

Titel:

Erfolgreicher Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung – Stellenbesetzung Leiter Technische Ergänzungsdienste

Normenkette:

VwGO § 123 Abs. 1 S. 1

GG Art. 33 Abs. 2

LlBG Art. 16 Abs. 1, Art. 58 Abs. 4 S.1

Leitsätze:

1. Aus der Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruch folgt regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen. Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)

2. Auch wenn die dienstliche Beurteilung angefochten ist, kann sie zur Grundlage des Auswahlverfahrens gemacht werden. Denn iRd Besetzungsverfahren ist auch über die Rechtmäßigkeit der Beurteilung zu befinden. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)

3. Im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die beabsichtigte Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit einem anderen Bewerber ist der Streitwert auf ein Viertel der ruhegehaltstfähigen Jahresbezüge des Antragstellers im angestrebten Amt im Zeitpunkt der Antragstellung einschließlich der jährlichen Sonderzahlung festzusetzen. (Rn. 45) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung, Leiter Technische, Ergänzungsdienste, Dienstliche Beurteilung, Führungseignung, Anordnungsgrund, Anordnungsanspruch, Beurteilungszeitraum, Bewerbungsverfahrenanspruch, Gesamturteil, Dienstherr, Auswahlverfahren, dienstliche Beurteilung, Anfechtung

Fundstelle:

BeckRS 2020, 7969

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 17.393,18 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsgegner schrieb im Mitteilungsblatt der Bayerischen Polizei Nr. 12 vom 1. Juli 2019 den Dienstposten als Leiterin/Leiter Technische Ergänzungsdienste - Dienstort T... - beim Polizeipräsidium Oberbayern ... (Besoldungsgruppe A11/12 umlaufende Hebung nach A 12/13) aus.

2

Auf diese Stelle bewarben sich u.a. der Antragsteller sowie der Beigeladene.

3

Der Antragsteller steht als Kriminalhauptkommissar (Besoldungsgruppe A 12) in Diensten des Antragsgegners; er ist beim Bayerischen Landeskriminalamt tätig. Dem Antragsteller ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 zuerkannt worden. Für den Beurteilungszeitraum ... Juni 2015 bis ... Mai 2018

erhielt der Antragsteller am ... August 2019 im Amt A 12 eine dienstliche Beurteilung mit einem Gesamturteil von 11 Punkten. Die Führungseignung wurde dem Antragsteller nicht zuerkannt.

4

Gegen diese Beurteilung legte der Antragsteller mit Schreiben vom ... Juli 2019 Widerspruch ein, der mit Widerspruchsbescheid vom ... März 2020 zurückgewiesen wurde. Am 20. April 2020 ist gegen die dienstliche Beurteilung Klage vor dem Verwaltungsgericht München erhoben worden (M 5 K 20.1645), über die noch nicht entschieden ist.

5

Der Beigeladene steht als Technischer Amtsrat (Besoldungsgruppe A 12) in Diensten des Antragsgegners; er ist beim Polizeipräsidium Oberbayern ... tätig. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... Juni 2015 bis ... Mai 2018 erhielt der Beigeladene im Amt A 12 ein Gesamturteil von 11 Punkten. Die Führungseignung wurde zuerkannt.

6

Mit Besetzungsvermerk vom ... September 2019 entschied der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen. Der Antragsteller und der Beigeladene seien in der aktuellen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... Juni 2015 bis ... Mai 2018 beide mit einem Gesamturteil von 11 Punkten bewertet worden und hätten damit das beste Gesamturteil unter den Bewerbern erreicht. Dem Antragsteller sei jedoch in der aktuellen dienstlichen Beurteilung die Führungseignung nicht zuerkannt worden, sodass seine Bewerbung nicht weiter berücksichtigt werde. Gegenüber den anderen Bewerbern sei von einem Leistungsvorsprung des Beigeladenen auszugehen.

7

Mit Schreiben vom 18. September 2019 wurde der Hauptpersonalrat im Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (Staatsministerium) um Zustimmung zu der beabsichtigten Bestellung und Versetzung gebeten. Diese erfolgte mit Schreiben vom 2. Oktober 2019.

