



29. Juli 2020

gez.

Justizbeschäftigte als  
Urkunds-beamtin der  
Geschäftsstelle

# VERWALTUNGSGERICHT NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE

## URTEIL IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

<input checked="" type="checkbox"/> Mit Z. K. C. Regelverfahren	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen	
08. SEP. 20	
Erfledigt	Fristen + Termine Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Ludwigshafen,  
Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen,

g e g e n

- Beklagter -

w e g e n dienstlicher Beurteilung  
hier: 15.08.2019

hat die 1. Kammer des Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 2020, an der teilgenommen haben

für Recht erkannt:

Der Beklagte wird unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung vom 15. August 2019 und des Widerspruchsbescheides vom 9. März 2020 verurteilt, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 neu zu beurteilen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Beklagte.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festzusetzenden Kosten abwenden, wenn nicht die Gegenseite vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

### Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen seine dienstliche Beurteilung (Regelbeurteilung) vom 15. August 2019 betreffend den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 (24 Monate).

Er steht als Beamter auf Lebenszeit im Amt eines Justizvollzugsinspektors (JVI), Besoldungsgruppe A9, im Dienst des Beklagten und ist bei der Justizvollzugsanstalt (JVA) ... als Abteilungsbeamter beschäftigt. Seine Ernennung zum JVI erfolgte mit Wirkung zum 1. Mai 2006.

Der Kläger ist seit dem 30. März 2017 – wie auch schon von 2001 bis 2009 – Personalratsvorsitzender bei der JVA ... und seit dem 7. April 2017 zu 80 % von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Aufgrund der 80%igen Freistellung leistet er seinen Dienst als Wochenend- und Feiertagsdienst im Umfang von 77 Stunden jährlich.

Neben seiner Personalratstätigkeit ist er langjähriges Mitglied des Hauptpersonalrates sowie kommunalpolitisch tätig. So war er im hier streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum bis zum 31. Dezember 2017 ehrenamtlicher Beigeordneter der bis zum 1. Januar 2018 existierenden Verbandsgemeinde mit einem eigenen Dezernat (...). Weiterhin ist er auch Gemeinderatsmitglied seiner Wohnortgemeinde ...

Die dienstlichen Beurteilungen für die Beamtinnen und Beamten des zweiten Einstiegsamtes im Justizvollzugsdienst werden beim Beklagten nach der seit den 11. April 2017 geltenden Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz vom 15. März 2017 (2400-5-1) „Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des zweiten Einstiegsamtes im Justizvollzug“ (Justizblatt 2017, S. 85 ff.) – nachfolgend: BeurteilungsVV – erstellt. In Nr. 6.5 BeurteilungsVV ist für die Gesamtbeurteilung eine 5-stufige Notenskala wie folgt vorgegeben:

- weit überdurchschnittlich = 1
- überdurchschnittlich = 2
- durchschnittlich = 3
- nicht immer durchschnittlich = 4
- nicht mehr durchschnittlich = 5,

wobei bei einem Gesamturteil mit „überdurchschnittlich“, „durchschnittlich“ und „nicht immer durchschnittlich“ folgende Zwischennoten zu vergeben sind:

- mit Tendenz zu (höherer) Notenstufe = X.1
- im mittleren Bereich der Notenstufe = X.2
- mit Tendenz zu (niedrigerer) Notenstufe = X.3.

Nach Nr.6.2 BeurteilungsVV i. V.m. der dazu ergangenen Anlage 1 (Beurteilungsvordruck) sind folgende Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale zu bewerten:

- „1 Die Beamtin oder der Beamte im Gesamtgefüge des Justizvollzuges“
- „2 Persönliche Kompetenz“
- „3 Soziale Kompetenz“
- „4 Sachkompetenz (Arbeitsumfang, Arbeitsgüte)“
- „5 Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsfähigkeit“
- „6 Führungsverhalten (soweit in Vorgesetztenfunktion tätig)“.

Für die Bewertung der Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale sind im Beurteilungsvordruck die folgenden Ausprägungsgrade vorgesehen:

- besonders stark ausgeprägt
- stärker ausgeprägt
- normal ausgeprägt
- weniger ausgeprägt

- kaum ausgeprägt,

wobei die Bewertung der Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale im Ankreuzverfahren zu erfolgen hat.

Nach Nr. 6.3 BeurteilungsVV soll die Beurteilung ein differenziertes Leistungsbild zeichnen und dabei die Stärken der oder des zu Beurteilenden herausarbeiten sowie die Bereiche erkennen lassen, in denen eine Verbesserung erfolgen soll. Nach Nr. 7.2 BeurteilungsVV dürfen sich eine Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, eine Beurlaubung oder eine Freistellung nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Zeiten, in denen aus diesen Gründen keine einer Beurteilung zugängliche dienstliche Leistung erbracht wird, dürfen bei der Beurteilung nicht zulasten der oder des zu Beurteilenden berücksichtigt werden. Nach Nr. 2.3 BeurteilungsVV ist im Falle einer Elternzeit ohne Dienstbezüge, Beurlaubung oder Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit eine Regelbeurteilung nur zu erstellen, wenn im Beurteilungszeitraum mehr als sechs Monate Dienst verrichtet und für diesen Zeitraum keine Beurteilung aus besonderem Anlass gefertigt wurde.

Der Kläger wurde mit der streitgegenständlichen Regelbeurteilung vom 15. August 2019 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 durch die Leiterin der JVA ..., Frau B. als der nach Nr. 5.1 BeurteilungsVV zuständigen Beurteilerin mit der Gesamtbeurteilung „durchschnittlich mit Tendenz zu überdurchschnittlich A 9.3.1 “ bewertet.

In den in dieser Regelbeurteilung bewerteten 57 Einzelmerkmalen vergab die Beurteilerin 22 Mal die Bewertung „stärker ausgeprägt“, 33 Mal die Bewertung „normal ausgeprägt“ und 2 Mal die Bewertung „weniger ausgeprägt“, wobei sich diese Bewertungen im Einzelnen wie folgt verteilen:

Im Merkmal „1 Die Beamtin oder der Beamte im Gesamtgefüge des Justizvollzuges“ vergab die Beurteilerin von den dort zu bewertenden neun Einzelmerkmalen einmal den Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ (Nr. 1.2 Sicherheitsorientierung), sechs Mal den Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ (Nr. 1.1 Behandlungsorientierung; Nr. 1.3 Pflichtbewusstes und verantwortungsvolles Handeln [Zuverlässigkeit]; Nr. 1.5 Durchhaltevermögen; Nr. 1.6.1 Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft im Dienst allgemein; Nr. 1.7 vielfältige Einsetzbarkeit) und zwei Mal den Ausprägungs-

grad „weniger ausgeprägt“ (Nr. 1.4.1 Körperliche Belastbarkeit; Nr. 1.6.2 Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft bei der Übernahme notwendiger zusätzlicher Dienste).

Bei dem Merkmal „2 Persönliche Kompetenz“ bewertete die Beurteilerin den Kläger in den 13 dort zu beurteilenden Einzelmerkmalen vier Mal mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ (Nr. 2.5 Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen; Nr. 2.6 Kontaktfähigkeit; Nr. 2.9 Bereitschaft, ohne direkte dienstliche Anordnung tätig zu werden [Engagement]; Nr. 2.10 Entwicklung brauchbarer eigener Vorstellungen [Initiative]) und neun Mal mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ (Nr. 2.1 Fähigkeit, Probleme/Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen; Nr. 2.2 Frustrationstoleranz, Fähigkeit zur Bewältigung von Belastungen; Nr. 2.3 Fähigkeit zur Selbstkritik; Nr. 2.4 Fähigkeit zum Umgang mit Fremdkritik; Nr. 2.7 Fähigkeit zum selbständigen Handeln; Nr. 2.8 Bereitschaft zur Übernahme von zusätzlicher Verantwortung; Nr. 2.11 Lernbereitschaft und Fähigkeit sich umzustellen; Nr. 2.12 Fähigkeit, situationsangemessen aufzutreten; Nr. 2.13 Fähigkeit, sich situationsangemessen durchzusetzen).

