

Titel:

Beamtenrechtlicher Konkurrentenstreit, Beförderungsrunde 2022/2023 der Hellip, Hellip AG, Bewerbungsverfahrensanspruch

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2

Schlagworte:

Beamtenrechtlicher Konkurrentenstreit, Beförderungsrunde 2022/2023 der Hellip, Hellip AG, Bewerbungsverfahrensanspruch

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 22.05.2023 – 6 CE 23.468

Tenor

- I. Soweit der Antrag zurückgenommen wurde, wird das Verfahren eingestellt.
- II. Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.
- III. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen zu tragen.
- IV. Der Streitwert wird auf EUR 12.601,02 festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz gegen eine Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich einer Stelle A9 vz+Z in der Beförderungsrunde 2022/23.

2

Der Antragsteller steht als ... als Beamter auf Lebenszeit (Besoldungsgruppe A 9 vz BBesO) im Dienst der Antragsgegnerin und ist gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG zur Ausübung einer Tätigkeit bei der ... GmbH (ehemals ... GmbH) beurlaubt. Er wird dort seit 1. Dezember 2014 als ... in der Entgeltgruppe ... eingesetzt; die Entgeltgruppe ... entspricht der Besoldungsgruppe A 11. Der Antragsteller wurde zuletzt zum 1. März 2009 befördert.

3

Der Antragsteller wurde mit Regelbeurteilung vom 8. Juni 2022 für den Beurteilungszeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2021 mit dem Gesamturteil „Gut“ mit der Ausprägung „++“ dienstlich beurteilt. Die Einzelmerkmale „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“ und „Fachliche Kompetenz“ wurden mit „Sehr Gut“, die Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ mit „Gut“ bewertet. Der Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft zugrunde, in welcher diese die Leistungen des Antragstellers in allen sechs Einzelmerkmalen mit „Sehr Gut“ einschätzte. In den drei Textfeldern der gegenüber der Stellungnahme der Führungskraft herabgestuften Einzelkriterien führen die beiden Beurteiler jeweils aus, dass eine bessere Bewertung der Einzelleistung des Antragstellers in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste zu vergleichen seien, nicht möglich sei. In der Begründung zum Gesamturteil wird im Hinblick auf die Einzelmerkmale weiter ausgeführt, dass in Ausübung des Beurteilungsermessens, auch in Bezug auf den Vergleich zu den Leistungen der Beamten auf derselben Beurteilungsliste, eine Absenkung der Benotung bei drei Einzelmerkmalen als notwendig anzusehen sei. Anzupassen seien die von der Führungskraft mit „Sehr Gut“ eingeschätzten Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“, da es sich bei diesen um die Einzelkriterien handele, die weniger

tätigkeitsbezogen seien als die Merkmale „Arbeitsergebnisse“, „Fachliche Kompetenz“ und „Praktische Arbeitsweise“. Zum Gesamturteil wird ferner ausgeführt, dass bei dessen Vergabe die Einzelleistung des Beamten im Vergleich zur Gesamtgruppe zu betrachten sei. Der Antragsteller könne kein besseres Gesamturteil erhalten. Das Beurteilungsergebnis „Hervorragend“ und „Sehr gut“ hätten auf der Beurteilungsliste Beamte erhalten, die von ihren Führungskräften eine vergleichbare Bewertung erhalten hätten und darüber hinaus höherwertig eingesetzt seien sowie Beamte, die eine geringfügig schlechtere Leistungseinschätzung der Führungskräfte erhalten hätten, jedoch dabei höherwertiger eingesetzt seien. Bei der Festlegung des Gesamtergebnisses würden alle Einzelmerkmale gleichmäßig gewichtet. Die Gesamtnote „Gut“ mit der Ausprägung „++“ werde festgesetzt, wenn in den Einzelmerkmalen dreimal „Sehr Gut“ und dreimal „Gut“ vergeben worden sei. Positiv anzumerken sei, dass der Beamte seine bemerkenswerte Fachexpertise auch in Belastungssituationen sehr erfolgreich zum Einsatz bringe und somit die Anforderungen seines Statusamtes unter Berücksichtigung der Bewertung und Wahrnehmung seiner Tätigkeit erfülle.