8

Ebenfalls mit Schreiben vom 18. September 2019 wurde die Hauptvertrauensperson für Schwerbehinderte der Allgemeinen Inneren Verwaltung über die beabsichtigte Besetzung unterrichtet und um Stellungnahme gebeten. Diese teilte mit Schreiben vom 19. September 2019 mit, dass sie keine Einwände gegen die beabsichtigte Besetzung habe.

9

Mit Schreiben vom 8. Oktober 2019 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Dienstposten dem Beigeladenen zu übertragen.

10

Mit Schriftsatz vom 18. Oktober 2019, eingegangen bei Gericht am selben Tag, hat der Antragsteller Klage (M 5 K 19.5280) erhoben und im Wege des Eilrechtsschutzes beantragt,

11

Dem Antragsgegner wird vorläufig untersagt, den Dienstposten „Leiter Technische Ergänzungsdienste - Dienstort T... - beim Polizeipräsidium Oberbayern ... (A 12/13)“ mit einem anderen Bewerber zu besetzen, bevor nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist.

12

Der Antragsgegner habe im Besetzungsverfahren eine rechtswidrige und aufhebbare dienstliche Beurteilung des Antragstellers berücksichtigt. Es sei nicht auszuschließen, dass die neu zu erstellende Beurteilung zu einer Änderung des Gesamtprädikats und der Zuerkennung der Führungseignung führe. Die Begründung des Gesamturteils entspreche nicht den rechtlichen Vorgaben. Die Beurteilung müsse die Begründung enthalten, warum die Führungseignung nicht zuerkannt werde. Wenn schon bei der Bildung des Gesamturteils ein nicht heilbarer Begründungszwang bestehe, müsse dies umso mehr für die Eignungsbeurteilung gelten, wenn dieser die Wirkung eines konstitutiven Anforderungsmerkmals zukomme und das Erfüllen des Anforderungsmerkmals entweder nicht bestätigt oder als nicht erfüllt beurteilt werde. Konstitutive Anforderungsmerkmale, die sich aus der Beurteilung selber ergeben und insoweit dem Beurteilungsermessen unterliegen, würden den Zugang der Bewerber steuern und damit den Bewerberkreis beschränken. Der Antragsteller habe die Leitung von Projektgruppen innegehabt und weise beim Merkmal

„Führungspotential“ elf Punkte auf. Die Nichtzuerkennung der Führungseignung sei nicht nachvollziehbar und könne auch nicht nachträglich plausibilisiert werden.

13

Das Staatsministerium hat für den Antragsgegner beantragt,

14

den Antrag abzulehnen.

15

Der Antragsteller habe nicht dargelegt, dass eine nicht allzu entfernt liegende Möglichkeit bestehe, dass er im Falle einer neuen Auswahlentscheidung für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt würde. Dem Antragsteller sei die Führungseignung in der aktuellen Beurteilung nicht zuerkannt worden, sodass er mangels Eignung ausgeschieden sei. Das Bayerische Landeskriminalamt (BLKA) habe den Widerspruch des Antragstellers gegen die aktuelle dienstliche Beurteilung zurückgewiesen, da die Beurteilung auch hinsichtlich der nicht zuerkannten Führungseignung nicht zu beanstanden sei. Das BLKA weise darauf hin, dass die nicht zuerkannte Führungseignung nicht dem mit zehn Punkten bewerteten Einzelmerkmal Führungspotential widerspreche. Die Bewertung des Führungspotentials und die Aussage über die Führungseignung seien unterschiedliche Kategorien mit jeweils nicht nur unterschiedlicher Zielrichtung, sondern auch unterschiedlichen Anknüpfungspunkten. Die Bewertung des Führungspotentials als den Anforderungen in jeder Hinsicht genügend oder diese sogar übersteigend, gebiete nicht zwingend eine Zuerkennung der Eignung für höherwertige Führungsaufgaben. Nach Überzeugung des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers lasse es die gezeigte Leistung des Antragstellers nicht zu, ihm die Führungseignung zu bestätigen.

