

[REDACTED] GBR
RECHTSANWÄLTE, FACHANWÄLTE,
STEUERBERATER

[REDACTED] RECHTSANWÄLTE
80335 MÜNCHEN

Bayer,
Verwaltungsgericht München
Postfach 20 05 43

80005 München

D [REDACTED]
RA, FA FÜR FAMILIENRECHT,
MIETRECHT U. WOHNRECHT,
ERBRECHT,
RA, STEUERBERATER
[REDACTED]
RA, FA FÜR VERWALTUNGSRECHT
[REDACTED]
RECHTSANWALT
[REDACTED]
RA, FA FÜR STEUERRECHT
IN KOOPERATION MIT:
[REDACTED]
RA, FÜR INTERNATIONALES RECHT

Bitte immer angeben.
291/07G43 / ah
27.05.2008 / D3/19326

KLAGE

des Justizoberinspektors Ernst Wagner, [REDACTED] - Kläger -

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED] 80335 München

gegen

den Freistaat Bayern, dieser vertreten durch die Generalstaatsanwaltschaft in München, Nymphenburger Str. 16, 80335 München - Beklagter -

wegen dienstlicher Beurteilung

Namens und kraft beiliegender Vollmacht des Klägers erheben wir Klage und bitten um Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung, in dem wir beantragen werden,

1. den Beklagten unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung des Lei-
fenden Oberstaatsanwalts [REDACTED] am 22.05.2007 in der Gestalt der
Verfügung des Generalstaatsanwalts in [REDACTED] vom 25.02.2008 zu

verpflichten, den Kläger erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Zeitraum 01.01.2003 bis 31.12.2006 dienstlich zu beurteilen,

2. die Kosten des Rechtsstreits dem Beklagten aufzuerlegen.

In der **Anlage K1** überreichen wir eine beglaubigte Kopie der uns erteilten Vollmacht. In der **Anlage K2** ist die dienstliche Beurteilung des Klägers für den Zeitraum 01.01.2003 bis 31.12.2006 beigelegt. In der **Anlage K3** überreichen wir die Verfügung des Generalstaatsanwalts i [REDACTED] vom 25.02.2008.

Die Begründung der Klage erfolgt mit gesondertem Schriftsatz.

[REDACTED] GBR
Rechtsanwälte



[REDACTED]
Rechtsanwältin

Anlagen
K1 - K3

RECHTSANWÄLTE, FACHANWÄLTE,
STEUERBERATER

RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER

Bayer. Verwaltungsgericht München
Postfach 20 05 43

80005 München

vorab per Fax: 089 / 54 42 82 - 14

Aktenzeichen: M 5 K 08.2543³⁴

In der Verwaltungsstreitsache

Wagner, Ernst

gegen

Freistaat Bayern

wegen dienstlicher Beurteilung

b e g r ü n d e n wir, die mit Schriftsatz vom 27.05.2008 erhobene Klage gegen die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 22.05.2007 wie folgt:

A) Sachverhalt

1. Der Kläger ist als Justizoberinspektor bei der Staatsanwaltschaft [REDACTED] tätig. Er wurde mit Datum vom 22.05.2007 für den Zeitraum vom 01.01.2003 - 31.12.2006 beurteilt. Die Beurteilung enthält das Gesamturteil 8 Punkte.

[REDACTED]
RA, DIPL.-KAUFMANN

[REDACTED]
RA, FA FÜR FAM.RECHT,
MIETRECHT U. WOHN.EIGT.

