. Dort ist der Unterrichtseinsatz ausführlich dargestellt. Der Textteil, in dem die Führung und die Leistungen des Klägers beschrieben werden, ist mit dem Dienstzeugnis vom ... Januar 2018 identisch.

6

Die Klagepartei hat zuletzt beantragt,

7

Der Beklagte wird verpflichtet, das Dienstzeugnis vom ... Januar 2018, in der Fassung des mit Schreiben vom ... Februar 2021 durch den Beklagten übermittelten Dienstzeugnisses, aufzuheben und dem Kläger ein Dienstzeugnis unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erteilen.

8

Folgende Passage aus dem Dienstzeugnis sei weder wahr noch wohlwollend:

9

„Herr (Der Kläger) verfügt über grundlegende Fachkenntnisse im Rahmen seiner Lehrbefähigung und war bestrebt, seine Kenntnisse zu erweitern.“ Das stehe in Widerspruch zu dem überdurchschnittlichen Einsatz, der dem Kläger abverlangt und von diesem geleistet worden sei.

10

Das gelte auch für den Satz: „Mit seiner gewissenhaften Arbeitshaltung bereitete er den Unterricht vor und genügte im Bereich der Unterrichtsqualität und des Unterrichtserfolgs auch gemeinsam festgelegten Zielvereinbarungen.“ Das drücke aus, dass die Leistungen des Klägers allenfalls ausreichend gewesen seien. Das entspreche nicht der Wahrheit. Die Abwertung des Klägers sei mit der Voreingenommenheit des Beklagten zu erklären. Der Kläger habe eine hohe Leistungsbereitschaft und durchweg überdurchschnittliche Leistungen gezeigt. In der gesamten Probezeit seien 22 unangekündigte Unterrichtsbesuche durch die Beurteiler erfolgt.

11

Ebenso sei folgender Satz wahrheitswidrig: „Aufgrund seiner Fähigkeit, Situationen meist schnell zu erfassen und häufig treffsicher zu analysieren, hat er immer wieder Lösungen anbieten können.“ Der Kläger habe in extrem verkürzter Zeit die fachlichen Voraussetzungen für den Erwerb weiterer Lehrbefähigungen (Staatsexamensprüfungen in Erweiterungsfächern) absolviert. Das zeige, dass die Worte „meist“ und „häufig“ unzutreffend und abwertend seien.

12

Die Formulierung: „Herr (der Kläger) hat die ihm übertragenen Aufgaben meist zufriedenstellend ausgeführt.“ sei daher durch folgende Formulierung zu ersetzen: „Herr (der Kläger) hat sämtliche ihm übertragenen und obliegenden Aufgaben sowohl in fachlicher wie pädagogischer Hinsicht stets zur vollen Zufriedenheit des Dienstherrn erfüllt.“ Der Kläger sei nicht nur quantitativ überdurchschnittlich leistungserbringend gewesen, auch in qualitativer Hinsicht seien die Leistungen des Klägers überdurchschnittlich gewesen. Er sei in überdurchschnittlich vielen Fachbereichen eingesetzt gewesen.

13

Soweit formuliert sei: „Mit allen Ansprechpartnern kam Herr (der Kläger) gut zurecht und begegnete ihnen stets mit seiner freundlichen und offenen Art. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war einwandfrei.“ sei ein „stets“ zu ergänzen. Für entsprechende Ausnahmen gebe es keine Anhaltspunkte. Der Kläger habe überdurchschnittliches Engagement in der Zusammenarbeit (Kommunikation) und hinsichtlich der fachlichen Anforderungen mit Kollegen gezeigt.

14

Die Formulierung: „Im Verhalten gegenüber den Schülern und Schülerinnen bemühte er sich, einen freundschaftlichen und respektvollen Umgang zu pflegen.“ sei für das weitere Erwerbsleben des Klägers ein Ausschlusskriterium. Durch die Formulierung werde die Schüler-Lehrer-Beziehung hier herabgewertet und damit der Einfluss des Klägers auf die pädagogische, aber auch fachliche Bildung infrage gestellt. Dafür ergäben sich jedoch keine objektiven Anhaltspunkte.

