

Titel:

Dienstliche Beurteilung, Polizei, Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten (verneint), Beweisantrag (abgelehnt)

Normenketten:

LlbG Art. 54 ff.

VV-Beamtr

Schlagworte:

Dienstliche Beurteilung, Polizei, Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten (verneint),
Beweisantrag (abgelehnt)

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

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

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Der 1965 geborene Kläger steht als Beamter in Diensten des Beklagten und wendet sich gegen seine dienstliche Beurteilung. Er war im Beurteilungszeitraum Polizeihauptkommissar (A 12) und als Sachbearbeiter sowie Dienstgruppenleiter bei der Polizeiinspektion (im Folgenden: PI) A. tätig.

2

In der periodischen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 erhielt der Kläger ein Gesamturteil von 6 Punkten. Die Führungseignung wurde dem Kläger nicht zuerkannt. In seiner Vorbeurteilung (1.6.2012 bis 31.5.2015) im Amt A 12 erhielt der Kläger 8 Punkte. Die Führungseignung ist dem Kläger in der Vorbeurteilung zuerkannt worden. Für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2009 bis 31. Mai 2012 erhielt der Kläger im Amt 12 10 Punkte. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2018 bis 31. Mai 2021 hat der Kläger im Amt A 12 7 Punkte erhalten. Gegen diese Beurteilung hat der Kläger Klage (M 5 K 23.5577) erhoben, über die noch nicht entschieden worden ist.

3

Mit Wirkung vom 12. Februar 2018 ist der Kläger an eine andere Dienststelle abgeordnet worden. Aus einer weiteren Abordnung vom 28. März 2018 zum 1. April 2018 ergibt sich, dass Anlass der Abordnungen Spannungen des Klägers mit dem Dienststellenleiter der PI A. gewesen sind, dass Verhältnis sei tief zerrüttet. Aus dem Widerspruchsbescheid vom 24. Februar 2022 ergibt sich, dass unter anderem die Unterstellung des Klägers gegenüber dem Dienststellenleiter, dass dieser ausländerfeindlichen Bemerkungen gemacht habe, dazu geführt habe, dass keine Vertrauensbasis mehr bestand. Gegen diese Abordnung hat der Kläger Klage erhoben (M 5 K 22.1786)

4

Mit Schriftsatz vom 9. Oktober 2020 hat der Kläger Klage erhoben und am 31. Januar 2023 beantragt,

5

I. Die dienstliche Beurteilung des Klägers für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 und der Widerspruchsbescheid vom 9. September 2020 werden aufgehoben.

6

II. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger für den Zeitraum 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu beurteilen.

7

Der an der dienstlichen Beurteilung beteiligte unmittelbare Vorgesetzte X. sei voreingenommen. Er habe den Kläger auf Grund seiner Teilzeit diskriminiert. Auch sei die dienstliche Beurteilung nicht hinreichend plausibilisiert. Ab dem 1. Mai 2013 habe der Kläger in Teilzeit gearbeitet, da er die Pflege seiner Mutter sicherstellen musste. Ab diesem Zeitraum habe die signifikante kontinuierliche Herabstufung in den dienstlichen Beurteilungen stattgefunden und keine Steigerungen – wie dies üblich sei mit längeren Verbleib in der Vergleichsgruppe. Der unmittelbaren Vorgesetzte des Klägers Herr X. habe gegenüber dem Kläger gesagt, er solle seine Mutter in ein Heim „abschieben“. Der Personalrat Herr Y. habe gegenüber dem Kläger gesagt, dass „Der (Name des unmittelbaren Vorgesetzten) will Dich einfach loshaben.“ Weiter ergebe dich die Voreingenommenheit aus der Tatsache, dass der unmittelbaren Vorgesetzte des Klägers Herr X. im Zusammenhang mit der Nachbearbeitung der Neujahrsnacht 2018 rassistische Äußerungen getätigt habe, die der Kläger gemeldet habe und die wohl zu einem Disziplinarrechtlichen Verfahren geführt haben. Auch habe der Beklagte es entgegen seiner Verpflichtung unterlassen, für Zusatzpersonal in der PI A. zu sorgen, um die Teilzeittätigkeit des Klägers zu ermöglichen. Auch sei dem Kläger in seine Dienstgruppe bewusst unerfahrenes Personal zugeteilt worden. Auf Grund der Tatsache, dass das Polizeipräsidium München die Anfragen des Klägers Organigramme und Personallisten herauszugeben, sowie auch sonst die Diskriminierung des Klägers deckten, anstatt diese zu verhindern, seien sämtliche an der streitgegenständlichen Beurteilung des Klägers beteiligten Personen dementsprechend als voreingenommen anzusehen.

8

Auch habe die Genehmigung der familienpolitischen Teilzeit des Klägers sieben Monate gedauert. Dies sei ein weiteres Beispiel für die dem Kläger widerfahrende Benachteiligung.

9

Die Abwertung des Klägers sowie der Entzug der Führungseignung in der streitgegenständlichen Regelbeurteilung wirke sich auch auf die Folge-Regelbeurteilungen negativ aus.

10

Als Dienstgruppenleiter bei der PI C. hatte der Kläger als A12-Beamter schon 10 bzw. 9 Punkte bekommen. Da war er in seiner Besoldungsgruppe noch wesentlich unerfahrener und trotzdem deutlich besser beurteilt. Die vom Dienstherrn behauptete Verschlechterung der Leistungen des Klägers innerhalb der gleichen Besoldungsstufe A 12 belege trotz der überwiegenden Arbeit und Tätigkeit des Klägers als Dienstgruppenleiter sehr deutlich, dass die Teilzeit-Tätigkeit des Klägers durch dessen Vorgesetzten, negativ bewertet worden sei.

11

Das Polizeipräsidium München hat für den Beklagten beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers Herrn X. sei nicht gegeben. Eine Diskriminierung auf Grund der Teilzeitbeschäftigung sei nicht gegeben. Eine Fortschreibung von Beurteilungen wie der Kläger dies annimmt werde nicht vorgenommen.

14

Mit Schriftsatz vom 8. August 2025 sowie 27. Oktober 2025 führt die Klagepartei weiter aus, dass es sich bei dem vom Beklagten vorgehaltenen Freizeitinteresse des Klägers nicht um ein solches, sondern um kurzfristige Reaktionen und Änderungen in den Pflegesituationen, auf die der Kläger ad hoc reagieren musste, handelte. Der Verpflichtung zur Durchführung von Leistungsgesprächen während des Beurteilungszeitraumes sei nicht nachgekommen worden, weshalb die Beurteilung rechtswidrig sei. Auch die Abordnungen des Klägers zeigten, dass der Kläger bewusst benachteiligt werden sollte.