[REDACTED]
RA, STEUERBERATER

[REDACTED]
RA, FA FÜR VERW.RECHT

[REDACTED]
RECHTSANWALT

[REDACTED]
RA, FA FÜR STEUERRECHT

IN KOOPERATION MIT:

[REDACTED]
RA, IT-RECHT

[REDACTED]
RA, INTERN. MEDIATOR

[REDACTED]
RR, POLNISCHES RECHT

Bitte immer angeben:

291/07G43 / nn

18.08.2008 / D2/3891

Gegen diese ihm am 30.05.2007 eröffnete Beurteilung ließ der Kläger mit Schriftsatz seiner Bevollmächtigten vom 19.07.2007 Einwendungen/Widerspruch erheben. Der Rechtsbehelf des Klägers war im Wesentlichen auf folgende Punkte begründet:

1. Die Vorgesetzte, die die Beurteilung unterzeichnet habe, sei erst seit 2004 (richtiger Weise 28.04.2005) in dieser Position tätig und daher nicht in der Lage, die Leistungen des Klägers vor diesem Zeitraum zu beurteilen.
2. Das vergebene Gesamturteil beruhe auf einer Quotenbildung. Der Kläger gehöre zur Gruppe der Justizoberinspektoren. Diese Gruppe umfasse bei der Staatsanwaltschaft [REDACTED] insgesamt 11 Personen (davon 2 mit reinen Verwaltungstätigkeiten). Diese Vergleichsgruppe sei zu klein, um eine ordnungsgemäße Beurteilung unter Berücksichtigung der festgesetzten Quoten zu gewährleisten.
3. Die Personalratstätigkeit des Klägers sei in der Beurteilung nicht erwähnt.
4. Aufgrund der Kontingentierung seien auch die Beurteilungsmerkmale unter Ziffer 2. insgesamt zu niedrig bewertet worden.

a) Insbesondere die Arbeitsmenge sei mit 9 Punkten zu niedrig bewertet. Bei der Ermittlung des Personalbedarfs nach PEBB§Y sei die Erledigungsquote bestimmter Teilbereiche statistisch erfasst worden. In der Erfassung der Erledigung der Verkehrssachen sei auch die Tätigkeit der Klägers mit enthalten. Hier habe der Kläger im Jahresdurchschnitt eine Quote von 0,71 erreicht, wobei er nur zu 30 % in diesem Bereich tätig sei. Rechne man die Quote auf eine Vollzeittätigkeit um, ergebe sich für den Kläger ein Durchschnitt von 2,36. Die anderen Beamten hätten sehr viel niedrigere Quoten erreicht. Diese lägen teilweise unter 1,0.

Diese objektiv nachweisbare Tatsache belege, dass der Kläger eine weit überdurchschnittliche Erledigungsquote aufzuweisen habe. Die Vergabe von nur 9 Punkten für diese hohe Effizienz in der Bewältigung der Arbeit stelle eine zu schlechte Bewertung dar.

b) Auch die Sorgfalt und Gründlichkeit der Arbeit sei zu niedrig bewertet. Insbesondere seien dem Kläger Aufgaben in der Systemverwaltung übertragen, die überdurchschnittliche Sorgfalt und Gründlichkeit voraussetzten.

Zu niedrig sei auch die Bewertung hinsichtlich der Verwendbarkeit. Aus den ergänzenden Bemerkungen gehe hervor, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum verschiedenste Referate in sehr unterschiedlichen Abteilungen übernommen habe. Insgesamt habe er alle Abteilungen der STA [REDACTED] durchlaufen und jeweils gute Arbeitsergebnisse erzielt. Der Kläger sei damit nachweisbar uneingeschränkt im gesamten Bereich der STA [REDACTED] verwendbar. Auch dies sei objektiv nachprüfbar. Daher müsse auch hier die Bewertung deutlich über dem Faktor liegen.

Die Bewertung des Arbeitseinsatzes entspreche nicht dem sehr hohen persönlichen Engagement des Klägers. Dieser habe Schulungen initiiert und verschiedene Verbesserungen eingeführt. Er habe sich die als Systemverwalter geforderten umfassenden

EDV Kenntnisse weitgehend selbstständig angeeignet. Seine besondere Leistungsbereitschaft habe er auch durch Wochenendeinsätze und freiwillige Meldungen zur zeitweiligen Abordnung an unterbesetzte Behörden dokumentiert. Weiter habe er sich als Multiplikator und Dozent engagiert. Zudem sei er Mitglied der länderübergreifenden Arbeitsgruppe „Mireg“ sowie der Testgruppe „web.sta3.0“.