15

Auch bei der Schlussformel müsse im Hinblick auf den Fortgang im weiteren Erwerbsleben wohlwollender formuliert werden. Die getroffene Formulierung suggeriere, dass der Kläger im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zum Beklagten keinen Erfolg gehabt habe. Dies sei im Rahmen der Zeugnissprache als ein Ungeeignetsein vordefiniert.

16

Die fachliche Kritik an der Arbeit des Klägers sei nicht richtig. Die in L./L. eröffneten Beurteilungen seien zu keiner Zeit durch den Beurteiler schriftlich plausibilisiert worden. Soweit charakterliche Mängel bestehen sollten, seien diese nicht nachvollziehbar. Die Bewertung der fachlichen Leistungen des Klägers durch die Beurteiler sei willkürlich, wenig nachvollziehbar und letztlich widersprüchlich.

17

Die Regierung von Oberbayern hat für den Beklagten beantragt,

18

die Klage abzuweisen.

19

Im Dienstzeugnis seien Dienstzeiten an Schulen und das Unterrichtsfach angepasst worden. Im Übrigen müsse ein Dienstzeugnis in Balance zwischen Wohlwollen und Wahrheitspflicht stehen. Dabei sei der Wahrheit der Vorrang zu gewähren. Der Kläger sei wegen fachlicher Nichteignung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe mit bestandskräftigen Bescheiden entlassen worden. Die vom Kläger gewünschten Veränderungen im Dienstzeugnis würden die Wahrheitspflicht unterlaufen.

20

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten sowie die Niederschrift vom 6. April 2022 verwiesen.

Entscheidungsgründe

21

Die zulässige Klage ist unbegründet.

22

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Aufhebung des erteilten und Erteilung eines neuen Dienstzeugnisses unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Das Dienstzeugnis vom 22. Januar 2018 in der Fassung der Änderung vom 16. Februar 2021 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung/VwGO in entsprechender Anwendung).

23

1. Die Klage ist zulässig.

24

Es kann offenbleiben, ob das qualifizierte Dienstzeugnis als Verwaltungsakt (im Sinn von Art. 35 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes/BayVwVfG) anzusehen ist oder als Verwaltungshandeln des Beklagten ohne Regelungscharakter zu qualifiziert ist (vgl. hierzu Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: November 2021, Art. 72 Rn. 41 f.).

Denn die Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine Leistungs- wie auch eine Verpflichtungsklage sind vorliegend gegeben. Es spricht allerdings viel dafür, die Rechtsnatur eines qualifizierten Dienstzeugnisses nicht anders als die einer dienstlichen Beurteilung (BVerwG, U.v. 17.3.2016 - 2 A 4/15 - NVwZ 2016, 1648, juris Rn. 16 m.w.N.; Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Auflage 2020, § 11 Rn. 56) und damit eben nicht als Verwaltungsakt anzusehen. Denn einem qualifizierten Dienstzeugnis kommt keine weitergehende Bedeutung als einer dienstlichen Beurteilung zu (so auch Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, a.a.O., Art. 72 Rn. 42).

25

2. Die Klage ist jedoch unbegründet.

26

a) Nach Art. 72 des Bayerischen Beamtengesetzes/BayBG hat der Beklagte dem Kläger auf Antrag ein Dienstzeugnis auszustellen. Dieses Dienstzeugnis muss auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit, die Führung und die Leistungen Auskunft geben (Art. 72 Satz 2 BayBG). Der Kläger hat am 11. Januar 2018 ausdrücklich die Erteilung eines solchen qualifizierten Dienstzeugnisses beantragt.