Bei dem Merkmal „3 Soziale Kompetenz“ erhielt der Kläger in den dort zu bewertenden 15 Einzelmerkmalen sechs Mal die Bewertung „stärker ausgeprägt“ (Nr. 3.1.2.1 Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft; Nr. 3.2.1 Beobachtungsfähigkeit bezüglich des Umgangs mit Gefangenen; Nr. 3.2.2 Verstehen von sozialen Zusammenhängen; Nr. 3.2.3 Beachtung korrekter Umgangsformen im Umgang mit Gefangenen; Nr. 3.2.7 Klare und eindeutige Anweisungen geben und deren Befolgung kontrollieren) und neunmal die Bewertung „normal ausgeprägt“ (Nr. 3.1.1 Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Loyalität zu Vorgesetzten/Dienstherrn; Nr. 3.1.1.2 Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kooperationsbereitschaft; Nr. 3.1.2.2 Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Teamfähigkeit; Nr. 3.2.4 Pädagogische Kompetenz bei der Betreuung, Anleitung und/oder Ausbildung von Gefangenen; Nr. 3.2.5 Situationsangemessene Balance zwischen Konsequenz und sozialem Feingefühl/Fingerspitzengefühl; Nr. 3.2.6 Beachtung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen behandlerischer Nähe und professioneller Distanz; Nr. 3.3.2 Verhandlungsgeschick; Nr. 3.3.3 Situationsangemessene Balance zwischen Konsequenz und sozialem Feingefühl/Fingerspitzengefühl).

Bei dem Merkmal „4 Sachkompetenz (Arbeitsumfang, Arbeitsgüte)“ wurde der Kläger von dort 18 bewertbaren Einzelmerkmalen fünf Mal mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ (Nr. 4.8 Mündlicher Ausdruck; Nr. 4.9 Schriftlicher Ausdruck; Nr. 4.10 Fachkenntnisse; Nr. 4.11 Kenntnis der Vorschriften; Nr. 4.13 Bereitschaft zur eigenen innerbetrieblichen Weiterentwicklung) und acht Mal mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ (Nr. 4.1 Sorgfalt und Gründlichkeit; Nr. 4.2 Korrektes Durchführen von Sicherheitsaufgaben; Nr. 4.3 Sicherheitsbewusstes Verhalten; Nr. 4.4 Arbeitstempo; Nr. 4.5 Bewältigung des Arbeitsumfangs; Nr. 4.6 Termingerechte Erledigung der Aufgaben; Nr. 4.7 Beachten von Zusammenhängen und Prioritäten im Arbeitsablauf; Nr. 4.12 Fortbildungsbereitschaft) bewertet. Die Einzelmerkmale Nr. 4.14.1 (Engagement zur Erfüllung der Sollvorgaben beim Übungsschießen) und Nr. 4.14.2 (Engagement zur Erfüllung von Sollvorgaben bei der waffenlosen Selbstverteidigung/Dienstsport) blieben unbewertet. Die Nichtbewertung des Einzelmerkmals Nr. 4.14.1 (Engagement zur Erfüllung der Sollvorgaben beim Übungsschießen) begründete die Beurteilerin in der Regelbeurteilung nicht. Zu der Nichtbewertung der Nr. 4.14.2 (Engagement zur Erfüllung von Sollvorgaben bei der waffenlosen Selbstverteidigung/Dienstsport) führte die Beurteilerin gemäß Nr. 6.3 BeurteilungsVV in der dienstlichen Beurteilung aus, der Kläger sei aufgrund seiner Personalratstätigkeit an den Wochentagen, an denen Einsatztraining stattfindet, freigestellt. Das Einzelmerkmal Nr. 4.15 (Eingesetzte besondere Kenntnisse und Erfahrungen aus dem außerdienstlichen Bereich) bewertete die Beurteilerin ebenfalls nicht. Eine Begründung für diese Nichtbewertung erfolgte nicht.

Bei dem Merkmal „5 Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsfähigkeit“ wurde der Kläger von den dort zu bewertenden sieben Einzelmerkmalen sechs Mal mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ (Nr. 5.1 Auffassungsgabe; Nr. 5.2 Fähigkeit, Sachgebiete zu überblicken; Nr. 5.4 Fähigkeit, sich ein eigenes Urteil zu bilden; Nr. 5.5 Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen; Nr. 5.6 Aufgeschlossenheit für nicht erlernte Fachgebiete; Nr. 5.7 Kreativität [Entwickeln eigener brauchbarer Vorstellungen]) und ein Mal mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ (Nr. 5.3 Fähigkeit, Sachzusammenhänge zu erkennen) bewertet.

Das Merkmal „6 Führungsverhalten (soweit in Vorgesetztenfunktion tätig)“ wurde mangels Innehabens einer Vorgesetztenfunktion beim Kläger nicht bewertet.

Im Gesamturteil führte die Beurteilerin zur Begründung der von ihr vergebenen Bewertung „durchschnittlich mit Tendenz zu überdurchschnittlich A9.3.1“ aus: „Die Leistung, Eignung und Fähigkeit haben insgesamt ihren Schwerpunkt bei normaler Ausprägung. Stärkere Ausprägungen lassen sich wahrnehmen.“

Bei der im Beurteilungsvordruck vorgesehenen Rubrik „Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung“ kreuzte die Beurteilerin das Kästchen „wie bisher“ an.

Die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 wurde dem Kläger durch die Beurteilerin am 2. Dezember 2019 eröffnet und mit ihm erörtert, wobei die Beurteilerin ausführte, dass der beim Kläger aufgrund seiner 80%igen Freistellung noch gegebene Arbeitsumfang von 77 Stunden pro Jahr aus ihrer Sicht für eine umfassende Leistungsbeurteilung ausreichend gewesen sei.

Der Kläger erhob mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 10. Dezember 2019 gegen die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 Widerspruch. Zur Begründung wurde ausgeführt, er habe aufgrund seiner tatsächlichen Sollarbeitszeit von 77 Stunden pro Jahr und seiner 80%igen Freistellung als Personalratsvorsitzender Anspruch auf eine fiktive Laufbahnnachzeichnung, weshalb die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 bereits aus diesem Grund rechtswidrig sei. Die Regelbeurteilung sei aber auch deshalb rechtswidrig, weil sie an Plausibilisierungsmängeln leide. Insbesondere das mit „weniger ausgeprägt“ bewertete Einzelmerkmal Nr. 1.6.2 (Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft bei der Übernahme notwendiger zusätzlicher Dienste) hätte nach Ansicht des Klägers mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ bewertet werden müssen, weil er ganzjährig über seine Obliegenheiten hinaus besonders engagiert gewesen sei. Auch hätte sich dies entsprechend bei dem im Rahmen der Sachkompetenz zu bewertenden Einzelmerkmal Nr. 4.5 (Bewältigung des Arbeitsumfangs) niederschlagen müssen. Die erfolgte Bewertung mit lediglich „normal ausgeprägt“ sei hier nicht sachgerecht. Auch sei nicht plausibel gemacht worden, warum das Einzelmerkmal Nr. 4.15 (Eingesetzte Kenntnisse aus dem außerdienstlichen Bereich) nicht bewertet worden sei, obwohl hierzu gerade aufgrund seiner vielfältigen Tätigkeiten im personalvertretungsrechtlichen und im kommunalpolitischen Bereich Veranlassung bestanden habe. Schließlich sei auch das Gesamturteil nicht plausibel dargelegt worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 9. März 2020 wurde der Widerspruch des Klägers gegen die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf eine fiktive Laufbahnnachzeichnung aufgrund seiner 80%igen Freistellung als Personalratsvorsitzender. Eine dienstliche Beurteilung sei nur dann durch eine fiktive Laufbahnnachzeichnung zu ersetzen, wenn der Bedienstete während des kompletten Beurteilungszeitraums vollständig von der Erledigung dienstlicher Aufgaben freigestellt sei (mit Verweis auf VG Köln, Urteil vom 17. August 2009 – 19 K 3780/08 –). Die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 sei auch sonst rechtmäßig. Sie sei formal und materiell fehlerfrei. Die darin bezüglich der Einzelmerkmale vergebenen Ausprägungsgrade seien am Statusamt des Klägers (A 9) orientiert und stünden daher im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten der gleichen Besoldungsgruppe im Justizvollzug. Im Einzelnen sei auszuführen:

Das Beurteilungsmerkmal Nr. 1.6.2 (Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft bei der Übernahme notwendiger zusätzlicher Dienste), welches mit „weniger ausgeprägt“ beurteilt worden sei, sei entgegen der Ansicht des Klägers nicht abzuändern. Ein diesbezügliches besonderes Engagement des Klägers im Beurteilungszeitraum über die dienstlichen Obliegenheiten hinaus sei nicht erkennbar gewesen. Vielmehr sei hier bei der Bewertung miteingeflossen, dass der Kläger durch seine 80%ige Freistellung vom Dienst nur bedingt die Möglichkeiten habe, seine Einsatz- und Leistungsbereitschaft bei der Übernahme notwendiger zusätzlicher Dienste zu zeigen. Tatsächlich sei er im Beurteilungszeitraum nicht einmal in Situationen eingesprungen, in denen dies zur Aufrechterhaltung des normalen Dienstbetriebs infolge unvorhergesehener Situationen oder Personalausfällen hilfreich oder notwendig gewesen wäre. Ein vergleichbarer Mitarbeiter ohne Freistellung wäre hier deshalb mit lediglich „kaum ausgeprägt“ beurteilt worden. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Äußerungen in der dienstlichen Beurteilung über seine Tätigkeit in der örtlichen Personalvertretung. Dieses Engagement werde außerhalb des unmittelbaren dienstlichen Bereiches ausgeübt und entziehe sich aufgrund einer allenfalls begrenzten Erkenntnismöglichkeit einer wertenden Betrachtung. Bei der Bewältigung des Arbeitsumfangs (Einzelmerkmal Nr. 4.5) habe der Kläger im Beurteilungszeitraum weder erkennen lassen, dass er sich hier besonders viel oder besonders wenig anstrengen müsse. Von daher sei dieses Einzelmerkmal seiner Leistung entsprechend mit „normal ausgeprägt“ bewertet worden.

Auch alle sonstigen Bewertungen der Einzelmerkmale entsprächen in ihrer Ausprägung der im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistung des Klägers. Insgesamt habe dies zu der Gesamtbeurteilung „durchschnittlich mit Tendenz zu überdurchschnittlich – A 9.3.1“ geführt. Eine Anhebung der Gesamtnote sei nicht angezeigt.

Der Kläger hat am 25. März 2020 Klage erhoben.

Zur Begründung führt er aus:

Die angegriffene Regelbeurteilung sei rechtswidrig, weil eine dienstliche Beurteilung bei ihm aufgrund seiner 80%igen Freistellung nicht hätte erfolgen dürfen. Vielmehr hätte eine fiktive Laufbahnnachzeichnung erfolgen müssen. Insoweit verweise er auf eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. November 2018 – 2 B 11238/18 – und des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes vom 23. Januar 2020 – 3 ZB 18.2306 – sowie darauf, dass sich die Einigungsstelle beim Ministerium der Justiz am 21. März 2019 darauf geeinigt habe, dass jedenfalls in Beförderungsangelegenheiten von überwiegend freigestellten Personalratsmitgliedern eine Nachzeichnung zu erfolgen habe.

Die angegriffene Regelbeurteilung sei auch deshalb rechtswidrig, weil sie nicht nachvollziehbar und das Gesamturteil nicht plausibel gemacht worden sei. Er verweise auf seinen Vortrag im Widerspruchsverfahren und führe darüber hinaus im Einzelnen noch aus:

In dem Einzelmerkmal Nr. 1.4.1 (Körperliche Belastbarkeit) werde ihm der Ausprägungsgrad „weniger ausgeprägt“ zuerkannt. Zwar habe er Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgewiesen und sei auch vom Dienstsport befreit gewesen. Anhaltspunkte für eine weniger ausgeprägte körperliche Belastbarkeit seien jedoch nicht ersichtlich. Vielmehr spreche es für eine eher stärker ausgeprägte körperliche und psychische Belastbarkeit, dass er als Personalratsvorsitzender, was einen Einsatz über seine 80%ige Freistellung hinaus erfordere, sowie auch in seinen kommunalpolitischen Ehrenämtern engagiert sei und dies schon über einen sehr langen Zeitraum. Dies spreche eher für ein hohes Maß an Durchhaltevermögen.

Ebenso sei die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 1.6.2 (Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft bei der Übernahme notwendiger zusätzlicher Dienste“) mit lediglich „weniger ausgeprägt“ nicht plausibel. Da er aufgrund seiner 80%igen Freistel-

lung als Personalratsvorsitzender und aufgrund seines kommunalpolitischen Engagements nur an Wochenenden und Feiertagen in den Dienst eingeplant werde, habe er bereits deshalb nicht die Möglichkeit, zusätzliche Dienste zu übernehmen. Die Bewertung mit lediglich „weniger ausgeprägt“ sei daher nicht gerechtfertigt. Ihm seien insbesondere auch gar keine zusätzlichen Dienste seitens des Dienstherrn angetragen worden, zu denen er – soweit es mit seiner Tätigkeit als Personalratsvorsitzender oder mit seinen politischen Ehrenämtern terminlich vereinbar gewesen wäre – seine Bereitschaft hätte erklären können. Auch sei er zur Übernahme zusätzlicher Verantwortung bereit. Dies zeigten gerade seine Bewerbungen auf Funktionen mit einer erheblich höheren Verantwortung als seine derzeitige Tätigkeit.

In dem Einzelmerkmal Nr. 2.1 (Fähigkeit, Probleme und Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen) werde er nur mit „normal ausgeprägt“ und damit schlechter als vor zehn Jahren im gleichem Statusamt bewertet. Das Gleiche gelte für das Einzelmerkmal Nr. 2.13 (Fähigkeit, sich in Situationen angemessen durchzusetzen).

Soweit er in den Einzelmerkmalen Nr. 2.1 (Fähigkeit, Probleme/Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen) und Nr. 2.13 (Fähigkeit, sich situationsangemessen durchzusetzen) lediglich jeweils mit „normal ausgeprägt“ bewertet worden sei, hätte es hier nach Nr. 6.3 BeurteilungsVV jeweils einer besonderen Begründung dieses Werturteils zwecks Begründung einer Verschlechterung gegenüber den früheren Beurteilungen bedurft.

Ebenso sei die Bewertung in dem Einzelmerkmal Nr. 3.3.2 (Verhandlungsgeschick) nicht rechtmäßig erfolgt. So sei er in diesem Einzelmerkmal vor zehn Jahren besser beurteilt gewesen als in der aktuellen Regelbeurteilung. Dass sein Verhandlungsgeschick in zehn Jahren, auch aufgrund der außerhalb seines Dienstes in ehrenamtlichen Funktionen erworbenen langjährigen Erfahrungen, gelitten haben sollte, sei nicht ersichtlich. Auch insoweit hätte es gemäß Nr. 6.3 BeurteilungsVV einer besonderen Begründung des vergebenen Werturteils „normal ausgeprägt“ bedurft. Die Beurteilerin nehme auch nicht zur Kenntnis, dass seine Kenntnisse und Erfahrungen aus dem außerdienstlichen Bereich einer Bewertung in dem Einzelmerkmal Nr. 4.15 (Eingesetzte besondere Kenntnisse und Erfahrungen aus dem außerdienstlichen Bereich) hätten zugeführt werden müssen, was sich außerdem im Hinblick auf die Bewertung der Einzelmerkmale Nr. 3 (Soziale Kompetenz), Nr. 4 (Sachkompetenz) und Nr. 5 („Auffassungsgabe bzw. Denk- und Urteilsfähigkeit) ebenfalls hätte auswirken müssen.