15

Mit Schriftsatz vom 27. Oktober 2025 führt die Klagepartei weiter aus, dass es sich bei dem vom beklagten vorgehaltenen Freizeitinteresse des Klägers nicht um ein solches, sondern um kurzfristige Reaktionen und Änderungen in den Pflegesituationen, auf die der Kläger ad hoc reagieren musste, handelte.

16

Mit Schreiben vom 8. Dezember 2025 teilte der Beklagte – auf die Frage des Gerichts, ob gegen den unmittelbaren Vorgesetzten Herrn X. ein Disziplinarverfahren auf Grund des Hinweises des Klägers eingeleitet worden sei – mit, dass gegen Herrn X. keine Disziplinarmaßnahme erfolgt ist.

17

Das Gericht hat in der mündlichen Verhandlung am 19. September 2025 Beweis erhoben über Inhalt und Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung des Klägers durch Einvernahme von Polizeipräsident a. D. A. als Zeugen. Die an der Beurteilung Beteiligten Vorgesetzten des Klägers haben dienstliche Stellungnahmen abgegeben und einen Fragenkatalog des Gerichts sowie der Klagepartei beantwortet. Das Gericht hat in der mündlichen Verhandlung am 30. Januar 2026 Beweis erhoben über Inhalt und Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung des Klägers sowie zur Situation auf der PI A. hinsichtlich des Verhältnisses des Klägers mit dem Dienststellenleiter X. und der Frage der Voreingenommenheit des Dienststellenleiters durch Einvernahme von POR a.D. B. als Zeugen.

18

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten, der beigezogenen Akten (insbesondere die Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786) sowie für das Ergebnis der Beweisaufnahmen auf die Protokolle vom 19. September 2025 und 30. Januar 2026 verwiesen.

Entscheidungsgründe

19

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Aufhebung der periodischen dienstlichen Beurteilung vom 12. Juni 2018 für den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 und Erstellung einer neuen Beurteilung für diesen Zeitraum (§ 113 Abs. 5 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung/VwGO analog).

20

1. Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile, die verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar sind (BVerwG, U.v. 13.5.1965 – 2 C 146.62 – BVerwGE 21, 127/129; U.v. 26.6.1980 – 2 C 8/78 – BVerwGE 60, 245 – ständige Rechtsprechung).

21

Nach dem erkennbaren Sinn der Regelung über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern der Beamte den vom Dienstherrn zu bestimmenden, zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht. Bei einem derartigen, dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu.

22

Demgegenüber 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, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat.

23

Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen über die dienstliche Beurteilung und auch sonst mit gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (BVerwG, U.v. 11.1.1999 – 2 A 6/98 – ZBR 2000, 269).

24

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 (BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 8/78 – BVerwGE 60, 245).

25

Innerhalb des durch die Art. 54 ff. des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im einzelnen sein Gesamturteil stützen will (BVerwG, U.v. 17.12.1981 – 2 C 69/81 – BayVBI 1982, 348). Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (BVerwG, U.v. 16.10.1967 – VI C 44.64 – Buchholz 232, § 15 BBG Nr. 1; U.v. 26.6.1980, a.a.O.). Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über die Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form miteinander verwenden bzw. miteinander verbinden. Alle diese Gestaltungsformen einer dienstlichen Beurteilung halten sich in dem von den Laufbahnvorschriften vorgezeichneten rechtlichen Rahmen (vgl. zum Ganzen auch: VG München, U.v. 11.1.2017 – M 5 K 16.2729 – juris Rn. 15).

26

Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.5.2018) gegolten haben (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2000 – 2 C 7/99 – NVwZ-RR 2000, 621 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 14.2.1990 – 1 WB 181/88 – BVerwGE 86, 240).

27

2. Nach diesen Grundsätzen ist die streitgegenständliche periodische dienstliche Beurteilung für den Kläger vom 12. Juni 2018 rechtlich nicht zu beanstanden.

28

Die zum Stichtag 31. Mai 2018 für den Kläger anstehende periodische dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 wurde in Übereinstimmung mit den zum Beurteilungsstichtag geltenden Richtlinien für die dienstliche Beurteilung, Leistungsfeststellungen nach Art. 30 und 66 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 LlbG für die Beamten und Beamtinnen der Bayerischen Polizei und des Bayerischen Landesamtes für Verfassungsschutz (Beurteilungsbekanntmachung Polizei und Verfassungsschutz – BUBek- Pol/VS) vom 12. Dezember 2017 (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr vom 12.12.2017, AllMBl. 2018 S. 3).

29

a) Im vorliegenden Fall wurde die Beurteilung durch eine Reihung auf Dienststellenebene gebildet. Da der Kläger in manchen Einzelmerkmalen eine wesentliche Verschlechterung im Sinn von Satz 3 Nr. 3.3 der BUBek -Pol/VS aufweist, wurden diese Verschlechterungen hinreichend auf einem Beiblatt zur Beurteilung begründet.

30

b) Der Vortrag des Klägers, der Verpflichtung zur Durchführung von Leistungsgesprächen während des Beurteilungszeitraumes sei nicht nachgekommen worden, bedingt nicht die Rechtswidrigkeit der Beurteilung. Zwar sieht Nr. 2.5 des Dritten Abschnitts der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) Gespräche vor, deren Ziel es ist, Leistung, Eignung und Befähigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu fördern. Ein unterbliebenes „Leistungsgespräch“ kann nicht dazu führen, dass auf eine Bewertung der dienstlichen Leistung der Klägerin während des hier maßgeblichen Beurteilungszeitraumes durch die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung verzichtet werden kann und dies zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung führen würde (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2013 -2 B 134.11 – juris Rn. 16; Nds OVG U.v. 19.3.2015 – 2 LB 19/14 – juris Rn. 48; OVG NW, B.v. 2.5.2003 – 6 A 2131/00 – juris Rn. 5). Dessen ungeachtet, hat der Zeuge B. ausgeführt, dass es wiederholt (Kritik-)Gespräche zwischen der

Dienststellenleitung und dem Kläger gegeben habe und somit dem Erfordernis eines Leistungsgespräches nachgekommen worden ist.

31

c) Weder der Beurteiler noch die an der Beurteilung Beteiligten Personen sind Voreingenommen gewesen.

32

(1) Der Beamte hat einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr ihn gerecht, unvoreingenommen und möglichst objektiv beurteilt (BVerwG, U.v. 23.9.2004 – 2 A 8/03 – juris Rn. 23) Ist eine dienstliche Beurteilung durch Voreingenommenheit des Beurteilers beeinflusst oder aus einem anderen Grund rechtswidrig, ist der Anspruch des Beamten, sachgerecht und objektiv beurteilt zu werden, nicht erfüllt und der Dienstherr zur erneuten Beurteilung verpflichtet.