4

Der Beigeladene steht als Beamter auf Lebenszeit im Dienst der Antragsgegnerin (Besoldungsgruppe A 9 vz BBesO). Er wird bei der ... GmbH als ... Betrieb seit 1. Januar 2004 in der Entgeltgruppe ... eingesetzt. Die Entgeltgruppe ... entspricht der Besoldungsgruppe A 12. Der Beigeladene wurde für den Regelbeurteilungszeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2021 mit dem Gesamturteil „Sehr Gut“ mit der Ausprägung „++“ beurteilt. Die Einzelmerkmale „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“, „Fachliche Kompetenz“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ waren in der Beurteilung jeweils mit „Sehr Gut“ bewertet worden. Die unmittelbare Führungskraft hatte in der zugrundeliegenden Stellungnahme ebenfalls alle sechs Einzelmerkmale mit „Sehr Gut“ eingeschätzt. In der Beförderungsliste wird er an dritter und somit letzter Stelle geführt. Der Beigeladene wurde zuletzt am 1. November 2015 befördert.

5

Gegen seine Beurteilung erhob der Antragsteller mit Schreiben vom ... August 2022 Widerspruch und begründete diesen mit Schreiben vom ... November 2022. Mit Bescheid vom 9. November 2022 wies die Antragsgegnerin den Widerspruch zurück.

Dagegen hat der Antragsteller Klage erhoben (M 21b K 22.5684).

6

Mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass für die Beförderung nach A 9 vz+Z insgesamt drei Planstellen auf der einschlägigen Beförderungsranliste zur Verfügung stünden. Die Beförderungsliste umfasse insgesamt 24 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen reiche nicht aus, um alle Beamtinnen und Beamte der Beförderungsliste zu befördern. Es könnten nur Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mindestens mit dem Gesamturteil „Sehr Gut“ mit der Ausprägung „++“ bewertet worden seien. Da der Antragsteller mit dem Gesamturteil „Gut“ mit der Ausprägung „++“ bewertet worden sei, könne er in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden.

7

Mit Schreiben vom ... November 2022 legte der Antragsteller Widerspruch gegen die Auswahlentscheidung ein.

8

Mit Schriftsatz vom ... November 2022 hat der Antragsteller zudem beim Bayerischen Verwaltungsgericht München einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt, der dort am selben Tag einging. Der Antragsteller beantragte zunächst, im Wege der einstweiligen Anordnung der Antragsgegnerin zu untersagen, alle drei zu vergebenden Stellen mit den ausgewählten Bewerbern zu besetzen.

9

Zur Begründung führt der Antragsteller aus, dass er in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sei, weil seine aktuelle dienstliche Beurteilung rechtswidrig sei. Es sei nicht nachvollziehbar, dass die unmittelbare Führungskraft des Antragstellers in ihrer Stellungnahme alle sechs Einzelmerkmale mit „Sehr Gut“, die Beurteiler in der dienstlichen Beurteilung drei Einzelmerkmale jedoch nur mit „Gut“ bewertet hätten. Zum einen ergebe sich aus der Stellungnahme der Führungskraft gerade ein sehr gutes

