

[REDACTED]

RECHTSANWÄLTE, FACHANWÄLTE,
STEUERBERATER

[REDACTED] RECHTSANWÄLTE
MÜNCHEN

[REDACTED]

RA, FA FÜR FAM. RECHT,
MIETRECHT U. WOHN. EIGT.

[REDACTED]
RA, STEUERBERATER

[REDACTED]
RA, FA FÜR VERW. RECHT

[REDACTED]
RECHTSANWALT

[REDACTED]
RA FÜR STEUERRECHT

IN KOOPERATION MIT:

[REDACTED]
RK. POLNISCHES RECHT

12.11.2007 / D1/16345

[REDACTED] München

Postfach

80097-München

vorab per Fax: [REDACTED]

Wagner ./ Freistaat Bayern
wegen dienstlicher Beurteilung
Ihr Zeichen: [REDACTED]

Sehr geehrte Damen und Herren,

namens und im Auftrage unseres Mandanten nehmen wir zum Schreiben des Leitenden Oberstaatsanwalts München I vom 25.09.2007 wie folgt Stellung:

Für unseren Mandanten ist die Stellungnahme der Staatsanwaltschaft [REDACTED] nicht ganz verständlich. Insbesondere ist sie nicht mit den Aussagen von Frau [REDACTED] und denen anderer Vorgesetzten in Einklang zu bringen. Frau [REDACTED] erklärte unserem Mandanten im Beurteilungsgespräch, aufgrund seiner Leistungen habe er an sich eine bessere Beurteilung verdient, diese habe er jedoch wegen der Kontingentierung nicht erhalten können.

Frau GrL [REDACTED] hat versucht, für unseren Mandanten einen Sonderpunkt (außerhalb des Kontingents) zu erhalten. Sie hat hierzu ein umfangreiches Schreiben verfasst. Was aus dem Versuch geworden ist, weiß unser Mandant nicht. Aufgrund des jetzigen Verhaltens der Staatsanwaltschaft [REDACTED] muss er davon ausgehen, dass dieser Sonderpunkt nicht bewilligt wurde.

- 2 -

In der Stellungnahme vom 25.09.2007 vollzieht die Staatsanwaltschaft nun eine vollständige Meinungsänderung. Es wird nunmehr behauptet, die Kontingentierung habe auf die Beurteilung keinen Einfluss gehabt, sie sei insbesondere nicht ursächlich für die konkret vergebene Punktzahl, vielmehr seien die Leistungen unseres Mandanten zutreffend bewertet worden. Zudem wird versucht, unseren Mandanten zu diskreditieren und jeden Punkt seiner Einwendungen zu entkräften, wobei hier teilweise sogar unrichtige Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden.

Zu II. 1.:

Hier wird bestätigt, dass die Dienstvorgesetzte, Frau [REDACTED], erst im Jahre 2005 die Leitung der Abteilung [REDACTED] übernommen hat. Weiter wird behauptet, ein Beurteilungsbeitrag ihres Vorgängers sei nicht eingeholt worden. Dies sei auch nicht erforderlich gewesen, da in diesem Zeitraum die unmittelbaren Dienstvorgesetzten und die unserem Mandanten übergeordneten Gruppenleiterinnen nicht gewechselt hätten.

Tatsache ist, dass der oberste Dienstvorgesetzte unseres Mandanten, der Behördenleiter, Herr Leitender Staatsanwalt [REDACTED] genau zu Beginn des Beurteilungszeitraums an die Staatsanwaltschaft [REDACTED] wechselte. Die Aufgaben hinsichtlich der Beurteilung sind jedoch auf die Geschäftsleiter und die Gruppenleiter delegiert. Der Geschäftsleiter, [REDACTED], wechselte erst im Mai 2005 an die Behörde und musste sich zunächst einarbeiten. Er war also nur 1 ½ Jahre von insgesamt vier Jahren des Beurteilungszeitraums an der konkreten Behörde tätig und hier auch zunächst mit anderen Dingen befasst. Dennoch wirkt er maßgeblich bei den Beurteilung mit, was nur aufgrund von Quotenerwägungen möglich ist.

