VG Regensburg, Beschluss v. 22.09.2021 – RN 1 E 21.1208

Titel:

Auswahlverfahren von Konkurrenten in unterschiedlichen Statusämtern, hier: Vergleich der dienstlichen Beurteilungen

Normenketten:

BayBesG Art. 2 Abs. 3 Nr. 6, Art. 82
BBG § 22 Abs. 1 S. 2
GG Art. 19 Abs. 4
LlbG Art. 16, Art. 17, Art. 56, Art. 58
VwGO § 123

Leitsätze:

1. Maßgeblich für den Leistungsvergleich bei einer Auswahlentscheidung ist das abschließende Gesamturteil der dienstlichen periodischen Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (stRspr BVerwG BeckRS 2015, 40645); von einer inhaltlichen Vergleichbarkeit ist ohne Weiteres auszugehen, wenn die Beurteilungen im gleichen Statusamt erfolgen und denselben Beurteilungszeitraum umfassen. (Rn. 39 – 41) (redaktioneller Leitsatz)
2. Es besteht die Annahme, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung eines Beamten in einem höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten, da mit einem höheren Statusamt regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind (ebenso BVerfG BeckRS 2018, 14529). (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)
3. Diese Erwägung kann jedoch nicht schematisch auf jeden Fall der Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden; ein Rechtssatz, dass dem Inhaber des höheren Statusamts auch bei formal schlechterer Beurteilung grundsätzlich der Vorzug gegeben werden muss, lässt sich aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht entnehmen, da die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung nicht ausschließt, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden kann, wenn zB bestimmte Leistungsmerkmale im Durchschnitt besser sind als die des im höheren Statusamt befindlichen Konkurrenten (ebenso BVerfG BeckRS 2011, 52473). (Rn. 41 – 44) (redaktioneller Leitsatz)
4. Es ist rechtlich nichts dagegen einzuwenden, dass für die Auswahlentscheidung nicht auf die aktuellen periodischen dienstlichen Beurteilungen für den Beurteilungszeitraum, sondern auf die zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung aktuelle dienstliche Beurteilung für den vorangegangenen Beurteilungszeitraum abgestellt wird, wenn der Verwendungsbeginn für die aktuelle periodische dienstliche Beurteilung einheitlich auf einen späteren Zeitpunkt festgelegt wurde und der Zeitraum angemessen ist (hier: Beurteilungsstichtag 31.5.2021, Verwendungsbeginn 1.10.2021). (Rn. 45 – 50) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Besoldungsgruppe, Bestenauslese, Beurteilungszeitraum, Bewerbungsverfahrensanspruch, Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen, Dienstposten, einstweilige Anordnung, Grundsatz der Bestenauslese, Statusamt, höherwertiger Dienstposten, gebündelte Dienstposten, dienstliche Beurteilung, periodische Beurteilung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 01.12.2021 – 3 CE 21.2593

Fundstelle:

BeckRS 2021, 41348

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 16.035,17 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2
Der am … 1970 geborene Antragsteller ist derzeit als Kriminalhauptkommissar (A 11) im Kommissariat … bei der Kriminalpolizeiinspektion P. tätig. Er hat einen mit BesGr. A 9/ A 11 BBesO bewerteten Dienstposten inne. Er wurde am 1. Februar 2016 nach A 11 befördert und ist derzeit in der Besoldungsstufe 10 eingruppiert.

3
Für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Mai 2018 erhielt der Antragsteller eine periodische Beurteilung mit dem Gesamturteil 7 Punkte. In den doppelt gewichteten Beurteilungsmerkmalen Arbeitsgüte, Eigeninitiative und Selbständigkeit, Teamverhalten, geistige Beweglichkeit und Fachkenntnisse erhielt der Antragsteller jeweils 7 Punkte. Wegen der Einzelheiten wird auf die Beurteilung Bezug genommen. Die Beurteilung wurde dem Antragsteller am 9. August 2018 eröffnet.

4
Der am … 1988 geborene Beigeladene ist seit 1. Februar 2019 Polizeihauptkommissar (A 11) und hat ebenfalls einen mit A 9/ A 11 BBesO bewerteten Dienstposten inne. Er wurde am 1. November 2015 nach A 10 befördert. Für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Mai 2018 erhielt der Beigeladene eine periodische Beurteilung mit dem Gesamturteil 10 Punkte. Der Beigeladene erhielt in den doppelt gewichteten Beurteilungsmerkmalen Arbeitsgüte, Teamverhalten und geistige Beweglichkeit jeweils 10 Punkte, in dem Merkmal Eigeninitiative und Selbständigkeit 11 Punkte und für das Merkmal Fachkenntnisse 9 Punkte. Die Beurteilung wurde dem Beigeladenen am 2. Juli 2018 eröffnet.

5
Mit Dienstposten-/Stellenausschreibungen Nr. 5 vom 15. März 2021 wurde unter Hinweis auf die seit dem 1. November 2018 geltende neue Bestellungsrichtlinie - RBestPol - unter Nr. 5.4 im Bereich des Polizeipräsidiums N. folgende Stelle ausgeschrieben: „Ab 1. September 2021 der Dienstposten als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE Vermögens- und Wirtschaftskriminalität im Kommissariat Vermögens- und Wirtschaftskriminalität (K 3) der Kriminalpolizeiinspektion P. (A 09/11(12))." Die Ausschreibung enthielt in Nr. 5.4 folgenden Hinweis: „Gemäß 4.7.3 der Beförderungsrichtlinien - BefRPolVS - ist eine Beförderung nach A 12 erst nach einer mindestens achtjährigen fachspezifischen Verwendung in dem jeweiligen Aufgabenbereich sowie einer fünfjährigen Amtszeit in A 11 möglich." Wegen der Einzelheiten wird auf die dem Gericht vorgelegten Dienstposten-/Stellenausschreibungen Nr. 5 vom 15. März 2021 verwiesen.

6
Mit Schreiben vom 17. März 2021, eingegangen beim Polizeipräsidium N. am 7. April 2021, bewarb sich der Antragsteller um den unter der Ziffer 5.4 ausgeschriebenen Dienstposten. Der Beigeladene bewarb sich mit Schreiben vom 18. März 2021 um den ausgeschriebenen Dienstposten. Außer dem Antragsteller und dem Beigeladenen bewarb sich niemand auf den ausgeschriebenen Dienstposten.