27

b) Zweck des qualifizierten Dienstzeugnisses ist es, dem Beamten als Nachweis seines beruflichen Werdeganges einschließlich seiner Leistungsbewertung und -entwicklung zu dienen und ihm ein berufliches Fortkommen nicht ungerechtfertigt zu erschweren. Weiterhin dient es der Unterrichtung Dritter von den Leistungen und Bewertungen des Beamten, die im Rahmen einer Gesamtbetrachtung insbesondere - im Hinblick auf die Erfüllung der Fürsorgepflicht des bisherigen Dienstherrn - den Anschluss an eine künftige berufliche Tätigkeit ermöglichen soll (VG Frankfurt/Main, U.v. 17.11.2014 - 9 K 3310/13.F - juris Rn. 68 ff. m.w.N.; Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, a.a.O., Art. 72 Rn. 4).

28

Andererseits dient es der Unterrichtung eines Dritten, der die Einstellung des ehemaligen Beamten erwägt, und muss daher wahr sein. Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht und der Wahrheitspflicht hat das Dienstzeugnis die wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu enthalten, an denen Dritte ein berechtigtes und verständiges Interesse haben, um ein zutreffendes Bild von der Gesamtpersönlichkeit des ehemaligen Beamten zu erhalten. Wesentliche Angaben - unabhängig davon, ob sie für den Beamten günstig oder nachteilig sind - dürfen nicht verschwiegen werden. Falsche Angaben oder wesentliche Auslassungen im qualifizierten Dienstzeugnis können, soweit der neue Arbeitgeber darauf vertraut hat, gegenüber dem früheren Arbeitgeber Schadensersatzansprüche auslösen. Das bedeutet, dass ungünstige Tatsachen zwar wahrheitsgemäß dargestellt werden müssen, aber nur in dem Umfang und in der Ausführlichkeit, wie es das berechnigte Informationsbedürfnis eines künftigen Arbeitgebers oder Dienstherrn erfordert. Im Rahmen dieser Vorgaben ist dem für die Erteilung des qualifizierten Dienstzeugnisses zuständigen Dienstvorgesetzten eine ihm vorbehaltene Beurteilungsermächtigung eingeräumt, die einer beschränkten verwaltungsgerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle unterliegt (BVerwG, U.v. 23.11.1995 - 2 A 2/94 - Buchholz 232 § 42 BBG Nr. 21, juris Rn. 14 f.; B.v. 2.5.1988 - 2 CB 48/87 - juris Rn. 3; B.v. 8.7.2014 - 1 WNB 2/14 - NVwZ-RR 2015, 267, juris Rn. 11 - Soldatenrecht; Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, a.a.O., Art. 72 Rn. 22 ff., 39). Demgegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Prüfung darauf zu beschränken, ob der Dienstherr 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, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (vgl. BVerwG, U.v. 11.1.1999 - 2 A 6/98 - ZBR 2000, 269, juris Rn. 11 - zur dienstlichen Beurteilung). Hinsichtlich der konkreten Wortfassung steht dem Dienstherrn ein Ermessen zu (Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, a.a.O., Art. 72 Rn. 39). Auch die Ermessensausübung ist gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar (§ 114 Satz 1 VwGO).

29

c) Nach den dargestellten rechtlichen Maßstäben ist das Dienstzeugnis vom 22. Januar 2018 in der Fassung der Änderung vom 16. Februar 2021 (datiert auf den 31.12.2017) rechtlich nicht zu beanstanden.

30

Es ist zunächst klarzustellen, dass die Frage der fachlichen (Nicht-)Bewährung des Klägers während der Probezeit im Entlassungsbescheid vom ... November 2017 und dem Widerspruchsbescheid vom ... November 2018 sowie den der (negativen) Eignungsbeurteilung zugrundeliegenden Probezeitbeurteilungen