16

Der ausgewählte Beamte wurde mit Beschluss vom 31. März 2020 zum Verfahren beigelegt. Er hat keinen Antrag gestellt.

17

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

II.

18

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

19

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 des Antragstellers 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. Der Antragsteller hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

20

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 des Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers als übergangener Bewerber lässt sich nur vor der Ernennung des ausgewählten Konkurrenten 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 des Antragstellers, die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Ernennung des Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

21

3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

22

Der Antragsteller 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). Bei der Auswahl unter mehreren Bewerbern für eine solche Stelle gilt es daher, den dafür „bestgeeigneten“ Bewerber ausfindig zu machen. Naturgemäß ist bei dieser Prognose auf die Leistungsanforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens abzustellen, wobei der Dienstherr im Rahmen seines organisatorischen Ermessens bestimmt, welche besonderen Eignungsvoraussetzungen der künftige Amtsinhaber mitbringen muss (Anforderungsprofil) und welchen Gesichtspunkten innerhalb von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das größere Gewicht zukommen soll (VG München, B.v. 28.8.2006 - M 5 E 06.2324 - juris Rn. 22). 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; BayVGh, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBl 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris). 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 Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746). Aufgrund der Verfahrenabhängigkeit 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

a) 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. (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. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen (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

b) Der Dienstherr kann über die Eignung des Bewerberfeldes auch in einem gestuften Auswahlverfahren befinden. Bewerber, die die allgemeinen Ernennungsbedingungen oder die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen, können in einer ersten Auswahl ausgeschlossen werden und müssen nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr aber an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und, soweit - wie hier - eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Dienstpostenvergabe in Rede steht, auch zur Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauswahl verpflichtet. Hiermit ist eine Einengung des Bewerberfelds an Hand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens grundsätzlich nicht vereinbar. Anderes gilt nur dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt (BVerwG, B.v. 19.12.2014 - 2 VR 1.14 - juris Rn. 20 ff.; B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 18 ff.).

25

Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen. Zwar entscheidet der Dienstherr über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten innerhalb der ihm zukommenden Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Die Organisationsgewalt ist aber beschränkt und an die Auswahlgrundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG gebunden, wenn mit der Dienstpostenzuweisung Vorwirkungen auf die spätere Vergabe des Amtes im statusrechtlichen Sinn verbunden sind und die hierauf bezogene Auswahlentscheidung damit vorweggenommen oder vorbestimmt wird. In diesen Fällen sind die Vorgaben des Anforderungsprofils den Maßstäben aus Art. 33 Abs. 2 GG unterworfen. Da der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt ist, ist es mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht.

26

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen, sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, B.v. 19.12.2014 - 2 VR 1.14 - juris Rn. 26; B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 31). Das Anforderungsprofil muss dabei zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt und dokumentiert werden, damit die Gründe für diese Entscheidung transparent sind und die Entscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG überprüft werden kann (vgl. BayVGH, B.v. 22.11.2016 - 3 CE 16.1912 - juris Rn. 20 ff.; B.v. 15.2.2016 - 3 CE 15.2405 - juris Rn. 75; B.v. 4.2.2015 - 6 CE 14.2477 - juris Rn. 16).

27

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

28

a) Der Auswahlvermerk vom ... September 2019 genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswählerwägungen.