Leistungsbild des Antragstellers. Zum anderen fehle es in der dienstlichen Beurteilung an einer plausiblen Begründung in Bezug auf die Notenabsenkung bei den drei Einzelmerkmalen „Allgemeine Befähigung“ „Soziale Kompetenz“ und „Wirtschaftliches Handeln“. Die Begründung am Ende der Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen, dass eine bessere Bewertung des Antragstellers in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der zu vergleichenden Beamten nicht möglich sei, sei nicht ausreichend. Im Zusammenspiel mit der Begründung zum Gesamturteil zeige sich, dass die besser erzielten Ergebnisse der zu vergleichenden Beamten allein auf einem höherwertigen Einsatz beruhen würden. Ein tatsächlicher Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und den übrigen zu beurteilenden Beamten (Quervergleich) bezogen auf die Einzelmerkmale „Allgemeine Befähigung“ „Soziale Kompetenz“ und „Wirtschaftliches Handeln“ habe nicht stattgefunden, da die Absenkung der Note allein aufgrund des Umstands erfolgte, dass andere Beamte noch höherwertiger eingesetzt seien. Die Antragsgegnerin weiche daher einseitig und ohne nachvollziehbare Begründung von der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft ab. Nur diese habe – anders als die Beurteiler – dienstlichen Kontakt zu dem Antragsteller gehabt. Mit vorgeschobenen Argumenten sei die Beförderungsrunde bereits vorbereitet worden. Die Vergabe der Einzelnoten sei ausschließlich zum Zwecke einer leicht durchführbaren Beförderungsrunde erfolgt. Der höherwertige Einsatz dürfe nicht als vorrangiges Kriterium zum Selbstzweck der Antragsgegnerin werden, um eine leicht praktikable Beförderungsauswahlentscheidung treffen zu können. Auch die Begründung zum Gesamturteil sei nicht nachvollziehbar und nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG zu vereinbaren. Zum einen fehle es an einer individuellen Begründung, da sich mehrere Textpassagen inhaltsgleich in allen Beurteilungen der Beamten wiederfänden. Zum anderen werde die Vergabe der Bestnoten ausschließlich davon abhängig gemacht, wie hochwertig die jeweiligen Beamten eingesetzt sind. Für den Antragsteller sei es deshalb – trotz seines höherwertigen Einsatzes – von vornherein nicht möglich gewesen, im Gesamturteil die Bewertung „Sehr Gut“ oder „Hervorragend“ zu erhalten, da andere zu beurteilende Beamte noch höherwertiger eingesetzt würden. Zwar sei der höherwertige Einsatz von Beamten durchaus zu berücksichtigen. Gleichwohl sei eine Vergabe der Bestnoten rein nach dem Ausmaß des höherwertigen Einsatzes unzulässig. Die Antragsgegnerin betrachte bei den dienstlichen Beurteilungen den höherwertigen Einsatz als „Maß aller Dinge“. Für sie komme es bei der Vergabe der Spitzennoten nicht auf die konkrete Leistung der Beamten, sondern auf die Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens an. Dies zeige sich insbesondere daran, dass selbst Beamte, die von ihren Führungskräften schlechter eingeschätzt werden, ein besseres Gesamturteil erhalten, wenn sie höherwertig eingesetzt seien. Die Höherwertigkeit der Dienstposten sei einer von mehreren zu beachtenden Gesichtspunkten und dürfe nicht schematisch im Sinne eines Automatismus zu einer besseren Beurteilung führen. Denn grundsätzlich müsse es auch möglich sein, bei einem amtsangemessenen Einsatz die Bestnote zu erlangen. Überdies sei es für die Beamten der Antragsgegnerin nicht möglich, den Einsatz auf einem höherwertigen Dienstposten selbst zu beeinflussen. Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers ergebe sich auch aus der Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilungen der im Auswahlverfahren vorgezogenen Konkurrenten. Denn die Beurteilungsrichtlinien für die bei der Antragsgegnerin beschäftigten Beamten würden bei der derzeitigen Praxis keinen einheitlichen Beurteilungsmaßstab für die Bildung des Gesamturteils gewährleisten. Es sei kein Maßstab ersichtlich, anhand dessen sich die Einzelbewertungen generalisierend in bestimmter Weise auf die Gesamturteile und erst recht auf die konkreten Ausprägungsgrade der Gesamturteile übertragen ließen.