Schließlich sei das Gesamturteil durch die Beurteilerin in der Regelbeurteilung vom 15. August 2019 nicht plausibel gemacht worden. So sei er in der Beurteilung in den 57 bei ihm bewerteten Einzelmerkmalen 22 Mal mit „stärker ausgeprägt“, 33 Mal mit „normal ausgeprägt“ und zweimal mit „weniger ausgeprägt“ bewertet worden. Eine Gewichtung dieser Ergebnisse im Gesamturteil habe die Beurteilerin nicht vorgenommen. Vielmehr habe sie sich am arithmetischen Mittel orientiert, was nicht zulässig sei.

Im Verwendungsvorschlag werde für ihn keine berufliche Entwicklung angedacht. Dort habe die Beurteilerin lediglich vorgeschlagen, ihn „wie bisher“ zu verwenden. Dies sei im Hinblick auf seine tatsächlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht akzeptierbar.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung vom 15. August 2019 und des Widerspruchsbescheides vom 9. März 2020 zu verurteilen, ihn unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Beurteilungszeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 erneut zu beurteilen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wird ausgeführt:

Die angefochtene Regelbeurteilung sei rechtmäßig. Insbesondere habe der Kläger keinen Anspruch auf eine fiktive Laufbahnnachzeichnung anstatt einer dienstlichen Beurteilung. Eine solche Nachzeichnung sei nur dann angezeigt, wenn der Kläger aufgrund seiner Personalratstätigkeit im 24-monatigen Beurteilungszeitraum komplett vom Dienst freigestellt gewesen wäre. Nach Nr. 2.3 BeurteilungsVV sei eine Regelbeurteilung im Falle einer Freistellung dann zu erstellen, wenn im Beurteilungszeitraum mehr als sechs Monate Dienst verrichtet und für diesen Zeitraum keine Beurteilung aus besonderem Anlass gefertigt worden sei. Daher sei im Fall des Klägers eine Regelbeurteilung zu erstellen gewesen. Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung wäre im Fall des Klägers rechtswidrig gewesen, weil er im Beurteilungszeitraum bei 80%iger Freistellung während des ganzen Beurteilungszeitraums in dienstlicher Tätigkeit gestanden habe. Sein Arbeitsumfang habe jährlich sieben Dienste zu je elf Stunden an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen betragen, die über das ganze Jahr durchgängig verteilt gewesen seien. Die Beurteilerin

habe für die dienstliche Beurteilung nicht mit dem Kläger unmittelbar und persönlich zusammenarbeiten müssen, um sich ein Bild von seinen dienstlichen Leistungen machen zu können. Sie habe sich vielmehr diverser Quellen zur Erstellung der Beurteilung bedienen können. Davon habe sie vorliegend Gebrauch gemacht. Die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 erfasse die dienstliche Leistung, Befähigung und fachliche Eignung des Klägers umfänglich. Zu den vom Kläger vorgebrachten Einwendungen sei Folgendes auszuführen:

Die im Einzelmerkmal Nr. 1.4.1 zu bewertende körperliche Belastbarkeit sei beim Kläger innerhalb des Beurteilungszeitraums „weniger ausgeprägt“ gewesen. Anhaltspunkte für die Frage der Belastbarkeit seien u. a. Ausfälle infolge von Dienstunfähigkeit. Der Kläger sei in dem 24-monatigen Beurteilungszeitraum an 123 Tagen dienstunfähig erkrankt gewesen. Dies lege es nahe, dass seine körperliche Belastbarkeit „weniger ausgeprägt“ sei, zumal es sich nicht etwa um Ausfallzeiten infolge einer Langzeiterkrankung gehandelt habe. Die Ursache der Ausfälle sei unbekannt.

Das im Einzelmerkmal Nr. 1.5 zu bewertende Durchhaltevermögen sei beim Kläger „normal ausgeprägt“. Bei der Erbringung seiner dienstlichen Leistungen sei sein Durchhaltevermögen nicht derart aufgefallen, dass er in der Vergleichsgruppe der Justizvollzugsinspektorinnen und -inspektoren stärker oder gar besonders stark in Erscheinung getreten sei.

Die im Einzelmerkmal Nr. 1.6.1 zu bewertende „Einsatz- und Leistungsbereitschaft im Dienst allgemein“ sei beim Kläger „normal ausgeprägt“. Wenn er Dienst verrichte, seien keine Auffälligkeiten wahrnehmbar. Übernehme ein Beamter im Beurteilungszeitraum keinen notwendigen zusätzlichen Dienst, so sei das Einzelmerkmal Nr. 1.6.2 mit „kaum ausgeprägt“ zu bewerten. Obwohl der Kläger keine notwendigen zusätzlichen Dienste geleistet habe, sei seine Einsatzbereitschaft noch mit „weniger ausgeprägt“ bewertet worden. Dies deshalb, weil sich seine Dienstleistungspflicht infolge der 80%igen Freistellung lediglich auf Wochenenden und Feiertage bezogen habe. Gerade zu diesen Zeiten sei die Problematik notwendiger zusätzlicher Dienste verschärft. Dies sei im Eröffnungsgespräch auch mit dem Kläger erörtert worden. Der Kläger habe im Übrigen zeitlich nach dem klagegegenständlichen Beurteilungszeitraum gezeigt, dass es ihm möglich sei, auch zusätzlichen Dienst zu übernehmen.

Was die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.8 (Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Verantwortung“) mit „normal ausgeprägt“ betreffe, so sei es zunächst selbstverständlich, dass der Kläger sich auf eine höher dotierte Planstelle bewerbe, um so beruflich voranzukommen. Die Bewerbung um einen solchen Dienstposten falle unter dieses Einzelmerkmal und könne beim Kläger als „normal ausgeprägt“ angesehen werden. Ein dienstliches Verhalten des Klägers im Beurteilungszeitraum, das auf eine stärker ausgeprägte Übernahmebereitschaft in Bezug auf Verantwortung hingedeutet hätte, sei nicht erkennbar gewesen. Darüber hinaus seien die Bewerbungen des Klägers um höhere Dienstposten bei der Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 4.13 (Bereitschaft zur eigenen innerbetrieblichen Weiterentwicklung) berücksichtigt worden, was auch letztlich zu der Ausprägung „stärker ausgeprägt“ geführt habe. Was die sonstigen zu bewertenden Kompetenzen und Fähigkeiten in der Beurteilung angehe, so beruhten diese Bewertungen auf der im Beurteilungszeitraum vom Kläger gezeigten dienstlichen Leistung. Soweit der Kläger auf vorhergehende Beurteilungen (vor zehn Jahren) verweise, sei festzustellen, dass die damaligen Beurteilungen unter der Geltung einer anderen BeurteilungsVV erfolgten. Seit April 2017 erfolge die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des zweiten Einstiegsamtes im Justizvollzug nach der seit dem 11. April 2017 geltenden BeurteilungsVV vom 15. März 2017. Zu bewerten sei jeweils der Beurteilungszeitraum. Es sei daher unerheblich, wie der Kläger vor zehn Jahren beurteilt worden sei. Auch sei für die Einbeziehung der vom Kläger ausgeübten Ehrenämter in die dienstliche Beurteilung kein Raum.