29

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 der Mitbewerber 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 Gericht 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

30

Im Vermerk vom ... September 2019 ist angegeben, dass der Beigeladene der leistungsstärkste Bewerber sei und daher für die Stelle vorgeschlagen werde. Zwar hätten unter den in der aktuellen Beurteilung 2018 im Besoldungsamt A 12 beurteilten Beamten sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene mit elf Punkten das beste Gesamturteil erreicht. Dem Antragsteller sei in der aktuellen Beurteilung jedoch die Führungseignung nicht anerkannt worden, sodass seine Bewerbung nicht weiter berücksichtigt werde. Im Vergleich zu den weiteren Bewerbern sei der Beigeladene am leistungsstärksten, da er sowohl in der aktuellen als auch in der vorangegangenen Beurteilung in einer höheren Besoldungsgruppe beurteilt worden sei. Der Vermerk legt die Entscheidungsgrundlagen offen und ermöglicht, die angegriffene Auswahlentscheidung eigenständig nachzuvollziehen. Der unterlegene Beamte kann daher dem Aktenvermerk die wichtigsten Entscheidungsgrundlagen entnehmen.

31

b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell nicht zu beanstanden.

32

Eine Auswahl des Antragstellers scheitert bereits daran, dass ihm in der aktuellen dienstlichen Beurteilung die Führungseignung nicht zuerkannt wurde. Die dienstlichen Beurteilungen sind ohne Rechtsfehler als Vergleichsgrundlage herangezogen worden. Sie sind vergleichbar, da sie im selben Beurteilungssystem erstellt sind und denselben Beurteilungszeitraum umfassen. Auch wenn die dienstliche Beurteilung angefochten ist, kann sie zur Grundlage des Auswahlverfahrens gemacht werden. Denn im Rahmen des Besetzungsverfahrens ist auch über die Rechtmäßigkeit der Beurteilung zu befinden (BayVGh, B.v. 14.8.2015 - 3 CE 15.993 - juris Rn. 35).

33

aa) Der Dienstherr hat die Verwendungseignung als „Leiter/in“ als konstitutives Anforderungsprofil in der Ausschreibung vom 1. Juli 2019 bestimmt. Denn zu einer Bewerbung werden darin nur Beamte aufgefordert, die über eine entsprechende Führungseignung in der aktuellen periodischen Beurteilung verfügen. Die Eignung als „Leiter/in“ ist auch in die Besetzungsentscheidung eingeflossen. Aus der Zusammenschau von Ausschreibungstext und Auswahlvermerk folgt, dass ein Leistungsvergleich nur zwischen den Bewerbern stattfindet, denen die entsprechende Eignung zuerkannt wurde. Dementsprechend ist im Auswahlvermerk dargelegt, dass die Bewerbung des Antragstellers aufgrund der nicht zuerkannten Führungseignung nicht weiter berücksichtigt werden könne.

34

Auf dem Dienstposten eines Leiters/einer Leiterin fallen überwiegend Leitungs- und Führungsaufgaben an. Denn wesentliche Aufgabe eines Leiters ist die Anleitung und Koordination der ihm unterstellten Mitarbeiter. Die Tätigkeit unterscheidet sich daher wesentlich von der Tätigkeit auf einem Dienstposten, auf dem allein oder ganz überwiegend fachliche Aufgaben wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund ist die Einschätzung des Antragsgegners nicht zu beanstanden, dass nur Bewerber in Betracht kommen, die aufgrund ihrer individuellen Persönlichkeit und ihrer führungsrelevanten Kompetenzen zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auf dem verfahrensgegenständlichen Dienstposten in der Lage sind. Hierfür spricht insbesondere auch, dass der geordnete Dienstbetrieb gefährdet wäre, wenn die Verwaltung gezwungen wäre, einen Beamten ohne Führungseignung für einen Posten auswählen zu müssen, auf dem überwiegend oder ausschließlich Führungstätigkeit zu verrichten ist. Es kann auch nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden, dass ein Bewerber, der grundsätzlich - wie hier der Antragsteller - für ein mit der Besoldungsgruppe A 12/ A 13 bewertetes Amt geeignet ist, in angemessener Zeit die Befähigung erlangt, die geforderten Leitungsaufgaben wahrzunehmen. Insoweit obliegt es dem Dienstherrn einzuschätzen, ob der Beamte die für erforderlich gehaltene Führungseignung mitbringt. Auf die Selbsteinschätzung des Beamten kommt es hierbei nicht an (BayVGh, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118, juris Rn 9).

