

von 8 Punkten. Diese 8 Punkte entsprechen dem sogenannten Faktor, d. h. der durchschnittlichen Leistung, die vom Ministerium mit dieser Bewertung vorgegeben wurde.

Der Kläger war im Beurteilungszeitraum bei der Staatsanwaltschaft [REDACTED] als Rechtspfleger und Kostenbeamter in verschiedenen Abteilungen tätig. Gleichzeitig war er auch für die Systemverwaltung zuständig. Dem Kläger wurde im Beurteilungszeitraum beginnend ab 01.03.2003 eine Arbeitsentlastung um 0,3 seines Pensums gewährt, da er in den Personalrat gewählt wurde und auch im Bezirkspersonalrat tätig war. Ab 01.01.2006 war der Kläger nur noch mit 0,9 der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten Beamten tätig.

II.

Gegen die ihm im Mai 2007 eröffnete Beurteilung hat der Kläger mit Schriftsatz mit seiner Bevollmächtigten vom 19.07.2009 Einwendungen erheben lassen. Diese waren im Wesentlichen darauf gestützt, die Beurteilung sei schon aus formellen Gründen rechtswidrig. Die Abteilungsleiterin, die die periodische Beurteilung unterzeichnet habe, sei erst ab April 2006 in dieser Funktion tätig. Von ihrem Vorgänger, der immerhin über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren diese Funktion innegehabt habe, sei kein Beurteilungsbeitrag eingeholt worden.

Darüber hinaus habe der Kläger ein Gesamturteil von 8 Punkten nur erhalten, da es entsprechende Quotenvorgaben gegeben habe. Dabei sei die Gruppe, auf die diese Quotenvorgabe angewandt worden sei, zu klein. Innerhalb der Staatsanwaltschaft [REDACTED] seien nur elf Rechtspfleger in der Gehaltsgruppe des Klägers tätig, von diesen seien zwei Rechtspflögern mit reinen Verwaltungstätigkeiten befasst, so dass sie keine vergleichbare Tätigkeit ausübten.

Auch materiell sei die Beurteilung rechtswidrig. In einer großen Zahl von Einzelmerkmalen seien zu geringe Punkte vergeben worden. Dies gelte insbesondere hinsichtlich der Arbeitsmenge. Hier seien dem Kläger 9 Punkte vergeben worden. Tatsächlich lasse sich jedoch durch eine Statistik, die zu den Verkehrsstrafsachen gestellt wurde, belegen, dass der Kläger in etwa doppelt so viele Vorgänge erledigt habe wie vergleichbare Kollegen. Auch Sorgfalt und Gründlichkeit der Arbeit des Klägers seien zu schlecht beurteilt worden. Hier sei insbesondere nicht ausreichend berücksichtigt worden, dass der Kläger in der Systemverwaltung tätig sei, was besondere Sorgfalt voraussetze.

Auch der Arbeitseinsatz des Klägers sei mit 8 Punkten deutlich zu niedrig bewertet. Der Kläger aber habe ein hohes persönliches Engagement gezeigt. Insbesondere habe er selbst Schulungen von Mitarbeitern initiiert und Verbesserungen eingeführt. Er habe sich seine unzweifelhaft vorhandenen EDV-Kenntnisse selbst angeeignet. Auch habe er sich freiwillig zu Wochenendeinsätzen bei einem Hardware-Roleout gemeldet. Schließlich habe er sich auch freiwillig gemeldet als Rechtspfleger gesucht wurden, die bereit waren, sich zu unterbesetzten Behörden abordnen zu lassen. Darüber hinaus sei der Kläger Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen. Dies

seien Umstände, die den weit über dem Durchschnitt liegenden Arbeitseinsatz des Klägers bestätigen würden.