Das Gesamturteil der Regelbeurteilung vom 15. August 2019 sei ebenfalls nicht zu beanstanden. Dieses sei nicht arithmetisch aus den jeweiligen Ausprägungsgraden der Einzelmerkmale ermittelt worden. Bei der Betrachtung der Einzelmerkmale liege der Schwerpunkt beim Kläger bei normaler Ausprägung. Daneben seien einige Einzelmerkmale weniger ausgeprägt und etliche stärker ausgeprägt. Von dieser Zusammenschau ausgehend, sei es nicht angezeigt, zu einer anderen Gesamtbeurteilung als „durchschnittlich mit Tendenz zu überdurchschnittlich“ zu gelangen. Was den Verwendungsvorschlag „wie bisher“ anbelange, so sei daraus nicht zu schließen, dass eine berufliche Entwicklung des Klägers seitens des Dienstherrn nicht angedacht sei. Der Kläger könne sich jederzeit auf ausgeschriebene Funktionen bewerben. Die Personalauswahl insoweit erfolge nach der Bestenauslese unter Zugrundelegung der aktuellen dienstlichen Beurteilung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze sowie die Verwaltungsakte des Beklagten verwiesen. Diese Unterlagen lagen der Kammer vor und waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung. Des Weiteren wird auf die Sitzungsniederschrift vom 29. Juli 2020 Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf gerichtliche Aufhebung der dienstlichen Beurteilung vom 15. August 2019 und des Widerspruchsbescheides vom 9. März 2020 sowie darauf, dass der Beklagte ihn unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts für den Beurteilungszeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 neu beurteilt. Die streitgegenständliche dienstliche Beurteilung vom 15. August 2019 sowie der Widerspruchsbescheid vom 9. März 2020 sind teilweise rechtswidrig und verletzen den Kläger insoweit in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 5 Satz 2 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –).

Zwar ergibt sich der Anspruch des Klägers auf Aufhebung der Regelbeurteilung vom 15. August 2019 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 nicht schon daraus, dass für ihn als zu 80 % freigestellter Personalratsvorsitzender statt der periodischen Regelbeurteilung vom 15. August 2019 die Erstellung einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung hätte erfolgen müssen. Es ist nämlich nicht zu be-  
anstanden, dass der Kläger trotz seiner 80%iger Freistellung dienstlich beurteilt wurde.

Eine dienstliche Beurteilung hat dann zu unterbleiben, wenn ein Beamter oder eine Beamtin im Beurteilungszeitraum *gänzlich* freigestellt ist oder von ihm oder ihr nur noch nicht mehr repräsentative Teilleistungen erbracht werden können (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. September 2006 – 2 C 13/05 –, juris Rn. 9 ff.; BAG, Urteil vom 19. August 1992 – 7 AZR 262/91 –, PersR 1993, 85; OVG RP, Beschluss vom 20.08.2012 – 2 B 10673/12 –, juris). Hintergrund der Rechtsprechung zur fiktiven

Nachzeichnung bei vollumfänglich freigestellten Personalratsmitgliedern ist das Benachteiligungsverbot des bundeseinheitlich geltenden § 107 Bundespersonalvertretungsgesetz – BPersVG –, der unmittelbar in allen Bundesländern gilt (s. OVG RP, Beschluss vom 20. August 2012 – 2 B 10673/12 –, juris Rn. 10). Bei vollumfänglich freigestellten Personalratsmitgliedern ist es im Regelfall sachgerecht und nicht ermessensfehlerhaft, eine fiktive Laufbahnnachzeichnung vorzunehmen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. November 1991 – 1 WB 160.90 – ZBR 1992, 177 ff., Urteil vom 10. April 1997 – 2 C 38.95 –, Urteil vom 21. September 2006 – 2 C 13.05 –, juris, Rn. 17; OVG RP, Urteil vom 22. September 1995 – 10 A 10858/95 –, Beschluss vom 2. Juli 1999 – 2 B 11275/99 – DÖV 2000, 165 ff.; OVG Saarl, Beschluss vom 23. März 1995 – 1 W 74/94 –, NVwZ-RR 1995, 407 f.; OVG LSA, Beschluss vom 30. Mai 2000 – B 3 S 391/99 –, ZfPR 2001, 172 ff.; OVG NRW, Beschluss vom 23. April 1996 – 6 B 571/86 –). Die fiktive Laufbahnnachzeichnung wird im Falle eines vollständig freigestellten Personalratsmitglieds dem Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot gerecht, wenn sie den Werdegang des freigestellten Personalratsmitgliedes wie den beruflichen Werdegang vergleichbarer Kollegen behandelt, die weder das Amt eines Personalratsmitglieds ausüben noch vom Dienst freigestellt sind. Sachgerecht ist es dabei, die letzte planmäßige Beurteilung nach Maßgabe der Entwicklung vergleichbarer Kollegen fortzuschreiben (BVerwG, Beschluss vom 7. November 1991 – 1 WB 160.90 – ZBR 1992, 177 ff.; OVG Saarl, Beschluss vom 23. März 1995 – 1 W 74/94 –, NVwZ-RR 1995, 407 f.).

Bei Teilfreistellung eines beamteten Personalratsmitgliedes – wie hier im Fall des Klägers – muss vom Beurteiler oder von der Beurteilerin darüber befunden werden, ob im konkreten Einzelfall eine sachgerechte Beurteilung des Beamten aufgrund einer ausreichenden Tatsachengrundlage möglich ist. Bei Teilfreistellung kommt eine fiktive Laufbahnnachzeichnung mithin ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn die verbleibende Dienstleistung für den Beurteiler oder die Beurteilerin keine sachgerechte Entscheidungsgrundlage mehr bietet. Hierbei sind die konkreten Umstände des Einzelfalls maßgebend (BayVG, Beschluss vom 23. Januar 2020 – 3 ZB 18.2306 – juris Rn. 3). Die Rechtsprechung hat für die Fälle der Teilfreistellung eine umfangreiche Kasuistik entwickelt. So ist in der Rechtsprechung beispielsweise entschieden, dass bei einer (angestellten) Lehrerin, die wegen ihrer Personalratstätigkeit in Höhe von 85 % ihrer Arbeitszeit freigestellt war, die verbleibenden Arbeitszeitanteile für eine dienstliche Beurteilung keine ausreichend repräsentative

Tatsachengrundlage darstellen (BAG, Urteil vom 19. März 2003 – 7 AZR 334/02 –, juris Rn. 30). Gleiches würde im Falle eines wegen Personalratstätigkeit überwiegend freigestellten Beamten angenommen, der zu Anfang des Beurteilungszeitraums zunächst sieben Monate voll beschäftigt Dienst geleistet hatte, die anschließenden 29 Monate des verbleibenden Beurteilungszeitraums jedoch gänzlich freigestellt war (Nds OVG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 – 5 ME 197/15 –, juris). Der BayVGH hat im Beschluss vom 23. Januar 2020 – 3 ZB 18.2306 – (juris Rn. 3) demgegenüber die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung für einen zu 90 % freigestellten Schwerbehindertenvertreter aufgrund der verbleibenden Dienstleistung noch als sachgerechte Beurteilungsgrundlage für eine dienstliche Beurteilung angesehen. Ebenso hat das VG München im Urteil vom 30. April 2019 – M 5 K 17.2164 – (juris, Rn. 29 ff.) im Fall eines zu 85 % freigestellten Personalratsmitglieds die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung nicht beanstandet.

Im vorliegenden Fall des zu 80 % freigestellten Klägers hat sich die Beurteilerin aufgrund seiner im Beurteilungszeitraum tatsächlichen Dienstleistung im Umfang von 20 % Soll-Arbeitsleistung (77 Stunden/Jahr) in der Lage gesehen, ihn dienstlich zu beurteilen. Die Beurteilerin hat hierzu im Klageverfahren ausgeführt, der Kläger habe über den gesamten Beurteilungszeitraum durchgängig Dienst geleistet, wenn auch nur in dem durch die Teilfreistellung verbliebenen Umfang von jährlich sieben Schichten zu je 11 Stunden an Wochenenden und Feiertagen. Sie habe – soweit sie keinen persönlichen Eindruck von der Leistung und Befähigung des Klägers gehabt habe – sich aufgrund Informationen aus diversen Quellen einen ausreichenden Eindruck von dessen Leistung und Befähigung verschafft, so dass sie ihn auf dieser Tatsachengrundlage habe dienstlich beurteilen können. Das Gericht hat keine Veranlassung, an diesen Ausführungen der Beurteilerin zu zweifeln. Auch der Kläger hat diese Ausführungen nicht substantiiert angegriffen.