7
Mit Auswahlvermerk vom 10. Mai 2021 wurde vorgeschlagen, den ausgeschriebenen Dienstposten an den Beigeladenen zu übertragen. Für die Besetzung des Dienstpostens sei keine besondere fachliche Ausbildung und es seien keine praktischen Erfahrungen vorausgesetzt. Die Entscheidung sei daher nach dem Grundsatz der Bestenauswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Der leistungsstärkste Bewerber mit einer Beurteilung aus einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 sei der Antragsteller. Er sei zum Stichtag 31. Mai 2018 mit 7 Punkten bewertet. Der Beigeladene sei zum 31. Mai 2018 mit 10 Punkten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 10 bewertet und somit um 3 Punkte besser,

jedoch in einem um eine Stufe niedrigeren Besoldungsamt. Bei einem um 3 Punkte besseren Gesamturteil und einer im Verhältnis mindestens durchschnittlichen Bewertung in den für den Dienstposten maßgeblichen Einzelmerkmalen sei davon auszugehen, dass der Beigeladene als leistungsstärker einzuschätzen sei (vgl. RBestPol Ziff. 3.3.1, 5. Spiegelstrich). Bei dem Beigeladenen seien die für Sachbearbeiter maßgeblichen Einzelmerkmale zu betrachten. Der Prädikatsdurchschnitt betrage bei ihm 10 Punkte (Arbeitsgüte 10, Eigeninitiative und Selbstständigkeit 11, Teamverhalten 10, geistige Beweglichkeit 10, Fachkenntnisse 9). Es werde daher vorgeschlagen, den Beigeladenen auf den ausgeschriebenen Dienstposten zu bestellen.

8
Der Personalrat wurde mit Schreiben vom 10. Mai 2021 über die beabsichtigte Stellenbesetzung informiert und gebeten, der beabsichtigten Bestellung gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 6 BayPVG zuzustimmen. Mit Schreiben vom 20. Mai 2021 teilte der Personalratsvorsitzende dem Polizeipräsidium N. mit, dass der vorgesehenen Stellenbesetzung im Umlaufverfahren zugestimmt worden sei.

9
Der Antragsteller wurde zum Stichtag 31. Mai 2021 im Statusamt A 11 für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2018 bis 31. Mai 2021 dienstlich beurteilt. Die Beurteilung wurde am 1. Juni 2021 erstellt und ihm am 7. Juli 2021 eröffnet. Er erzielte das Gesamtprädikat von 10 Punkten. Der Beigeladene wurde zum Stichtag 31. Mai 2021 im Statusamt A 11 ebenfalls für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2018 bis 31. Mai 2021 dienstlich beurteilt. Er erzielte ebenfalls das Gesamtprädikat 10 Punkte. Für den Beigeladenen wurde die Beurteilung am 22. Juni 2021 erstellt und sie wurde ihm am 25. Juni 2021 eröffnet. Während der Antragsteller in den Einzelkriterien 12 mal 10 Punkte erhielt und 3 mal 11 Punkte, wurde der Beigeladene in den Einzelkriterien 14 mal mit 10 Punkten bewertet und einmal mit 9 Punkten. Wegen der Einzelheiten wird auf die vorgelegten Beurteilungen Bezug genommen.

10
Mit Schreiben vom 10. Juni 2021 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass beabsichtigt sei, den Beigeladenen als Leistungsstärkeren auf den Dienstposten zu bestellen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Inhalt des Schreibens Bezug genommen.

11
Mit Schreiben vom gleichen Tag teilte der Antragsgegner dem Beigeladenen mit, dass er als bestgeeigneter Bewerber für eine Verwendung auf dem streitgegenständlichen Dienstposten ermittelt worden sei.

12
Mit Schreiben seines Verfahrensbevollmächtigten vom 21. Juni 2021 legte der Antragsteller gegen den Bescheid vom 10. Juni 2021 Widerspruch ein, über den bisher nach Aktenlage nicht entschieden wurde.

13
Mit Schriftsatz vom 21. Juni 2021, bei Gericht eingegangen am gleichen Tag, stellte der Antragsteller durch seinen Bevollmächtigten einen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz gemäß § 123 VwGO.

14
Zur Begründung wird vorgetragen, öffentliche Ämter seien nach dem Grundsatz der Bestenauslese zu besetzen. Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG verliehen dem Antragsteller das Recht, die Auswahlentscheidung dahingehend überprüfen zu lassen, ob ermessens- und beurteilungsfehlerfrei über die Bewerbung des Antragstellers entschieden worden sei. Der Antragsteller mache die Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs geltend, weil er der besser geeignete Bewerber sei. Der Antragsteller habe die bessere Qualifikation vorzuweisen, zumal er sich in einem höheren Statusamt als der Beigeladene befinde und eine weitere fachbezogene Qualifikation nachweisen könne. Er sei der am besten geeignete Bewerber, jedenfalls aber nicht offensichtlich chancenlos. Es bestehe die Gefahr, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder jedenfalls wesentlich erschwert würde. Die Sache sei eilbedürftig, weil der Antragsteller bis auf weiteres nicht befördert werde und dadurch einen erheblichen Nachteil erleide. Außerdem beeinträchtige die Auswahlentscheidung die Rechtsstellung des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG, weil sie auch in Bezug auf die Beförderung des Beigeladenen eine Vorwirkung für dessen Beförderung haben könne. Auch ein Anordnungsanspruch liege vor, weil die Auswahlentscheidung rechtswidrig sei und den Antragsteller in seinem aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierenden Bewerbungsverfahrensanspruch verletze. Die der