33

Ist eine dienstliche Beurteilung bereits erstellt, lässt sich im Einklang mit Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (Grundgesetz/GG) in sinnvoller Weise nur prüfen und feststellen, ob der Beurteiler „tatsächlich“ voreingenommen war und die dienstliche Beurteilung durch diese Voreingenommenheit beeinflusst ist. Art. 21 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG), nach dem im Verwaltungsverfahren bereits die Besorgnis der Befangenheit ausreicht, einen Amtsträger von der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu entbinden, ist auf dienstliche Beurteilungen nicht anwendbar, weil diese keine Verwaltungsakte sind. Die für den Anspruch auf erneute dienstliche Beurteilung erforderliche Voreingenommenheit liegt tatsächlich vor, wenn der Beurteiler nicht Willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen (BVerwG, B.v. 7.11.2017 – 2 B 19/17 – juris Rn. 11 mit weiteren Nachweisen). Voreingenommenheit des Beurteilers unterscheidet sich von der Besorgnis seiner Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu Beurteilenden nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern aus der Perspektive eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Voreingenommenheit eines Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem sonstigen Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergeben. In besonders gelagerten Einzelfällen können auch Vorgänge aus der Zeit vor dem Beurteilungszeitraum Voreingenommenheit – noch – bei der Beurteilung offenbaren (BVerwG, U.v. 23.4.1998 – 2 C 16.97 – juris Rn. 13 f.; U.v. 23.9.2004 – 2 A 8/03 – juris Rn. 26). Voreingenommenheit kann nur dann angenommen werden, wenn hinreichende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Beurteilende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Klägers nicht wertend beurteilt, sondern aus einer befangenen Grundeinstellung heraus gewürdigt hat, oder dass er Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Klägers an sich besser bewertet, aber wider besseres Wissen eine schlechtere Beurteilung abgegeben hat, weil er dem Kläger schaden will (BayVGh, U.v. 9.2.1994 – 3 B 93.417 – juris Rn. 33).

34

Ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben eines Vorgesetzten bringen naturgemäß auch die Möglichkeit von Konflikten mit sich. Entsprechend können grundsätzlich weder eine kritische Einschätzung der Arbeitsweise und des sonstigen dienstlichen Verhaltens des beurteilten Beamten durch den beurteilenden Vorgesetzten noch das Bestehen dienstlich veranlasster Spannungen bereits Anlass geben, eine Voreingenommenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Dadurch und auch durch gelegentlich erregte oder sonst emotional gefärbte Reaktionen wird grundsätzlich noch nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte wolle und könne seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen. Dies gilt auch für einzelne unangemessene, saloppe, ungeschickte oder missglückte Formulierungen in der streitigen Beurteilung (BVerwG, U.v. 23.4.1998 – 2 C 16.97 – juris Rn. 16; BayVGh, B.v. 23.5.2022 – 3 ZB 21.2958 – juris Rn. 7). Ein Vorgesetzter ist nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und dem Beurteilten schon einmal (unter Umständen durch konflikträchtige Situationen ausgelöst) Streitigkeiten gegeben hat. Auch aus einem Verhalten, dass mit dessen Erziehungs- und Führungsaufgaben im Zusammenhang steht (z.B. Hinweise auf Schwächen, Anweisungen zur Abstellung von Mängeln, erzieherische Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen) kann nicht schon alleine eine Voreingenommenheit begründet werden (BVerwG, B.v. 19.7.2018 – 1 WB 31/17 – juris Rn. 32). Nachhaltige, fortwirkende Störungen des zwischenmenschlichen Verhältnisses, die im Ergebnis als irreparabel einzustufen sind (BayVGh, B.v. 6.2.2017 – 3 ZB 16.1813 – juris, Rn. 13), unsachliche oder ehrverletzende Äußerungen des Beurteilers oder verifizierbare Aversionen liefern jedoch Anknüpfungspunkte für eine Prüfung der

tatsächlichen Voreingenommenheit (SächsOVG, U.v. 8.12.2016 – 2 A 112/13 – juris Rn. 17). Ein Anhaltspunkt für eine Voreingenommenheit kann auch die Tatsache darstellen, dass bis kurz vor Beurteilungsende die Leistungen deutlich besser eingeschätzt worden sind als dies dann in der Beurteilung erfolgt ist (vgl. OVG MV, B.v. 23.12.2002 – 2 L 102/00 – juris Rn. 21 zu einer Probezeitbeurteilung).

35

Das Gesamtverhalten des Beurteilers kann je nach Lage der Dinge – als „Einheit“ betrachtet und gewürdigt – den ersten Anschein erwecken, dass es ihm von vornherein nicht darum gegangen ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (Bodanowitz in Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, Stand Dezember 2025, Rn. 468a).

36

(2) Zwar trägt die Klagepartei vor, dass alle am Beurteilungsverfahren Beteiligten Personen befangen gewesen seien. Konkrete Anhaltspunkte, aus welchen sich ergibt, dass der Beurteiler befangen gewesen sein könnte sind jedoch nicht vorgetragen worden und für das Gericht auch sonst – insbesondere auch nach dem Eindruck, den der Beurteiler als Zeuge in der mündlichen Verhandlung hinterlassen hat – nicht erkennbar.

37

(3) Der Mitwirkung eines voreingenommenen Beurteilers gleichzusetzen ist der Fall, in dem ein unvoreingenommener Beurteiler Unterstützungsleitungen eines voreingenommenen Berichterstatters im einstufigen Beurteilungsverfahren oder eines Beitraggebers ungeprüft und unreflektiert seiner eigenen Bewertung zugrunde legt (Lorse, Die dienstliche Beurteilung, 8 Auflage, 2025 Rn. 308).

38

Der Beurteiler hat in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, dass er keine eigenen Erkenntnisse über den Kläger hatte. Maßgeblich waren somit die Einschätzungen des Dienststellenleiter der PI A. Herr X., da der Kläger nach seiner Abordnung keinen ausreichenden Dienst geleistet hat, sodass sein neuer Dienststellenleiter im Beurteilungsverfahren keine Eindrücke über den Kläger mitteilen konnte. Zwar führt der Beurteiler aus, dass er nicht habe feststellen können, dass betreffend den Kläger unsachliche Gründe vorgetragen worden seien oder dass dieser bewusst schlechtgeredet worden sei. Auch wirke die Gruppe der Personen die bei den Beurteilungsbesprechungen teilnehme als ein gewisses Korrektiv. Dies kann – nach Ansicht der Gerichts – jedoch nur dann gelten bzw. eine Voreingenommenheit einer Personen ausschließen, wenn mindestens zwei Personen persönliche Eindrücke hinsichtlich des Leistungsbildes eines zu Beurteilenden haben, wie dies vorliegend nicht der Fall ist. Einzige Erkenntnisquelle hinsichtlich des Leistungsbildes des Klägers ist der Dienststellenleiter X.