Sowohl der Behördenleiter, als auch Geschäftsleiter und Abteilungsleiterin können keinen eigenen Überblick über den ganzen Beurteilungszeitraum haben. Insoweit erlauben wir uns erneut die Anfrage, welche Beurteilungsbeiträge von wem erstellt worden sind und ob die Möglichkeit besteht, diese in Kopie zu erhalten.

Zu II. 2.:

Es mag durchaus zutreffen, dass die Staatsanwaltschaft [REDACTED] bei der Festlegung der Gruppen, für die bestimmte Quoten vergeben werden, keinen Gestaltungsspielraum hat. Dies entbindet sie jedoch nicht davon, rechtliche Vorgaben im Zusammenhang mit der Quotierung einzuhalten. Hierzu hatten wir unter Hinweis auf die Entscheidung des VG Würzburg vom 05.12.2006 dargelegt, dass die hier vorhandene Vergleichsgruppe zu klein ist, eine Quotierung daher unzulässig. Die dennoch erfolgte Quotierung führt zwingend zu unrichtigen Ergebnissen. Hier hätte also im Einzelfall anhand geeigneter Kriterien eine Differenzierung stattfinden müssen. Die Ausführungen der Staatsanwaltschaft [REDACTED] belegen, dass gegen diese Anwendungsvoraussetzungen der Quotierung im konkreten Fall verstoßen worden ist.

Hieran ändert sich auch nichts durch den Hinweis auf das behördeninterne Ranking. Die Richtigkeit dieses Rankings wird für unseren Mandanten gerade angegriffen. Die schlichte Behauptung, ein solches Ranking habe stattgefunden und hierbei seien die

Leistungen der verglichenen Beamten ordnungsgemäß gewürdigt worden, führt zu nichts, da sie keine nachprüfbaren Tatsachenangaben enthält.

Ein Vergleich der Tätigkeit unseres Mandanten mit den Tätigkeiten anderer Beamter einer bestimmten Gruppe ist schwierig, da die Tätigkeiten in der Systemverwaltung eher mit den Tätigkeiten in der Verwaltung vergleichbar sind, die übrigen Tätigkeiten unseres Mandanten dagegen vergleichbar sind mit den Tätigkeiten anderer Kollegen, die typische Rechtspflegertätigkeiten ausüben. Konkret ist zu einzelnen Beamten in der Vergleichsgruppe unseres Mandanten folgendes festzustellen:

a) JOI'in [REDACTED]

Frau [REDACTED] hat in ihrer dienstlichen Beurteilung neun Punkte erhalten. Auch in der Vorbeurteilung hatte sie neun Punkte. Frau [REDACTED] ist seit dem 01.12.2000 Justizoberinspektorin. Sie war immer „nur“ in der Verkehrsabteilung und damit ständig im gleichen Einsatzbereich tätig. Sie hatte keinen nennenswerten Zusatzaufgaben zu bewältigen. Frau [REDACTED] hat ihre Tätigkeit über längere Zeit in Teilzeit ausgeübt.

Es wäre aufgrund des von unserem Mandanten geleisteten Pensums und auch hinsichtlich der Qualität der Arbeitsleistung und dessen vielseitigem Einsatz eine Beurteilung gerechtfertigt, die um einen Punkt höher liegt als die Beurteilung von Frau [REDACTED]. Im Gegensatz zu Frau [REDACTED] hat Herr Wagner u.a. alle Abteilungen der Staatsanwaltschaft erfolgreich durchlaufen.

b) JOI [REDACTED]