Entscheidung zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen seien nicht mehr aktuell. Die der Auswahlentscheidung zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen beträfen einen Beurteilungszeitraum zwischen Juni 2015 und Mai 2018, mithin einen Zeitraum, der über drei Jahre zurück liege. Dies werde dem Grundsatz der Bestenauslese nicht gerecht. Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle seien in erster Linie auf aktuelle dienst-liche Beurteilungen zu stützen. Richtig wäre es gewesen, aktuelle dienstliche Beurteilungen heranzuziehen. Der Antragsteller könne in der aktuellen dienstlichen Beurteilung in der Besoldungsgruppe A 11 10 Punkte vorweisen und sei damit der offensichtlich bessere Bewerber. Regelmäßig sei auf die jeweils aktuellsten dienstlichen Beurteilungen abzustellen, um dem Leistungsgrundsatz gerecht zu werden (BayVGH, B.v. 8.3.2010 - 3 CE 09.3208). Es gebe im vorliegenden Fall keinen sachlichen Grund, bei der Auswahlentscheidung auf veraltete Leistungsfeststellungen zurückzugreifen. Die vom Verwaltungsgericht München im Beschluss vom 19. Januar 2016 vertretene Rechtsauffassung zum einheitlichen Verwendungsbeginn dienstlicher Beurteilungen im Hinblick auf die Regelung des Art. 56 Abs. 4 Satz 1 Leistungslaufbahngesetz (LlbG) sei falsch. Die „größtmögliche Vergleichbarkeit“ könne zu keinem sachgerechten Ergebnis führen, wenn der Vergleich auf Grundlage veralteter Leistungsfeststellungen und Bewertungen stattfinde. Einen offensichtlich schlechter geeigneten Bewerber deshalb auszuwählen, weil es aus organisatorischen Gründen vorteilhaft sei, widerspreche dem verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz, dass Entscheidungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen seien. Beide konkurrierenden Bewerber seien für denselben Beurteilungszeitraum beurteilt worden, sodass von mangelnder Vergleichbarkeit keine Rede sein könne. Dem trage Art. 56 Abs. 4 LlbG wenigstens insoweit Rechnung, dass erhebliche Veränderungen der tatsächlichen Grundlagen der Beurteilungskriterien berücksichtigt werden müssten. Aktuell lägen zwei dienstliche Beurteilungen bezogen auf das gleiche Statusamt (A 11) vor. Auch dies gebiete es, diese Beurteilungen zur Auswahlentscheidung heranzuziehen. Während der Beigeladene sich in der aktuellen dienstlichen Beurteilung nicht verbessert habe, habe der Antragsteller eine deutlich verbesserte Beurteilung erhalten und schneide auch im Rahmen der Binnendifferenzierung deutlich besser ab. Es sei unverständlich und vom Ergebnis her nicht nachzuvollziehen, dass statt zweier aktueller dienstlicher Beurteilungen, die den selben Beurteilungszeitraum beträfen und im selben Statusamt erfolgt seien, zwei veraltete dienstliche Beurteilungen herangezogen würden, die unterschiedliche Statusämter beträfen. Zudem sei der Antragsteller im Hinblick auf die seinerseits absolvierten Lehrgänge und Fortbildungen ersichtlich der deutlich bessere Bewerber.

15
Der Antragsteller beantragt,

dem Antragsgegner im Wege des Erlasses einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO vorläufig - bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache - zu untersagen, die Stelle „Sachbearbeiter 3. QE Vermögens- und Wirtschaftsdelikte (A9/11(12)) im Kommissariat K 3 bei der KPI P.“ mit einem anderen Bewerber oder einer anderen Bewerberin zu besetzen.

16
Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag nach § 123 VwGO kostenpflichtig abzulehnen.

17
Der zulässige Antrag sei unbegründet, da weder ein Anordnungsgrund noch ein Anordnungsanspruch bestehe. Es bestehe keine Gefahr, dass der ausgewählte Bewerber auf dem gebündelten Dienstposten A 09/11 (12) vor einer Entscheidung in der Hauptsache befördert werden könne. Wie in dem Zusatz der Ausschreibung dargestellt, könne der Dienstposteninhaber erst nach einer mindestens 8-jährigen fachspezifischen Verwendung in dem jeweiligen Aufgabenbereich sowie einer 5-jährigen Amtszeit in A 11 nach A 12 befördert werden. Der vorgesehene Bewerber sei mit Wirkung zum 1. Februar 2019 in ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 eingewiesen worden. Er könne somit frühestens zum 1. Februar 2024 nach Besoldungsgruppe A 12 befördert werden. Der Dienstherr sei befugt, dem ausgewählten Bewerber trotz entsprechender Rechtsmittel gegen die Auswahlentscheidung den höheren Dienstposten - also das Funktionsamt - zu übertragen. Die Übertragung eines Dienstpostens an einen Mitbewerber unterliege nicht dem Grundsatz der Ämterstabilität. Diese könne jederzeit aufgehoben und der Dienstposten anderweitig besetzt werden. Die Schaffung vollendeter Tatsachen, die nachträglich nicht beseitigt werden könnten,