Schließlich gebe es gerade in der Systemverwaltung ständige Änderungen, die nur mit besonderem Arbeitseinsatz bewältigt werden könnten. Alle diese Umstände hätten unter dem Stickpunkt „Arbeitseinsatz“ deutlich über dem Faktor bewerten werden müssen.

Deutlich zu niedrig bewertet seien unter dem Stickpunkt „Arbeitsweise“ die Punkte Teamverhalten, Zusammenarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern sowie Konfliktbewältigung als Kollege sowie das Informations- und Kommunikationsverhalten.

Hier sei der Kläger mit 7 Punkten bewertet worden. Da diese Bewertung unter dem Faktor liege, werde damit dokumentiert, dass von einer persönlichen Schwäche des Klägers in diesem Bereich ausgegangen werde.

Der Kläger habe nachweislich ein sehr gutes Verhältnis zu den Kollegen und Mitarbeitern. Dies wird insbesondere dadurch dokumentiert, dass er in den Personalrat und auch in den Bezirkspersonalrat gewählt worden sei. Dies belege, dass er sich in besonderer Weise um die Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz bemühe und sehr erfolgreich mit den Kollegen und Mitarbeitern zusammenarbeite. Andernfalls wäre eine solche Wahl nicht vorstellbar.

Im Übrigen werde dem Kläger in den ergänzenden Bemerkungen attestiert, dass er sich in den verschiedensten Bereichen ein fundiertes und umfassendes Fachwissen angeeignet habe und in der Lage sei, dieses Fachwissen an Kollegen effektiv zu vermitteln. Im Hinblick auf diese Bewertung seien die dem Kläger zum Stichpunkt „Informations- und Kommunikationsverhalten“ zugesprochenen 7 Punkte zu niedrig.

Allein die Tätigkeiten des Klägers als Dozent und Multiplikator belegten, dass hier eher Stärken des Klägers lägen.

c) Auch das Führungspotenzial des Klägers sei mit 7 Punkten zu gering eingeschätzt worden. Allein die zahlreichen vom Kläger als Systemverwalter und Personalrat realisierten Projekte belegten sein Führungspotenzial. Schließlich sei auch das Fortbildungsstreben des Klägers zu schlecht bewertet worden. Der Kläger habe sich umfassend fortgebildet. Auch in den ergänzenden Bemerkungen werde insoweit anerkannt, dass der Kläger Fortbildungsangebote gerne annähme.

II. Der Leitende Oberstaatsanwalt [REDACTED] hat zu den Einwendungen des Klägers Stellung genommen. Hierzu wurde im Wesentlichen ausgeführt, die für die Beurteilung zuständige Oberstaatsanwältin habe zwar gewechselt, die Dienstvorgesehen des Klägers seien jedoch gleich geblieben, sodass sich die Beurteilerin habe ausreichend informieren können.

Die Quote von 11 Personen sei ausreichend groß, um über ein behördeninternes Ranking verlässliche Aussagen zur Beurteilung von Beamten zu erhalten. Zudem sei es letztlich auch zu einem Vergleich mit anderen Beamten des Geschäftsbereich des Generalstaatsanwalts [REDACTED] und des OLG gekommen, sodass die Vergleichsgruppe größer sei als die bei der STA [REDACTED] tätigen 11 Personen in der Gehaltsgruppe des Klägers.

