VG Augsburg, Urteil v. 29.04.2024 – Au 2 K 23.836

Titel:

Erfolglose Klage gegen dienstliche Beurteilung

Normenketten:

LlbG Art. 59 Abs. 1 S. 5, Abs. 5 Nr. 2
VV-BeamtR Abschn. 3
JuBeurteilBek
GG Art. 19 Abs. 4 S. 1

Leitsätze:

1. Beruht die dienstliche Beurteilung zumindest teilweise auf Beurteilungsbeiträgen Dritter, umfasst die Pflicht zur Plausibilisierung der Beurteilung auch eine Erläuterung, wie aus diesen Beiträgen die in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile entwickelt wurden. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)
2. Dass ein Beurteiler bei einem Beamten, der mit der ständigen Vertretung einer Führungskraft betraut ist und diese auch vertritt, von der tatsächlichen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Führungsaufgaben ausgeht, liegt innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)
3. Aus dem Grundsatz, dass ein Beamter nach einer Beförderung an dem - strengeren - Maßstab des neuen Amtes zu messen ist, folgt, dass er bei gleich gebliebenen Leistungen regelmäßig schlechter zu beurteilen ist. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)
4. Ist nach geltenden Regeln in dienstlichen Beurteilungen weder die Eignung noch die Nicht-Eignung für die modulare Qualifizierung zu begründen und ist über die Eignung für die modulare Qualifizierung in jeder dienstlichen Beurteilung aufs Neue zu entscheiden, so ist auch keine Begründung für eine „Nicht-Mehr-Eignung“ zu fordern. (Rn. 45) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

periodische dienstliche Beurteilung, Rechtspflegerat (Besoldungsgruppe A 13), Beförderung im Beurteilungszeitraum, Begründung eines um zwei Punkte geringeren Gesamturteils, (Nicht-mehr-)Eignung für die modulare Qualifizierung, Beamte, dienstliche Beurteilung, Regelbeurteilung, Statusamt, Beförderung, Führungsaufgaben, Verschlechterung, Gesamturteil, Begründungspflicht, Plausibilisierung, modulare Qualifizierung

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Verfahrens hat der Kläger zu tragen.

III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1
Der Kläger begehrt seine erneute (periodische) dienstliche Beurteilung für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020.

2
Im vorangegangenen Beurteilungszeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 war der Kläger – im Amt eines Rechtspflegeamtsrats (Besoldungsgruppe A12) – durch den (damaligen) Präsidenten des Landgerichts … mit dem Gesamturteil 13 Punkte beurteilt worden. Ferner wurde der Kläger für die modulare Qualifizierung für geeignet gehalten.

3
Im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 war der Kläger ebenfalls am Landgericht … tätig. Zum 1. Oktober 2018 wurde er zum Rechtspflegerat (Besoldungsgruppe A13) befördert. Am 28. Juli 2022 wurde er vom Präsidenten des Landgerichts … mit dem Gesamturteil 11

Punkte periodisch dienstlich beurteilt. Beurteilt wurden auch die Merkmale betreffend Führungserfolg und -verhalten (2.1.3), mit Punktwerten zwischen 8 (Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Konfliktbewältigung) und 14 (Organisation). Eine Eignung für die modulare Qualifizierung wurde nicht festgestellt. Im Abschnitt ergänzende Bemerkungen ist u.a. ausgeführt, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum zum Rechtspflegerat ernannt worden sei und dass als Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von der nunmehrigen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau herangezogen worden sei; ferner u.a., dass bei der Bildung des Gesamturteils der Mittelwert aus den Einzelmerkmalen des Arbeitserfolgs, des Führungserfolgs und -verhaltens sowie die Einzelmerkmale Zusammenarbeit mit Kollegen, Verhalten nach außen, Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft, Führungspotential und Fachkenntnisse besonders gewichtet worden seien. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung Bezug genommen.

4
Der Kläger erhob am 31. Mai 2023 Klage zum Verwaltungsgericht Augsburg. Er beantragt,

5
die Beurteilung für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, den Kläger für diesen Zeitraum unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

6
Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Beurteilung nicht ausreichend plausibilisiert worden sei. Die vorliegende Punktwertbeurteilung sei per se nicht geeignet, den Plausibilisierungsanspruch des Klägers zu erfüllen. Auch durch die Ausführungen in den ergänzenden Bemerkungen der Beurteilung werde eine ausreichende Plausibilisierung nicht erreicht. Insbesondere könne die Bewertung des Klägers in Einzelmerkmalen wie „2.1.2.4 Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen“ und „2.1.3.3 Anleitung und Aufsicht“ mit jeweils 9 Punkten sowie „2.1.3.4 Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „2.1.3.5 Konfliktbewältigung“ mit jeweils 8 Punkten nicht nachvollzogen werden. Mit Nichtwissen werde die Einhaltung eines ordnungsgemäßen Beurteilungsverfahrens bestritten. Klägerseits könne hierzu nichts vorgetragen werden.

7
Für den Beklagten ist beantragt,

8
die Klage abzuweisen.

9
Er trägt im Wesentlichen vor: Der zuständige Beurteiler habe berücksichtigt, dass der Kläger sich ab der Ernennung zum Rechtspflegerat zum 1. Oktober 2018 in einem Beförderungsamt zu bewähren gehabt habe. Werde die Beurteilung in einem um eine Besoldungsgruppe höheren Statusamt erstellt als die letzte Beurteilung, seien die höheren Anforderungen des neuen Statusamts zu berücksichtigen. Zur Orientierung gelte nach einem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 9. November 2020, dass bei gleich gebliebener Leistung das Gesamturteil in der Regel um zwei Punkte niedriger liege. In der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung werde dem Kläger bescheinigt, dass seine Leistungen insgesamt erheblich über den Anforderungen lägen; in Teilbereichen seien sie als besonders gut bewertet worden. Im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung habe sich der Kläger unter Berücksichtigung des infolge der Beförderung zu fordernden höheren Leistungsniveaus in mehreren Einzelmerkmalen verbessert. In den übrigen Bereichen, insbesondere in den vom Kläger genannten Einzelbewertungen, hätten sich demgegenüber im Wesentlichen gleichbleibende Leistungen des Klägers gezeigt, die im Hinblick auf seine Beförderung mit niedrigeren Punktwerten zu bewerten gewesen seien. Das Beurteilungsverfahren sei fehlerfrei verlaufen. Insbesondere seien in die Beurteilung neben dem eigenen unmittelbaren Erleben des Beurteilers Erkenntnisse aus zahlreichen Gesprächen im Landgericht, insbesondere auch mit dem Geschäftsleiter, eingeflossen. Intensiv beteiligt worden sei auch der auch der frühere (bis 31.5.2020) Präsident des Landgerichts …. Im Hinblick auf die enge Zusammenarbeit des Klägers mit dem Oberlandesgericht habe es auch Gespräche mit den dortigen Verwaltungsreferenten gegeben. Mit dem Kläger seien zwei Beurteilungsvorgespräche geführt worden (26.1.2021; 10.5.2022).