bestehe somit nicht. Ein Anordnungsgrund bestehe daher nicht. Im Übrigen bestehe auch kein Anordnungsanspruch. Dazu wäre erforderlich, dass der Antragsteller in einem Hauptsacheverfahren voraussichtlich Erfolg hätte. Der Dienstherr habe jedoch seine Auswahlentscheidung rechtsfehlerfrei nach dem Leistungsprinzip und den dazu entwickelten Bestimmungen getroffen. Nach den Richtlinien über die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei (Bestellungsrichtlinien- RBestPol) würden im Rahmen der Bestenauslese in einem ersten Schritt die Bewerbungen nach dem Gesamturteil der aktuellen Beurteilung gereiht. An der Spitze stehe der Bewerber oder die Bewerberin im höchsten Statusamt mit dem besten Gesamturteil (s. Ziffer 3.2). Der Antragsteller befinde sich im Statusamt A 11 und habe in der aktuellen Beurteilung ein Gesamtprädikat von 7 Punkten aus A 11 erzielt. Der Beigeladene befinde sich ebenfalls im Statusamt A 11 und habe in der aktuellen Beurteilung ein Gesamtprädikat von 10 Punkten aus A 10 erzielt. Der Beigeladene sei im Gesamturteil um 3 Punkte besser beurteilt, allerdings in einem um eine Stufe niedrigeren Besoldungsamt. Damit sei in einem nächsten Schritt zu prüfen gewesen, ob die (hier für Sachbearbeiter) maßgeblichen Einzelmerkmale das Gesamturteil bestätigten oder sogar überträfen. In den maßgeblichen Einzelmerkmalen Arbeitsgüte, Eigeninitiative und Selbstständigkeit, Teamverhalten, geistige Beweglichkeit und Fachkenntnisse habe der Beigeladene 10, 11, 10, 10 und 9 Punkte erreicht. Der Prädikatsdurchschnitt ergebe dabei 10 Punkte und entspreche dabei dem Gesamturteil. Somit sei er gemäß Ziffer 3.3.1, 5. Spiegelstrich RBestPol hinsichtlich Leistung, Eignung und Befähigung als grundsätzlich besser einzustufen. Die zwischenzeitlich für den Antragsteller und den Beigeladenen erstellten und eröffneten periodischen dienstlichen Beurteilungen zum Stichtag 31. Mai 2021 seien für das Stellenbesetzungsverfahren unerheblich. Würde für die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens - wie im vorliegenden Fall - eine periodische Beurteilung herangezogen, so sei diese gemäß Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG bis zu dem in Verwaltungsvorschriften festzulegenden einheitlichen Verwendungsbeginn der nächsten regulären periodischen Beurteilung zu verwenden. Diesen habe das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration mit Schreiben (IMS) vom 26. Januar 2021 (Az. C3-0371-4-5) auf den 1. Oktober 2021 festgelegt. Das Polizeipräsidium N. habe dazu im Schreiben (PS) vom 16. März 2021 (Az. PV2-6324) die weitere Konkretisierung dargelegt. In dem streitgegenständlichen Verfahren sei somit für die Auswahlentscheidung die zum Stichtag 31. Mai 2018 erstellte periodische Beurteilung zugrunde zu legen. Die periodische Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2021 bleibe unberücksichtigt. Zum einheitlichen Verwendungszeitpunkt von dienstlichen Beurteilungen gemäß Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG bestünden in der Rechtsprechung keinerlei rechtliche Bedenken (vgl. VG München, B.v. 19.1.2016 - M 5 E 15.5105). Für weitere Auswahlkriterien bestehe kein Raum. Soweit der Antragsteller anführe, über die bessere Qualifikation zu verfügen, bleibe anzumerken, dass für die Besetzung dieses Dienstpostens keine besonderen, insbesondere fachspezifischen Fähigkeiten Voraussetzung seien. Gemäß Ziffer 4 RBestPol würden fachspezifische Dienstposten mit einem konstitutiven Anforderungsprofil ausgeschrieben. Sie seien in Anlage 2 der RBestPol abschließend aufgeführt. Der hier streitgegenständliche Dienstposten sei dabei nicht enthalten. Die Bewerberauswahl erfolge ausschließlich nach dem Grundsatz der Bestenauslese anhand der aktuellen Beurteilung. Die Auswahl seitens des Dienstherrn sei rechtsfehlerfrei erfolgt. Es sei daher nicht ersichtlich, dass der Antragsteller in einem Hauptsacheverfahren voraussichtlich Erfolg hätte. Somit bestehe kein Anordnungsanspruch. Der Antragsgegner habe das Stellenbesetzungsverfahren ausgesetzt und werde die Besetzung der Stelle erst nach Beendigung des Rechtsstreits durchführen.

18
Der mit Beschluss vom 25. Juni 2021 Beigeladene hat bis zum Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts keine Stellungnahme abgegeben und auch keinen Antrag gestellt.

19
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und den in diesem Verfahren vorgelegten Aktenauszug zum Stellenbesetzungsverfahren verwiesen, ferner auf die vorgelegten Beförderungsrichtlinien für die Beamten und Beamtinnen der Bayerischen Polizei und des Landesamts für Verfassungsschutz vom 28. Mai 2020 (BefRPolVS), die Richtlinien über die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei vom 26. Oktober 2018 (Bestellungsrichtlinien - RBestPol) und das Schreiben des Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (IMS) vom 26. Januar 2021 (Az. C3-0371-4-5).

II.

20
Der zulässige Antrag ist nicht begründet und war daher abzulehnen.

21
Die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) liegen nicht vor. § 123 Abs. 1 VwGO setzt sowohl einen Anordnungsgrund, d.h. ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, d.h. die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO) sind sowohl der Anordnungsgrund als auch der Anordnungsanspruch durch den Antragsteller glaubhaft zu machen.

22
Vorliegend hat der Antragsteller zwar den erforderlichen Anordnungsgrund, nicht aber den Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Die getroffene Auswahlentscheidung erweist sich im Ergebnis als rechtmäßig.

23
1. Die einstweilige Anordnung ist notwendig, um die Erschwerung des Rechtsschutzes zu verhindern. Gegenstand des Rechtsstreits ist zwar nicht die unmittelbare Beförderung i.S.v. Art. 17 LlbG, die nach Ernennung des ausgewählten Bewerbers nach dem Grundsatz der Ämterstabilität nur noch rückgängig gemacht werden könnte, wenn der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz (GG) an der Ausschöpfung seiner Rechtsschutzmöglichkeiten gehindert worden wäre (vgl. BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3/11 - juris Rn. 19). Die durch den Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung für die Dienstpostenvergabe vermag die Rechtsstellung des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG aber dennoch zu beeinträchtigen, weil sie Vorwirkungen auf die nachfolgende Vergabe von Statusämtern entfalten kann (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 20 ff. m.w.N.; BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris Rn. 13).

24
Der durch den Antragsgegner ausgeschriebene Dienstposten stellt für den Antragsteller und den Beigeladenen einen höherwertigen Dienstposten dar. Wie der Ausschreibung zu entnehmen ist, handelt es sich um einen Dienstposten, der nach BesGr. A 09/11 (12) bewertet ist. Dies zugrunde gelegt, ermöglicht er sowohl für den Antragsteller wie auch den Beigeladenen, die jeweils das Statusamt der BesGr. A 11 innehaben, eine Beförderung nach A 12 und stellt damit einen höherwertigen Dienstposten dar. Die Übertragung des Dienstpostens schafft die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine spätere Beförderung auf diesem Dienstposten. Der ausgewählte Kandidat wird auf dem streitgegenständlichen Beförderungsdienstposten nach erfolgreicher Erprobung ohne erneutes Auswahlverfahren in das dem Dienstposten zugeordnete höherwertige Statusamt befördert. Dem Antragsteller würde bei Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen vorliegend ein Rechtsverlust dadurch drohen, dass dieser aufgrund der zwischenzeitlichen Aufgabenwahrnehmung einen Bewährungsvorsprung auf dem von dem Antragsteller begehrten Dienstposten erlangen würde.