Die Arbeitsbelastung des Klägers mit Verkehrssachen sei tatsächlich erheblich gewesen. Der Kläger habe dies aber ausdrücklich so gewünscht. An der Dienststelle in der [REDACTED] habe er keinen Parteiverkehr zu bewältigen gehabt. Im Übrigen habe der Kläger bei Übernahme der Tätigkeit von der höheren Pensenbelastung gewusst und um Übertragung dieser Tätigkeit unter Hinweis auf seine große Routine als langjähriger Vollstreckungspfleger gebeten. Die Arbeitsmenge sei zutreffend bewertet. Dies gelte auch für die anderen Einzelpunkte. Im Bereich der Systemverwaltung müsste in den meisten Fällen die IT-Stelle hinzugezogen werden. Die Programme Migreg und Strafzeitberechnung seien in web.sta übernommen worden. Beide seien kaum von Gesetzesänderungen betroffen, sodass hier im Beurteilungszeitraum selten Tätigkeiten erforderlich gewesen seien.

Zutreffend sei, dass der Kläger gerne Änderungsvorschläge vorbringe. Diese Vorschläge seien aber meist auf seinen konkreten Arbeitsbereich beschränkt. Gründliche und sorgfältige Überlegungen unter Einbeziehung des gesamten Arbeitsablaufs müssten häufig zu einer anderen Bewertung führen. Eine höhere Bewertung als mit 8 Punkten sei daher nicht gerechtfertigt. Die vom Kläger erstellten Arbeiten erfüllten in jeder Hinsicht die Anforderungen und seien stets verwendbar gewesen. Auch diese Leistung sei zutreffend mit 8 Punkten gewertet. Richtig sei, dass sich der Kläger seine Computerkenntnisse weitgehend selbst erarbeiten musste. Soweit der Kläger für Mitarbeiter der Behörde Kurse gegeben habe, lasse sich nicht mehr feststellen, wer die Schulungen initiiert habe. Basis für den Schulungsinhalt sei ein Skript gewesen, das dem Kläger zur Verfügung gestellt worden sei. Auch der Schulungsinhalt anderer Schulungen sei bis hin zur Gestaltung der Flipcharts vorgegeben gewesen. Die Multiplikatoren hätten keinen eigenen Arbeitseinsatz bei Erstellung des Schulungskonzepts erbringen müssen. Richtig sei, dass der Kläger unterschiedliche Aufgaben übernommen habe. Der eigentliche Arbeitseinsatz könne aber nicht mit einer höheren Punktzahl bewertet werden. Die Vielfalt und große Bandbreite sei durch überdurchschnittliche Bewertung der Merkmale Flexibilität und Innovationsfähigkeit ausreichend gewürdigt worden.

Auch die Arbeitsweise des Klägers sei zutreffend mit 7 Punkten bewertet worden. Die Tätigkeit in der Personalvertretung könne hier keine Berücksichtigung finden.

Zum Führungspotenzial sei festzustellen, dass der Kläger als Geschäftsstellenleiter einer kleineren Mitarbeitergruppe geeignet erscheine. Darüber hinausgehende Fähigkeiten seien bisher nicht erkennbar.

III. Zu diesem Schriftsatz der STA [REDACTED] wurde für den Kläger mit Schriftsatz vom 12.11.2007 Stellung genommen. Es wurde dargelegt, dass die Stellungnahme teilweise von falschen Voraussetzungen ausgehe. So sei dem Kläger von Frau GrL [REDACTED] im

Beurteilungsgespräch erklärt worden, er habe aufgrund seiner Leistungen an sich eine bessere Beurteilung verdient, diese jedoch wegen der Kontingentierung nicht erhalten können. Es wurde ihm auch erklärt, es sei ein Schreiben verfasst worden, um für den Kläger einen Sonderpunkt außerhalb des Kontingents zu erhalten. Nunmehr werde behauptet, die Kontingentierung habe auf die Beurteilung keinen Einfluss gehabt und sei insbesondere nicht ursächlich für die konkret vergebene Punktzahl. Dies sei nach den Auskünften im Beurteilungsgespräch unzutreffend.