39

Zur Überzeugung des Gerichts – unter Würdigung aller Aspekte im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, insbesondere auch unter Würdigung der in den Akten dokumentierten Sachverhalten und der Zeugenaussage des stellvertretenden Dienststellenleiters B. – an dessen Glaubhaftigkeit keine Zweifel bestehen – ist der Dienststellenleiter X. nicht voreingenommen gewesen.

40

(aa) Anhaltspunkte die für eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten sprechen könnten, sind die Tatsache, dass der Kläger Äußerungen des unmittelbaren Vorgesetzten, die dieser Neujahrsnacht 2018 getätigt habe soll, gemeldet habe und die zu eine (Disziplinarrechtlichen) Verfahren geführt haben. Wenn sich ein Vorgesetzter mit einem gegen ihn ein geleitendem Verfahren konfrontiert sieht, gleich ob dies ein Disziplinarverfahren oder ein sonstiges Verfahren ist, könnte dies geeignet sein beim dem Vorgesetzten eine Aversion gegenüber dem Beamten zu begründen, der dieses Verfahren eingeleitet hat. Unabhängig davon, wie das Verfahren ausgeht, ist der Beamte zunächst mit dem Vorwurf eines Dienstpflichtverstoßes konfrontiert, gegen den er sich verteidigen muss. Andererseits wird – aus objektiver Sicht eines Dritten – auch nicht jede Einleitung eines (Disziplinar-)Verfahrens eine Voreingenommenheit bei einem Beurteiler bzw. unmittelbaren Vorgesetzten auslösen, zumal es sonst der zu Beurteilende in der Hand hätte, durch Behauptung von Vorfällen, die Einleitung Disziplinar- bzw. Ermittlungsverfahren, und somit die objektiv zu beurteilende Voreingenommenheit eines am Beurteilungsverfahren Beteiligten zu steuern. Dass gegen den unmittelbaren Vorgesetzten keine Disziplinarmaßnahme erfolgt ist (Schreiben vom 8.12.2025 des Beklagten) spricht gegen eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten.

41

Auch spricht gegen die Voreingenommenheit des X., dass der Zeuge B. in der mündlichen Verhandlung am 30. Januar 2026 ausgeführt hat, dass er diesen Vorwurf haltlos fand, da er eine solche Äußerung nicht wahrgenommen habe. Dies hat der Zeuge bereits in einem Aktenvermerk vom 31. Januar 2018 verschriftlicht. Ungeachtet dessen führt der Zeuge weiter aus, dass dieser Vorwurf nichts gewesen sei was auf der Dienststelle oder bei Herrn X. zu große Veränderungen geführt hätte. Der Vorwurf habe nun mal im Raum gestanden, aber der Dienst sei normal weiter geleistet worden. Ob die Vorwürfe, die bis dahin bestehenden Spannungen zwischen dem Kläger und Herrn X. verstärkt haben, könne der Zeuge nicht sagen. Weiter führt der Zeuge aus, dass er nicht mitbekommen habe, dass diese Meldungen irgendwelche Konsequenzen dienstlicher Art, Beförderung etc. zu Lasten des Herrn X. nach sich gezogen hätten.

42

Weiter spricht gegen eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten, dass dieser die Leistungen des Klägers am 21. März 2017 (Blatt 100 ff. der Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786) im Rahmen einer Leistungs- und Persönlichkeitseinschätzung wie folgt beurteilt hat:

43

„(...)Wie im Leistungs- und Persönlichkeitsbild vom November 2015 beschrieben, entsprachen die fachlichen Leistungen des (Name des Klägers) weitestgehend den gesetzten Ansprüchen. Eine weitere positive Entwicklung war seitdem nicht festzustellen. Die Leistungen des (Name des Klägers) werden aktuell als maximal durchschnittlich gesehen. Besondere positive Akzente waren in den letzten Monaten nicht festzustellen. Vielmehr traten vereinzelt Fehler und Schwächen auf. Diese fachlichen Fehlleistungen sind einzeln für sich betrachtet nicht schwerwiegend, trotzdem sind sie sowohl in Quantität wie Qualität so signifikant, dass sie von einem DGL in Besoldungsgruppe A 11/12 nicht erwartet werden.

44

Der bereits in dem im November 2015 erstellten Persönlichkeitsbild dargestellte Eindruck, dass von (Name des Klägers) die persönlichen Interessen den dienstlichen Erfordernissen vorangestellt werden, hat sich weiter verfestigt.

45

Sein gesamtes Verhalten ist grundsätzlich darauf ausgelegt, eigene Interessen voranzustellen. Gleichzeitig erwartet er von seinem Umfeld, dass alle Anstrengungen unternommen werden, seine Ansprüche zu erfüllen.

46

(...) Das Verhalten und die Vorstellungen des (Name des Klägers) zeigen, dass er sich der Führungsverantwortung für seine Dienstgruppe nur wenig bis gar nicht bewusst ist bzw. diese Verantwortung hinter seine Interessen stellt.

47

Das persönliche Verhalten von (Name des Klägers) im Innenverhältnis gegenüber der Dienststelle muss mittlerweile als stark konfliktbelastet beschrieben werden. Sein Kommunikationsverhalten ist indiskutabel und verhindert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es besteht der konkrete Anschein, dass das gesamte Verhalten von (Name des Klägers) gegenüber der Dienststellenleitung auf Konflikt angelegt ist. Umgekehrt stellt er sich selbst gegenüber der Dienststellenleitung, Kollegen und Externen als Opfer dar, dem von den Vorgesetzten übel mitgespielt wird. Dabei werden Sachverhalte verändert dargestellt und auch Tatsachen wissentlich verdreht.

48

Des Weiteren ist das Verhalten des (Name des Klägers) gegenüber seinen Schichtkollegen – auch wenn Darstellungen dazu diametral sind – nach Ansicht der Dienststellenleitung als unkollegial zu bezeichnen. (...) Bei offensichtlichen Fehlleistungen schiebt er die Verantwortung dafür oft anderen zu oder versucht davon abzulenken, indem er Fehler anderer in den Vordergrund hebt.