25
Zwar besteht grundsätzlich die Möglichkeit, einen solchen Bewährungsvorsprung nachträglich „auszublenden“, wenn sich die Besetzungsentscheidung als rechtswidrig erweist. Dadurch kann eine Vorwirkung auf künftige Auswahlentscheidungen für die Vergabe von Statusämtern vermieden werden (vgl. BVerwG, B.v. 10.5.2016 - 2 VR 2/15 - BeckRS, Rn. 29 ff.). Allerdings ist ein etwaiger Bewährungsvorsprung nicht von Amts wegen auszublenden (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - BeckRS Rn. 18). Vorliegend sind aber keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Antragsgegner diese Optionen in Anspruch genommen hat oder nehmen wird.

26
2. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, weil die Auswahlentscheidung des Antragsgegners für die Vergabe des höherwertigen Dienstpostens den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht verletzt.

27
Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt der Anspruch eines Bewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (BVerwG, U.v.

4.11.2010 - 2 C 16/09 - juris; U.v. 25.2.2010 - 2 C 22/09 - juris Rn. 13; BVerfG, B.v. 29.7.2003 - 2 BvR 311/03 - juris Rn. 11). Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl bei rechtsfehlerfreiem Verlauf ernsthaft möglich erscheint (vgl. BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - juris Rn. 24; BVerfG, B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - juris Rn. 11 m.w.N.).

28
Kommen - wie vorliegend - mehrere Bewerber für einen höherwertigen Dienstposten in Betracht, muss der am besten Geeignete ausfindig gemacht werden. Der Bewerberauswahl dürfen nach Art. 33 Abs. 2 GG nur Gesichtspunkte zugrunde gelegt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - juris Rn. 20, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris Rn. 23, st. Rspr.). Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen.

29
Maßgeblich für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung um ein höheres Statusamt oder einen höheren Dienstposten ist die Sachlage im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung, regelmäßig in Gestalt des Auswahlvermerks (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - juris Rn. 32 und 52; OVG LSA B.v. 31.8.2018 - 1 M 79/18 - juris Rn. 23).

30
2.1. Das Auswahlverfahren entspricht in formaler Hinsicht den Erfordernissen der Rechtsprechung.

31
Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich grundsätzlich die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Abwägungserwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (vgl. BayVGH, B.v. 9.5.2014 - 3 CE 14.286 - juris Rn. 21). Nur auf diese Weise kann es dem unterlegenen Bewerber ermöglicht werden, zu prüfen, ob er eine Auswahlentscheidung hinnehmen oder gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will. Erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen ermöglicht überdies auch dem Gericht, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - NVwZ 2007, 1178 f.; BayVGH, B.v. 21.1.2005 - 3 CE 04.2899 - NVwZ-RR 2006, 346; BayVGH, B.v. 29.10.2014 - 3 CE 14.2073 - juris; VG München, U.v. 29.4.2014 - M 5 K 12.6074; Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2015, S. 259). Erforderlich ist daher eine wenigstens stichpunktartige Niederlegung der wesentlichen Gründe für die Entscheidung, denn die Dokumentation dient der Einhaltung des Leistungsprinzips, das der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden muss. Nicht ausreichend wäre es, die Auswahlerwägungen erstmals im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens darzulegen (BVerfG, B.v. 9.7 2007 - 2 BvR 206/07 - NVwZ 2007, 1178). Vorliegend maßgeblich für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung ist der Auswahlvermerk des Antragsgegners vom 10. Mai 2021. Dieser genügt den oben ausgeführten Anforderungen. Die maßgeblichen Auswahlkriterien sind im Auswahlvermerk vom 10. Mai 2021 genannt und nachvollziehbar festgehalten.

32
2.2. Die getroffene Auswahlentscheidung ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden.

33
Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich anhand aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen (BVerwG, B.v. 19.3.2018 - 1 WDS-VR 7/17 - juris Rn. 39; BVerwG, U.v. 30.6.2011 - 2 C 19/10 - juris Rn. 15), die auf das Statusamt bezogen sind und eine Aussage darüber treffen, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist (vgl. BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris Rn. 21). Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamtes nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamtes oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten Geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist (BayVGH, B.v. 22.11.2016 – 3 CE 16/1912 – juris Rn. 19). Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten

Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1/14 – juris Rn. 25). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind.

34
Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht den Grundsätzen der Bestenauslese und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

35
2.2.1. Für die ausgeschriebene Stelle ist kein konstitutives Anforderungsprofil zu erfüllen, so dass es für die Rechtmäßigkeit der Stellenbesetzung auf die vorgetragene bessere Qualifikation des Antragstellers auf die ausgeschriebene Stelle nicht ankommt.

36
Die Vergabe eines Statusamtes soll wie oben bereits ausgeführt grundsätzlich nicht aufgrund der Anforderungen des konkreten Dienstpostens erfolgen. Der ausgewählte Bewerber soll der am besten Geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist (BayVGH, B.v. 22.11.2016 – 3 CE 16.1912 – juris Rn. 19). Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist grundsätzlich nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1/14 – juris Rn. 25). Bereits das Bewerberfeld einengende konstitutive Anforderungsmerkmale sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Wahrnehmung der Dienstaufgaben des ausgeschriebenen 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. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - BVerwGE 147, 20 - juris Rn. 31).

37
Für den streitgegenständlichen Dienstposten wurde kein besonderes Anforderungsprofil gefordert. Nach Ziff. 4.1 Satz 1 RBestPol werden fachspezifische Dienstposten mit einem fachspezifischen Anforderungsprofil ausgeschrieben. Die fachspezifischen Dienstposten stellen die Ausnahme dar und sind nach Ziff. 4.1 Satz 3 RBestPol in der Anlage 2 zur RBestPol mit dem jeweiligen konstitutiven Anforderungsprofil abschließend aufgeführt. Die Anlage 2 zur RBestPol ist mit „Fachspezifische Dienstposten“ überschrieben. Aus dem Zusammenspiel von Ziff. 4.1 Satz 2 RBestPol und Ziff. 3.1 der Anlage 2 zur RBestPol ergibt sich, dass es sich bei der ausgeschriebenen Position nicht um einen derartigen fachspezifischen Posten handelt. Streitgegenständlich ist vorliegend keine der in 3.1 der Anlage 2 zur RBestPol aufgeführten Leitungspositionen in den Kriminalpolizeidienststellen, sondern ein Dienstposten als Sachbearbeiter/in der 3. QE. Das Aufgabenprofil des ausgeschriebenen Dienstpostens ist nicht so spezifisch, dass die zur Erfüllung notwendigen Kenntnisse und/ oder Fähigkeiten nicht von den regulären Bewerbern in einem dienstbetrieblich vertretbaren Zeitraum erlernt oder erworben werden könnten und das Aufgabengebiet ist auch nicht für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung so kritisch, dass bei Dienstpostenwechsel eine übliche Einarbeitungszeit nicht eingeräumt werden könnte. Besondere Qualifikationen der Bewerber durften daher bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden. Ausführungen zu dem Vortrag des Antragstellers zu seinen besonderen Qualifikationen sind daher nicht veranlasst.

