

Titel:

Auswahlverfahren für den Posten einer Konrektorin – Vergleich von Bewerbern in unterschiedlichen Statusämtern

Normenketten:

BV Art. 94 Abs. 2 S. 2

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123 Abs. 1

Leitsätze:

1. Mit einem höheren Statusamt gehen regelmäßig gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung einher, sodass ein Bewerber im höheren Statusamt bei gleichem oder sogar höherwertigerem Gesamtprädikat grundsätzlich als besser geeignet anzusehen ist. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

2. Bei den Ämtern einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 und einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage handelt es sich statusrechtlich um verschiedene Ämter mit unterschiedlicher Wertigkeit. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Auswahl der unterlegenen Bewerberin erscheint nicht möglich, Gleiches Beurteilungsprädikat in höherem Statusamt, Auswahlverfahren, Bewerbungsverfahren, dienstliche Beurteilung, Konrektor, Lehrer, Dienstposten, Auswahlentscheidung, Dokumentation, Auswählerwägungen, Gesamturteil, Statusamt

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 16.06.2020 – 3 CE 20.1118

Fundstelle:

BeckRS 2020, 14669

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 17.282,83 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsgegner schrieb im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. ... 2019 vom ... Oktober 2019 die Stelle des Konrektors / der Konrektorin an der Grund- und Mittelschule H. (Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage) aus.

2

Auf diese Stelle bewarben sich sechs Bewerber/innen, u.a. die Antragstellerin sowie die Beigeladene.

3

Die Antragstellerin steht als Lehrerin (Besoldungsgruppe A 12) in Diensten des Antragsgegners; sie ist an der Grund- und Mittelschule H. tätig. Seit September 2019 ist sie mit der kommissarischen Stellvertretung der Schulleitung beauftragt. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... Januar 2015 bis ... Dezember 2018 erhielt die Antragstellerin im Amt A 12 das Gesamturteil „Leistung, die die Anforderungen übersteigt“ (UB). Die Verwendungseignung „Konrektor/in“ wurde zugesprochen.

4

Die Beigeladene steht als Lehrerin (Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage) in Diensten des Antragsgegners; sie ist an der Mittelschule S. tätig. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... Januar 2015 bis ... Dezember 2018 erhielt die Antragstellerin im Amt A 12 + AZ das Gesamturteil „Leistung, die die Anforderungen übersteigt“ (UB). Ihr wurde die Verwendungseignung als Beratungsrektorin Systembetreuung, Konrektorin sowie Rektorin zugesprochen.

5

Mit Besetzungsvermerk vom ... November 2019 entschied der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen. Die Antragstellerin und die Beigeladene hätten zwar das gleiche Gesamtergebnis in der aktuellen dienstlichen Beurteilung, die Antragstellerin sei aber in einer niedrigeren Besoldungsgruppe. Die Auswahlentscheidung erfolgte ebenfalls am ... November 2019 mittels Namenszeichnung in einer tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“.

6

Mit Schreiben vom ... November 2019 wurde der Bezirkspersonalrat bei der Regierung von ... um Zustimmung zu der beabsichtigten Bestellung und Versetzung gebeten. Diese wurde mit Schreiben vom Dezember 2019 erteilt.

7

Mit Schreiben vom Dezember 2019, der Antragstellerin zugestellt am ... Dezember 2019, wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, die Stelle der Beigeladenen zu übertragen.

8

Mit Schreiben vom ... Dezember 2019 legte die Antragstellerin gegen die Ablehnung Widerspruch ein, über den noch nicht entschieden wurde.

9

Mit Schriftsatz vom 19. Dezember 2019, eingegangen bei Gericht am selben Tag, hat die Antragstellerin beantragt,

10

Der Antragsgegner wird im Wege einer einstweiligen Anordnung vorläufig - bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache - verpflichtet, die Stelle der Konrektorin an der Grund- und Mittelschule H. vorerst nicht zu besetzen.

11

Der Antrag sei zulässig und begründet. Ein Anordnungsgrund sei gegeben, da mit der Übertragung des Dienstpostens auf die Beigeladene eine Übertragung an die Antragstellerin nicht mehr möglich sei. Ein Anordnungsanspruch liege vor, da die Antragstellerin in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sei. Zwar sei es grundsätzlich zulässig, bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung im höheren Statusamt als besser anzusehen, als die des im niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Eine schematische Betrachtung verbiete sich jedoch. Vielmehr hänge das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der im höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab. Solche Umstände des Einzelfalls seien vorliegend nicht berücksichtigt worden.

12

Die Regierung von ... hat für den Antragsgegner beantragt,

13

den Antrag abzulehnen.

14

Das Auswahlverfahren sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Auswahl sei nach dem Leistungsprinzip erfolgt. Die Antragstellerin und die Beigeladene hätten zwar das gleiche Gesamtergebnis in der aktuellen dienstlichen Beurteilung erhalten, die Beigeladene sei aber in einer höheren Besoldungsgruppe.