Die Erstellung der streitgegenständlichen Regelbeurteilung vom 15. August 2019 verstößt auch nicht gegen die vom Beklagten als Dienstherrn erlassene und seit dem 11. April 2017 geltende BeurteilungsVV, wonach gemäß Nr. 2.3 BeurteilungsVV im Falle einer Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit eine Regelbeurteilung zu erstellen ist, wenn im Beurteilungszeitraum mehr als sechs Monate Dienst verrichtet und für diesen Zeitraum keine Beurteilung aus besonderem Anlass gefertigt wurde. Diese Voraussetzungen für die Erstellung einer Regelbeurteilung im

Falle einer Freistellung liegen beim Kläger vor. So erhielt der Kläger im hier streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum keine Anlassbeurteilung. Auch verrichtete er im hier streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum mehr als sechs Monate durchgängig Dienst, wenn auch nur in der Form des Wochenend- und Feiertagsdienstes im Umfang von sieben Schichten zu je 11 Stunden im Jahr.

Schließlich führt auch die vom Kläger vorgelegte Übereinkunft der Einigungsstelle beim Ministerium der Justiz vom 21. März 2019, wonach ausgehend von dem Beschluss des OVG Rheinland-Pfalz vom 12. November 2018 – 2 B 11238/18.OVG – in Beförderungsangelegenheiten von überwiegend freigestellten Personalratsmitgliedern eine Nachzeichnung zu erfolgen habe, hier zu keiner anderen Betrachtung, weil es im vorliegenden Fall nicht um eine Beförderungsstreitigkeit geht.

Ist demnach im Fall des wegen seiner Personalratstätigkeit zu 80 % freigestellten Klägers die Erstellung der streitgegenständlichen Regelbeurteilung vom 15. August 2019 im Grundsatz nicht zu beanstanden, erweist sich diese Regelbeurteilung jedoch aus den im Nachfolgenden dargelegten Gründen als rechtswidrig mit der Folge, dass der Kläger einen Anspruch auf Neubeurteilung hat.

Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung ein dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis, ob und inwieweit der zu beurteilende Beamte den ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes genügt, und sind daher nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung ist darauf beschränkt, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den rechtlichen Rahmen verkennt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, Urteil vom 30. April 1981 – 2 C 8/79 –, juris Rn. 21; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 16. November 2007 – 10 A 10895/07.OVG –, juris Rn. 25 m. w. N.). Hat der Dienstherr – wie hier – mit der für die streitgegenständliche Regelbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 anzuwendenden BeurteilungsVV vom 15. März 2017 verwaltungsinterne Beurteilungsrichtlinien erlassen, ist der Beurteiler oder die Beurteilerin schon aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Vorgaben gebunden. Gemessen daran hält die angefochtene Regelbeurteilung vom

15. August 2019 betreffend den Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 der verwaltungsgerichtlichen Prüfung in den nachfolgend dargelegten Punkten nicht stand.

Zwar wurde die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 unter Einhaltung des in der BeurteilungsVV geregelten Verfahrens erstellt, sodass keine Verfahrensfehler vorliegen. Jedoch ist die Regelbeurteilung vom 15. August 2019 in materieller Hinsicht in den nachfolgenden Punkten rechtsfehlerhaft:

So hätte das Einzelmerkmal Nr. 1.6.2 (Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Dienste) beim Kläger im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum nicht bewertet werden dürfen. Der Kläger hat nach seinen vom Beklagten nicht widerlegten Angaben ausgeführt, dass er im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum seitens des Dienstherrn zu keiner Zeit für Zusatzdienste angefragt worden sei. Wurde der Kläger, dem entsprechend seiner insoweit zustehenden Rechtsansprüche nach § 18a Abs. 5 Gemeindeordnung – GemO – für seine kommunalpolitischen Ehrenämter sowie nach § 40 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG – für seine Personalratstätigkeit im Beurteilungszeitraum Freistellungen gewährt wurden, aber zu keinem Zeitpunkt zur Übernahme zusätzlicher Dienste angefragt, entzieht sich das Einzelmerkmal Nr. 1.6.2 (Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Dienste) mangels einer damit beim Kläger nicht bewertbaren Bereitschaft oder Nichtbereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Dienste einer Beurteilung. Die dennoch erfolgte Beurteilung des Einzelmerkmals 1.6.2 (Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Dienste) erweist sich mithin als rechtsfehlerhaft.

Ebenfalls als rechtsfehlerhaft erweist sich die Nichtbewertung des Einzelmerkmals Nr. 4.15 (Eingesetzte besondere Kenntnisse und Erfahrungen aus dem außerdienstlichen Bereich). Insoweit hat der Kläger zu Recht ausgeführt, dass gerade im Hinblick auf sein außerdienstliches Engagement im Bereich der Kommunalpolitik und der Personalvertretung für die Beurteilerin Veranlassung für eine Auseinandersetzung mit der Frage bestanden hätte, ob sie dieses Merkmal bei ihm bewerte oder nicht und sie hätte diesbezüglich eine entsprechende Begründung geben müssen. Denn tatsächlich hat im Fall des Klägers gerade wegen seiner außerdienstlichen Tätigkeiten im Bereich der Kommunalpolitik und der Personalvertretungen Veranlassung bestanden, die Frage der Bewertung des Merkmals Nr. 4.15 einer Prüfung

zu unterziehen und eine Bewertung oder Nichtbewertung dieses Merkmals gemäß Nr. 2.6 BeurteilungsVV plausibel zu begründen. Stattdessen äußerte sich die Beurteilerin im Hinblick auf die von ihr erfolgte Nichtbewertung des Merkmals Nr. 4.15 gar nicht. Eine Plausibilisierung der Nichtbewertung des Merkmals Nr. 4.15 fehlt mithin.

Die angegriffene Regelbeurteilung vom 15. August 2019 ist auch deshalb rechtswidrig, weil sie keine abschließende Würdigung, Gewichtung und Abwägung bezüglich der erfolgten Bewertung der Einzelmerkmale und damit keine Begründung des Gesamturteils „durchschnittlich mit Tendenz zu überdurchschnittlich A 9.3.1“ enthält und eine Konstellation, in der dies ausnahmsweise entbehrlich gewesen wäre, nicht vorliegt.

Die Beurteilerin hat im Gesamturteil ausgeführt: „Die Leistung, Eignung und Fähigkeit haben insgesamt ihren Schwerpunkt bei normaler Ausprägung. Stärkere Ausprägungen lassen sich wahrnehmen.“ Diese Ausführungen stellen keine plausible Begründung des Gesamturteils dar, wie sie aber von der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gefordert wird (siehe BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10/17 –, juris, Rn. 41 ff.). Diese Ausführungen lassen keine abschließende Würdigung, Gewichtung oder Abwägung der in den Einzelmerkmalen vergebenen Bewertungen durch die Beurteilerin erkennen. Das Gesamturteil ist nicht das arithmetische Mittel der Einzelnoten, sondern unterliegt der Gewichtung durch den Beurteiler oder die Beurteilerin. Vorliegend hätte es einer nachvollziehbaren, stichhaltigen Begründung des Gesamturteils bedurft, weil das Leistungsbild des Klägers in den im Ankreuzverfahren vergebenen Einzelnoten schwankt. So wurden in der Regelbeurteilung von 57 Merkmalen 22 mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ und 33 mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ beurteilt. Zwei Einzelmerkmale wurden mit dem Ausprägungsgrad „weniger ausgeprägt“ beurteilt. Damit wurden mehr als ein Drittel der beim Kläger bewerteten Einzelmerkmale mit dem zweitbesten Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ bewertet. Insbesondere im Bereich des Einzelmerkmals Nr. 5 „Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsfähigkeit“ wurde dem Kläger von sieben bewerteten Einzelmerkmalen sechsmal die Ausprägung „stärker ausgeprägt“ zuerkannt. Auch im Bereich des Merkmals Nr. 3 „Soziale Kompetenz“ wurde dem Kläger von den dort 15 bewerteten Einzelmerkmalen sechsmal der Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ zuerkannt, ebenso im Bereich

des Merkmals Nr. 4 „Sachkompetenz (Arbeitsumfang, Arbeitsgüte)“ von dort 13 bewerteten Einzelmerkmalen fünfmal der Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“.