(insbesondere der Probezeitbeurteilung vom ...7.2017) abschließend beantwortet ist. Gegenstand der rechtlichen Überprüfung des qualifizierten Dienstzeugnisses ist die Darstellung und Formulierung des Aufgabengebietes, der Führung und der Leistungen des Klägers während der Probezeit vor dem Hintergrund insbesondere der Probezeitbeurteilungen. Denn auch mit Blick auf den Zweck des Dienstzeugnisses, einen Dritten über die geleisteten Tätigkeiten, die Führung und die Leistungen eines Beamten zu informieren, sind für die Leistungsbeschreibung im Rahmen eines Dienstzeugnisses dieselben Erkenntnisse wie den Leistungsmerkmalen bei der dienstlichen Beurteilung zugrunde zu legen. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr bei der Erstellung des Dienstzeugnisses auf die dienstlichen Beurteilungen zurückgreift (Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, a.a.O., Art. 72 Rn. 37). Eine Prüfung der fachlichen Bewährung des Klägers findet daher im Rahmen der Rechtskontrolle des Dienstzeugnisses nicht statt. Die Einwände des Klägers gegen die in den Probezeitbeurteilungen erfolgte Leistungsbewertung sind daher im vorliegenden Verfahren, das ausschließlich das Dienstzeugnis zum Gegenstand hat, nicht zu berücksichtigen. Das Dienstzeugnis baut vielmehr auf den vorhandenen Erkenntnissen und Bewertungen über die dienstlichen Leistungen des Klägers auf. Diese Erkenntnisse und Bewertungen werden im Wesentlichen durch die Probezeitbeurteilungen, insbesondere diejenige vom ... Juli 2017, vermittelt.

31

Mit der geänderten Fassung des Dienstzeugnisses, das der Klagepartei mit Schreiben der Regierung vom ... Februar 2021 übermittelt wurde, sind Einsatz- und Tätigkeitsbereich des Klägers während seiner gesamten Probezeit ausführlich dargestellt. Die Klagepartei erhebt insoweit auch keine rechtlichen Einwendungen gegen das geänderte Dienstzeugnis.

32

Soweit die Klagepartei auf den behaupteten Erwerb der Lehrbefähigung in relativ kurzer Zeit hinweist, betrifft dies nicht die erbrachten Leistungen des Klägers im Rahmen des zu dokumentierenden Dienstverhältnisses.

33

Auch gegen die von der Klagepartei beanstandeten Formulierungen des Dienstzeugnisses im Einzelnen ist rechtlich nichts zu erinnern:

34

- Die Formulierung „Herr (Der Kläger) verfügt über grundlegende Fachkenntnisse im Rahmen seiner Lehrbefähigung und war bestrebt, seine Kenntnisse zu erweitern.“ steht in Korrelation mit Nr. 2.2.3 der Probezeitbeurteilung vom ... Juli 2017. Dort ist zu „Berufskennntnissen und ihre Erweiterung“ ausgeführt, dass die Fachkenntnisse des Klägers in den Fächern seines Einsatzbereiches bzw. seiner Lehramtsbefähigung nicht überzeugend seien, insbesondere auch im fachlichen Bereich seiner Lehrbefähigung Metalltechnik weise er massive Defizite auf. Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts seien vorhanden. Diese Formulierung ist eine wohlwollende Beschreibung der in der Probezeitbeurteilung festgestellten Bewertung seiner Fachkenntnisse. Mit dem Begriff „grundlegende Fachkenntnisse“ sind die in der Probezeitbeurteilung angegebenen Defizite wohlwollend umschrieben.