Auch hinsichtlich der Arbeitsweise seien dem Kläger zu Unrecht nur 7 Punkte vergeben worden. 7 Punkte seien insbesondere hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern, der Konfliktbewältigung als Kollege dem Informations- und Kommunikationsverhalten gegeben worden. Gerade der Umstand, dass der Kläger sowohl im Personalrat als auch im Bezirkspersonalrat tätig sei, zeige jedoch, dass er besonders gut mit den Kollegen zusammenarbeite und auch in Fragen der Konfliktbewältigung besondere Leistungen erbringe. Anderenfalls wäre er nicht gewählt worden. Insoweit sei auch von besonderen Leistungen im Rahmen des Informations- und Kommunikationsverhaltens auszugehen. Gerade weil dieses besonders gut sei, sei der Kläger in den Personalrat gewählt worden.

Auch das Führungspotenzial sei zu schlecht bewertet worden. Zwar habe der Kläger im Beurteilungszeitraum keine Führungsaufgaben übertragen bekommen. Unter diesem Stichpunkt sei jedoch das vorhandene Potenzial zu bewerten. Von der Gegenseite werde anerkannt, dass der Kläger viele Projekte als Systemverwalter und Personalrat organisiert hatte. Unter Punkt 5.3 der dienstlichen Beurteilung sei sein besonderes Geschick bei der Organisation hervorgehoben worden. Insofern stehe die vergebene Punktzahl im Gegensatz zu dieser weiteren Aussage in der dienstlichen Beurteilung.

Schließlich wurde auch darauf hingewiesen, dass das Fortbildungsstreben des Klägers hier mit 9 Punkten nicht ausreichend gewürdigt worden sei. Der Kläger habe gerade dadurch, dass er an vielen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen und sich die erforderlichen EDV-Kenntnisse selbst angeeignet habe, sein besonderes Fortbildungsstreben bewiesen.

III.

Die Einwendungen des Klägers gegen seine periodische Beurteilung wurden mit Verfügung der Generalstaatsanwaltschaft in München vom 25.02.2008 zurückgewiesen. Eine Rechtsmittelbelehrung war dieser Verfügung nicht beigelegt.

Mit Schriftsatz vom 27.05.2008 ließ der Kläger gegen die dienstliche Beurteilung Klage erheben. Über die Klage ist am 28.01.2010 mündlich verhandelt worden. Der Leitende Oberstaatsanwalt August Stern sowie Frau Oberstaatsanwältin Ulrike Marill sind zum Zustandekommen der dienstlichen Beurteilung des Klägers als Zeugen gehört worden.

IV.

Das Verwaltungsgericht München hat die Klage mit Urteil vom 28.01.2010 zurückgewiesen. Zur Begründung hat das Gericht im Wesentlichen ausgeführt:

1.

Dienstliche Beurteilungen stellen persönlichkeitsbedingte Werturteile dar, die nur beschränkt gerichtlich überprüft werden könnten. Dem Beurteiler stehe eine Beurteilungsermächtigung zu. Unter Berücksichtigung dieser Umstände begegne die Beurteilung des Klägers keinen rechtlichen Bedenken. Insbesondere seien die Vorgaben der Laufbahnverordnung und der materiellen Beurteilungsrichtlinien eingehalten.

2.

Der Vorgänger der Abteilungsleiterin habe nicht angehört werden müssen. Nach Nr. 9.1 Abs. 2 Satz. 1 der Materiellen Beurteilungsrichtlinien solle die Behörde nach Möglichkeit die früheren unmittelbaren Vorgesetzten hören, wenn der Beamte den Arbeitsplatz innerhalb des Beurteilungszeitraums gewechselt habe und der Einsatz auf dem früheren Arbeitsplatz wenigstens sechs Monate betragen habe. Entsprechendes gelte, wenn der unmittelbare Vorgesetzte innerhalb der Behörde den Arbeitsplatz gewechselt habe. Die vom Gericht vernommenen Zeugen hätten glaubwürdig angegeben, dass Frau Oberstaatsanwältin [REDACTED] die Leitung der Abteilung, in der der Kläger tätig war, zum 28.04.2005 übernommen und ihr Amtsvorgänger zum gleichen Zeitpunkt die Staatsanwaltschaft [REDACTED] verlassen habe.