10

Mit Beschluss vom 25. Januar 2024 wurde der Rechtsstreit zur Entscheidung auf den Einzelrichter übertragen.

11
Am 25. April 2024 fand die mündliche Verhandlung statt, in der der Beurteiler als Zeuge vernommen wurde. Die Beteiligten stellten die schriftsätzlich angekündigten Anträge.

12
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

13
Die zulässige Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf (periodische) Neubeurteilung für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung vom 28. Juli 2022 weist keine Rechtsfehler auf.

14
1. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden (vgl. hier Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht, Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen [VV-BeamtR]; Beurteilungsbekanntmachung Justiz des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz [JuBeurteilBek]; vgl. ferner Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 9.11.2020 sowie des Präsidenten des Landgerichts … vom 12.11.2020, jeweils betreffend die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im nichtstaatsanwaltlichen Dienst im Jahr 2021). Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen.

15
Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Die dienstliche Beurteilung kann auch im Rahmen der Eröffnung und Besprechung sowie im nachfolgenden Widerspruchs- oder Klageverfahren plausibilisiert werden. Hierfür sind Erläuterungen und Konkretisierungen erforderlich, auf deren Grundlage die Gerichte nachprüfen können, ob der Dienstherr bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung bzw. bei einzelnen in ihr enthaltenen Werturteilen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt oder allgemeingültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Steht eine auf Werturteilen beruhende Beurteilung zur gerichtlichen Überprüfung an, kann das Verwaltungsgericht nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen „Tatsachen“ verlangen, die dem jeweiligen Werturteil zugrunde liegen und es tragen. Mit der Beurteilungsbefugnis ist dem Dienstherrn vielmehr auch das Recht zuerkannt, die einzelnen im Beurteilungszeitraum liegenden Vorgänge in einer Gesamtschau zusammenzufassen und zu bewerten. Diese Beurteilungsermächtigung hat auch die durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG verlangte gerichtliche Kontrolle zu wahren (vgl. zusammenfassend BVerwG, U.v. 1.2.2024 – 2 A 1.23 – juris Rn. 15 ff. m.w.N.; vgl. etwa auch BayVGH, B.v. 10.2.2017 – 3 CE 16.2288 – juris Rn. 41; B.v. 24.3.2016 – 3 CE 16.290 – juris Rn. 28; BayVGH, B.v. 18.1.2016 – 3 ZB 13.1994 – juris Rn. 62).

16
2. Die streitgegenständliche Regelbeurteilung entspricht den an sie zu stellenden rechtlichen Anforderungen.

17
2.1 Verfahrensmängel bestehen nicht.

18

2.1.1 Der – frühere (vom 1.8.2020 bis Ende Juli 2022) – Präsident des Landgerichts … war als (seinerzeitiger) Behördenleiter und Dienstvorgesetzter des Klägers i.S.d. Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG, Nr. 11.1 des Abschnitts 3 VV-BeamtR, Nr. 3.6.1 JuBeurteilBek für die Erstellung der Beurteilung zuständig. Dass er die Funktion des Dienstvorgesetzten des Klägers zum Zeitpunkt der Beurteilung erst vergleichsweise kurze Zeit innehatte (seit August 2020, d.h. fünf Monate), ist für die Beurteilungszuständigkeit unerheblich (vgl. BayVGH, B.v. 20.5.2022 – 3 CE 22.862 – juris Rn. 6).

19
2.1.2 Der unmittelbare Dienstvorgesetzte des Klägers wurde vom Beurteiler nach seinen überzeugenden Angaben in der mündlichen Verhandlung gehört (Nr. 11.1 Satz 2 des Abschnitts 3 VV-BeamtR; zur inhaltlichen Würdigung von dessen Angaben s.u.). Dass der unmittelbare Dienstvorgesetzte nicht mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragt wurde (Nr. 11.1 Satz 3 des Abschnitts 3 VV-BeamtR; Nr. 3.6.1 Satz 3 JuBeurteilBek) ist nicht zu beanstanden. Zum einen handelt es sich lediglich um eine Soll-Vorgabe; zum anderen hat der Beurteiler das Verhältnis des Klägers zu dem ehemaligen Geschäftsleiter des Landgerichts in der mündlichen Verhandlung von sich aus überzeugend als „zerrüttet“ bezeichnet. Insofern hätte ein von diesem erstellter Beurteilungsentwurf keine belastbare Grundlage für die eigene Beurteilung durch den Präsidenten des Landgerichts sein können. Mit Blick auf das Vorstehende ist es auch nicht zu beanstanden, dass der angegriffenen Beurteilung (S. 7) keine Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten (vgl. Nr. 11.4 des Abschnitts 3 VV-BeamtR; Nr. 3.6.2 JuBeurteilBek) zu entnehmen ist.

20
2.1.3 Ein Beurteilungsvorgespräch (Nr. 3.6.3 JuBeurteilBek) ist mit dem Kläger – sogar zwei Mal (26.1.2021; 10.5.2022) – geführt worden. Der Kläger mag diese Gespräche als unbefriedigend oder unzureichend wahrgenommen haben. Schon angesichts ihrer Länge (zusammengenommen nach dem unbestritten gebliebenen Beklagtenvortrag etwa 3 ½ Stunden) kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass entgegen Nr. 3.6.3 Satz 1 JuBeurteilBek die voraussichtliche Bewertung der Fähigkeiten und des Leistungsstands des Klägers nicht erörtert worden sind und das Gespräch seinen Zweck (Nr. 3.6.3 Satz 2 JuBeurteilBek) verfehlt hätte, dem Kläger Gelegenheit zu geben, auf bisher nicht berücksichtigte Gesichtspunkte hinzuweisen und etwaige Unklarheiten zu beseitigen. Vielmehr sind dem Kläger nach der sich in den Beurteilungsakten befindlichen Stellungnahme des Beurteilers vom 19. September 2022 betreffend eine vom Kläger zum Beurteilungsverfahren beim Bayerischen Landtag eingereichte Petition einzelne Stärken und Schwächen bei den einzelnen Beurteilungskriterien benannt worden und waren auch mögliche Defizite Thema. Dass der Kläger seine Sicht der Dinge nicht hat schildern können, ist ebenso nicht erkennbar, zumal der Kläger ausweislich der angeführten Stellungnahme des Beurteilers das zweite Gespräch abgebrochen hat. Soweit der Kläger möglicherweise den Nachweis und die Begründung von Einzelereignissen vermisst hat, die die (voraussichtliche) Leistungsbewertung rechtfertigen könnten, ist darauf hinzuweisen, dass nach der vorstehend angeführten Rechtsprechung die einzelnen im Beurteilungszeitraum liegenden Vorgänge auch in einer Gesamtschau zusammengefasst und bewertet werden dürfen; die Darlegung und den Nachweis von einzelnen „Tatsachen“, die dem jeweiligen Werturteil zugrunde liegen und es tragen, kann nicht verlangt werden. Dass für das Vorgespräch gem. Nr. 3.6.3 JuBeurteilBek andere, insbesondere strengere Anforderungen gelten sollen, ist nicht erkennbar. Zudem ist mit dem Kläger nach den überzeugenden Angaben des Beurteilers in der mündlichen Verhandlung in den Beurteilungsvorgesprächen jedenfalls die Thematik von Vorlagen an das Oberlandesgericht (vgl. hierzu auch Stellungnahme des Beurteilers im Petitionsverfahren vom 19.9.2022 S. 3) – bei der Zusammenarbeit bis diesem habe es nach Angaben von dortigen Mitarbeiterinnen Defizite gegeben – in beiden Beurteilungsvorgesprächen, ein Vorfall mit einem Mitarbeiter in der Verwaltung, den der Kläger sehr bedrängt habe, beim ersten Beurteilungsvorgespräch erörtert worden.