49

(...) Mit Abgabe des Persönlichkeitsbildes im November 2015 war die positive Prognose der PI (Name der PI) verknüpft, dass ein moderater Abschluss des laufenden Disziplinarverfahrens und der Abschluss der zurückliegenden Konfliktsituationen des (Name des Klägers) mit der Abteilung Personal eine Basis bildet, die es (Name des Klägers) ermöglicht, die dauerhaften Konflikte mit dem Dienstherrn beizulegen. Ziel war

es auch, dass (Name des Klägers) fortan seine Konzentration auf die Erfüllung seiner Dienstgeschäfte legen kann und seine Führungsaufgaben innerhalb der Dienstgruppe vollumfänglich wahrnimmt. Leider ist diese Entwicklung nicht eingetreten. Vielmehr hat es den Anschein, dass (Name des Klägers) auch große Teile seiner Dienstzeiten für die „Pflege“ und die „Generierung“ weiterer Konfliktfelder nutzt. An konstruktiven Problemlösungen ist er nur augenscheinlich interessiert, konkrete Vorschläge seinerseits, wie z.B. eine Darstellung seiner konkreten Bedürfnislage in Sachen familienpolitischer Teilzeit, bleiben meistens aus.“

50

Diese Leistungseinschätzung, die zeitlich vor der Meldung des Klägers hinsichtlich eines möglichen Dienstvergehen des unmittelbaren Vorgesetzten in der Silvesternacht 2018 bzw. der Nachbearbeitung dieser liegt, deckt sich inhaltlich weitestgehend mit den in der streitgegenständlichen Beurteilung getroffenen Leistungseinschätzungen sowie der dienstlichen Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten im Rahmen des Klageverfahrens (Stellungnahme vom 2.9.2025). Aus Sicht eines objektiven Dritten bedingt die Meldung des Klägers hinsichtlich eines möglichen Dienstvergehen somit gerade nicht, dass die in der dienstlichen Beurteilung getroffenen Leistungseinschätzungen auf unsachlichen Gründe beruhte, denn die eher schlechte Leistungseinschätzung die sich mit den 6 Punkten in der Beurteilung weitestgehend deckt hatte der Dienststellenleiter X, bereist vor dem möglicherweise eingeleiteten Verfahren gegen sich.

51

(bb) Ein weiterer Anhaltspunkt der für eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten sprechen könnte, ist die Tatsache, dass zwischen ihm und dem Kläger ein Spannungsverhältnis bestand, dass eine Zusammenarbeit nicht mehr ermöglichte und der Kläger mit Wirkung vom 1. April 2018 an eine andere Dienststelle abgeordnet worden ist. Aus der Abordnung vom 28. März 2018 (M 5 K 22.1786) ergibt sich, dass Anlass der Abordnungen Spannungen des Klages mit dem Dienststellenleiter der PI A. gewesen sind, dass Verhältnis sei tief zerrüttet.

52

Nachhaltige, fortwirkenden Störungen des zwischenmenschlichen Verhältnisses, die im Ergebnis als irreparabel einzustufen sind können Anknüpfungspunkt für eine Prüfung der tatsächlichen Voreingenommenheit sein (SächsOVG, U.v. 8.12.2016 – 2 A 112/13 – juris Rn. 17; BayVG, B.v. 6.2.2017 – 3 ZB 16.1813 – juris, Rn. 13). Gegen Ende des Beurteilungszeitraumes lag zur Überzeugung des Gerichts eine solche irreparabel Störung des Verhältnisses zwischen dem Kläger und dem unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers vor. Aus einem Gesprächsvermerk vom 30. Januar 2018 (Blatt 96 ff. der Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786) – Anlass des Gesprächs, an dem auch er Kläger teilnahm, war eine Remonstration sowie Bitte um Prüfung Beamtenrechtlicher und Disziplinarrechtlicher Schritte des Klägers gegen eine Weisung des unmittelbaren Vorgesetzten X. aus Dezember 2017 – geht hervor, dass ein Fehlverhalten des unmittelbaren Vorgesetzten X. nicht gegeben sei. Es wurde festgestellt, dass nicht zuletzt durch die Remonstration im Januar 2018 das Vertrauensverhältnis zwischen Kläger und dessen unmittelbarem Vorgesetzten deutlich erschüttert sei.

53

Die zum Teil defizitären Leistungen des Klägers sind durch den unmittelbaren Vorgesetzten bereits in der Leistungs- und Persönlichkeitseinschätzung vom 21. März 2017 (Blatt 100 ff. der Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786) dargelegt worden, also zeitlich lange bevor das Verhältnisses zwischen dem Kläger und dem unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers irreparabel gestört war.

54

Auch aus dem Gesprächsvermerk vom 30. Januar 2018 (Blatt 96 ff. der Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786) ergibt sich auch, dass LPD S. feststellt, dass der Kläger seine Aufgabe als Gruppenleiter und damit seine Verantwortung gegenüber der Dienststelle einerseits, Gegenüber den Mitarbeiter der eigenen Dienstgruppe andererseits nicht im zu erwartenden Umfang wahrnehmen würde. Weiter führt der Ersteller des Vermerkes aus: „Auch wenn keine unmittelbaren fachlichen Mängel in der Arbeit von (Name des Klägers) erkannt werden, so werden aus meiner Sicht die Erwartungen in das Amt und die Funktion, welche (Name des Klägers) innehat, nicht erfüllt.“

55

Auch der Zeuge B. welcher seit Mitte 2016 bis Ende es Beurteilungszeitraumes Stellvertretender Dienststellenleiter der PI A. gewesen ist führt in der mündlichen Verhandlung am 30. Januar 2026 aus, dass sich das Gesamtprädikat von 6 Punkten und die Nicht-Zuerkennung der Führungseignung mit seinen Einschätzungen über den Kläger deckt. Der Kläger sei nicht Kritikfähig gewesen, eine sachliche Ansprache oder Aufarbeitung sei mit dem Kläger nicht möglich gewesen. Er habe wenig Eigeninitiative gezeigt und über Einsatzgeschehen, dass nicht in seinem Dienst erfolgt sei, nicht bescheid gewusst. Zusätzliche Aufgaben habe er nicht übernommen. In der PI A. habe ein gutes Arbeitsklima trotz eine hohen Eisatzzahl geherrscht. Dennoch habe es Beamte gegeben, die nicht in die Dienstgruppe des Klägers gewollt haben. Die Beamten, die in der gleichen Besoldungsgruppe wie der Kläger seien, sind nach Meinung des Zeugen leistungsmäßig stärker als der Kläger einzuschätzen nach. Auch Beamte der niedrigen Besoldungsgruppe sehe der Zeuge als stärker, es herrscht dort im Vergleich zum Kläger eine höhere Leistungsbereitschaft. Sie sind besser informiert. Sie haben einen guten Kontakt zur Dienstgruppe und es wurden auch zusätzliche Einsätze übernommen.