3.

Das Zustandekommen der Beurteilung sei auch nachvollziehbar. Es hätten mehrere Vorbesprechungen stattgefunden, an denen die Gruppenleiterinnen des Klägers, seine Abteilungsleiterin und der geschäftsleitende Beamte der Staatsanwaltschaft [REDACTED] teilgenommen habe. Von den Gruppenleiterinnen sei das vorgeschlagene Gesamturteil von 8 Punkten übernommen worden. Es stelle eine gut durchschnittliche Leistung dar, die eine Beförderung ermögliche. Es sei zu berücksichtigen, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum schon befördert worden sei. Tatsächlich habe der Kläger trotz der Beförderung ein besseres Gesamturteil erhalten als in der Vorbeurteilung. Das Gesamturteil sei nicht auf eine fehlerhafte Anwendung von Quotenvorgaben zurückzuführen. Die Vergleichsgruppe sei ausreichend groß. Zunächst sei nach den Zeugenaussagen eine interne Reihung innerhalb der Staatsanwaltschaft [REDACTED] vorgenommen worden. Auf einer Geschäftsleiterbesprechung beim Generalstaatsanwalt seien dann von den einzelnen Staatsanwaltschaften die vorgegebenen Reihungen und die Punktzahlen besprochen und endgültig festgelegt worden. Die Punktevorgaben seien auf insgesamt 45 Justizoberinspektorinnen und -inspektoren bezogen worden. Es habe auch Sonderpunkte gegeben. Die Staatsanwaltschaft [REDACTED] habe die angeforderten Sonderpunkte auch erhalten.

4.

Zu den Einwendungen des Klägers hinsichtlich einzelner Bewertungsmerkmale sei bereits vom Leitenden Oberstaatsanwalt [REDACTED] und auch von der Generalstaatsanwaltschaft schriftlich Stellung bezogen worden. Diese Ausführungen halte das Gericht für zutreffend und sehe insoweit gemäß § 117 Abs. 5 VwGO von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe ab.

B) Rechtliche Würdigung

Im vorliegenden Fall ist die Berufung gemäß § 124 a Abs. 4 in Verbindung mit § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen, da ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils des Verwaltungsgerichts München bestehen.

I.

Das Gericht zitiert auf Seite 8 des Urteils zutreffend, dass nach Nr. 9.1 Abs. 2 der Materiellen Beurteilungsrichtlinien dann ein Beurteilungsbeitrag des Vorgesetzten einzuholen ist, wenn entweder der Beamte selbst während des Beurteilungszeitraums den Geschäftsbereich gewechselt hat oder sein unmittelbarer Vorgesetzter gewechselt hat und der Zeitraum, in dem der Beamte unter einem neuen Vorgesetzten gearbeitet hat, mindestens 6 Monate beträgt.

Im vorliegenden Fall geht es um den Zeitraum vom 01.01.2003 bis zum 31.12.2006. Die Dienstvorgesetzte des Klägers, die die Beurteilung unterzeichnet hat, war nur während eines Zeitraums, der nicht ganz die Hälfte des Beurteilungszeitraums umfasst, nämlich in der Zeit vom 28.04.2005 bis zum 31.12.2006 die zuständige Abteilungsleiterin. Ihr Vorgänger hat im April 2005 die Staatsanwaltschaft [REDACTED] verlassen. Insofern waren unzweifelhaft die Voraussetzungen erfüllt, unter denen die Beurteilungsrichtlinien die Einholung eines Beurteilungsbeitrages vorschreiben. Von dem Vorgänger von Frau Oberstaatsanwältin [REDACTED] hätte also ein Beurteilungsbeitrag eingeholt werden müssen. Dies ist unterblieben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auf der Basis dieses Beurteilungsbeitrages eine inhaltlich andere dienstliche Beurteilung hätte erstellt werden müssen.