15

Die ausgewählte Beamtin wurde mit Beschluss vom 20. März 2020 zum Verfahren beigeladen. Sie hat keinen Antrag gestellt.

16

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

17

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

18

1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung - vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen - notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragstellerin hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

19

2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin als übergangene Bewerberin lässt sich nur vor der Ernennung der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 - 2 BvR 311/03 - NVwZ 2004, 95). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - NVwZ 2011, 358) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren der Antragstellerin, die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Antragsgegner die Ernennung der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

20

3. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

21

Die Antragstellerin hat einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 - 2 C 36.04 - juris). Die Ermittlung des - gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung - am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVG, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118, juris Rn. 6). Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 - 2 C 28/85 - juris; BayVG, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris).

22

Aus der Verletzung dieses Anspruches folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGh, B.v. 5.1.2012 - 7 CE 11.1432 - juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Aussichten, dabei ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746; B.v. 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 - juris Rn. 14). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 - 2 BvR 311/03 - NVwZ 2004, 95).

23

Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3/11 - NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 18.6.2012 - 3 CE 12.675 - juris; VG München, B.v. 26.10.2012 - M 5 E 12.3882 - juris; B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind; das ist i.d.R. der Fall, wenn die Beurteilungen im selben Statusamt erzielt worden sind. Maßgeblich für diesen Vergleich ist primär das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, dass durch Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris Rn. 25). (Erst) bei gleichem Gesamturteil hat der Dienstherr zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen, sog. Binnendifferenzierung oder inhaltliche Ausschöpfung. Sind danach mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr die Auswahl nach weiteren sachgerechten Merkmalen treffen, wobei er deren besondere Bedeutung begründen muss (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris Rn. 25 f.; BayVGh, B.v. 16.04.2015 - 3 CE 15.815 - juris Rn. 52).

24

Beziehen sich die Beurteilungen der Bewerber auf verschiedene Statusämter, so ist es zulässig, bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich als besser anzusehen als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (BayVGh, B.v. 22.1.2018 - 3 CE 17.2440 - juris Rn. 21; B.v. 27.10.2016 - 3 CE 16.1457 - juris Rn. 28). Dieses Vorgehen ist mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar, da mit einem höheren Amt regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind. Dieser Grundsatz ist jedoch nicht schematisch anzuwenden. Vielmehr hängt das Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (BVerfG, B.v. 11.5.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 11). Bei Beurteilungen in verschiedenen Statusämtern ist anhand der gesamten Umstände zu prüfen, ob sie nicht doch als „gleichwertig“ mit dem Ergebnis einer sogenannten „Pattsituation“ angesehen werden können. Dabei kann z.B. der Abstand der Gesamtprädikate und ihr Verhältnis zu der anhand einer Punkteskala vergebaren Höchstpunktezahl, aber auch die Gewichtung und Wertung der Ergebnisse in einzelnen Beurteilungsmerkmalen („Binnendifferenzierung“) anhand eines spezifischen Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle (ermittelbar insbesondere anhand einer Stellenausschreibung) von Bedeutung sein (BayVGh, B.v. 11.12.2009 - 3 CE 09.2350, juris Rn. 38).

25

Bevor von einem Leistungsgleichstand ausgegangen werden kann, sind die leistungsbezogenen Kriterien unter besonderer Berücksichtigung ihrer Bedeutung für den konkreten Dienstposten auszuschöpfen. Den besonderen Anforderungen an den Dienstposten ist im Rahmen des Anforderungsprofils Rechnung zu tragen. Ein etwas schlechteres Gesamturteil kann ggfs. durch erheblich bessere Leistungsmerkmale ausgeglichen werden, denen im Hinblick auf spezifische Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens

maßgebende Bedeutung zukommt (Conrad in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2020, LlbG, Art. 16 Rn. 16).

26

4. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung zu Gunsten der Beigeladenen entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

27

a) Die Dokumentation der Auswahlentscheidung zu Gunsten der Beigeladenen genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswählerwägungen. Auch wurde der Bezirkspersonalrat ordnungsgemäß beteiligt und hat zugestimmt.

28

aa) Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen - deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann - wird dieser in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Verwaltungsgericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 1. Auflage 2015, Anhang 5 Rn. 2; BayVGh, B.v. 8.2.2018 - 3 CE 17.2304 - juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 - 1 WB 19/08 - juris Rn. 35).

29

bb) Vorliegend besteht die Dokumentation der Auswählerwägungen aus dem Besetzungsvermerk der Regierung von ... vom ... November 2019 und der die Auswahlentscheidung selbst enthaltenden „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ vom ... Oktober 2019 unter Berücksichtigung der Hinweise im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. ... / 2019 zur Ausschreibung der hier umstrittenen Stelle. Aus dieser Dokumentation insgesamt gehen nachvollziehbar die Erwägungen hervor, aus denen heraus die Bewerbung der Antragstellerin keinen Erfolg hatte.