21
2.2 Kein Rechtsfehler folgt aus dem Umstand, dass der Beurteiler erst ab 1. August 2020 und damit fünf Monate vor Ende des dreijährigen Beurteilungszeitraums Dienstvorgesetzter des Klägers wurde.

22
Hat der Beurteiler keine hinreichenden eigenen Erkenntnisse über Leistung und Befähigung des Klägers, um allein auf dieser Grundlage die Beurteilung sachgerecht erstellen zu können, muss er sich die Informationen verschaffen, die es ihm ermöglichen, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnenen Erkenntnisse besitzt. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich,

schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausübung des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen. Auch Beurteilungsbeiträge von inzwischen in den Ruhestand getretenen früheren Vorgesetzten sind einzuholen, es sei denn, dass der frühere Vorgesetzte nicht erreichbar oder ihm die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags aus gesundheitlichen oder Altersgründen nicht möglich ist (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – BVerwGE 161, 240 – juris Rn. 22 m.w.N.; BayVGH, B.v. 20.5.2022 – 3 CE 22.862 – juris Rn. 7).

23
Vorliegend hat sich der Beurteiler nach seinen überzeugenden Angaben in der mündlichen Verhandlung insbesondere mit dem früheren Landgerichtspräsidenten ··· mehrmals (nach seiner Erinnerung vier bis fünf Mal) mündlich sowie in Textform (E-Mails) über die Beurteilung des Klägers ausgetauscht. Die Beiträge von … mussten nicht schriftlich eingeholt werden (vgl. näher BayVGH, B.v. 20.5.2022 – 3 CE 22.862 – juris Rn. 6 bis 10 m.w.N., auch zur Rspr. des BVerwG [U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – BVerwGE 161, 240 – juris Rn. 33]). Zum Austausch mit … wurden vom Beurteiler in der mündlichen Verhandlung ausführliche und differenzierte Angaben gemacht. Was ··· ihm mitgeteilt habe, sei für ihn vor allen Dingen maßgeblich gewesen. Dementsprechend hat der Beurteiler auf Frage der Klägerseite, wie er an die dienstliche Beurteilung herangegangen sei, in der mündlichen Verhandlung angegeben, zunächst … per E-Mail kontaktiert zu haben.

24
Ferner hat der Beurteiler – ebenfalls überzeugend – angegeben, sich mit dem unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers, dem (ehemaligen) Geschäftsleiter … über die Beurteilung des Klägers ausgetauscht zu haben (wobei, wie ausgeführt, vor allen Dingen das ihm vom früheren Präsidenten … Mitgeteilte maßgeblich gewesen sei), ferner mit – wie bereits erwähnt – Mitarbeiterinnen des Oberlandesgerichts, mit denen der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit viel Kontakt gehabt habe, sowie mit der Referentin für Bewährungshelfer und der leitenden Bewährungshelferin. Bereits in seiner in den Personalakten befindlichen, auf eine Petition des Klägers abgegebenen Stellungnahme vom 19. September 2022 (S. 3) hat der Beurteiler über den Austausch mit den vorgenannten Personen in Bezug auf die Beurteilung des Klägers berichtet.

25
Bei dieser Sachlage bestehen keine Zweifel, dass die vom Beurteiler von dritter Seite eingeholter Beiträge so beschaffen gewesen sind, dass sie ihm die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglicht haben. Für die Differenziertheit sowie Ausgewogenheit der eingeholten Beiträge und deren Berücksichtigung durch den Beurteiler spricht vielmehr u.a., dass der Beurteiler das von ihm als zerrüttet bezeichnete Verhältnis des Klägers zum Geschäftsleiter berücksichtigt hat, dass sich aus den Beiträgen des Oberlandesgerichts ein differenziertes Bild ergab und berücksichtigt wurde (für den richterlichen Personalbereich positiver als für den nichtrichterlichen, wobei insoweit erneut das Verhältnis zwischen dem Geschäftsleiter und dem Kläger in Rechnung gestellt wurde, da Kommunikationsdefizite nicht allein dem Kläger angelastet wurden) und dass hinsichtlich der Beiträge aus dem Bereich der Bewährungshelfer positive Rückmeldungen erfolgten und auf diese Weise berücksichtigt wurden.

26
3. Die dienstliche Beurteilung und die darin getroffenen Werturteile sowie ihre Grundlagen wurden auch hinreichend plausibel gemacht; dies gilt auch und gerade unter Berücksichtigung dessen, dass für einen Großteil des Beurteilungszeitraums Beurteilungsbeiträge einzuholen waren. Die für den Dienstherr gegebenen Erläuterungen und Konkretisierungen lassen nicht erkennen, dass bei Erstellung der Beurteilung bzw. einzelnen in ihr enthaltenen Werturteilen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen wurde, sachfremde Erwägungen angestellt wurden oder allgemeine Wertmaßstäbe verletzt wurden (vgl. BVerwG, U.v. 1.2.2024 – 2 A 1.23 – juris Rn. 27 m.w.N.; zu Beurteilungsbeiträgen BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – - BVerwGE 161, 240 – juris Rn. 33 ff.).