10

Mit Schreiben vom ... November 2022 beschränkte der Antragsteller den Antrag auf den in der Beförderungsliste letztgereihten Beamten und beantragt zuletzt sinngemäß,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO zu untersagen, die im Rahmen der Beförderungsrunde 2022/2023 nach Besoldungsgruppe A 9 v+Z gemäß Mitteilung vom 27. Oktober 2022 zu vergebene letztgereichte Planstelle an den ausgewählten Konkurrenten auf der Beförderungsliste „Beteiligung extern_* ..._T“ zu vergeben und diesen in die entsprechende Planstelle einzuweisen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde.

11

Die Antragsgegnerin beantragt,
den Antrag abzulehnen.

12

Zur Begründung führt sie aus, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht verletzt sei. Mit dem Beurteilungsergebnis „Gut“ mit der Ausprägung „++“ könne der Antragsteller nicht berücksichtigt werden, da die berücksichtigten Beamten ein Beurteilungsergebnis von „Sehr Gut“ mit der Ausprägung „++“ und besser aufwiesen. Die Vergabe der Beförderungsplätze erfolge nicht allein nach dem Kriterium der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit. Die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers sei rechtmäßig. Dienstliche Beurteilungen unterlägen nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Seien Richtlinien für die Beurteilung erlassen, könne das Gericht nur prüfen, ob die Richtlinien eingehalten würden und mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stünden. Allein die Beurteiler seien befugt, die dienstliche Beurteilung zu erstellen. Die unmittelbaren Führungskräfte gäben lediglich eine Stellungnahme ab, welche als eine von mehreren Erkenntnisquellen diene. Die Beurteiler zögen daneben noch weitere geeignete Erkenntnisquellen heran. Die Leistungseinschätzung der Führungskräfte im Rahmen eines Notensystems solle den Beurteilern verdeutlichen, wie die textlichen Einschätzungen der Führungskräfte zu verstehen seien. Erst die Beurteiler würden die Inhalte der Stellungnahmen gewichten, bewerten und in Anwendung beamtenrechtlicher Aspekte sowie weiterer Informationen würdigen. Erst sie würden die dienstliche Beurteilung erstellen und das Gesamturteil fällen, welches unter Berücksichtigung aller relevanten leistungsbezogenen Kriterien aus den Stellungnahmen entwickelt werde. Die Führungskräfte würden das innegehabte Statusamt und die Besoldungsgruppe bei ihrer Stellungnahme nicht berücksichtigen. Dies sei erst Aufgabe der Beurteiler mit der ihnen zustehenden Einschätzungsprärogative. Nach der Rechtsprechung hänge das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab. Die Gewichtung sei konkret, einzelfallbezogen und sachangemessen vorzunehmen. Hierbei dürften die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils mit Blick auf die im Beurteilungssystem der ... AG zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden. Bedeutsam sei, ob und wieweit von den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte abgewichen werde und wie sich ein höherwertiger Einsatz im Quervergleich zu anderen zu Beurteilenden verhalte. Die Antragsgegnerin habe den höherwertigen Einsatz des Antragstellers ausreichend berücksichtigt. Zwar sei zuzugeben, dass dem Antragsteller im Einzelmerkmal „Allgemeine Befähigung“ der Stellungnahme besondere Leistungen attestiert werden. Im Übrigen enthalte die textliche Begründung der Einzelmerkmale in der Stellungnahme jedoch überwiegend Formulierungen, die auf die Prädikate „Sehr Gut“ und „Gut“ hindeuten würden. Hingegen seien Superlative selten bis gar nicht aufzufinden. Die Absenkung der Noten bei den Einzelmerkmalen

„Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ sei nicht zu beanstanden. Eine auf den Quervergleich gestützte Begründung sei grundsätzlich geeignet, die Notenabsenkung ausreichend zu plausibilisieren. Ansonsten sei es den Beurteilern nicht möglich, eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen innerhalb der Vergleichsgruppe zu erreichen. Der Beigeladene sei von der unmittelbaren Führungskraft in allen Einzelmerkmalen mit dem Prädikat „Sehr Gut“ eingeschätzt worden. Die textliche Begründung der Stellungnahme enthalte Formulierungen, die auf eine Spitzenbewertung hindeute, die in dieser Dichte beim Antragsteller nicht vorhanden sei. Daneben übe er eine höherwertigere Tätigkeit aus. Deshalb habe der Beigeladene in der Beurteilung in allen Einzelmerkmalen die Note „Sehr Gut“ erhalten können.