38
2.2.2. Der Antragsgegner hat für die Auswahlentscheidung mit Auswahlvermerk vom 10. Mai 2021 die zu diesem Zeitpunkt aktuellste dienstliche Beurteilung des Antragstellers und des Beigeladenen, die periodische Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. November 2015 bis zum 31. Mai 2018, herangezogen. Dies ist nicht zu beanstanden. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bzw. dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - juris Rn. 53). Eine Regelbeurteilung ist grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris; B.v. 10.5.2016 - 2 VR 2/15 - juris; U.v. 30.6.2011 - 2 C 19/10 - juris). Für den Bereich der Bundesbeamten ist dies inzwischen in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG auch gesetzlich und verordnungsrechtlich (§ 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV) so geregelt. Die der Auswahlentscheidung zugrunde liegende periodische dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2018

war zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung am 10. Mai 2021 nicht älter als drei Jahre. Diese ist daher noch hinreichend aktuell. Zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung am 10. Mai 2021 gab es zudem noch keine aktuellere dienstliche Beurteilung für den Antragsteller und den Beigeladenen.

39
2.2.3. Bei einem Vergleich der bei der Auswahlentscheidung maßgeblichen periodischen dienstlichen Beurteilung des Antragstellers und des Beigeladenen für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 ist nach dem Grundsatz der Bestenauswahl der Beigeladene der am besten geeignete Bewerber für die ausgeschriebene Stelle.

40
Maßgeblich für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung (vgl. Art. 16 Abs. 2 Satz 1 LlbG), das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1/14 – juris Rn. 22; BayVGH, U.v. 15.4.2016 – 3 BV 14.2101 – juris). Die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen müssen dabei untereinander vergleichbar sein. Die periodische dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2018 wurde für den identischen Beurteilungszeitraum für den Antragsteller und den Beigeladenen verfasst. Die zeitliche Vergleichbarkeit ist daher ohne weiteres gegeben.

41
Von einer inhaltlichen Vergleichbarkeit ist ohne weiteres auszugehen, wenn die Beurteilungen im gleichen Statusamt erzielt worden sind. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall. Die periodischen dienstlichen Beurteilungen der Bewerber wurden in zum Beurteilungsstichtag unterschiedlichen Statusämtern erstellt. Der Antragsteller hat in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 7 Punkte erhalten, der Beigeladene in einem Amt der Besoldungsgruppe A 10 10 Punkte. Da mit einem höheren Statusamt regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind (BVerfG, B.v. 20.3.2007 - 2 BvL 14/78 - juris; B.v. 4.7.2018 - 2 BvR 1207/18 - juris), ist die Annahme, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung eines Beamten in einem höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten, grundsätzlich mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar (vgl. auch BayVGH, B.v. 24.4.2017 - 3 CE 17.434 - juris; B.v. 27.10.2016 - 3 CE 16.1457 - juris). Diese Erwägung kann jedoch nicht schematisch auf jeden Fall der Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilungen von den Umständen des Einzelfalls ab. Ein Rechtssatz, dass dem Inhaber des höheren Statusamts auch bei formal schlechterer Beurteilung grundsätzlich der Vorzug gegeben werden muss, lässt sich Art. 33 Abs. 2 GG nicht entnehmen. Die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung schließt nicht aus, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden kann (BVerfG, B.v. 11.5.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 11; BayVGH, B.v. 12.7.2021 - 3 CE 21.1466 - juris Rn. 4).

42
Gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 4 LlbG können die obersten Dienstbehörden für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Aufgabenfelder abweichend von Art. 16 Abs. 2 Satz 1 bis 3 LlbG aus den gemäß Art. 58 Abs. 3 und 6 Sätze 2 und 3 LlbG vorgesehenen Beurteilungskriterien weitere oder andere Kriterien sowie anderweitige Differenzierungen bei den zugrunde liegenden Gruppen festlegen. Von dieser Ermächtigung hat der Antragsgegner mit IMS vom 26. Oktober 2018 (Gz. C3-0302.3-2) durch Erlass der Richtlinien über die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei (Bestellungsrichtlinien - RBestPol) Gebrauch gemacht, in Nr. 3.2 Regelungen zur Bestenauslese getroffen und in Nummer 3.3 Vorgaben für den Vergleich von Beurteilungen aus unterschiedlichen Statusämtern aufgestellt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Sie beruht auf sachgerechten Kriterien und ist an Leistungsgesichtspunkten festgemacht. Die Auswahl der nach Nummer 3.2.2 maßgeblichen Einzelmerkmale erscheint geeignet und ist an Leistungsgesichtspunkten festgemacht. Hiergegen hat auch der Antragsteller im Laufe des Verfahrens keine Bedenken geäußert.

43
Der Antragsgegner hat die periodische Beurteilung des Beigeladenen für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018 unter Anwendung des in Nummer 3.3.1, 5. Spiegelstrich ausgeführten

Verfahrens als grundsätzlich besser gegenüber der Beurteilung des Antragstellers eingestuft. Dies ist nicht zu beanstanden.