Dieser Verfahrensfehler bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung kann sich daher auf deren Inhalt und Ergebnis ausgewirkt haben, sodass dieser Verfahrensfehler relevant ist.

Schon aus diesem Grund kann das Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 28.01.2010 keinen Bestand haben.

II.

Auch was den Sachvortrag zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen angeht, entspricht das Urteil des Verwaltungsgerichts München nicht der Rechtslage.

Das Gericht hat sich zu diesen Punkten inhaltlich überhaupt nicht geäußert. Es hat lediglich auf den Vermerk des Leitenden Oberstaatsanwalts [REDACTED] vom 25.09.2007 und 17.12.2007, das Schreiben des Generalstaatsanwalts in München vom 01.10.2007 und 20.12.2007 sowie auf die Verfügung vom 25.02.2008 verwiesen.

1.

Die genannten Vermerke und Stellungnahmen vermögen jedoch keinen Aufschluss darüber zu geben, warum beispielsweise bei der Arbeitsmenge lediglich 9 Punkte vergeben wurden, obgleich sich aus der vorgelegten Statistik zur Bearbeitung von

Verkehrsstrafsachen ergibt, dass der Kläger praktisch ein doppeltes Pensum erledigt hat. Insofern ist ganz konkret dargelegt worden, dass bei der Ermittlung des Personalbedarfs nach PEBB § Y die Erledigungsquote bestimmter Teilbereiche statistisch erfasst worden ist. Hinsichtlich der Verkehrssachen ist auch die Tätigkeit des Klägers erfasst worden. Der Kläger hat im Jahresdurchschnitt eine Quote von 0,71 erreicht, wobei er nur zu 30 % in diesem Bereich tätig war. Rechnet man seine Erledigungsquote auf eine Vollzeittätigkeit um, ergäbe sich ein Durchschnitt von 2,36. Demgegenüber ergibt sich aus der Statistik, dass andere Beamte in diesem Bereich nur sehr viel niedrigere Quoten erreichen. Diese liegen teilweise unter 1,0. Der höchste Durchschnitt eines anderen Beamten liegt bei 1,21. Hieraus ergibt sich, dass der Kläger eine Erledigungsquote in diesem Bereich aufzuweisen hatte, die das doppelte desjenigen Beamten beträgt, der den höchsten Durchschnitt erreicht hat.

Für den Kläger ist zusätzlich vorgetragen worden (bspw. Schriftsatz vom 19.07.2007 auf Seite 4), dass seine Erledigungsquote auch in anderen Bereichen, in denen er tätig war, ähnlich hoch liegt.

Durch die Statistik ist also belegt worden, dass der Kläger zumindest in einem Teilbereich (von zwei Bereichen, die ihm zugewiesen waren) ein herausragendes Ergebnis erzielt hat, was die Arbeitsmenge betrifft. Insofern eine Statistik existiert, die den Sachvortrag des Klägers beweist, kann ihm hier nicht entgegengehalten werden, er schätze die von ihm erledigte Arbeitsmenge subjektiv höher ein als der beurteilende Vorgesetzte. Vielmehr ist hier objektiv nachgewiesen, dass der Kläger tatsächlich eine Arbeitsmenge bei qualitativ hochwertiger Erledigung schafft, die weit über das hinausgeht, was die Kollegen erledigen. Hierdurch ist belegt, dass die Bewertung mit 9 Punkten zu gering ist. In der Vergleichsgruppe gibt es andere Beamte, die mit 9, 10 und 11 Punkten bewertet sind. Eine höhere Erledigungsquote haben auch diese nicht aufzuweisen, im Gegenteil ist der Kläger in dem Bereich, in dem ihm die Statistik bekannt ist, der leistungsstärkste Beamte. Insofern ist nicht einsehbar, warum seine objektiv nachgewiesenen sehr hohen Leistungen schlechter beurteilt werden als die Leistungen anderer Beamten. Diese schlechte Beurteilung kann nicht unter Hinweis auf die bestehende Beurteilungsermächtigung gerechtfertigt werden.