Soweit unserem Mandanten bekannt ist, hat auch Herr [REDACTED] neun Punkte bei der Beurteilung erhalten. Er ist seit 01.09.2004 Justizoberinspektor. Herr [REDACTED] hat die Ausbildung zusammen mit unserem Mandanten durchlaufen und ist gleich lang bei der Staatsanwaltschaft tätig. Er hat keine umfangreicheren Aufgaben zu erledigen. Zuletzt wurde Herr [REDACTED] mit einer Untergruppenleiteritätigkeit mit 1/10 Entlastung betraut, da er in einer Außenstelle sitzt und dort die Serviceeinheiten zu betreuen sind. Auch im Vergleich zu den Leistungen von Herrn [REDACTED] geht unser Mandant davon aus, dass eine um einen Punkt bessere Bewertung gerechtfertigt ist.

c) JOI'in [REDACTED]

Frau [REDACTED] hat zehn Punkte in ihrer Beurteilung erhalten. Sie ist von unserem Mandanten eingelernt worden. Frau [REDACTED] ist jetzt in der Verwaltung tätig. Sie erbringt auch aus Sicht unseres Mandanten gute Leistungen. Es erscheint jedoch fraglich, ob eine um zwei Punkte bessere Beurteilung gerechtfertigt ist.

d) JOI'in [REDACTED]:

Frau [REDACTED] hat elf Punkte in der Beurteilung erhalten. Sie ist erst im Jahre 2004 vom Amtsgericht an die Staatsanwaltschaft versetzt worden. Sie hat mit unserem Mandanten zusammen die Ausbildung durchlaufen. Frau [REDACTED] ist lediglich in der Verwaltung tätig und betreut hauptsächlich die Sanierungsangelegenheiten. Unserem Mandanten ist bekannt, dass Frau [REDACTED] sehr gut arbeitet und auch einen hohen persönlichen und zeitlichen Einsatz erbringt. Er geht daher davon aus, dass Frau [REDACTED]

■ eine bessere Beurteilung verdient hat als er selbst, ob allerdings ein Unterschied von drei Punkten gerechtfertigt ist, erscheint zweifelhaft.

Problematisch erscheint auch, dass offensichtlich zwei Justizoberinspektoren, die ausschließlich in der Verwaltung arbeiten und damit keine Rechtspflegertätigkeiten ausüben, in dieser Vergleichsgruppe mit bewertet werden. Hier werden völlig unterschiedliche Tätigkeitsbereiche miteinander verglichen.

Zu II. 3.:

Die Erwähnung der Personalratstätigkeit unseres Mandanten wurde von diesem ausdrücklich gewünscht. Insofern sollte sie in der Beurteilung mit aufgeführt werden.

Arbeitsmenge

Die Arbeitsmenge unseres Mandanten, die objektiv durch Pensen nachgewiesen ist, war im gesamten Beurteilungszeitraum, auch in den „anspruchsvolleren“ BtMG und Ausländerreferaten weit überdurchschnittlich. Leider liegen unserem Mandanten selbst die Statistiken hierzu nicht mehr vor.

Unrichtig ist, dass unser Mandant keinen Parteiverkehr hatte. Lediglich die Führerscheinabgaben wurden aufgrund der zentralen Verwahrung von Kollegen übernommen. Der Arbeitsanteil, der auf die Rückgabe der Führerscheine entfällt, ist jedoch verschwindend gering. Insgesamt wurden im Zeitraum Mai bis Dezember 2006 lediglich 34 Führerscheine verwahrt.

Faktisch richtig ist zwar, dass unser Mandant keine Aktenvertretung macht. Dies geschieht allerdings nur aus praktischen Gründen. Da sich der Vertretungsanteil unseres Mandanten meist nur auf einzelne Akten beschränkt, werden diese von Kollegen mitbearbeitet, da der Aufwand durch den Aktenversand in keinem Verhältnis zu dem damit verbundenen Vorteil stünde. In der Geschäftsverteilung 2006 ist unser Mandant wie alle übrigen Rechtspfleger in der Vertretergruppe benannt.

Sachlich unrichtig ist auch, dass unser Mandant telefonische Vertretungen nur in unumgänglichen Fällen wahrnehmen würde. Unser Mandant hat keine einzige dahingehende Vertretungsaufforderung abgelehnt.

Zutreffend ist schließlich, dass unser Mandant vom Freitags-Notdienst ausgenommen ist. Grund hierfür ist allein der Dienstsitz.