44
Der Beigeladene wurde in einem um eine Stufe niedrigeren Besoldungsamt um 3 Punkte besser bewertet. Nach Nummer 3.3.1 Satz 4, letzter Spiegelstrich der RBestPol ist ein Bewerber oder eine Bewerberin in einem um eine Stufe niedrigeren Statusamt, der oder die um drei Punkte besser beurteilt wurde, als grundsätzlich besser einzustufen, wenn die Bewertung der gemäß Nummer 3.2.2 maßgeblichen Einzelmerkmale im Verhältnis zum Gesamturteil durchschnittlich oder überdurchschnittlich ist. Der Beigeladene wurde in den gemäß Nummer 3.2.2.1 für Sachbearbeiter maßgebenden Einzelmerkmalen 2.1.2 Arbeitsgüte, 2.1.3 Eigeninitiative und Selbstständigkeit, 2.1.5 Teamverhalten, 2.2.2 geistige Beweglichkeit und 2.3.1 Fachkenntnisse mit 10, 11, 10, 10 und 9 Punkten bewertet. Dies entspricht einem Prädikatsdurchschnitt von 10 Punkten, der im Verhältnis zum Gesamturteil (ebenfalls 10 Punkte) durchschnittlich ist. Dies zugrunde gelegt, wurde die Beurteilung des Beigeladenen als besser eingestuft als die Beurteilung des Antragstellers. Dies ist nicht zu beanstanden. Einer weiteren Ausschöpfung der einzelnen Beurteilungsmerkmale bedurfte es nicht mehr.

45
2.2.4. Es ist rechtlich nichts dagegen einzuwenden, dass für die Auswahlentscheidung nicht auf die aktuellen periodischen dienstlichen Beurteilungen für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2018 bis zum 31. Mai 2021 zurückgegriffen wurde, sondern auf die zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung am 10. Mai 2021 aktuelle dienstliche Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Mai 2018.

46
Wie bereits ausgeführt ist für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung um ein höheres Statusamt oder einen höheren Dienstposten die Sachlage im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung maßgeblich (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - juris Rn. 32 und 52; OVG LSA B.v. 31.8.2018 - 1 M 79/18 - juris Rn. 23).

47
Art. 56 Abs. 4 LlbG bestimmt, dass bei der Heranziehung einer periodischen Beurteilung als Grundlage für die Übertragung höherwertiger Dienstposten nach Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG oder bei Beförderungen nach Art. 17 Abs. 7 LlbG, Art. 16 Absatz 1 Satz 3 LlbG diese bis zu dem in Verwaltungsvorschriften festzulegenden einheitlichen Verwendungsbeginn der nächsten regulären periodischen Beurteilung zu verwenden ist. Nach der Gesetzesbegründung (vgl. LT-Drs. 16/1583, S. 12) ließ sich der Gesetzgeber hierbei von der Überlegung leiten, dass es in zahlenmäßig starken Besoldungsgruppen regelmäßig eines gewissen Zeitraums nach dem Beurteilungsstichtag bedürfe, in dem die Beurteilungen erstellt, abgestimmt, eröffnet und die Ergebnisse in die Personalverwaltungssysteme eingepflegt würden. Erst nach Abschluss dieses Zeitraums könnten die Beurteilungen den Auswahlentscheidungen zugrunde gelegt werden. Der einheitliche Verwendungsbeginn sei im Hinblick auf die Beamtinnen und Beamten festzulegen, die üblicherweise um höherwertige Dienstposten konkurrierten. In den Verwaltungsvorschriften könne dabei beispielsweise ein einheitliches Datum oder ein einheitliches Ereignis festgelegt sein oder werden.

48
Das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration hat mit Schreiben vom 26. Januar 2021, welches aufgrund der abstrakt-generellen Regelung ohne Außenwirkung als Verwaltungsvorschrift einzustufen ist, den einheitlichen Verwendungsbeginn für die periodische Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2021 im Sinne des Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG auf den 1. Oktober 2021 festgelegt. Für den Bereich der Dienstpostenbestellungen sei vorgesehen, in den Dienstposten-/Stellenausschreibungen auf die Verwendung der neuen Beurteilung hinzuweisen. Es ergingen noch gesondert Hinweise, ab welcher Dienstposten-/Stellenausschreibung diese erfolge. Mit Schreiben des Polizeipräsidium N. vom 16. März 2021 wurde darauf hingewiesen, dass die periodische Beurteilung der 3. QE zum Stichtag 31. Mai 2021 für Entscheidungen ab dem 1. Oktober 2021 heranzuziehen sei.

49
Der für den einheitlichen Verwendungsbeginn für die periodische dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. Mai 2021 maßgebliche Zeitpunkt 1. Oktober 2021 wurde ausgehend von den Überlegungen aus der Gesetzesbegründung willkürfrei festgelegt. Der Zeitraum zwischen dem Ablauf des aktuellen Beurteilungszeitraums und dem einheitlichen Verwendungsbeginn ist angemessen. Bei einem großen

Personalkörper wie der Bayerischen Polizei kann nicht sichergestellt werden, dass für alle Beamte einer Besoldungsgruppe unmittelbar nach Ablauf der Beurteilungsperiode die dienstlichen Beurteilungen bereits erstellt (und eröffnet) sind. Dies gilt insbesondere mit Blick darauf, dass die Leistung über den gesamten Beurteilungszeitraum beurteilt werden muss, weshalb die Erstellung der Beurteilungen einige Zeit beansprucht. Daher ist der „einheitliche Verwendungsbeginn“ erforderlich, um durch die Festlegung des Zeitpunkts der Verwendung einer neuen Beurteilung bei einem großen Personalkörper die größtmögliche Vergleichbarkeit der Beurteilungsgrundlage zu ermöglichen (vgl. BayVGH, B.v. 5.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn. 14; B.v. 4.12.2015 - 3 CE 15.2563 - juris; VG München, B.v. 3.11.2015 - M 5 E 15.3254 - juris; VG München, B.v. 16.12.2009 - M 5 E 09.4330 - juris). Dabei erscheint angesichts des Umfangs des Personalbestands bei der Bayerischen Polizei ein Zeitraum von einigen wenigen Monaten nicht sachwidrig und noch hinnehmbar.

50
Nachdem die streitgegenständliche Auswahlentscheidung mit Auswahlvermerk vom 10. Mai 2021 vor dem 1. Oktober 2021 getroffen wurde, war noch auf die dienstlichen Beurteilungen für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Mai 2018 abzustellen. Die von dem Antragsteller zu dieser Frage zitierte Entscheidung des Bayer. Verwaltungsgerichtshofs vom 8. März 2010 (3 CE 09.3208 - juris), wonach bei der Auswahlentscheidung jeweils auf die aktuellste dienstliche Beurteilung abzustellen sei, ist durch die zwischenzeitlich mit Wirkung zum 1. Januar 2013 in Kraft getretene Regelung des Art. 56 Abs. 4 LlbG überholt werden (so auch VG Augsburg, U.v. 11.2.2016 - Au 2 K 14.1618 - juris Rn. 25). Der Gesetzgeber hat mit der Regelung in Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG zum Ausdruck gebracht, dass im Regelfall angesichts des relativ kurzen Zeitraums, in dem die dienstliche Beurteilung betreffend die vorangegangene, überholte Beurteilungsperiode noch Geltung erlangt, auch im Hinblick auf das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip keine Bedenken bestehen (VG München, B.v. 4.6.2019 - M 5 E 18.4999 - juris Rn. 31).