Auch in den Vermerken der Staatsanwaltschaft und des Generalstaatsanwalt wird hierzu keine schlüssige Erklärung geliefert. Die Staatsanwaltschaft begnügt sich damit darauf hinzuweisen, der Kläger habe selbst gewünscht, in diesem Bereich eingesetzt zu werden. Es wird nicht bestritten, dass der Kläger hier sehr stark mit Arbeit belastet war und diese Arbeit auch mit guten Ergebnissen geschafft hat.

Auch in der Verfügung vom 25.02.2008 wird hierzu nichts vorgetragen, was diese Beurteilung rechtfertigen würde. Auf Seite 6 der Verfügung wird zu diesem konkreten Einwand Stellung genommen. Es wird lediglich darauf hingewiesen, 7 bis 10 Punkte seien zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genüge oder diese übersteige. Mit 9 Punkten sei daher bereits eine die Anforderungen übersteigende Arbeitsmenge attestiert. Da gemäß Stellungnahme des Leitenden Oberstaatsanwalts [REDACTED] die Arbeitsmenge des Beamten „sicherlich gelegentlich etwas über dem Durchschnitt“ lag, läge hier eine angemessene Bewertung vor.

Bei einer Leistung, die das Doppelte des nächst leistungstarken Beamten beträgt, kann nicht mehr von einer Leistung gesprochen werden, die gelegentlich etwas über dem Durchschnitt liegt. Vielmehr ist dies eine Leistung, die den Durchschnitt in herausragender Weise übersteigt und die auch entsprechend gewertet werden muss, was hier nicht geschehen ist.

Da sich das Verwaltungsgericht die Ausführungen des Leitenden Oberstaatsanwalts [REDACTED] und des Generalstaatsanwalts zu eigen gemacht hat, leidet auch das Urteil des Gerichts vom 28.01.2010 an diesem Mangel. Auch aus diesem Grunde ist eine Zulassung der Berufung wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des Urteils zu bewilligen.

2.

Ähnliches gilt hinsichtlich der Bewertung des Arbeitseinsatzes des Klägers, der in dieser dienstlichen Beurteilung mit 8 Punkten bewertet ist. Der Kläger hat - was auch von den Vorgesetzten nicht bestritten worden ist - während des Beurteilungszeitraums einen ganz herausragenden Arbeitseinsatz und ein ganz besonders hohes persönliches Engagement gezeigt. Er hat selbst Schulungen initiiert und eine Reihe von Schulungen durchgeführt. Hierzu hat der Leitende Oberstaatsanwalt [REDACTED] in seinem Vermerk vom 25.09.2007 bestätigt, dass der Kläger beispielsweise für Mitarbeiter der Behörde WORD-Kurse gegeben hat. Der Kläger sei dabei für die Organisation der Schulung selbst verantwortlich gewesen. Basis für den Schulungsinhalt sei allerdings ein vorgefertigtes Skript gewesen (Seite 7 des Vermerks).

Hinsichtlich der Multiplikatorentätigkeit wurde darauf hingewiesen, der Schulungsinhalt für die Roleout-Schulungen sei von der IT-Stelle bis zur Gestaltung der Flipcharts vorgegeben gewesen. Die Multiplikatoren seien auch geschult worden.