27
3.1 Bereits die verbalen Erläuterungen in der dienstlichen Beurteilung selbst, namentlich in den ergänzenden Bemerkungen, plausibilisieren die punktemäßige Bewertung von Einzelmerkmalen wie auch des Gesamturteils näher. So wird dem Kläger bescheinigt, dass er sich trotz Erkrankung vom 15. Januar bis 30. Mai 2018 und anschließender Wiedereingliederung bis 29. Juni 2018 umgehend in seine neuen

Aufgaben eingearbeitet habe, dass der über gute intellektuelle Fähigkeiten verfüge, sehr schnell erfasse und auch komplexe Sachverhalte zu durschauen vermöge. Der Kläger habe sich gut in das Verwaltungsteam eingefunden. Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten sei kooperativ gewesen. Engagement des Klägers in einzelnen Bereichen sowie ein Einzelprojekt im Zusammenhang mit dem elektronischen Rechtsverkehr wurden erwähnt. Bei der verbalen Beschreibung des Eignungsmerkmals „sonstige Verwendungseignung“ wird dem Kläger attestiert, sehr gut für alle Aufgaben als Rechtspfleger und Bezirksrevisor (letztere Funktion übt der Kläger mittlerweile beim Amtsgericht … aus) geeignet zu sein, auch für die Vorbereitung und Durchführung komplexer und anspruchsvoller Projekte. Dies erklärt, weshalb der Kläger etwa bei den Einzelmerkmalen „Eigeninitiative; Selbstständigkeit“, „Organisationsfähigkeit“, „Organisation“ und „Fachkenntnisse“ deutlich über dem Gesamturteil liegende Punktwerte zuerkannt wurden. Hingegen wurden insbesondere Beurteilungsmerkmale mit Kriterien, die sich den Themenkomplexen Zusammenarbeit, Teamverhalten, Konfliktbewältigung, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuordnen lassen, geringer bewertet (vgl. Nr. 2.1.2.4, Nr. 2.1.3.3. bis Nr. 2.1.3.5). Zwar befassen sich die verbalen Beschreibungen in der dienstlichen Beurteilung (unter Nr. 3 und Nr. 5) nicht explizit mit den vom Kläger genannten Einzelmerkmalen; ein Zusammenhang der genannten Angaben mit den vorgenannten Einzelmerkmalen lässt sich jedoch ohne Weiteres herstellen. Insbesondere aus der – gleichsam nüchternen – Angabe bei der verbalen Beschreibung der Führungseignung, der Kläger sei als ständiger Vertreter des Geschäftsleiters in Vertretungsfällen mit Führungsaufgaben betraut gewesen und habe „diese Aufgaben…wahrgenommen“, der Angabe, der Kläger sei für Führungsaufgaben weniger geeignet, sowie aus einem Vergleich zur (positiven) verbalen Beschreibung anderer Tätigkeiten, Fähigkeiten und Leistungen des Klägers kann geschlossen werden, weshalb die vorgenannten Merkmale geringer bewertet wurden. Zudem steht die Verpflichtung zur Plausibilisierung der Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung in einer Wechselbeziehung zur Obliegenheit des Beamten, Einwände gegen deren Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit darzulegen. Hält der Beamte die Erläuterung seiner dienstlichen Beurteilung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält (vgl. BVerwG, U.v. 1.2.2024 – 2 A 1.23 – juris Rn. 19; U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – BVerwGE 161, 240 – juris, LS). Insofern reicht es angesichts der in der Beurteilung selbst enthaltenen Erläuterungen für die Infragestellung von deren Rechtmäßigkeit nicht aus, wenn der Kläger bestimmte Einzelmerkmale (2.1.2.4, 2.1.3.3, 2.1.3.4, 2.1.3.5) schlicht als nicht nachvollziehbar bezeichnet. Dies gilt angesichts der ihm in der dienstlichen Beurteilung bescheinigten intellektuellen Fähigkeiten umso mehr.

28
3.2 Zudem hat der Beurteiler die Beurteilung in der mündlichen Verhandlung weiter plausibilisiert. Generell habe er mit dem früheren Landgerichtspräsidenten besprochen, wo es in der Entwicklung beim Kläger nach oben oder unten gegangen sei. Die Leistungen des Klägers seien im Vergleich zum Vorbeurteilungszeitraum in etwa gleich geblieben. Positiv wurde – wie schon den ergänzenden Bemerkungen in der dienstlichen Beurteilung entnehmbar – das Angehen der neuen Aufgabe (gemeint: Ständiger Vertreter des Geschäftsleiters) durch den Kläger bewertet. Erhebliche Leistungssteigerungen wurden dem Kläger – wie ebenfalls schon aus den ergänzenden Bemerkungen zu schließen – bei den Einzelmerkmalen „Eigeninitiative; Selbstständigkeit“ (Nr. 2.1.2.2) sowie „Organisationsfähigkeit“ (Nr. 2.1.2.3) bescheinigt, wobei hinsichtlich ersterem der Einsatz des Klägers betreffend die Bewährungshelfer erwähnt wurde; hierzu hatte der Beurteiler auch von den zuständigen Mitarbeiterinnen positive Rückmeldungen erhalten. Schwächer bewertet wurde das Kommunikationsverhalten intern sowie in der Zusammenarbeit mit dem Oberlandesgericht. Betreffend den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden negativ das Bedrängen eines Mitarbeiters geschildert, der nicht so viel erledigt habe, sowie ein Vorfall betreffend die Wachtmeisterei, bei der die Kommunikation eines – in der Sache richtigen – Anliegens durch den Kläger eine aufgebrachte Reaktion aus der betreffenden Einheit zur Folge gehabt habe. In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass, auch wenn insoweit zur Konkretisierung und Plausibilisierung der dienstlichen Beurteilung (zulässigerweise, vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – BVerwGE 153, 48 – juris Rn. 20) einzelne tatsächliche Geschehnisse angeführt wurden, vorliegend der dienstlichen Beurteilung erkennbar auf einer Vielzahl von Eindrücken und Beobachtungen beruhende (reine) Werturteile des Dienstherrn über den Kläger zu Grunde liegen, nicht aber bestimmte Tatsachen, insbesondere konkrete, aus dem Gesamtverhalten im Beurteilungszeitraum herausgelöste Einzelvorkommnisse (vgl. bereits BVerwG U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 – juris Rn. 24).

29

3.3 Hinreichend plausibel ist die dienstliche Beurteilung auch hinsichtlich der eingeholten Beurteilungsbeiträge. Beruht die dienstliche Beurteilung zumindest teilweise auf Beurteilungsbeiträgen Dritter, umfasst die Pflicht zur Plausibilisierung der Beurteilung auch eine Erläuterung, wie aus diesen Beiträgen die in der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile entwickelt wurden (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – BVerwGE 161, 240 – juris Rn. 33). Vorliegend hat der Beurteiler in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar erläutert, dass er dasjenige, was ihm der frühere Landgerichtspräsident … über den Kläger mitgeteilt habe, vor allen Dingen für ihn maßgeblich gewesen sei. Insoweit ist der Beurteiler von den Beiträgen eines Dritten ebenso wenig abgewichen wie von den Angaben, die seitens der Mitarbeiterinnen des Oberlandesgerichts und seitens derjenigen betreffend den Bereich Bewährungshilfe gemacht wurden. Für die unveränderte Übernahme dieser Beiträge bedurfte es keiner Begründung (vgl. BVerwG, a.a.O.). Soweit Schilderungen des ehemaligen Geschäftsleiters in die dienstliche Beurteilung einflossen, wurde vom Beurteiler, wie ausgeführt, das zerrüttete Verhältnis zwischen diesem und dem Kläger berücksichtigt. Insoweit liegt auch eine hinreichende Erläuterung betreffend die Berücksichtigung dieses Beurteilungsbeitrags vor.