Unser Mandant war sich der Mehrarbeit durchaus bewusst. Grund war aber nicht eine Entlastung, wie auf Blatt 4 oben der Stellungnahme der Staatsanwaltschaft behauptet wird. Vielmehr ging es hier um den Umstand, dass bei ständigen Unterbrechungen unseres Mandanten im Hinblick auf seine Systemverwaltertätigkeit eine Bearbeitung mehrerer, nicht so zeitintensiver Akten (Verkehr) zweckdienlicher ist.

Soweit die STA I die hohe Arbeitsbelastung unseres Mandanten auf Blatt 4 unten zu rechtfertigen sucht, gehen diese Ausführungen in die falsche Richtung. Unser Man-

dant hat sich nicht über eine zu hohe Arbeitsbelastung oder Überforderung beschwert. Er hat lediglich darauf hingewiesen, dass er ausweislich der vorliegenden Statistik mengenmäßig erheblich mehr geleistet hat als vergleichbare Kollegen.

Dieser Sachvortrag dürfte nicht zu bestreiten sein, nachdem die Statistik von anderer Seite erstellt worden ist und diese erhebliche Arbeitsleistung des Mandanten belegt.

Unser Mandant selbst hat sich auch nie überlastet gefühlt. Er arbeitet schnell und routiniert und setzt zudem die EDV sehr effektiv ein. Unser Mandant möchte auch keine Entlastung von Aufgaben erreichen, vielmehr bearbeitet er die ihm übertragene Menge an Arbeit gem. Dies sollte allerdings dann auch in einer entsprechend guten Beurteilung der Arbeitsmenge zum Ausdruck kommen. Die tatsächlich erfolgte Wertung erscheint zu gering.

Sorgfalt und Gründlichkeit

Unter diesem Gesichtspunkt werden aus dem Bereich der Systemverwaltung nur einzelne Tätigkeiten aufgeführt. Tatsächlich sind die von unserem Mandanten zu erledigenden Tätigkeiten weit komplexer, als dies in der Stellungnahme der STA dargestellt wird. Es gibt auch keine abschließenden Zuständigkeiten. Unser Mandant muss das langjährig gesammelte Wissen verantwortungsbewusst einsetzen. Falsche Eingaben an falscher Stelle würden durchaus das komplette System für längere Zeit zerstören.

Unrichtig ist die Behauptung, dass die PC's nur in seltenen Fällen versteigert werden. Dies ist tatsächlich zu weit über 90 % der Fall. Seit Januar 2006 wurden über 300 Festplatten ausgebaut und die zugehörigen PC's versteigert. Dies kann durch den Leiter der Asservatenstelle, JOS [REDACTED], als Zeuge bestätigt werden.

Nahezu diffamierend sind die Ausführungen auf Blatt 6 oben zu den Änderungsvorschlägen unseres Mandanten. Dieser hat etliche Verbesserungsvorschläge unterbreitet, die tatsächlich auch so übernommen worden sind. Absolut falsch ist die Behauptung, unser Mandant schaue nur auf seinen eigenen Arbeitsbereich. Ganz im Gegenteil liegt unserem Mandanten sehr an der übergreifenden Optimierung. Gerade aus diesem Grund war unser Mandant auch Mitglied der Leitbildgruppe (bis zu deren Auflösung). Aus diesem Grund ist unser Mandant auch Mitglied im Personalrat und Bezirkspersonalrat.

Die Darstellung, dass sämtliche Mitarbeiter der Systemverwaltung sich den größeren Teil ihrer Kenntnisse durch „learning by doing“ erarbeiten mussten, trifft zu. Gerade der Umstand, dass die Mitarbeiter in der Systemverwaltung sich hier durch eigene Leistung Wissen erwerben mussten, zeigt jedoch, dass hoher Einsatz erforderlich war, der auch entsprechend in der Beurteilung honoriert werden muss. Hierzu ist weiter festzustellen, dass alle bisherigen Mitarbeiter der Systemverwaltung ([REDACTED] [REDACTED]) über dem Faktor beurteilt wurden.