35

Die Festlegung einer solchen Anforderung an die Bewerber hält sich im Rahmen der für die Bestenauslese i.S.d. Art. 33 Abs. 2 GG maßgeblichen zulässigen Kriterien. Sie knüpft mit der Verwendungseignung unmittelbar an die verfassungsrechtlich vorgegebenen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerber an und hält sich von daher im Rahmen des § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG),

Art. 16 Abs. 1 Leistungslaufbahngesetz (LlBG) (vgl. BayVGh, B.v. 22.11.2016 - 3 CE 16.1912 - juris Rn. 26 f.).

36

bb) Soweit der Antragsteller geltend macht, dass seine dienstliche Beurteilung rechtswidrig und aufhebbar sei, weshalb diese nicht zur Grundlage des Auswahlverfahrens gemacht werden dürfe und daher die Möglichkeit bestehe, dass er in einem erneuten Auswahlverfahren ausgewählt werden könnte, ist dem rechtlich nicht zu folgen.

37

Die dienstliche Beurteilung leidet nicht an Verfahrensfehlern, die sich auf das Ergebnis der Beurteilung auswirken könnten.

38

Die dienstliche Beurteilung ist insbesondere ausreichend begründet. Hierfür genügt es, wenn in den „Ergänzenden Bemerkungen“ eine Begründung zur Bildung des Gesamturteils und insbesondere auf die Art der Gewichtung eingegangen ist (so BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris Rn. 42). Ein darüber hinaus gehendes Plausibilisierungserfordernis kann aus der Rechtsprechung nicht abgeleitet werden (VG München, U.v. 29.6.2017 - M 5 K 16.2124 - juris Rn. 22; U.v. 11.1.2017 - M 5 K 16.2729 - juris Rn. 25). Ein solches besteht nicht generell, sondern allenfalls bei besonderen Umständen, etwa wenn sich der beurteilte Beamte im Vergleich zur Vorbeurteilung deutlich verschlechtert hat. Eine solche Verschlechterung gegenüber der vorangegangenen Beurteilung liegt hier jedoch nicht vor.

39

Es liegen auch keine materiellen Rechtsmängel der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom ... August 2018 vor.

40

Dienstliche Beurteilungen sind nach ständiger Rechtsprechung aufgrund der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung zugänglich. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle von Beurteilungen beschränkt sich auf die Prüfung, ob und inwieweit der Beurteiler einen unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat, ob er den gesetzlichen Rahmen oder anzuwendende Begriffe verkannt hat, ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat und ob das vorgeschriebene Verfahren eingehalten ist (BVerwG, U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - juris; BayVGh, B.v. 14.8.2015 - 3 CE 15.993 - juris Rn. 36; B.v. 11.3.2013 - 3 ZB 10.602 juris). Das gilt auch für die Beurteilung schwerbehinderter Beamter (OVG NRW, B.v. 7.1.2019 - 1 B 1792/18 - NVwZ-RR 2019, 378, juris Rn. 22; OVG Saarl, B.v. 24.2.2017 - 1 A 94/16 - juris Rn. 4; BayVGh, B.v. 1.7.2010 - 3 ZB 08.1676 - juris Rn. 20; BVerwG, U.v. 25.2.1988 - 2 C 72/85 - BVerwGE 79, 86, juris Rn. 17).