30
Angesichts der vom Beurteiler in der mündlichen Verhandlung gegebenen Erläuterungen zum Zustandekommen der Beurteilung, insbesondere durch Einbeziehung und Konsultierung Dritter (namentlich des früheren Präsidenten des Landgerichts), bestehen auch keine Zweifel daran, dass Umfang und Tiefe der Beurteilungsbeiträge ausreichend waren, um die dienstliche Beurteilung in der ausreichenden Differenzierung zu erstellen (vgl. BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – BVerwGE 161, 240 – juris Rn. 22, Rn. 34; vgl. zur Differenzierung und Ausgewogenheit bereits oben). Zudem verfügte der Beurteiler aus der Zeit, in der der Dienstvorgesetzter des Klägers war, über eigene Erkenntnisse, hinsichtlich derer nicht erkennbar ist, dass sie von denjenigen aus den eingeholten Beurteilungsbeiträgen abwichen (vgl. erneut den vom Beurteiler angegeben Vorfall betreffend die Wachtmeisterei).

31
4. Nicht zu beanstanden ist ferner, dass und wie beim Kläger die Merkmale betreffend Führungserfolg und -verhalten (2.1.3 der dienstlichen Beurteilung) beurteilt worden sind. Insbesondere liegt kein Verstoß gegen Nr. 6.4 des vom Kläger vorgelegten Schreibens des Präsidenten des Oberlandesgerichts … vom 12. November 2020 vor. Danach waren die genannten Merkmale nur dann zu beurteilen, wenn Beamtinnen und Beamte etwa als Dienst- oder Geschäftsleiter, als deren ständige (Hervorhebung im Original) Vertreter, als Gruppenleiter oder weitere Gruppenleiter im Sinn von § 3 GeschStV oder als leitende Bewährungshelfer mit Führungsaufgaben betraut waren, die Aufgabenübertragung auf Dauer angelegt war und die Aufgaben auch tatsächlich und eigenverantwortlich wahrgenommen wurden. Allein die Zuweisung von Aufgaben im Geschäftsverteilungsplan konnte dagegen nicht maßgeblich sein, wenn die Beamtin/der Beamte durch die Behörden- bzw. Geschäftsleitung nicht tatsächlich in die Führungsverantwortung eingebunden war. Auch die Übernahme von Führungsaufgaben im Rahmen einer bloßen Abwesenheitsvertretung war üblicherweise nicht ausreichend.

32
Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung widerspricht diesen Maßgaben nicht. Der Kläger ist im ganz überwiegenden Teil des Beurteilungszeitraums (ab 1.4.2018) ständiger Vertreter des Geschäftsleiters am Landgericht gewesen; daran, dass er diese Tätigkeit im Beurteilungszeitraum auch tatsächlich und auf Dauer angelegt ausgeübt hat, bestehen auch im Hinblick auf die Erkrankung des Klägers (bis 30.5.2018) und die sich anschließende Wiedereingliederung (bis 29.6.2018) keine Zweifel. Ebenso wenig ist zweifelhaft, dass der Kläger die mit dieser Tätigkeit – ständiger Vertreter des Geschäftsleiters – verbundenen Führungsaufgaben tatsächlich und eigenverantwortlich wahrgenommen hat. Dem kann nicht etwa entgegengehalten werden, dass der Kläger „bloßer“ Vertreter des Geschäftsleiters gewesen sei und deshalb Führungsaufgaben nicht eigenverantwortlich habe wahrnehmen können. Denn aus dem einleitenden Satz von Nr. 6.4 des vom Kläger vorgelegten Schreibens ergibt sich, dass der Dienstherr davon ausgegangen ist, dass – naheliegend – auch und bereits die (dies ist in dem genannten Schreiben hervorgehoben und trifft auf den Kläger zu) ständige Vertretung eines Geschäftsleiters eine Betrauung mit Führungsaufgaben beinhaltet. Dass der Kläger diese Aufgabe – also gerade die Vertretung – nicht eigenverantwortlich wahrgenommen hat oder nicht tatsächlich in die Führungsverantwortung eingebunden war, ist nicht erkennbar. Hiergegen sprechen bereits die vom Beurteiler geschilderten Ereignisse betreffend die Wachtmeisterei und das Bedrängen eines Mitarbeiters mit Blick auf dessen Erledigungen, in der der

Kläger eindeutig unter Wahrnehmung von Führungsaufgaben tätig geworden ist. Zudem hat der Beurteiler angegeben, es habe sich zwar um eine Abwesenheitsvertretung gehandelt, jedoch sei es aus seiner Sicht vergleichsweise häufig zu Vertretungsfällen gekommen (Urlaub, Krankheit, Corona-Quarantänen). Dass der Kläger im Rahmen dieser Vertretungsfälle keine Führungsaufgaben eigenverantwortlich ausgeübt hat, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Damit steht auch der letzte Satz von Nr. 6.4 des genannten Schreibens einer Beurteilung von Führungserfolg und -verhalten nicht entgegen, wonach die Übernahme von Führungsaufgaben im Rahmen einer bloßen Abwesenheitsvertretung „üblicherweise“ nicht ausreichend ist. Für den Fall des Klägers ist der Beurteiler zwar von einer Abwesenheitsvertretung ausgegangen; er hat aber überzeugend dargelegt, dass es vergleichsweise häufig zu Vertretungsfällen gekommen sei, so dass von der „üblicherweise“ vorzunehmenden Betrachtung abzuweichen war. Dass der Beurteiler beim Kläger offenbar eine vom üblichen Umfang abweichende Häufigkeit des Vertretungsfalls angenommen hat und – wie auch das ministerielle Schreiben vom 12. November 2020 betont – dabei von der tatsächlichen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Führungsaufgaben ausgegangen ist, liegt innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Dass der Beurteiler zusätzlich den Zeitraum in Rechnung gestellt hat, in der der Kläger noch Gruppenleiter bei der Staatsanwaltschaft gewesen ist (1. bis 15.1.2018 [Erkrankung]), ist ebenfalls nicht zu beanstanden; für eine Überbewertung dieses kurzen Zeitraums in der angegriffenen Beurteilung ist nichts ersichtlich.