Es wurde nochmals dargelegt, dass die Quotenvorgaben bei so kleinen Vergleichsgruppen nicht in rechtmäßiger Weise zur Anwendung kommen können. Ferner wurde für den Kläger im Einzelnen dargelegt, wie andere vergleichbare Beamte der STA [REDACTED] bewertet worden sind und wie im Vergleich hierzu die Leistung des Klägers einzuschätzen ist.

Weiter wurde zur Arbeitsmenge nochmals Stellung genommen. Es wurde dargelegt, dass es unrichtig ist, dass der Kläger keinen Parteiverkehr zu erledigen hatte. Von Kollegen wurde lediglich die Führerscheinabgabe übernommen. Der Anteil dieser Arbeit sei relativ gering. Es wurde darauf verwiesen, dass der Kläger sich in der Tat der übernommenen Mehrarbeit bewusst war. Dies war jedoch nicht der gerügte Punkt. Vielmehr ging es darum, dass durch Statistik bewiesen ist, dass der Kläger im Bereich der Verkehrssachen eine Quote erledigt hat, die etwa doppelt so hoch liegt wie diejenige der anderen in diesem Bereich tätigen Kollegen. Diese Leistung des Klägers könne nicht mit der Begründung abqualifiziert werden, der Kläger habe gewusst, dass hier erhebliche Arbeit auf ihn zukomme und dies in Kauf genommen.

Die unter dem Stichwort „Systemverwaltung“ aufgeführten Tätigkeiten des Klägers seien weit komplexer als sich dies aus der Stellungnahme der STA [REDACTED] ergebe. Unrichtig seien auch die Ausführungen zum Umgang mit den abzugebenden PC's. Falsch seien insbesondere auch die Ausführungen zu den Änderungsvorschlägen, die der Kläger unterbreite. Die STA habe darauf hingewiesen, sämtliche Mitarbeiter der Systemverwaltung hätten sich den größeren Teil ihrer Kenntnisse selbst erarbeiten müssen. Dies sei richtig. Es zeige jedoch, dass in diesem Bereich besonders hoher Einsatz erforderlich sei, der auch in der Beurteilung zu Gunsten des Beurteilten berücksichtigt werden müsse. Falsch seien die Ausführungen dazu, dass der Kläger bei den von ihm veranstalteten Schulungen fertige Skripte bekommen habe, die er seiner Tätigkeit habe zu Grunde legen können. Diese Skripten habe der Kläger nicht verwendet. Er habe sein Schulungskonzept grundlegend selbst erarbeiten müssen.

Zu der Bewertung unter dem Stichpunkt „Arbeitsweise“ könne durchaus auch die Tatsache der Wahl zum Personalvertreter berücksichtigt werden, da sie die Einstellung der Kollegen belege, die ganz offensichtlich das Informations- und Kommunikationsverhalten des Klägers positiv erleben würden.

Der Kläger sei an der Tätigkeit eines Gruppenleiters interessiert. Er habe durch Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen dies dokumentiert.

IV. Zu diesem Schriftsatz für den Kläger wurde von der STA [REDACTED] noch einmal mit Schreiben vom 17.12.2007 Stellung genommen. Wesentlich neue Gesichtspunkte

ergaben sich hierdurch nicht. Für den Kläger wurde nochmals kurz hierauf mit Schreiben vom 21.01.2008 erwidert. Mit Verfügung des Generalstaatsanwaltes vom 25.02.2008 wurden die Einwendungen des Klägers im Wesentlichen zurückgewiesen. Es wurde lediglich entschieden, dessen Personalratstätigkeit und die dafür gewährte Freistellung zu erwähnen.

Gegen die dienstliche Beurteilung des Klägers vom 22.05.2007 in der Gestalt, die sie durch die Verfügung des Generalstaatsanwalts vom 25.02.2008 erhalten hat, richtet sich die vorliegende Klage, mit der der Kläger die Aufhebung seiner dienstlichen Beurteilung und eine erneute zutreffende Beurteilung erreichen möchte.