35

- Die Beschreibung „Mit seiner gewissenhaften Arbeitshaltung bereitete er den Unterricht vor und genügte im Bereich der Unterrichtsqualität und des Unterrichtserfolgs auch gemeinsam festgelegten Zielvereinbarungen.“ baut auf den Beurteilungsmerkmalen 2.1.1 „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ sowie 2.1.2 „Unterrichtserfolg“ der Probezeitbeurteilung vom ... Juli 2017 auf. Dort ist in Nr. 2.1.1 formuliert, dass sich der Kläger zwar um eine angemessene Unterrichtsvorbereitung bemühe, die jedoch nur teilweise den Anforderungen gerecht werde. In methodischer, insbesondere aber auch in inhaltlicher Hinsicht seien erhebliche Mängel erkennbar. Der Unterricht trage den Bedürfnissen der Schüler nach Vorwissen und Leistungsfähigkeit nicht ausreichend Rechnung. In Nr. 2.1.2 ist angegeben, dass der Lehrer die vorgegebenen Lehr- und Bildungsziele nur mit Einschränkungen erreicht und damit kaum Unterrichtserfolge erzielt habe. Er bemühe sich, den Schülerinnen und Schülern beim Erwerb fachlicher Kompetenzen Hilfestellung zu geben. Die Beschreibung im Dienstzeugnis umschreibt durch die Einschränkung auf „Zielvereinbarungen“ die in der Probezeitbeurteilung dargestellten deutlichen Mängel in der Weise, dass in wohlwollender Formulierung der Kläger hinsichtlich Unterrichtsqualität und Unterrichtserfolg den gemeinsam festgelegten Zielvereinbarungen genügte. Das vom Kläger in Nr. 2.2.2.

„Einsatzbereitschaft“ für sich in Anspruch genommene erhebliche Arbeitspensum ist in diesem Beurteilungsmerkmal berücksichtigt und auch in das Dienstzeugnis mit der Beschreibung „mit seiner gewissenhaften Arbeitshaltung“ aufgenommen. Damit sind durchaus auch Stärken des Klägers berücksichtigt worden.

36

- Die Angabe „Aufgrund seiner Fähigkeit, Situationen meist schnell zu erfassen und häufig treffsicher zu analysieren, hat er immer wieder Lösungen anbieten können.“ bildet Bereiche der Einzelmerkmale 2.1.3 „Erzieherisches Wirken“ und 2.2.1 „Entscheidungsvermögen“ der Probezeitbeurteilung ab. Dort ist in Nr. 2.1.3 angegeben, dass der Kläger zwar versuche, auf den einzelnen Schüler, die einzelne Schülerin einzugehen, dies gelinge ihm jedoch nicht durchgehend. Den Anforderungen einer Klassenleitung werde er im Wesentlichen gerecht. In Nr. 2.2.1 ist angegeben, dass die Lehrkraft in schulischen Alltagssituationen oft nicht sicher, fundiert und objektiv urteile. Entschlusskraft und Entscheidungsfreude seien zu wenig ausgeprägt, bei notwendigen Entscheidungen innerhalb der Klassen fehle die nötige Souveränität, um auch dem Erziehungsauftrag gerecht zu werden. Die Beschreibungen im Dienstzeugnis teilen das Bemühen des Klägers mit, auf den einzelnen Schüler einzugehen und die erforderlichen Entscheidungen zu treffen. Mit der Bemerkung, dass er Lösungen habe anbieten können, werden die entsprechend in der Probezeitbeurteilung (deutlich) ausgesprochenen Mängel in wohlwollender Weise (lediglich) angedeutet.