56

Dies verdeutlicht, dass die Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten hinsichtlich dem Leistungsbildes des Klägers auch von anderen Beamten geteilt worden ist, was dagegen spricht, dass der unmittelbare Vorgesetzte Voreingenommen gewesen ist und sich von unsachlichen Motiven hat leiten lassen.

57

(cc) Auch aus der Tatsache, dass die Bewilligung des Antrags auf Familienpolitische Teilzeit sieben Monate gedauert hat, kann nicht auf eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers geschlossen werden, da die Bewilligung nicht durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers erfolgt (Art. 89 Abs. 1, Art. 92 Abs. 2 BayBG; Zuständig ist die oberste Dienstbehörde, die ihre Befugnisse durch Rechtsverordnung auf andere Behörden übertragen kann). Der unmittelbare Vorgesetzte selbst hat, wie der Beklagte vorträgt und sich aus der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten vom 28. April 2023 (Blatt 96 ff. der Behördenakte M 5 K 20.5021) ergibt, eine Stellungnahme zum Antrag auf Teilzeit abgegeben. Aus der Tatsache, dass der unmittelbare Vorgesetzte sich aus verschiedensten Gründen (u.a. Auswirkungen auf Dienstbetrieb und Führung der Dienstgruppe, aufgrund verschiedenster Faktoren der Kläger zum Teil lediglich 32,6% der Dienstzeit anwesend war) gegen eine Teilzeit des Klägers ausgesprochen hat, kann nicht auf dessen Voreingenommenheit geschlossen werden. Eine absichtliche Diskriminierung – wie Klägerseits vorgetragen – ist hierdurch nicht ersichtlich. Art. 89 Abs. 1 BayBG sieht vor, dass auf Familienpolitische Teilzeit zu gewähren ist, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es ist Aufgabe des Dienstherrn zu prüfen, ob zwingende dienstliche Belange vorliegen. Hierzu zählt auch die Abfrage durch Stellungnahmen auf der jeweiligen Dienststelle und es ist Aufgabe des Dienststellenleiters – wenn er dienstliche Gründe sieht, die gegen eine Gewährung von Teilzeit sprechen – diese dem Dienstherrn mitzuteilen.

58

(dd) Die Behauptung des Klägers, der unmittelbaren Vorgesetzte habe gesagt, dass der Kläger seine Mutter in ein Heim „abschieben“ solle ist Seitens des unmittelbaren Vorgesetzten in dessen Stellungnahme vom 28. April 2023 (Blatt 98. der Behördenakte M 5 K 20.5021) als wissentlich falsche Tatsache dargestellt worden. Unterstellt diese Aussage ist genauso getroffen worden so kann diese zum einen aus dem Zusammenhang gerissen worden sein. Zum anderen rechtfertigen einzelne unangemessene, saloppe, ungeschickte oder missglückte Formulierungen nicht die Annahme einer Voreingenommenheit (BVerwG, U.v. 23.4.1998 – 2 C 16.97 – juris Rn. 16; BayVGh, B.v. 23.5.2022 – 3 ZB 21.2958 – juris Rn. 7).

59

(ee) Auch aus der – Seitens des Klageart behaupteten – Aussage des Personalrates, dass dieser gegenüber dem Kläger gesagt habe, dass „Der (Name des unmittelbaren Vorgesetzten) will Dich einfach loshaben.“ lässt sich – unterstellt diese Aussage ist so getroffen worden – nicht auf eine Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten schließen. Zum einen ist schon nicht klar, ob die Aussage in Kenntnis aller Tatsachen die das Verhältnis des Klägers zu dessen Vorgesetzten betreffen, getroffen worden sind. Oder ob der Personalrat nur Einseitig Informationen – möglicherweise ohne vorherige Überprüfung auf deren Wahrheitsgehalt – Seitens des Klägers erhalten hat. Zum anderen Stelle diese Aussage eine subjektive Einschätzung des Personalrates dar. Eine aus Sicht eines Dritten objektiver Fakt aus dem sich die Voreingenommenheit ergibt, ist diese subjektiv wertende Aussage gerade nicht.

60

(ff) Ebenso bedingt der Vortrag der Klagepartei, dass dem Kläger in seine Dienstgruppe bewusst unerfahrenes Personal zugeteilt sowie sein langjähriger Stellvertreter weggenommen worden sei, nichts Anderes. Dem Gericht erschließt sich nicht, wie die Leistungen der Mitarbeiter oder das Vorhandensein von guten Stellvertretern sich auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Klägers ausgewirkt haben soll oder eine Voreingenommenheit belegen soll. Ohne in das weite Beurteilungsermessen des Beurteilers eingreifen zu wollen ist es viel eher lebensnah, dass ein Beamter der keinen eingearbeiteten Stellvertreter hat, dem junge noch anzulernende, unerfahrene Beamte zugeteilt werden, seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung insbesondere auch sein Führungsverhalten unter Beweis stellen kann und gute Leistungen werden viel eher sichtbar als in einer Dienstgruppe in welcher seit Jahren alles reibungslos funktioniert. Dessen ungeachtet führt der unmittelbare Vorgesetzte in seiner Stellungnahme vom 28. April 2023 (Blatt 98. der Behördenakte M 5 K 20.5021) aus, dass aufgrund der extremen Belastungen des stellvertretenden Dienstgruppenleiters aufgrund vielen Abwesenheiten und unzulänglicher Verhaltensweisen des Klägers, der Dienstgruppe des Klägers vom 17. Juni 2015 bis 1. Februar 2016 eine weitere Dienstkraft der 3. Qualifikationsebene zusätzlich zugeteilt worden ist. Auch der Zeuge B. führt in der mündlichen Verhandlung aus, dass er zwar zu den konkreten Einzelversetzungen und Einzelfällen nichts mehr sagen könne. Er jedoch noch weiß, dass in der Dienstgruppe des Klägers sehr starke Beamte gewesen seien. Auch einige, die den Aufstieg von der 2. in die 3. QE mittlerweile absolviert haben. Es sei jedoch so, dass natürlich eine gewisse Fluktuation auf der Dienststelle einer stark belasteten Dienststelle existierte, die Dienstgruppe des Klägers alles andere als geschwächt worden sei, die Dienststellenleitung sei immer bemüht gewesen und habe versucht, dass alle Dienstgruppen stark bleiben.

61

(gg) Aus der Verschlechterung in der streitgegenständlichen Beurteilung um zwei Punkte im Gesamturteil sowie in einigen Einzelmerkmalen um drei bzw. vier Punkte im Vergleich zur Vorbeurteilung, kann nicht auf die Voreingenommenheit des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers geschlossen werden. Ein Leistungsabfall kann – wie es vorliegend der Fall ist (siehe Rn. 42 ff., 54 f.) – auch durch eine verminderte Leistung des Beamten oder eine andere Vergleichsgruppe bzw. andere Leistungsdichte in der Vergleichsgruppe erfolgen.