51
Lediglich in seltenen Ausnahmefällen könne es zu Veränderungen der tatsächlichen Beurteilungsgrundlagen kommen, die es angesichts des Leistungsgrundsatzes als nicht angemessen erscheinen ließen, bis zur nächsten periodischen Beurteilung mit ihrer Berücksichtigung zu warten (BayVGH, B.v. 5.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn. 15). Für diese Ausnahmefälle sieht Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG ausnahmsweise die Möglichkeit einer Aktualisierung der periodischen Beurteilung vor. Für die Beurteilung der Frage, ob erhebliche Veränderungen der tatsächlichen Grundlagen der Beurteilungskriterien bei den Bewerbern vorliegen, kann auf die präzisierten Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris Rn. 48 ff.; BayVGH, B.v.5.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn. 16) zurückgegriffen werden. Danach könne unter Berücksichtigung der Erwägungen, dass es im grundsätzlich weiten Organisationsermessen des Dienstherrn liege, wie er das Beurteilungswesen für seine Beamten regele, und dass durch Anlassbeurteilungen die grundlegende Organisationsentscheidung des Dienstherrn für ein Regelbeurteilungssystem nicht entwertet werden dürfe, die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen habe. Auch in der Gesetzbegründung wird als Beispiel für die Notwendigkeit einer ausnahmsweisen Aktualisierung der dienstlichen Beurteilung die Versetzung von einem Dienstherren genannt, bei dem ein grundlegend anderes Bewertungssystem eingeführt sei. Ein derartiger Ausnahmefall ist vorliegend aber nicht anzunehmen. Es wurde vorliegend nichts dazu vorgetragen, weshalb ausnahmsweise entgegen des gemäß Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG festgesetzten einheitlichen Verwendungsbeginns eine Aktualisierung der Beurteilungsgrundlage erforderlich sein sollte.

52
2.2.5. An diesem Ergebnis ändert sich auch dadurch nichts, dass sowohl für den Antragsteller als auch für den Beigeladenen tatsächlich zum Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts bereits eine aktuellere dienstliche Beurteilung für den Zeitraum vom 1. Juni 2018 bis zum 31. Mai 2021 erstellt und eröffnet wurde. Zum einen lag diese Beurteilung zum Zeitpunkt der getroffenen Auswahlentscheidung am 10. Mai 2021 noch nicht vor. Zum anderen liegt es im Interesse aller, zeitnah über die Besetzung ausgeschriebener Stellen zu entscheiden und nicht regelmäßig im Hinblick auf einen bevorstehenden Beurteilungsstichtag über einige Monate hinweg Stellenbesetzungen unmöglich zu machen. Dies dient nicht zuletzt der Rechtssicherheit möglicher Bewerber. Auch wenn sich auf den streitgegenständlichen Dienstposten

tatsächlich nur der Antragsteller und der Beigeladene beworben haben, ist nicht auszuschließen, dass sich mögliche andere Bewerber im Hinblick auf die zu diesem Zeitpunkt aktuellen dienstlichen Beurteilungen nicht auf diese Stelle beworben haben. Es würde dem Gebot der Fairness widersprechen, im Nachhinein aktuellere dienstliche Bewerbungen der Bewerber zu berücksichtigen, anderen möglichen Bewerbern aber nicht die Chance zu eröffnen, sich auch noch mit der aktuellen Beurteilung um diese Stelle zu bewerben. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass es sonst im Hinblick auf die im Nachgang zu einem Stellenbesetzungsverfahren eröffneten Rechtsschutzmöglichkeiten vom Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts abhängen könnte, ob ein Stellenbesetzungsverfahren als ordnungsgemäß eingestuft wird oder nicht.

53
Die von der Beklagten vorgenommene Auswahlentscheidung ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Der Antragsteller hat auch bei einer erneuten Entscheidung keine reelle Chance, den ausgeschriebenen Dienstposten zu erlangen. Ein Anordnungsanspruch wurde daher nicht glaubhaft gemacht. Der Antrag war deshalb abzulehnen.

54
3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

55
Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst, da er keinen Antrag gestellt und kein Kostenrisiko auf sich genommen hat (§ 162 Abs. 3 VwGO, § 154 Abs. 3 VwGO).

56
4. Die Streitwertfestsetzung beruht nach der Rechtsprechung des Bayer. Verwaltungsgerichtshofs zur Streitwertfestsetzung im Konkurrentenstreitverfahren (B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris; B.v. 22.1.2018 - 3 CE 17.2440 - juris Rn. 30) auf § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und beträgt ein Viertel der Jahresbezüge im angestrebten Amt, hier der BesGr. A 12, Stufe 10, da mit der Besetzung der streitgegenständlichen Stelle zwar nicht unmittelbar eine Beförderung, allerdings aber eine entsprechende Entwicklungsmöglichkeit verbunden ist (vgl. BayVGH, B.v. 10.9.2018 - 3 C 18.877 - juris). Zu berücksichtigen sind auch die ruhegehaltsfähige Struktur- und Polizeizulage und die Jahressonderzahlung (vgl. BayVGH, B.v. 5.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn. 32, wonach die jährliche Sonderzahlung i.S.d. Art. 82 ff. BayBesG als Nebenbezug nach Art. 2 Abs. 3 Nr. 6 BayBesG Bestandteil der Besoldung ist und berücksichtigt werden muss). Sonach ergibt sich im nach § 40 GKG maßgeblichen Zeitpunkt ein Streitwert von 16.035,17 EUR (57.858,00 EUR (4.821,50 EUR x 12 = 57.858,00 EUR) + 3.133,98 EUR (4.821,50 EUR x 0,65) + 3.148,68 EUR (98,44 EUR+ 163,95 EUR x 12 = 3.148,68 EUR) = 64.140,66 EUR ./. 4 = 16.035,17 EUR).