Hierzu ist für den Kläger in einem Schreiben an die Generalstaatsanwaltschaft vom 12.11.2007 auf Seite 6 dargelegt worden, dass die Darstellung, die Skripten der IT-Stelle seien Grundlage für das Schulungskonzept des Klägers gewesen, falsch ist. Der Kläger habe diese Skripte nicht verwendet. Zudem betreffen die Skripte Schulungen, die sich über acht Tage erstreckten, sodass das eintägige Schulungskonzept des Klägers grundlegend neu von diesem habe erarbeitet werden müssen. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass auch die Darstellung unrichtig sei, wonach kein eigener Arbeitseinsatz der Multiplikatoren bei Erstellung des Schulungskonzepts erforderlich gewesen sei. Soweit die Behörde darauf verweise, bei der Schulungstätigkeit handle es sich um Nebentätigkeit, ist darauf hingewiesen worden, dass nach einer Absprache der Personalreferenten solche Schulungstätigkeiten bei der Beurteilung im Hauptamt zu berücksichtigen sei.

Zu diesem Sachvortrag hat sich der Leitende Oberstaatsanwalt [REDACTED] in seiner weiteren Stellungnahme vom 17.11.2007 nicht geäußert. Auch in der Verfügung Generalstaatsanwalts vom 25.02.2008 wird hierzu nicht Stellung genommen.

Das Gericht konnte insoweit also nicht davon ausgehen, zu den Einwendungen des Klägers sei insoweit in nachvollziehbarer Weise Stellung genommen worden. Die tatsächlich vom Leitenden Oberstaatsanwalt [REDACTED] abgegebene Stellungnahme ist in konkreten Punkten vom Kläger widerlegt worden. Hierzu ist dann in der Folge nichts mehr der Gegenseite ausgeführt worden. Der Sachvortrag des Klägers, wonach er zum einen eigene Schulungskonzepte entwickelt hat zum anderen auf Grund einer Absprache der Personalreferenten bei anderen Beamten diese Schulungstätigkeit positiv gewürdigt worden ist, ist also bislang im Verfahren unberücksichtigt geblieben. Grundsätzlich hätte dies dazu führen müssen, dem Kläger in dem Punkt Arbeitseinsatz eine bessere Bewertung zuzusprechen.

3.

Hinzukommt, dass für den Kläger unwidersprochen vorgebracht wurde, bisher seien alle Mitarbeiter in der Systemverwaltung über dem Faktor beurteilt worden. Demgegenüber hat der Kläger nur eine Beurteilung entsprechend dem Faktor erhalten. Warum gerade im Falle des Klägers von der Übung abgewichen wurde, eine Benotung über dem Faktor zu erteilen, ist nicht ersichtlich. Hierzu enthalten auch die vorgelegten Stellungnahmen der Gegenseite keine nachvollziehbaren Äußerungen. Auch dies hätte das Gericht berücksichtigen müssen. Insofern hätte es nicht schlicht auf die Stellungnahmen der Behörden verweisen können. § 117 Abs. 5 VwGO sieht eine weitere Darstellung der Entscheidungsgründe dann als verzichtbar an, wenn das Gericht der Begründung des Verwaltungsaktes oder des Widerspruchsbescheides folgt. Da die Behördenentscheidungen im hier vorliegenden Verfahren zu diesen vom Kläger angesprochenen Themen keine Ausführungen enthalten ist, eine Berufung hierauf also nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften nicht möglich. Auch insofern bestehen ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils.

4.

Nicht nachvollziehbar ist auch die Bewertung zum Punkt „Arbeitsweise“. Hier hat der Kläger insbesondere zu den Punkten „Zusammenarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern“ und „Konfliktbewältigung als Kollege oder Mitarbeiter“ sowie für den Punkt „Informations- und Kommunikationsverhalten“ lediglich eine Bewertung von 7 Punkten und damit eine unterdurchschnittliche Bewertung erhalten. Hierzu ist im Verfahren für den Kläger insbesondere darauf hingewiesen worden, dass er in den Personalrat und den Bezirkspersonalrat gewählt worden ist. Hierdurch haben die wahlberechtigten Kollegen deutlich gemacht, dass gerade die Zusammenarbeit mit dem Kläger und die von ihm gezeigte Konfliktbewältigung als sehr hochwertig einzustufen ist. Niemand würde auf die Idee kommen, einen Kollegen in den Personalrat zu wählen, von dem er festgestellt hat, dass dessen Teamfähigkeit und Kollegialität nicht besonders hoch einzuschätzen sind.