62

d) Auch sonst leidet die Beurteilung an keinem Rechtsfehler.

63

Der als Zeuge vernommene Beurteiler – an dessen Glaubhaftigkeit keine Zweifel bestehen – hat angegeben, dass die Beurteilung wie bei der Polizei üblich von unten nach oben entwickelt worden ist. Weiter führte der Zeuge aus, dass er immer großen Wert daraufgelegt habe, dass nur sachliche Erwägung eine Rolle spielen und sachfremde Gründe nicht berücksichtigt werden. Er stellte zudem klar, dass Teilzeitbeamte nicht benachteiligt worden seien. Es habe einige Beamte gegeben, die in Teilzeit tätig sind, die eine sehr gute dienstliche Beurteilung erhalten haben. Der Kläger sei an Platzziffer 503 von 504 gereiht worden. Die Beamten auf Platzziffer 502 sowie 504 seien ebenfalls mit 6 Punkten beurteilt worden, bei diesen Beamten handele es sich um Vollzeitkräfte.

64

Auch ist die Beurteilung durch dienstliche Stellungnahmen, sowie der Zeugeneinvernahme des stellvertretenden Dienststellenleiters hinreichend plausibilisiert worden. Insoweit wird auf die Rn. 42 ff., 54 f. verwiesen. Dies ergänzend führt der Dienststellenleiter X. in seiner Stellungnahme vom 2. September 2025 aus, dass die Leistungen des Klägers qualitativ und quantitativ deutlich hinter denen anderer Dienstgruppenleiter lag und nennt einige exemplarische Beispiele, die dies untermauern (u.a. Eintragung von kurzfristigem Urlaub über Weihnachten und Silvester 2015 ohne Rücksichtnahme auf die bereits vorhandene Freizeitplanung seiner Dienstgruppe. Dies hatte zur Folge, dass eine andere Dienstkraft an Silvester in den Dienst geholt werden musste. Missbrauch seiner Stellung als Vorgesetzter gegenüber Beamten der 2. QE, um seine Freizeitplanung durchzusetzen. Missachtung interner Regelungen der Dienststelle in Bezug auf Dienstplanung, Dienststärken u.a., zur Durchsetzung eigener Freizeitbedürfnisse. Insistieren bei stellvertretenden Dienststellenleiter gegen den Dienststellenleiter, Verweigerung im Kommunikationsverhalten für eine Planung seiner Teilzeitbeschäftigung und den Abbau von Mehrarbeit bei der Dienstvorplanung zu berücksichtigen. Deutlich höhere Beanstandungsquote von Vorgängen im Rahmen der Qualitätskontrolle gegenüber den anderen Dienstgruppen.

65

3. Dem in der mündlichen Verhandlung hilfsweise gestellten Beweisantrag, „Zum Beweis der Tatsache, dass der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, (Name), in seiner dienstlichen Funktion zum Ausdruck gebracht hat, dass er die Ausübung der Funktion als Dienstgruppenleiter per se in einer Teilzeitbeschäftigung nicht im Einklang zu bringen ist und weiter er sinngemäß zum Ausdruck gebracht hat, dass er den Kläger auf seiner Dienststelle nicht mehr als Dienstgruppenleiter haben möchte, ohne dies durch sachliche Argumente zu begründen, die Vernehmung des Personalvertreters, Herrn C. (Name anonymisiert) als Zeugen“ musste das Gericht nicht nachkommen.

66

Im Schriftsatz vom 12. Juni 2025 führt die Klagepartei aus, dass sowohl der Personalrat Herr C. als auch insbesondere der in der E-Mail genannte Herr B. – welchen das Gericht in der mündlichen Verhandlung am 30. Januar als Zeugen vernommen hat – zu den Äußerungen des Herrn X. teils aus eigener Erfahrung heraus, zeugenschaftliche Angaben machen können. Beide Personen sind zur Sachverhaltsaufklärung und als Beweismittel für klägerischen Sachverhaltsvortrag benannt worden. Das bisherige Sachverhaltsvorgehen der Klagepartei – insbesondere auch der Sachverhalt für den der Zeuge C. benannt worden ist umfasste gerade nicht, dass Herr X. in seiner dienstlichen Funktion zum Ausdruck gebracht haben soll, dass er die Ausübung der Funktion als Dienstgruppenleiter per se in einer Teilzeitbeschäftigung nicht im Einklang zu bringen ist und weiter er sinngemäß zum Ausdruck gebracht habe, dass er den Kläger auf seiner Dienststelle nicht mehr als Dienstgruppenleiter haben möchte. Aus dem Schriftsatz der Klagepartei vom 31. Januar 2023 ergibt sich als Sachverhaltsvortrag lediglich allgemein, dass der Kläger über Jahre hinweg wegen seiner Teilzeitbeschäftigung diskriminiert worden sei und dass der unmittelbare Vorgesetzte Herr X. die Teilzeitanträge abgelehnt habe. Als Beweismittel ist die Vernehmung des Klägers als Partei benannt worden. Die nun unter Beweis gestellten Äußerungen und, dass der Personalvertreter Zeuge dieser Äußerungen gewesen sein soll, wurde nicht vorgetragen und nun erstmals in der mündlichen Verhandlung artikuliert.