33
Angesichts dieses schlüssigen und mit Nr. 6.4 des genannten Schreibens im Einklang stehenden Vorgehens des Beurteilers ist ferner weder zu beanstanden, dass bei der Bildung des Gesamturteils ausweislich der ergänzenden Bemerkungen auch die Einzelmerkmale des Führungserfolgs und -verhaltens besonders gewichtet wurden, noch, dass bei der verbalen Beschreibung der Führungseignung (Nr. 5.1 der dienstlichen Beurteilung) festgehalten wurde, dass das Kläger für Führungsaufgaben weniger geeignet sei.

34
5. Keine Rechtsfehler weist die dienstliche Beurteilung auch hinsichtlich der – im Beurteilungszeitraum eingetretenen – Schwerbehinderung des Klägers auf (Grad der Behinderung: 30). Ausweislich der nicht in Frage zu stellenden ergänzenden Bemerkungen wurde eine eventuelle Minderung seiner Erwerbsfähigkeit durch seine Behinderung berücksichtigt. Es ist nicht erkennbar, dass damit die gesetzlichen (vgl. Art. 21 Abs. 2 LlbG) und sonstigen Vorgaben (vgl. Nr. 1.3 JuBeurteilBek; Abschnitt 3 Nr. 5 VV-BeamtR; Nr. 9 der Bayerische Inklusionsrichtlinien [BayInklR]) nicht Rechnung getragen wurde. Beeinträchtigungen durch die Schwerbehinderung sind dem Beurteiler nach dessen überzeugenden Angaben in der mündlichen Verhandlung auch vom Kläger nicht mitgeteilt worden (zur modularen Qualifizierung s.u.).

35
6. Rechtsfehler weist die dienstliche Beurteilung auch nicht deshalb auf, weil das Gesamturteil des Klägers zwei Punkte weniger betragen hat (11 statt 13) als in der vorangehenden periodischen dienstlichen Beurteilung für den Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017. Dies gilt auch in Ansehung der vom Bundesverwaltungsgericht unlängst aufgestellten Grundsätze für die Begründung einer wesentlichen Abweichung einer Regelbeurteilung von der vorangegangenen Regelbeurteilung (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris, LS 1 sowie Rn. 31 ff.). Danach ist eine konkrete Begründung bereits in der Regelbeurteilung selbst insbesondere dann geboten, wenn das Gesamturteil der aktuellen Regelbeurteilung wesentlich von dem Gesamturteil der vorhergehenden Regelbeurteilung abweicht (vgl. BVerwG, a.a.O., juris Rn. 34 ff.).

36
6.1 Es ist bereits nicht von einer wesentlichen Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung des Klägers auszugehen, die eine Begründungspflicht auslösen hätte können. Das Bundesverwaltungsgericht hat in jener Entscheidung nicht näher ausgeführt, wann eine „wesentliche“ Abweichung (bei Klagen gegen die eigene dienstliche Beurteilung wird es in der Regel um eine Verschlechterung gehen) von der Vorbeurteilung vorliegt. Ungeachtet der zahlreichen in Betracht kommenden und in der Praxis verwendeten Beurteilungssysteme, insbesondere Bewertungsskalen (Punktwerte etc.) ist jedenfalls eine Vergleichbarkeit des vorliegenden mit dem vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Fall nicht gegeben. In jenem Fall war der Beamte in der Vorbeurteilung sowohl in der Leistungsbewertung als auch im Gesamturteil mit der Bestnote einer neunstufigen Beurteilungsskala bewertet worden (BVerwG, a.a.O., juris Rn. 2); in der – vom Bundesverwaltungsgericht aufgehobenen – (Folge-) Beurteilung war hingegen die Gesamtnote „3“ (in einer nunmehr sechsstufigen Bewertungsskala, vgl. BVerwG, a.a.O., juris Rn. 36) vergeben worden. Mithin

wurden dem Beamten im vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Fall statt zuvor Bestnur noch durchschnittliche Leistungen bescheinigt. Eine vergleichbare Verschlechterung der Beurteilung des Klägers, die einer Begründung in der dienstlichen Beurteilung selbst bedurft hätte, liegt hier nicht vor. Die Beurteilung des Klägers ist insbesondere nicht von einer Bestbewertung auf eine nunmehr durchschnittliche Bewertung abgesunken. Der Kläger ist in einer – sowohl der Vorbeurteilung als auch der streitgegenständlichen Beurteilung zugrunde liegende – 16-stufigen Beurteilungsskala (Art. 59 Abs. 1 Satz 1 LlbG; Nr. 2.2.4 Satz 2 JuBeurteilBek) lediglich um zwei Punkte schlechter bewertet worden. Zwar hat es das Bundesverwaltungsgericht (B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – BVerwGE 157, 168 – juris Rn. 4, Rn. 33) als „nicht unerhebliche“ – und deshalb in der dienstlichen Beurteilung begründungsbedürftige – Verschlechterung angesehen, wenn eine Verschlechterung um zwei Punkte erfolgte. Auch diese Entscheidung betraf aber das (früher) 9-stufige Bewertungssystem beim Bundesnachrichtendienst. Dort machte die Verschlechterung zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Bewertungsskala aus. Übertragen auf das vorliegende 16-Punkte-Bewertungssystem entspräche dies einer Verschlechterung von jedenfalls mehr als drei Punkten. Eine solche liegt hier nicht vor. Zudem war auch in dem soeben genannten Fall des Bundesverwaltungsgerichts – anders als hier – in der Vorbeurteilung die Höchststufe vergeben worden.

37
Gegen eine „wesentliche“ Verschlechterung der Leistungsbewertung des Klägers spricht ferner, dass nach der Orientierungshilfe für die Vergabe von Punktwerten in Nr. 3.2.2 Satz 2 i.V.m. Satz 1 des Abschnitts 3 VV-BeamtR die 11 Punkte der streitgegenständlichen Beurteilung und die 13 Punkte der Vorbeurteilung in die gleiche (von oben betrachtet zweite) „Punktegruppe“ (11 bis 14 Punkte) fallen (vgl. Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, BayBeamtR, Art. 59 LlbG Rn. 21 [Stand März 2023]). Des Weiteren wurden die Leistungen des Klägers bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen nicht ebenfalls durchweg um zwei Punkte schlechter bewertet. In etlichen Einzelmerkmalen betrug die Verschlechterung nur einen Punkt (Nr. 2.1.1.1, 2.2.7, 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3); bei einigen Einzelmerkmalen entsprach die Beurteilung der Vorbeurteilung (Nr. 2.1.2.2, 2.1.2.3, 2.1.3.1, 2.2.2). Da das Bundesverwaltungsgericht als Maßstab für die Begründungspflicht einer wesentlichen Verschlechterung u.a. auf seine Rechtsprechung verwiesen hat, wonach Einzelbewertungen und Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung in dem Sinne miteinander übereinstimmen müssen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (BVerwG, a.a.O., juris Rn. 32 f.), können auch die Einzelmerkmale für die Frage, ob eine begründungsbedürftige wesentliche Abweichung, vorliegt, nicht außer Acht gelassen werden. Daran, dass sich im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts das Gesamturteil (11 Punkte) aus den Einzelbewertungen (zwischen 8 und 14 Punkten) herleiten lässt, bestehen vorliegend – zumal mit Blick auf die Erläuterung in den ergänzenden Bemerkungen, inwieweit Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils besonders gewichtet wurden – keine Zweifel. Eine wesentliche Verschlechterung der Leistungsbewertung des Klägers, die ohne weitere Begründung nicht nachvollziehbar wäre, ist danach nicht erkennbar.