37

- Die Formulierung „Die Anforderungen, welche die pädagogische Arbeit mit sich bringt, bewältigte er in der Regel. Herr (der Kläger) hat die ihm übertragenen Aufgaben meist zufriedenstellend ausgeführt.“ korreliert mit den Beurteilungsmerkmalen 2.1.1 „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ sowie 2.1.2 „Unterrichtserfolg“ der Probezeitbeurteilung vom ... Juli 2017. Wie bereits oben dargestellt, waren nach der Probezeitbeurteilung in methodischer, insbesondere aber auch in inhaltlicher Hinsicht erhebliche Mängel bei der Unterrichtsgestaltung erkennbar. Die Lern- und Bildungsziele habe der Kläger nur mit Einschränkungen erreicht und damit kaum Unterrichtserfolge erzielt. Das rechtfertigt die im Dienstzeugnis gewählte Formulierung, die die Qualität der Unterrichtsleistungen entsprechend eingeschränkt darstellt. Zwar muss ein Dienstzeugnis wohlwollend formuliert sein, um dem ehemaligen Beamten den Weg in ein neues Arbeitsleben nicht unnötig zu erschweren. Andererseits muss es mit Blick auf dessen Zweck, einen Dritten über die Führung und die Leistungen des ehemaligen Beamten zu informieren, auch der Wahrheit entsprechen. Ungünstige Tatsachen müssen zwar wahrheitsgemäß dargestellt werden, aber nur in dem Umfang und der Ausführlichkeit, wie es das berechtigte Informationsbedürfnis eines künftigen Arbeitgebers oder Dienstherrn erfordert (BVerwG, U.v. 23.11.1995 - 2 A 2/94 - Buchholz 232 § 42 BBG Nr. 21, juris Rn. 15; Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: November 2021, Art. 72 Rn. 30 f.). Da es sich bei den Einzelmerkmalen Nr. 2.1.1 „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ sowie Nr. 2.1.2 „Unterrichtserfolg“ um die wesentlichen Kernbereiche der Tätigkeit einer Lehrkraft handelt, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn die aus Sicht des Dienstherrn zutage getretenen Defizite im Dienstzeugnis entsprechend ausgedrückt werden. Ansonsten liefe der Beklagte Gefahr, dass das Dienstzeugnis nicht mehr wahr wäre. Denn falsche Angaben oder wesentliche Auslassungen im qualifizierten Dienstzeugnis können, soweit der neue Arbeitgeber darauf vertraut hat, gegenüber dem früheren Arbeitgeber Schadensersatzansprüche auslösen (so ausdrücklich: BVerwG, U.v. 23.11.1995, a.a.O., Rn. 15). Dabei ist auch in den Blick zu nehmen, dass entsprechende Mängel in allen Probezeitbeurteilungen wie auch bereits in der Probezeiteinschätzung vom ... Juli 2015 angegeben sind.

38

- Die Angabe „Mit allen Ansprechpartnern kam Herr (der Kläger) gut zurecht und begegnete ihnen stets mit seiner freundlichen und offenen Art. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war einwandfrei.“ bildet das Einzelmerkmal Nr. 2.1.4 „Zusammenarbeit“ der Probezeitbeurteilung ab. Dort ist angegeben, dass der Kläger die Zusammenarbeit mit den Fachkollegen und den Lehrkräften anderer Fächer angemessen gestalte und um ein kollegiales Miteinander bemüht sei. Das ist im ersten Satz dieser Bemerkung im Dienstzeugnis entsprechend wohlwollend ausformuliert. Soweit in Nr. 2.1.4 die Zusammenarbeit mit der Schulleitung im Allgemeinen zwar als gegeben, doch aufgrund Unterschieden in der Selbstwahrnehmung und der Fremdeinschätzung der Lehrkraft als schwierig beschrieben wird, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen im Dienstzeugnis lediglich als „einwandfrei“ umschrieben ist. Hinsichtlich der Kollegen ist das durch den Umstand

gerechtfertigt, dass in der Probezeitbeurteilung unter Nr. 2.1.4 weiter festgehalten ist, dass zusätzliche Angebote zur Unterstützung durch die Lehrkraft nicht immer angenommen worden seien.