B) Rechtliche Würdigung

Die dienstliche Beurteilung des Klägers ist rechtswidrig. Da der Kläger hierdurch in eigenen subjektiven Rechten verletzt wird, ist sie auf die vorliegende Klage hin aufzuheben.

I. Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung

1. Die Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung des Klägers ergibt sich schon aus der fehlerhaften Anwendung von Quotenvorgaben. Die STA [REDACTED] hat in ihrer Stellungnahme zu den Einwendungen des Klägers bestätigt, dass aufgrund der Quotenvorgaben eine Rangfolge unter den 11 Justizoberinspektoren der STA [REDACTED] erstellt worden ist. Die Quotenvorgaben haben sich also auf die Gesamtbewertung dieser Gruppe von Beamten ausgewirkt. Die Gruppe ist jedoch zu klein, um hier in zutreffender Weise Quotenvorgaben berücksichtigen zu können.

Bereits im Verwaltungsverfahren wurde ein Urteil des VG Würzburg vom 05.12.2006 vorgelegt, das in den Behördenakten vorliegen muss. In diesem Urteil hat sich das VG Würzburg ausführlich mit der Frage befasst, ob Quotenvorgaben auch bei kleinen Gruppen berücksichtigt werden dürfen. Das Gericht ist der Auffassung, dass bei zu kleinen Vergleichsgruppen die Zielsetzung, die mit der Anwendung der Quotenvorgaben verbunden ist, nicht erreicht werden kann. Die Einführung der Quotenvorgaben wurde damit begründet, dass sie Ausdruck allgemeiner Erfahrung seien, der Dienstherr den Beurteilten erst durch solche Richtwerte den Aussagegehalt der Gesamturteilsstufen und die gewollten Maßstäbe verdeutlichen und konkretisieren könne. Die Maßstäbe sollten durch das Quotensystem gesichert und damit einer Verwerfung der abstrakten Maßstäbe entgegengewirkt werden. Dieses Ziel lasse sich durch Richtwerte nur dann erreichen, wenn diese sich auf einen ausreichend großen Personenkreis bezögen und auch geringfügige Über- und Unterschreitungen der festgelegten Prozentsätze zugelassen würden.

Je kleiner die Gruppe der unter Quotenvorgabe beurteilten Beamten sei, desto größer werde die Wahrscheinlichkeit, dass sich die richtigen Maßstäbe zu Lasten einzelner Beamter verschöben. Insoweit sei eine flexible Handhabung der Quoten geboten, um unbillige Härten zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang wurde bereits im ersten Einwendungsschreiben vom 19.07.2007 darauf hingewiesen, dass beispielsweise die Beurteilungsrichtlinien des Nordrhein-Westfälischen Innenministeriums die Regelung enthielten, dass eine Vergleichsgruppe mindestens 30 Personen umfassen müsse. Auch in der Bundeslaufbahnverordnung sei dieses Problem in § 41 a angesprochen. Dort werde darauf hingewiesen, dass die Bildung von Richtwerten bei zu geringer Personenzahl nicht möglich sei. In diesem Fall sei bei den Beurteilungen in geeigneter Weise zu differenzieren.

Dies gilt auch im Fall des Klägers. Dieser ist ein sogenanntes Quotenopfer geworden. Dies ist im Beurteilungsgespräch ausdrücklich gesagt worden. Es wurde bestätigt, dass die Leistungen des Klägers zu schlecht beurteilt worden sind. Dem Kläger wurde daher in Aussicht gestellt, man werde sich bemühen, einen zusätzlichen Punkt außerhalb der Quotenvorgaben für ihn zu erreichen.