30

In der tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ sind alle maßgeblichen Informationen der Bewerber, insbesondere in den Kategorien aktuelle dienstliche Beurteilung, vorangegangene dienstliche Beurteilung, Verwendungseignung sowie Superkriterien der aktuellen dienstlichen Beurteilung aufgelistet und verglichen worden. Die Namenszeichnung in der tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ in der Spalte „Entscheidung“ dokumentiert letztlich die zugunsten der Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung.

31

Ausweislich des Besetzungsvermerks vom ... November 2019 wurde die Nichtauswahl der Antragstellerin auf die Tatsache gestützt, dass die Antragstellerin in der aktuellen Beurteilung zwar das gleiche Gesamtergebnis wie die Beigeladene erreicht habe, allerdings in einer niedrigeren Besoldungsgruppe.

32

b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell nicht zu beanstanden. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung verletzt die Antragstellerin nicht in ihren Rechten. Denn auch in einem erneuten Auswahlverfahren erscheint die Auswahl der Antragstellerin wegen des von ihr nicht kompensierbaren Leistungsvorsprungs der ausgewählten Bewerberin nicht möglich.

33

Die Antragstellerin hat in ihrer dienstlichen Beurteilung 2018 im Statusamt A 12 das Gesamtprädikat UB erzielt. Die Beigeladene hingegen hat das Gesamtprädikat UB im Amt A 12 mit Amtszulage und damit in einem höheren Statusamt erzielt. Ausweislich des Besetzungsvermerks des Antragsgegners vom ... November 2019 war die Bewerbung der Antragstellerin nicht erfolgreich, da sie zwar die gleiche Beurteilung wie die Beigeladene erhalten hat, allerdings in einer niedrigeren Besoldungsgruppe.

34

Dagegen ist rechtlich nichts zu erinnern. Denn mit einem höheren Statusamt gehen regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung einher, sodass ein Bewerber im höheren Statusamt bei gleichem oder sogar höherwertigerem Gesamtprädikat grundsätzlich als besser geeignet anzusehen ist. Da es sich bei den Ämtern einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 und einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage nach Art. 34 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) statusrechtlich um verschiedene Ämter mit unterschiedlicher Wertigkeit handelt (vgl. BayVGh, B.v. 27.10.2016 - 3 CE 16.1457 - juris Rn. 29), konnte der Antragsgegner die Leistungen der Beigeladenen höher bewerten als die der Antragstellerin.

35

Zwar darf dieser Grundsatz nicht schematisch angewendet werden. Vielmehr hängt das Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab, wobei die leistungsbezogenen Kriterien unter besonderer Berücksichtigung ihrer Bedeutung für den konkreten Dienstposten auszuschöpfen sind. Solche besonderen leistungsbezogenen Kriterien, die trotz grundsätzlicher Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung der Beigeladenen, deren Leistungsvorsprung zugunsten der Antragstellerin hätten kompensieren können (vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 11), wurden von der Antragstellerin weder dargelegt noch sind solche ersichtlich.

36

Darüber hinaus sind - entgegen der Ansicht der Antragstellerpartei - solche Umstände des Einzelfalls vorliegend vom Antragsgegner berücksichtigt worden. Denn aus der tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ des Antragsgegners vom ... Oktober 2019 geht hervor, dass der Antragsgegner im Rahmen des Auswahlverfahrens die aktuellen periodischen Beurteilungen 2018 der Antragstellerin und der Beigeladenen miteinander verglichen und dabei auch im Rahmen der Binnendifferenzierung die vier Superkriterien in den Blick genommen hat. Im Ergebnis ist die Beigeladene in zwei von den vier gelisteten Superkriterien besser beurteilt worden als die Antragstellerin und das im höheren Statusamt. Dass der Antragsgegner im Auswahlvermerk nur darauf verweist, dass die Antragstellerin aufgrund des gleichen Gesamtergebnisses in der niedrigeren Besoldungsgruppe nicht ausgewählt wurde, ist unschädlich, da die Einbeziehung leistungsbezogener Kriterien in die Auswahlentscheidung aus der „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ hervorgeht.

37

5. Die Antragstellerin hat als unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da sie sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

38

6. Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Gerichtskostengesetz (GKG) i.V.m. dem Streitwertkatalog der Verwaltungsgerichtsbarkeit, nämlich ein Viertel der ruhegehaltsfähigen Jahresbezüge der Antragstellerin im angestrebten Amt im Zeitpunkt der Antragstellung einschließlich der jährlichen Sonderzahlung (69.131,34 EUR lt. Mitteilung des Landesamts für Finanzen vom ...1.2020; davon $\frac{1}{4}$ = 17.282,83 EUR; vgl. BayVGh, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung aus B.v. 11.8.2017 - 3 CS 17.512 - juris).