38
Zu berücksichtigen ist ferner, dass Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG verbale Hinweise oder Erläuterungen – mithin eine Begründung – bei denjenigen Einzelmerkmalen fordert, deren Bewertung sich gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert hat. Gem. 6.2.3 Satz 5 des Abschnitts 3 VV-BeamtR (hierauf verweisend Nr. 3.5.3 Satz 2 JuBeurteilBek) ist darunter ist bei Anwendung der 16-Punkteskala regelmäßig eine Verschlechterung um mindestens drei Punkte zu verstehen. Eine solche liegt hier weder in Bezug auf Einzelmerkmale noch hinsichtlich des Gesamturteils vor. Ferner liegt nach Nr. 6.2.3 Satz 6 des Abschnitts 3 VV-BeamtR keine wesentliche Verschlechterung im Sinn des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG vor, wenn sich die Verschlechterung durch Anlegung eines anderen Bewertungsmaßstabs, etwa nach einer Beförderung, ergibt (vgl. auch Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, BayBeamtR, Art. 59 LlbG Rn. 21 m.V.a. BayVGH, B.v. 2.3.2011 – 6 ZB 09.2290). Vorliegend war der Kläger jedoch im Beurteilungszeitraum (am 1.10.2018) befördert worden; der insoweit veränderte Beurteilungsmaßstab ist auch in den ergänzenden Bemerkungen zur Beurteilung ausdrücklich erwähnt worden (vgl. dazu noch 6.2). Zwar betreffen die genannten Vorgaben nur die wesentliche Verschlechterung von Einzelmerkmalen; allerdings lassen sich aus dem Grundsatz, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen muss, auch Schlussfolgerungen für ersteres ziehen (s.o.). Liegen aber die richtlinienmäßig aufgestellten Anforderungen an eine wesentliche Verschlechterung nicht vor, so kann dem Dienstherr nicht angelastet werden, eine „Verschlechterung“ nicht begründet zu haben. Es ist

auch nicht ersichtlich, gegen welche höherrangigen Normen die Richtlinien-Vorgabe verstoßen sollte, dass erst ab einer Verschlechterung von mindestens drei Punkten einer gesonderten Begründung nötig ist (Bezug nehmend auf Nr. 6.2.3 des Abschnitts 3 der VV-BeamtR vielmehr Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, BayBeamtR, Art. 59 LlbG Rn. 21).

39
6.2 Selbst wenn jedoch vorliegend eine Begründung für die Verschlechterung von lediglich zwei Punkten in der dienstlichen Beurteilung selbst für notwendig erachtet würde, wäre diesem Erfordernis entsprochen.

40
In den ergänzenden Bemerkungen der Beurteilung ist – wie erwähnt – ausdrücklich die Beförderung des Klägers im Beurteilungszeitraum aufgeführt worden, sowie, dass als Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von der nunmehrigen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau herangezogen wurde. Auch das Bundesverwaltungsgericht (U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 38) hat in seiner Entscheidung zur Begründungspflicht einer wesentlichen Verschlechterung anerkannt, dass die Leistungen eines Beamten nach einer Beförderung an dem höheren Statusamt und damit an strengeren Maßstäben gemessen werden. Gerade dies kommt aber in den ergänzenden Bemerkungen der vorliegenden Beurteilung erkennbar zum Ausdruck. Aus dem vorstehenden Grundsatz, dass der Beamte nach der Beförderung an einem strengeren Maßstab zu messen ist, nämlich an dem des neuen Amtes, folgt, dass er bei gleich gebliebenen Leistungen regelmäßig schlechter zu beurteilen ist, weil der allgemeine Erfahrungssatz besteht, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BayVGH, B.v. 11.4.2016 – 6 ZB 15.2029 – juris Rn. 7 m.w.N.). Zwar verbietet sich ein schematisches Vorgehen (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 38); dies ist vorliegend aber auch nicht erkennbar. Der Beurteiler hat in der mündlichen Verhandlung überzeugend angegeben, dass er mit dem früheren Präsidenten des Landgerichts ganz generell die Entwicklung des Klägers besprochen habe und was für eine gleichbleibende Leistungsbewertung oder eine nur geringfügige (ein Punkt) Verschlechterung des Klägers gesprochen habe. Insoweit ist auch nicht schematisch nach dem vom Beklagten vorgelegten Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 9. November 2020 vorgegangen worden (dort S. 7), wonach (ohnehin nur als Orientierung) bei gleichbleibender Leistung das Gesamturteil in der Regel um zwei Punkte niedriger liege. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich zugleich, dass dem Beurteiler die vorangegangene Regelbeurteilung des Klägers bekannt gewesen ist (vgl. zu diesem Erfordernis BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 35).

41
Die Zeitspanne, die der Kläger im höheren Statusamt zurückgelegt hat – nur diese darf nach der genannten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts für die eigentliche Bewertung im Rahmen der Regelbeurteilung berücksichtigt werden – war auch ausreichend lange bemessen. Sie betrug hier zwei Jahre und zwei Monate (1.10.2018 – 31.12.2020) und war damit deutlich länger als der von Bundesverwaltungsgericht gebilligte Mindestbewertungszeitraum von sechs Monaten (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 41). Auch ist nicht erkennbar, dass die vom Kläger im Beurteilungszeitraum noch vor seiner Beförderung erbrachten Leistungen nachträglich am Maßstab des Beförderungsamts bewertet worden sind (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 39). Zwar lassen sich den ergänzenden Bemerkungen noch Ausführungen zur Tätigkeit des Klägers vor der Beförderung entnehmen, insbesondere im Zeitraum, in dem er noch am Landgericht … als Gruppenleiter in der Strafabteilung tätig war; ferner hat der Beurteiler nach seinen Angaben in der mündlichen Verhandlung hinsichtlich der Bewertung der Einzelmerkmale „Führungserfolg und -verhalten“ berücksichtigt, dass der Kläger bis 15. Januar 2018 (also bis zu seiner Erkrankung, aber vor der Beförderung) noch als Gruppenleiter bei der Staatsanwaltschaft tätig gewesen ist. Hieraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass vor der Beförderung gezeigte Leistungen nachträglich an den Anforderungen des höherrangigen Amtes gemessen worden sind. Vielmehr lässt sich den ergänzenden Bemerkungen deutlich entnehmen, dass die Beförderung zum 1. Oktober 2018 die maßgebliche Zäsur gewesen ist. Zudem hat die Regelbeurteilung nach der genannten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, obwohl dem Zeitraum vor der Beförderung für die Beurteilung keine Bedeutung mehr zukommt, auch die Leistungen des Beamten im alten Statusamt zu erfassen, da Regelungsgegenstand der dienstlichen Beurteilung gleichwohl der gesamte Beurteilungszeitraum ist und Beurteilungslücken zu vermeiden sind. Gerade diesen Grundsätzen ist daher

in der dienstlichen Beurteilung mit der Aufnahme von Zeiten und Tätigkeiten vor der Beförderung Rechnung getragen worden.