41

Nach Art. 58 Abs. 4 Satz 1 LlBG ist die periodische Beurteilung mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen. Gegenstand der Verwendungseignung ist eine zusammenfassende Aussage auf der Grundlage der im Beurteilungszeitraum gezeigten fachlichen Leistungen. Die Verwendungseignung ist eine auf der dienstlichen Beurteilung beruhende Einschätzung darüber, für welche dienstlichen Aufgaben bzw. für welche Art dienstlicher Aufgaben der Beamte auf der Grundlage der bisherigen fachlichen Leistungen und ggf. seiner körperlichen Fähigkeiten geeignet erscheint. Eine wesentliche Aussage zur Verwendungseignung ist die Prognose, ob und ggf. für welche neuen, insbesondere auch höherwertigen Aufgaben der Beamte in Betracht kommt (Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2020, Art. 58 LlBG Rn. 32). Im Zusammenhang mit der Verwendungseignung ist nach Art. 58 Abs. 4 Satz 2 LlBG eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen, sofern eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt. Nach Abschnitt 3 Nr. 8.1.1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) soll die Aussage über die Führungsqualifikation darauf beschränkt werden, inwieweit die Qualifikation für die nächste Führungsebene vorhanden ist. In der dienstlichen Beurteilung ist nur eine positive Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen (Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2020, Art. 58 LlBG Rn. 32). Ein Rechtsanspruch darauf, dass in der dienstlichen Beurteilung über die Führungsqualifikation entschieden wird, besteht nicht (BayVGh, B.v. 1.2.2011 - 6 CE 10.2983; U.v. 15.4.2011 - 6 ZB 10.3103).

42

Gemessen an diesen Grundsätzen ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers keine Aussage zur Führungsqualifikation getroffen wurde. Der Antragsteller war nach Angaben des Antragsgegners bisher noch nicht mit Führungsaufgaben betraut - auch nicht im Rahmen der ihm übertragenen Projektleitungen -, da er keine Personalverantwortung für andere Mitarbeiter zu tragen hatte. Daher ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers zu treffen, sofern eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt. Dies ist nicht automatisch mit Erreichen einer bestimmten Besoldungsgruppe der Fall, sondern ist von den tatsächlich gezeigten fachlichen Leistungen und Fähigkeiten des Beamten abhängig. Nur bei einer feststellbaren entsprechenden Befähigung ist eine positive Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen. Einer ausdrücklichen Begründung, warum die Führungseignung nicht anerkannt wurde, bedarf es hingegen nicht. Der Antragsgegner hat seine Prognose auf die Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers TR K. gestützt. Nach dessen Überzeugung lasse die bisher gezeigte Leistung des Antragstellers - auch soweit diesem Aufgaben wie die Planung, Organisation oder Koordination von Projekten, die auch eine Führungstätigkeit charakterisieren würden - keinen Rückschluss auf eine Eignung zur künftigen Verwendung in Führungspositionen zu. Diese Wertung hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen des Beurteilungsspielraums. Dementsprechend ist zur Führungseignung keine Aussage getroffen worden. Im Rahmen der Verwendungseignung ist in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers im Wesentlichen die Beibehaltung des bisherigen Aufgabenbereichs angegeben, was bedeutet, dass der Antragsteller seinen bisherigen Dienstaufgaben gerecht wurde und eine Änderung des Aufgabenbereichs nicht erwogen werde. Dies ist zulässig, wenn aufgrund der Tätigkeit des Beamten im Beurteilungszeitraum keine zuverlässige Prognose hinsichtlich neuer Aufgabenbereiche getroffen werden kann (Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2020, Art. 58 LfB Rn. 34). Dies ist nach Angaben des Antragsgegners vorliegend der Fall und hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen.

43

Die Bewertung des Merkmals „Führungspotential“ mit zehn Punkten steht der Nichtzuerkennung der Führungseignung nicht entgegen. Denn die Zuerkennung der Führungseignung beruht auf einer umfassenden Prognose, ob sich der Beamte als Führungskraft eignet. Grundlage hierfür sind die bisherigen fachlichen Leistungen des Beamten. Zwar kann dem Beurteilungsmerkmal „Führungspotential“ eine Indizwirkung bzgl. der Führungseignung zugemessen werden, ein Automatismus dergestalt, dass bei einer bestimmten Bewertung des „Führungspotentials“ die Führungseignung zuerkannt werden müsse, besteht allerdings nicht.

44

5. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da er sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

45

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 des Antragstellers im angestrebten Amt im Zeitpunkt der Antragstellung einschließlich der jährlichen Sonderzahlung (69.572,72 EUR lt. Mitteilung des Staatsministeriums vom 30.10.2019; davon $\frac{1}{4}$ = 17.393,18 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).