39

- Auch gegen die Formulierung „Im Verhalten gegenüber den Schülern und Schülerinnen bemühte er sich, einen freundschaftlichen und respektvollen Umgang zu pflegen.“ ist rechtlich nichts einzuwenden. Denn in der Probezeitbeurteilung ist in Nr. 2.1.1 „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ ausdrücklich angegeben, dass der Kläger im Umgang mit den Schülern zum Teil die gebotene Wertschätzung habe vermissen lassen und dadurch nur abschnittsweise eine positive Arbeitsatmosphäre im Klassenverband erzielt habe. Wie oben dargestellt, müssen auch ungünstige Tatsachen im notwendigen Umfang in das Dienstzeugnis aufgenommen werden, um dem Informationszweck des Dienstzeugnisses genügen zu können. Es ist nicht ersichtlich, dass diese Beschreibung nicht auf einer entsprechenden Tatsachenbasis beruhen würde. Die Wertung eines entsprechenden Vorkommnisses liegt im Beurteilungsspielraum des Vorgesetzten. Soweit der Kläger eine andere Sichtweise hierzu einbringen will, ist hierauf bereits im Urteil vom 9. Oktober 2019 (M 5 K 18.6141 - juris Rn. 37) eingegangen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Formulierung, dass der Kläger zum Teil die gebotene Wertschätzung gegenüber den Schülern vermissen lasse, bereits in der Probezeitbeurteilung vom ... März 2017 enthalten ist.

40

- Auch die Schlussformel „Das Beschäftigungsverhältnis endete zum ... Dezember 2017, wir bedanken uns für seine Mitarbeit und wünschen ihm für den weiteren Berufsweg viel Erfolg“ stellt eine Höflichkeitsformel dar und ist rechtlich nicht zu beanstanden. Eine unmittelbare Mitteilung einer Leistungsbewertung ist darin nicht erkennbar. Soweit die Klagepartei rügt, dass die Formulierung suggeriere, dass das Beschäftigungsverhältnis keinen Erfolg gehabt habe, ist das vorliegend gerade der Fall. Der Kläger hat sich auch in der verlängerten Probezeit nicht als Beamter auf Lebenszeit bewährt. Daher ist gegen die gewählte Formulierung auch der Schlussformel rechtlich nichts einzuwenden.

41

Soweit der Kläger allgemein angibt, dass ihm eine günstigere Formulierung eines Zeugnisses in Aussicht gestellt worden sei, wenn er ohne einen Entlassungsbescheid auf eigenen Antrag entlassen worden wäre, so können daraus keine Anhaltspunkte gewonnen werden, die Rechtsfehler des vorliegenden Dienstzeugnisses begründen könnten. Denn bei einer Entlassung auf Antrag des Beamten ist der Dienstherr bei der Formulierung freier, da kein Entlassungsbescheid vorliegt, der auf der fachlichen Nichteignung eines Beamten beruht (vgl. hierzu Zängl in Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: November 2021, Art. 72 Rn. 31). Ist ein Entlassungsbescheid ergangen, der auf entsprechenden Probezeitbeurteilungen beruht, so ist es andererseits rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr im Rahmen der Wahrheitspflicht in Ausübung seines Formulierungsermessens mit Blick auf das Gebot der wohlwollenden Formulierung auch ungünstige Tatsachen im Dienstzeugnis anspricht.

42

3. Der Kläger hat als unterlegener Beteiligter § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 Abs. 1 Satz 1 i.V. m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

Rechtsmittelbelehrung:

Nach §§ 124, 124 a Abs. 4 VwGO können die Beteiligten die Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil innerhalb eines Monats nach Zustellung beim Bayerischen Verwaltungsgericht München,

Hausanschrift: Bayerstraße 30, 80335 München, oder

Postanschrift: Postfach 20 05 43, 80005 München

beantragen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen. Dem Antrag sollen vier Abschriften beigelegt werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist bei dem Bayerischen Verwaltungsgeschichtshof,

Hausanschrift in München: Ludwigstraße 23, 80539 München, oder

Postanschrift in München: Postfach 34 01 48, 80098 München

Hausanschrift in Ansbach: Montgelasplatz 1, 91522 Ansbach

einzureichen, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist.

Über die Zulassung der Berufung entscheidet der Bayerische Verwaltungsgerichtshof.

Vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfungsverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird, die aber noch beim Verwaltungsgericht vorgenommen werden. Als Prozessbevollmächtigte zugelassen sind neben Rechtsanwälten und den in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Rechtslehrern mit Befähigung zum Richteramt die in § 67 Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO sowie in §§ 3, 5 RDGEG bezeichneten Personen und Organisationen.