42
Der Verweis auf die im Beurteilungszeitraum erfolgte Beförderung und den diesbezüglichen Zeitpunkt ist vorliegend mithin als ausreichende Begründung für die Verschlechterung des Gesamturteils um (lediglich) zwei Punkte (auf der 16-stufigen Skala) zu werten. Aus der Begründung ergibt sich eindeutig, dass der Vergleichsmaßstab, d.h. das zu fordernde Leistungsniveau angehoben worden war. Zu berücksichtigen ist ferner, dass – was sich aber ebenfalls bereits aus der Beurteilung selbst ergibt – der Beurteilungszeitraum vom Kläger ganz überwiegend (2 Jahre, 3 Monate von insgesamt 3 Jahren) im Beförderungsamt zurückgelegt wurde. In Verbindung mit dem in der Rechtsprechung seit langem anerkannten Grundsatz, dass es bei gleichbleibenden Leistungen – für eine Änderung der Leistungen des Klägers lässt sich der Beurteilung nichts entnehmen – zu einer schlechteren Beurteilung kommt, sind damit die Gründe für die Verschlechterung (um lediglich zwei Punkte) hinreichend deutlich geworden.

43
7. Nicht zu beanstanden ist die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung schließlich im Hinblick darauf, dass keine Eignung des Klägers für die modulare Qualifizierung festgestellt wurde (Nr. 5.3 der Beurteilung). Dies gilt insbesondere im Hinblick darauf, dass eine solche Eignung in der Vorbeurteilung für den Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 enthalten war.

44
7.1 Gem. Art. 59 Abs. 5 Nr. 2 LlbG ist in der periodischen Beurteilung eine Feststellung aufzunehmen, wenn der Beamte oder die Beamtin für die modulare Qualifizierung in Betracht kommt. Nr. 8.2 des Abschnitts 3 VV-BeamtR umschreibt die Anforderungen an diese Eignungsfeststellung. U.a. sind nur besonders befähigte Beamtinnen und Beamte (u.a.) für die modulare Qualifizierung geeignet; sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben (Nr. 8.2.2 Satz 1, Satz 2 des Abschnitts 3 VV-BeamtR). Zwar war in Bezug auf die Schwerbehinderung des Klägers zu beachten, dass an die Feststellung der Eignung vor dem Hintergrund des den behinderten Beschäftigten gegenüber in besonderem Maße geltenden Fürsorgeprinzips keine übertriebenen Anforderungen zu stellen sind (Nr. 9.5 Satz 5 BayInklR). Der Beurteiler hat in der mündlichen Verhandlung jedoch überzeugend erläutert, weshalb er den Kläger nicht für die modulare Qualifizierung für geeignet erachtet habe; hierzu hat er auf Verschlechterungen in der Zusammenarbeit des Klägers mit anderen sowie Problemen bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben verwiesen. Dies hält sich ohne weiteres in dem Rahmen, den namentlich Nrn. 8.2.2 ff. des Abschnitts 3 VVBeamt, Nr. 9.5 BayInklR an die Feststellung der Eignung für die modulare Qualifizierung aufstellen. Dass der Beurteiler auch die Schwerbehinderung des Klägers – unter Berücksichtigung von dessen eigenen Angaben – berücksichtigt hat, wurde bereits ausgeführt.

45
7.2 Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung ist auch nicht etwa deshalb fehlerhaft, weil in ihr nicht begründet wurde, weshalb die Eignung für die modulare Qualifizierung nicht mehr aufgenommen wurde. Gem. Art. 58 Abs. 5 LlbG ist eine Eignungsfeststellung aufzunehmen, wenn der Beamte oder die Beamtin für die modulare Qualifizierung in Betracht kommt. Anders als Art. 59 LlbG für die Einzelmerkmale und das Gesamturteil enthält das Gesetz keine Regelungen zur Begründung der Feststellung oder Nichtfeststellung; aus der Formulierung „wenn…in Betracht kommt“ (nicht etwa: weshalb) wird vielmehr deutlich, dass allein die (positive) Eignung festzustellen ist. Ebenso wenig finden sich Begründungspflichten im Abschnitt 3 VV-BeamtR oder in den JuBeurteilBek. Vielmehr enthält Nr. 8.2.4 Satz 2 ff. des Abschnitts 3 VV-BeamtR für den – hier vorliegenden – Fall, dass nach vorhergehender positiver Feststellung der Eignung bei der nächsten periodischen Beurteilung von einer erneuten positiven Feststellung abgesehen wird, ausdrückliche Regelungen. Diese sind aber auf den Fortgang der modularen Qualifizierung beschränkt; eine Begründungspflicht hinsichtlich der „Nicht-Mehr-Eignung“ ist für diesen Fall nicht vorgesehen. Aus den einschlägigen gesetzlichen und sonstigen normativen Anforderungen ergibt sich mithin eindeutig, dass weder die Eignung noch die Nicht-Eignung für die modulare Qualifizierung in der dienstlichen Beurteilung zu begründen ist, dass die Entscheidung über die Eignung für die modulare Qualifizierung in jeder dienstlichen Beurteilung aufs Neue zu treffen und dass auch keine Begründung für eine „Nicht-Mehr-Eignung“ gefordert ist.

46

Selbst wenn jedoch die nunmehr fehlende Feststellung der Eignung für die modulare Qualifizierung als „wesentliche Abweichung von der vorangegangenen Regelbeurteilung“ im Sinne der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Oktober 2023 (2 A 7.22) aufgefasst würde, wäre diese hier angesichts des dem Kläger erteilten Gesamturteils von 11 (statt in der Vorbeurteilung 13) Punkten – welches, wie ausgeführt, seinerseits ordnungsgemäß begründet wurde –, in der dienstlichen Beurteilung hinreichend begründet worden. Unter Berücksichtigung der Orientierungshilfen zu den Punktwerten in Nr. 3.2.2 des Abschnitts 3 VV-BeamtR ergibt bzw. ergeben sich aus diesem Gesamturteil keine besondere Befähigung bzw. weit überdurchschnittlichen Leistungen i.S.v. Nr. 8.2.2 des Abschnitts 3 VV-BeamtR.

47
8. Nach allem 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 ff. ZPO.