13

Mit Beschluss vom 17. November 2022 wurde der auf der Beförderungsliste an dritter Stelle für die Beförderung vorgesehene Beamte zum Verfahren beigeladen.

14

Der Beigeladene beantragt,
den Antrag abzulehnen.

15

Zur Begründung führt der Beigeladene aus, die angewandte Beurteilungspraxis der Antragsgegnerin sowie die Beurteilungsrichtlinien seien nicht zu beanstanden und verweist auf die obergerichtliche Rechtsprechung. Der Beigeladene sei von seiner unmittelbaren Führungskraft in keinem Einzelmerkmal schlechter eingeschätzt worden als der Antragsteller. Außerdem sei er höherwertig eingesetzt als der

Antragsteller. Zudem habe der Antragsteller nicht glaubhaft gemacht, dass er bei einer erneuten Auswahlentscheidung dem Beigeladenen vorzuziehen wäre.

16

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- und der vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

II.

17

Das Verfahren war gem. § 92 Abs. 3 VwGO einzustellen, soweit durch die Beschränkung des Antrags auf die Freihaltung einer Stelle der Antrag teilweise zurückgenommen wurde, § 92 Abs. 3 VwGO.

18

A. Der Antrag ist im Übrigen zulässig, aber unbegründet.

19

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht der Hauptsache (§ 123 Abs. 2 Satz 1 VwGO) auf Antrag, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Für den Erlass einstweiliger Anordnungen gilt nach § 123 Abs. 3 VwGO u.a. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) entsprechend, d.h. der Antragsteller hat sowohl einen Anordnungsgrund als auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft zu machen.

20

Jedenfalls einen Anordnungsanspruch hat der Antragsteller vorliegend nicht glaubhaft gemacht, da die Antragsgegnerin die Auswahlentscheidung rechtmäßig getroffen hat, weil insbesondere keine rechtlichen Bedenken gegen die dieser zugrundeliegenden Regelbeurteilung des Antragstellers und des Beigeladenen bestehen.

21

Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann verlangen, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind, sog. Bewerbungsverfahrensanspruch (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5/12 – juris Rn. 23).

22

Bei den von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (stRspr, vgl. etwa BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 58; BVerwG, U.v. 7.7.2021 – 2 C 2/21 – juris Rn. 42). Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (stRspr, vgl. z.B. BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10/17 – juris Rn. 31; U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 9; U.v. 11.12.2008 – 2 A 7/08 – juris Rn. 8; BayVGh, B.v. 23.4.2019 – 6 CE 19.76 – juris Rn. 13). Hat der Dienstherr – wie hier – Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien (hier: Beurteilungsrichtlinien für die bei der ... AG

beschäftigten Beamtinnen und Beamten) gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (stRspr, vgl. etwa. BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10/13 – juris Rn. 14; U.v. 11.12.2008 – 2 A 7/08 – juris Rn. 8; BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 10). Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 9).

23

Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl als möglich erscheint (BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 57). Dieser Prüfungsmaßstab ist wie im Hauptsacheverfahren auch bei einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen ebenfalls nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 22).

24

Gemessen an diesem Maßstab lässt die streitige Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen.

25

1. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 8. Juni 2022 weist keine rechtlichen Mängel auf.

26

Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der ... AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013 in der Fassung vom 4. Juni 2020 (aktualisiert am 9. Juni 2021 – im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien) weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen besonderen „Erst- und Zweitbeurteilern innerhalb der DTAG“ zu (Nr. 4.2). Diese müssen nach Nr. 5 für den (Regel-)Fall, dass sie nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Die unmittelbaren Führungskräfte haben gem. § 1 und § 2 Abs. 3, 4 der Beilage 3 zur Beurteilungsrichtlinie bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen, also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Die Beurteiler haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen nach Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und – anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme – das abschließende Gesamturteil abzugeben (vgl. zum Ganzen auch BayVGh, B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris Rn. 13; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 12).