Das Gebot, bei der Erstellung der Beurteilung von einem richtigen Sachverhalt auszugehen und allgemein gültige Wertmaßstäbe zu beachten, erfordert es, nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte, das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat. Das Gesamturteil und die Bewertung der Einzelkriterien einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen ergibt (BVerwG, Urteil vom 7. September 2015 – 2 C 13.14 –, juris, Rn. 27; Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris, Rn. 39). Fehlt es an einer hinreichenden Plausibilisierung des Gesamturteils in der dienstlichen Beurteilung, so kann eine entsprechende Begründung auch nicht mehr im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 – 2 C 51.16 –, juris Rn. 16 ff.; Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 –, juris Rn. 48; OVG Nds, Beschluss vom 7. Januar 2020 – 5 ME 153/19 –, juris Rn. 39), weil sie materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung selbst ist.

Sieht das Beurteilungssystem – wie hier – ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen vor, bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in aller Regel einer Begründung (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris). Das Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz – GG –), das Gebot der Gewährung fiktiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 GG) und die Funktion der dienstlichen Beurteilung, ein aussagefähiges, objektives und dem Vergleich zugängliches Bild der Leistung und Befähigung des Beamten zu gewinnen, gebietet ein Begründungserfordernis dienstlicher Beurteilungen, wenn die dienstliche Beurteilung wie hier im Ankreuzverfahren erstellt wurde. In diesem Fall hat eine textliche Begründung des Gesamturteils grundsätzlich zu erfolgen. Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der bewerteten Einzelmerkmale zu bilden. Diese Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer ge-

richtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Erst durch die textlichen Ausführungen im Gesamturteil wird erkennbar, wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen Gesichtspunkten gegeben worden ist (OVG NRW, Beschluss vom 11. Dezember 2018 – 6 C 1.1386/18 –, juris Rn. 14). Die Gewichtung der Einzelmerkmale muss hierbei auf die Anforderungen des Statusamtes bezogen sein. Denn maßgeblicher Zweck der dienstlichen Beurteilung und insbesondere des Gesamturteils ist es, Grundlage für einen späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren zu sein (BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10/17 –, juris Rn. 44). Das Erfordernis einer Begründung des Gesamturteils von im Ankreuzverfahren erstellten dienstlichen Beurteilungen kann nur dann entfallen, wenn bereits die der dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsrichtlinien oder Beurteilung-Verwaltungsvorschriften hinreichend deutliche Aussagen zum Gewicht der Einzelbewertungen und zur Herleitung (Bildung) des Gesamturteils aus diesen Einzelbewertungen enthalten (siehe BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 – 2 C 21.16 –, juris Rn. 67 ff.), was hier in der BeurteilungsVV vom 15. März 2017 aber nicht der Fall ist.

Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils richten sich nach den Umständen des Einzelfalls und sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Einzelfall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil die vergebene Note – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf null – sich geradezu aufdrängt. Dies kann sich dann ergeben, wenn der Dienstherr sich auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen beschränkt und diesen – etwa durch generelle Regelung in der zugrundeliegenden Beurteilungsrichtlinie – jeweils dasselbe Gewicht beimisst (BVerwG, Urteile vom 9. Mai 2019 – 2 C 1/18 –, vom 19. September 2015 – 2 C 27.14 – und vom 1. März 2018 – 2 A 10.17 –, alle juris).

Da in den dienstlichen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des zweiten Eingangsamtes im Justizvollzug nicht nur einige wenige Einzelmerkmale zu bewerten waren, sondern im Fall des Klägers immerhin sogar 57 Merkmale und diese auch unterschiedliche Bedeutung im Hinblick auf ihr Gewicht bei der Beurteilung der Eignung, fachlichen Leistung und Befähigung des Beamten haben – so dürfte

der Bewertung von Arbeitsqualität und Fachwissen im Rahmen einer Gewichtung mehr Bedeutung zukommen als beispielsweise die Mitwirkung an einer positiven Arbeitsatmosphäre –, muss die Gewichtung der Einzelmerkmale im Rahmen der Bildung des Gesamturteils zum Ausdruck kommen. Das Gesamturteil darf keineswegs nur arithmetisch ermittelt werden.

Vorliegend lässt die von der Beurteilerin gegebene Begründung des Gesamturteils in der Regelbeurteilung vom 15. August 2019 jegliche Gewichtung vermissen. Die von ihr dort gemachten Ausführungen lassen vielmehr die Vermutung zu, dass das Gesamturteil von ihr arithmetisch ermittelt wurde.

Nach alledem ist die angegriffene Regelbeurteilung vom 15. August 2019 aus den oben genannten Gründen rechtswidrig. Der Kläger hat Anspruch auf eine fehlerfreie dienstliche Beurteilung mit einer plausiblen Begründung des Gesamturteils.

Nicht durchzudringen vermag der Kläger dagegen, soweit er außerdem die Bewertungen der Einzelmerkmale Nrn. 1.4.1 (Körperliche Belastbarkeit), 1.5 (Durchhaltevermögen), 2.1 (Fähigkeit, Probleme und Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen), 2.8 (Übernahme zusätzlicher Verantwortung), 2.13 (Fähigkeit, sich situationsangemessen durchzusetzen), 3.3.2 (Verhandlungsgeschick), 4.5 (Bewältigung des Arbeitsumfangs) und 5.2 (Fähigkeit, Sachzusammenhänge zu erkennen) angreift. Denn diesbezüglich hat die Beurteilerin ihre Bewertungen dieser Einzelmerkmale sowohl im Widerspruchsbescheid als auch im Klageverfahren plausibel gemacht.

So hat sie in Bezug auf das Einzelmerkmal Nr. 1.4.1 (Körperliche Belastbarkeit) nachvollziehbar ausgeführt, dass der Kläger im 24-monatigen Beurteilungszeitraum an 123 Tagen, mithin ca. vier Monate, dienstunfähig erkrankt gewesen sei. Da von der zu beurteilenden Eignung auch die gesundheitliche Eignung umfasst ist, können jedenfalls hieraus abgeleitete Folgerungen über die körperliche Belastbarkeit des Beamten in einer dienstlichen Beurteilung Berücksichtigung finden. Daher ist es zulässig, Erkrankungen des Beamten im Beurteilungszeitraum unter dem Gesichtspunkt der Belastbarkeit des Beamten in die Beurteilung mit einfließen zu lassen. Ein Verschuldensvorwurf wird dem Beamten damit nicht gemacht (BayVGh, Beschluss vom 3. Juni 2015 – 6 ZB 14.312 –, juris).

Anhaltspunkte dafür, dass die Beurteilerin die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers im Beurteilungszeitraum als „Leistungsabfall“ gewertet hätte, sind nicht ersichtlich. So lässt auch insbesondere die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 4.5 (Bewältigung des Arbeitsumfangs) mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ nicht auf eine negative Berücksichtigung der Krankheitszeiten des Klägers im Beurteilungszeitraum schließen.