67

Da die Klagepartei in ihrem bisherigen Vortrag nicht ausgeführt hat, dass der Personalvertreter Herr C. Zeuge eines oder mehrere Gespräche gewesen sei, in welchen der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, in seiner dienstlichen Funktion zum Ausdruck gebracht hat, dass er die Ausübung der Funktion als Dienstgruppenleiter per se in einer Teilzeitbeschäftigung nicht im Einklang zu bringen ist und zum Ausdruck gebracht hat, dass er den Kläger auf seiner Dienststelle nicht mehr als Dienstgruppenleiter haben möchte. Sowie der Tatsache, dass der ebenfalls zur Sachverhaltsaufklärung durch die Klagepartei benannte Zeuge B. im Rahmen seiner Zeugeneinvernahme ausgesagt hat, dass die Dienststelle der Teilzeit des Klägers zunächst nicht Negativ gegenübergestanden ist. Es sei dann auch so gewesen, dass der Dienststellenleiter und der Zeuge versucht haben, verschiedene Konzepte zu entwickeln, dass der Kläger die Pflege seiner Mutter und den Dienst in Teilzeit leisten kann und in Einklang bringen kann. Aber keines dieser Modelle oder Vorschläge ist von Herrn S. angenommen worden. Der Zeuge also auch keine Anhaltspunkte dafür nennt, dass der Dienststellenleiter im Beisein des Personalvertreters Herrn C. die unter Beweis gestellten Aussagen getätigt haben soll, ist der Beweisantrag als unzulässiger Ausforschungsbeweisantrag abzulehnen. Für den Wahrheitsgehalt der unter Beweis gestellten Behauptung spricht nicht einmal eine gewisse Mindestwahrscheinlichkeit. Dies ist der Fall, wenn die Beweistatsachen ohne greifbare Anhaltspunkte willkürlich „aus der Luft gegriffen“, „ins Blaue hinein“, also „erkennbar ohne jede tatsächliche Grundlage“ behauptet worden sind. Bisher ist im Klageverfahren nicht vorgetragen worden, dass der unmittelbare Vorgesetzte gegenüber Herrn C. solche Äußerungen getätigt haben soll. Weiter ist nicht benannt worden, wann diese Gespräche stattgefunden haben sollen. Ebenfalls deutet die Formulierung des Beweisantrages der unmittelbare Vorgesetzte solle „sinngemäß“ gesagt haben auf einen Ausforschungsbeweisantrag ins „Blaue hinein“ hin. Zwar ist nicht erforderlich, dass der Antragsteller die uneingeschränkte Behauptung aufstellt, die entsprechende Tatsache liege sicher vor. Es genügt, wenn er geltend macht, ihr Vorliegen sei wahrscheinlich oder jedenfalls möglich. Dem gerade ist die Klagepartei nicht nachgekommen.

68

Weiter führte der Zeuge B. aus, dass der durch die Klagepartei als Zeuge benannte Personalvertreter C. zu seiner Zeit nie bei Gesprächen auf der Dienststelle anwesend gewesen sei. Aus den Behördenakten ergibt sich (Gesprächsvermerk vom 30.1.2018, Blatt 96 f. der Behördenakte im Verfahren M 5 K 22.1786), dass es

ein Gespräch am 30. Januar 2018 beim Abschnitte Mitte gegeben habe, bei welchem unter anderem der Personalvertreter C. anwesend gewesen sei, es jedoch um andere Themen als die Teilzeit der Klägers gegangen sei. Es ist Seitens des Klägers nicht dargetan worden, bei welcher Besprechung – sofern es den weitere Besprechungen gegeben hat – der als Zeuge benannte Personalvertreter C. über die unter Beweis gestellten Tatsachen hätte Kenntnis erlangen können.

69

Dessen ungeachtet kann die behauptete Tatsache, dass die Äußerungen Seitens des unmittelbaren Vorgesetzten so getätigt worden seien auch als wahr unterstellt werden. Aus der Tatsache, dass der unmittelbare Vorgesetzte, bei seinen Dienstgruppenleitern bzw. insbesondere bei der Dienstgruppe des Klägers sich gegen eine Teilzeit ausgesprochen hat und nicht wollte, dass der Kläger die Dienstgruppe in der PI B. weiterführt, kann nicht auf eine Voreingenommenheit bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung geschlossen werden. Zum einen führte der als Zeuge vernommene Stellvertretende Dienststellenleiter aus, dass es aufgrund der Freizeitplanungen in der Dienstgruppe des Klägers und auch auf Grund der vielen Krankheitstage insbesondere der kurzfristigen Krankmeldungen das Gefühl auf der Dienststelle geherrscht haben, dass Vertretungen und Kompensationen belastet sind. Weiter führte der Zeuge aus, dass es Konflikte innerhalb der Dienstgruppe des Klägers gab. Auch aus dem Aktenvermerk vom 5. Januar 2016, aus dem Antrag auf polizeiärztliche Untersuchung vom 5. Januar 2017, aus der Stellungnahme vom 18. Juli 2016 zum Teilzeitantrag sowie der Stellungnahme vom 2. September 2025 der Dienststellenleiters X. ergibt sich, dass sich auf Grund der (krankheitsbedingten) Fehlzeiten des Klägers sowie dessen kurzfristiger Freizeitplanung, die zum Teil unkollegial gegenüber den dem Kläger nachgeordneten Beamten gewesen sei und es zum Teil zu Problemen in der Dienstgruppe des Klägers geführt habe und, dass die Führungsaufgaben faktisch auf den stellvertretenden Dienstgruppenleiter übergegangen sind.

70

Auch führte der Zeuge aus, dass es sich bei der PI B. um eine stark belastete Dienststelle mit vielen Einsätzen handelte. Es ist nicht fernliegend, dass ein Dienststellenleiter zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufes und zur Wiederherstellung eines guten Arbeitsklimas innerhalb der Dienststelle und insbesondere der Dienstgruppe des Klägers sich gegen eine weitere Teilzeitbeschäftigung dieses Dienstgruppenleiters ausspricht und artikuliert dass er einen solchen Dienstleiter nicht auf seiner Dienststelle möchte. Aus der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten vom 28. April 2023 (Blatt 96 ff. der Behördenakte M 5 K 20.5021) ergibt sich, dass aus verschiedensten Gründen (u.a. Auswirkungen auf Dienstbetrieb und Führung der Dienstgruppe, aufgrund verschiedenster Faktoren der Klägers zum Teil lediglich 32,6% der Dienstzeit anwesend war) eine (weitere bzw. erhöhte) Teilzeit des Klägers nicht befürwortet werde. Dies ist nachvollziehbar und bedingt noch nicht, dass der unmittelbaren Vorgesetzte – aus Sicht eines objektiven Dritten – als voreingenommen gilt. Zumal sich die Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten mit den Einschätzungen weitere Beamten – die mit dem Klägers zusammengearbeitet haben bzw. Ausführungen zu den Leistungen des Klägers treffen können – deckt (siehe Rn. 54 f.). Aus der Stellungnahme des Dienststellenleiters vom 18. Juli 2016 zum Teilzeitantrag des Klägers ergibt sich, dass der Dienststellenleiter bei der Übernahme des Klägers zur PI A. sowie zu den Teilzeitanträgen des Klägers vom 1. Mai 2015 und 1. November 2015 keine Einwendungen hatte. Dies deckt sich mit der Aussage des Zeugen B, der in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, dass die Dienststellenleitung die Teilzeit zu ermöglichen, auch wenn dies aufwendig gewesen sei und verschiedene Konzepte zu entwickeln worden seien, dass der Klägers die Pflege seiner Mutter und den Dienst in Teilzeit leisten und in Einklang bringen kann. Dies spricht gegen eine Ablehnung eines Dienstgruppenleiters in Teilzeit per se, sondern aus der Stellungnahme des Dienststellenleiters vom 18. Juli 2016 geht hervor, dass insbesondere auf Grund der hohen Fehlzeiten de Klägers eine weitere Teilzeit nicht befürwortet wird.

71

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