Auf Seite 7 oben wird in der Stellungnahme dargelegt, es sei nicht mehr feststellbar, wer die erwähnten Schulungen initiiert habe. Dennoch wird die Aussage unseres Mandanten in diesem Zusammenhang in Frage gestellt.

Unrichtig ist auch die Darstellung, dass die Skripten der IT-Stelle Grundlage für das Schulungskonzept unseres Mandanten waren. Unser Mandant hat diese Skripten nicht verwendet. Zudem betreffen diese Skripten Schulungen über insgesamt acht Tage. Das eintägige Schulungskonzept unseres Mandanten musste daher grundlegend neu von ihm erarbeitet werden.

Unrichtig ist auch die Darstellung auf Blatt 7 unten der Stellungnahme, wonach kein eigener Arbeitseinsatz der Multiplikatoren bei Erstellung des Schulungskonzepts erforderlich war. Dies war sehr wohl der Fall und kann von der Leiterin des Schulungsmanagements, Frau JAR'in [REDACTED] als Zeugin bestätigt werden.

Nach Kenntnis unseres Mandanten gibt es auch eine Absprache der Personalreferenten, wonach Schulungstätigkeiten sehr wohl bei der Beurteilung im Hauptamt bei den entsprechenden Einzelmerkmalen zumindest mittelbar zu berücksichtigen sind.

Arbeitsweise

Die hierzu gemachten Ausführungen überzeugen nicht. Die für unseren Mandanten in der Begründung der Einwendungen dargelegten Punkte wurden nicht widerlegt. Auch wenn eine Tätigkeit in der Personalvertretung in einer dienstlichen Beurteilung keine Berücksichtigung finden kann, zeigt die Tatsache, dass ein Beamter in die Personalvertretung von den Kollegen gewählt wird, dass die Kollegen die Zusammenarbeit mit diesen Beamten, seine Fähigkeit, Konflikte zu bewältigen und sein Informations- und Kommunikationsverhalten positiv erleben. Nur wenn diese Punkte in den Augen der Kollegen positiv zu bewerten sind, werden sie den entsprechenden Beamten als ihren eigenen Vertreter im Personalrat sehen wollen.

Führungspotential

Hierzu ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass unser Mandant in der Zeit vom 10.10. bis 14.10.2005 an der Fortbildungsveranstaltung „Tagung für Gruppenleiter, weitere Gruppenleiter und Mitarbeiter der Justizverwaltung“ teilgenommen hat. Weiter hat er in der Zeit vom 19.06. bis 23.06.2006 die Fortbildungsveranstaltung „Seminar öffentliches Dienstrecht“ besucht. Schließlich hat er in der Zeit vom 28.01. bis 30.01.2004 an dem Seminar „Freie Rede, Vortrag“ teilgenommen.

Gerade die Auswahl dieser Seminare zeigt, dass unser Mandant durchaus an der Übernahme der Tätigkeit eines Gruppenleiters oder weiteren Gruppenleiters interessiert ist und durch entsprechende Fortbildung bemüht ist, die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben.

Insgesamt gibt daher auch die Stellungnahme der Staatsanwaltschaft [REDACTED] vom 25.09.2007 keine Veranlassung dazu, die im Schriftsatz vom 19.07.2007 darge-

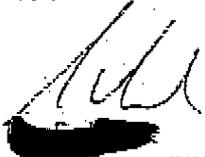
-7-

stellten Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung unseres Mandanten zu ändern.

Die Staatsanwaltschaft [REDACTED] ist nur im Hinblick auf die bereits im Einwendungsschriftsatz und auch in diesem Schriftsatz dargestellten falschen Tatsachenannahmen und Rechtsfehler zu der Gesamtbewertung unseres Mandanten mit acht Punkten gelangt. Diese Bewertung ist zu schlecht. Sie muss auf die Einwendungen unseres Mandanten hin angehoben werden.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Rechtsanwältin


[REDACTED]
Rechtsanwältin