Die Beurteilerin hat im Klageverfahren auch die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 1.5 (Durchhaltevermögen) mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ plausibilisiert. So führte sie aus, dass der Kläger im Beurteilungszeitraum bei der Erbringung seiner dienstlichen Leistungen in Bezug auf das Durchhaltevermögen auch im Vergleich mit den anderen zu beurteilenden Justizvollzugsinspektoren und -inspektorinnen nicht besonders aufgefallen sei, weshalb er insoweit weder stärker noch schwächer hervorgetreten sei als die Vergleichsgruppe. Die Beurteilerin hat mit diesen Ausführungen in zulässiger Weise und unter Beachtung der Vorgaben in Nr. 6.3 BeurteilungsVV ihre Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 1.5 plausibilisiert. Anhaltspunkte dafür, dass die Beurteilerin hier einen falschen Sachverhalt zugrunde gelegt, Wertmaßstäbe falsch angewendet oder gegen das Willkürverbot verstoßen hat, sind nicht ersichtlich.

Ebenso hat die Beurteilerin die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.1 (Fähigkeit, Probleme, Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen) mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ im Klageverfahren plausibilisiert. Zu dem vom Kläger gemachten Einwand, er sei im gleichen Statusamt vor zehn Jahren in diesem Merkmal besser bewertet gewesen als in der streitgegenständlichen Regelbeurteilung und er sehe für seine Person insoweit keine Verschlechterung, führte die Beurteilerin aus, dass die Beurteilungen, die vor dem 11. April 2017 erstellt worden seien, noch auf der alten BeurteilungsVV von 2006 beruht hätten, die gegenüber der nunmehr seit dem 11. April 2017 geltenden BeurteilungsVV vom 15. März 2017 weniger ausgefeilt gewesen sei. Im Übrigen wies sie zutreffend darauf hin, dass die streitige Regelbeurteilung keine Fortschreibung früherer Beurteilungen darstelle, sondern die angegriffene Regelbeurteilung ausschließlich die vom Kläger im konkreten Beurteilungszeitraum gezeigte fachliche Leistung, Eignung und Befähigung zu bewerten habe.

Die Beurteilerin hat auch die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.8 (Übernahme zusätzlicher Verantwortung) mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ im Klageverfahren plausibel gemacht. So führte sie im Klageverfahren zu dem vom Kläger hier gemachten Einwand, gerade sein kommunalpolitisches Engagement, sein Engagement in der Personalvertretung sowie seine Bewerbungen auf höhere Funktionen zeigten, dass er zur Übernahme zusätzlicher Verantwortung bereit sei, in nicht zu beanstandender Weise aus, dass das ehrenamtliche und personalvertretungsrechtliche Engagement des Klägers nicht in die Bewertung des Einzelmerkmals einzubeziehen sei, weil der Kläger diese Betätigungen außerhalb seines unmittelbar dienstlichen Bereiches ausübe und sie daher diesbezüglich auch nur begrenzte Erkenntnismöglichkeiten habe. Soweit sich der Kläger um höhere Funktionen beworben habe, sei dies ein normales Verhalten im Wege eines beruflichen Fortkommens. Im Übrigen sei die Bewerbungsaktivität des Klägers für höhere Funktionen von ihr bei dem Einzelmerkmal Nr. 4.13 (Bereitschaft zur eigenen innerbetrieblichen Weiterentwicklung), welches mit dem Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ bewertet worden sei, berücksichtigt worden. Diese Ausführungen vermögen den im Einzelmerkmal Nr. 2.8 vergebenen Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ rechtsfehlerfrei nachvollziehbar zu begründen.

Schließlich hat die Beurteilerin auch die vom Kläger angegriffenen Bewertungen der Einzelmerkmale Nrn. 2.13 (Fähigkeit, sich situationsangemessen durchzusetzen), 3.3.2 (Verhandlungsgeschick) und 5.2 (Fähigkeit, Sachzusammenhänge zu erkennen), die von ihr jeweils mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ bewertet wurden, im Klageverfahren nachvollziehbar begründet. So führte die Beurteilerin zu der vom Kläger gegen diese Bewertungen gemachten Einwänden, es hätte jeweils einer besonderen Begründung nach Nr. 6.3 BeurteilungsVV für diese Bewertungen bedurft, weil er in früheren Beurteilungen insoweit jeweils besser beurteilt gewesen sei, im Klageverfahren – wie auch schon in Bezug auf die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 2.1 (Fähigkeit, Probleme und Konflikte im Alltag sachgerecht zu lösen) – aus, dass die angegriffene Regelbeurteilung keine Fortschreibung der früheren Beurteilungen des Klägers sei und die damaligen Beurteilungen noch unter der Geltung der BeurteilungsVV von 2006 erfolgt seien. Zu beurteilen sei hier ausschließlich die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung des Klägers im konkreten Beurteilungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019. In diesem Zeitraum habe der Kläger in Bezug auf diese Einzelmerkmale aber weder ein Verhalten gezeigt, das

den Ausprägungsgrad „stärker ausgeprägt“ oder den Ausprägungsgrad „weniger ausgeprägt“ gerechtfertigt hätte. Daher habe sie jeweils den Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ vergeben. Diese Ausführungen vermögen die erfolgten Bewertungen rechtsfehlerfrei nachvollziehbar zu begründen.

Soweit der Kläger die Bewertung des Einzelmerkmals Nr. 4.5 (Bewältigung des Arbeitsumfangs) mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ angreift und dazu ausführt, er sei über seine Obliegenheiten hinaus ganzjährig besonders engagiert, insbesondere durch die Übernahme der Wochenenddienste, hat die Beurteilerin im Rahmen des Klageverfahrens in nicht zu beanstandender Weise und nachvollziehbar ausgeführt, dass im Beurteilungszeitraum nicht erkennbar gewesen sei, dass der Kläger sich besonders viel oder besonders wenig im Hinblick auf den Arbeitsumfang angestrengt habe, weshalb seine dienstliche Leistung insoweit mit dem Ausprägungsgrad „normal ausgeprägt“ zu bewerten gewesen sei. Außerdem leiste der Kläger aufgrund seiner 80%igen Freistellung nur Wochenend- und Feiertagsdienst, so dass Wochenenddienste ohnehin seine regulären Dienste seien.

Soweit sich der Kläger schließlich gegen den in der Regelbeurteilung vom 15. August 2019 von der Beurteilerin gemachten Verwendungsvorschlag „wie bisher“ mit dem Einwand wendet, in diesem Verwendungsvorschlag werde für ihn keine berufliche Entwicklung angedacht, bleibt dieser Einwand ebenfalls erfolglos. Der in der Regelbeurteilung gemachte Verwendungsvorschlag „wie bisher“ ist nicht zu beanstanden. So hat der Kläger keinen Anspruch darauf, dass ein bestimmter Verwendungsvorschlag in die dienstliche Beurteilung aufgenommen wird, zumal es keinen Rechtsanspruch des Beamten gibt, künftig entsprechend einem Verwendungsvorschlag eingesetzt zu werden. Denn bei der Bewerbung um eine neue Stelle gilt stets das Prinzip der Bestenauslese. Der Verwendungsvorschlag in einer dienstlichen Beurteilung spielt dabei eine nur untergeordnete Rolle.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten folgt aus § 167 VwGO.

## Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können **innerhalb eines Monats** nach Zustellung des Urteils die **Zulassung der Berufung** durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen. Dabei müssen sie sich durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation vertreten lassen.

Der Antrag ist bei dem **Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße**, Robert-Stolz-Straße 20, 67433 Neustadt, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen.

Die Berufung kann nur zugelassen werden, wenn:

ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,

die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,

die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,

das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

RVG ....ist wegen Urlaubs  
an der Beifügung ihrer  
Unterschrift gehindert.

gez. ....

gez. ....

gez.

## Beschluss

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,00 € festgesetzt (§§ 52 Abs. 2, 63 Abs. 2 GKG).

Gegen die Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen nach Maßgabe des § 68 Abs. 1 GKG die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt oder das Gericht die Beschwerde zugelassen hat.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird; ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch **innerhalb eines Monats** nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße**, Robert-Stolz-Str. 20, 67433 Neustadt, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.



---

Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