Die Gegenseite hat hierzu lediglich vorgetragen, eine Tätigkeit in der Personalvertretung könne in der dienstlichen Beurteilung keine Berücksichtigung finden. Diese Beschäftigung könne nicht mit einer sachlichen Leistung gleichgesetzt werden (Seite 8 unten des Vermerks des Leitenden Oberstaatsanwalt [REDACTED] vom 25.09.2007).

Damit wird aber auf das für den Kläger vorgetragene Argument inhaltlich nicht eingegangen. Der Kläger wollte nicht erreichen, dass seine Tätigkeit als Personalrat gewertet wird. Er hat vielmehr darauf hingewiesen, dass die Tatsache seiner Wahl bestätigt, dass nicht nur er selbst subjektiv der Meinung ist, ein gutes kollegiales Verhältnis mit seinen Kollegen zu haben und große Teamfähigkeit aufzuweisen. Vielmehr sei ihm dies durch die Kollegen durch die Wahl bestätigt worden. Mit diesem Argument hat sich die Gegenseite nicht auseinandergesetzt. Insofern konnte auch das Gericht sich hier nicht darauf beschränken, auf die Ausführungen der Gegenseite hinzuweisen.

5.

Auch zum Führungspotenzial gibt es keine nachvollziehbaren Gegenargumente zu den Darstellungen des Klägers. Dieser hat vortragen lassen, dass er viele Projekte als Systemverwalter und als Personalrat organisiert hat, was sein Führungspotenzial bestätigt. Dies wird letztlich in der dienstlichen Beurteilung auch unter Ziffer 5.3 erkannt. Hier wird ausgeführt, dass der Kläger sich als Rechtspfleger in Strafvollstreckungssachen bewährt habe, er für alle Dienstposten der Laufbahn geeignet erscheine. Ferner wird hervorgehoben, dass der Kläger für die Organisation entsprechender Schulungsveranstaltungen (im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung) ein besonderes Geschick besitzt. Damit wird das Organisationstalent des Klägers besonders hervorgehoben. Hierzu steht die Bewertung mit 7 Punkten im Widerspruch. Mit dieser Argumentation hat sich die Gegenseite im Rahmen des Verfahrens nicht auseinandergesetzt. In der Stellungnahme der Staatsanwaltschaft [REDACTED] vom 25.09.2007 wird auf Seite 9 oben lediglich mitgeteilt, der Kläger eigne sich als Geschäftsstellenleiter einer kleineren Mitarbeitergruppe. Die Bewertung mit 7 Punkten sei angemessen. Die weitere Stellungnahme der Staatsanwaltschaft [REDACTED] vom 17.11.2007 enthält hierzu keine Ausführungen. In der Verfügung des Generalstaatsanwalts München vom 25.02.2008 wird die Stellungnahme der Staatsanwaltschaft [REDACTED] zitiert und hinzugefügt, es komme nicht auf das Interesse des zu Beurteilenden an, sondern allein auf seine Fähigkeiten. Damit sind jedoch die Wertungen, die bspw. unter Punkt 5.3 in der Beurteilung enthalten sind, nicht widerlegt. Letztlich gibt es auch zu diesem Punkt keine nachvollziehbare Stellungnahme der Gegenseite, sodass sich das Gericht nicht gemäß § 117 Abs. 5 VwGO auf die Ausführungen der Gegenseite hätte stützen dürfen.

Insgesamt bestehen aus den dargestellten Gründen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des Urteils, sodass die Berufung antragsgemäß zuzulassen ist.

[REDACTED]
Rechtsanwälte



[REDACTED]