Nachdem die STA [REDACTED] in ihrer Stellungnahmen vom 25.09.2007 ausdrücklich bestätigt hat, dass eine Rangfolge aufgrund der Quotenvorgaben innerhalb der Besoldungsgruppe des Klägers gebildet wurde, ist damit belegt, dass hier in rechtswidriger Weise Quotenvorgaben zu Grunde gelegt wurden. Allein deshalb ist die dienstliche Beurteilung des Klägers rechtswidrig und auf die vorliegende Klage hin aufzuheben.

2. Auch die in dem Einwendungsschriftsatz von 19.07.07 im Einzelnen aufgeführten Einzelmerkmale sind zu schlecht bewertet worden. Dies ist wohl auf die fehlerhafte Quotenbildung und die damit verbundene zu Unrecht festgelegte Gesamtnote zurückzuführen.

a) Insbesondere was die Arbeitsmenge angeht, ist objektiv nachweisbar, dass der Kläger ein weit überdurchschnittliches Pensum erledigt hat, das die Arbeitsmenge der übrigen Kollegen um mehr als 100 % Prozent überschreitet. Damit ist durch die Statistik bewiesen, dass die vom Kläger bewältigte Arbeitsmenge herausragend ist. Eine solche herausragende Leistung ist mit 9 Punkten zu schlecht bewertet.

b) Auch zu den weiteren Punkten sind objektiv nachprüfbar Tatsachen angegeben worden, die die vorgenommene Wertung widerlegt. Durch eine Bewertung mit insgesamt 8 Punkten wird die Beurteilung für den intensiven Einsatz des Klägers nicht zutreffend vorgenommen. Die Tatsache, dass der Kläger in allen Abteilungen der STA [REDACTED] einsetzbar ist und auch tatsächlich eingesetzt wurde, dass er sich für Aufgaben im Bereich der Systemverwaltung gemeldet hat, die eine völlig eigenständige Einarbeitung und Aneignung von Kenntnissen erforderte, die weitere Tatsache, dass der Kläger selber Schulungen für Mitarbeiter initiierte und entsprechende Schulungskonzepte ausgearbeitet hat, belegt eindrucksvoll, dass der Kläger sich weit über das durchschnittliche Maß hinaus engagiert.

Der Umstand, dass der Kläger in den Personalrat und den Bezirkspersonalrat gewählt worden ist, belegt ferner, dass er seine dienstlichen Aktivitäten nicht in einer Art und Weise ausübt, die den Interessen der Kollegen zuwiderläuft. Im Gegenteil zeigt der Kläger gegenüber Kollegen und Mitarbeitern ein Verhalten, das diesen Vertrauen einflößt und das ihnen den Kläger als geeigneten Mittler zwischen den eigenen Inte-

ressen und den Interessen des Dienstherrn erscheinen lässt. Hieraus ist zu ersehen, dass der Kläger in besonderer Weise geeignet ist, Konflikte zu bewältigen und dass sein Teamverhalten besonders und in positiver Weise hervorsticht. Andernfalls ist nicht vorstellbar, dass der Kläger durch seine Wahl von den Kollegen das Mandat erhält, ihre Interessen gegenüber dem Dienstherrn zu vertreten. Die Bewertung gerade in diesem Bereich mit nur 7 Punkten, die unter dem Faktor liegt, erweist sich damit als nicht mit den Tatsachen vereinbar und somit rechtswidrig.

II. Durch diese rechtswidrige Beurteilung wird der Kläger in seinem Recht, nicht durch eine falsche Beurteilung seiner Eignung, Leistung und Befähigung in seinem beruflichen Fortkommen gehindert zu werden, verletzt. Die Beurteilung ist daher auf die vorliegende Klage hin aufzuheben.

Auf den bisherigen Sachvortrag in den im Rahmen des Behördenverfahrens vorgelegten Schriftsätzen wird Bezug genommen.

 GBR
Rechtsanwälte


Dr. 
Rechtsanwältin