27

Dieses Beurteilungssystem ist unter Berücksichtigung der besonderen Beschäftigungsstrukturen bei der ... als Postnachfolgeunternehmen rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 11; B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 17; B.v. 30.3.2017 – 6 CE 17.426 – juris Rn. 14). Um eine dienstliche Beurteilung erstellen zu können, ist es nicht zwingend erforderlich, dass der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden aus eigener Anschauung kennt. In einem solchen Fall muss dieser, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einholen. Hierfür kommen insbesondere auch die unmittelbaren Führungskräfte in Betracht, die die Dienstausbübung der zu beurteilenden Person aus eigener Anschauung kennen. Solche Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene

Erkenntnis besitzt. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet (vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10.13 – juris Rn. 24; BayVGh, B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 17; B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris Rn. 14).

28

Diesen Anforderungen haben die Beurteiler bei der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom 8. Juni 2022 sowohl hinsichtlich der Einzelkriterien als auch mit Blick auf das Gesamturteil in rechtlich nicht zu beanstandender Weise Rechnung getragen.

29

a) Die Beurteilung des Antragstellers beruht auf einer in den textlichen Erläuterungen ausführlichen und hinreichend aussagekräftigen Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft vom 14. März 2022. Dabei geben die textlichen Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen in der Beurteilung den Sinngehalt der textlichen Erläuterungen in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft durchaus wieder. Zwar sind die Beurteiler im Hinblick auf die Einzelmerkmale nicht in vollem Umfang der Einschätzung der unmittelbaren Führungskraft gefolgt, sondern haben bei den Einzelmerkmalen „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ eine Herabstufung von „Sehr Gut“ auf „Gut“ vorgenommen und dies jeweils damit begründet, dass eine bessere Bewertung der Einzelleistung in Anbetracht der erzielten Ergebnisse der Beamtinnen und Beamten, die auf derselben Beurteilungsliste geführt werden, nicht möglich sei. Allerdings lässt dies keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Denn eine auf den Quervergleich gestützte Begründung ist grundsätzlich geeignet, eine Abweichung hinsichtlich der Note in bestimmten Einzelkriterien ausreichend zu plausibilisieren (vgl. BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 11; B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 20). Dies folgt insbesondere daraus, dass die unmittelbaren Führungskräfte bei ihrer Stellungnahme keinen Quervergleich anstellen, sondern ihre Stellungnahme allein am Arbeitsposten ausrichten. Dabei dürfen angesichts der Vielzahl der im Bereich der ... AG regelmäßig abzufassenden Beurteilungen die allgemeinen Anforderungen an die Abweichungsbegründung nicht überspannt werden (vgl. BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 14; B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 20). Die Ausführung im Gesamturteil „Von diesen [sechs Einzelmerkmalen] sind die Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ anzupassen, da es sich bei diesen um die Merkmale handelt, die weniger tätigkeitsbezogen als die Merkmale „Arbeitsergebnisse“, „Fachliche Kompetenz“ und „Praktische Arbeitsweise“ sind, ist nachvollziehbar, da sich die zuletzt genannten Merkmale stärker auf die konkrete Tätigkeit des Beamten beziehen. Demgegenüber gehen die Merkmale „Allgemeine Befähigung“, „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ über die konkrete Tätigkeit hinaus und umfassen in stärkerem Maße auch sonstige Anforderungen an die Dienstausbildung. Das Gericht entnimmt diesem Passus, dass der Vergleich mit den übrigen auf der Beurteilungsliste geführten Beamtinnen und Beamten sich insbesondere bei diesen (weniger tätigkeitsbezogenen) Merkmalen auswirkt (vgl. BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 13 zu einer ähnlichen Konstellation).

30

b) Auch das Gesamturteil „Gut“ mit der Ausprägung „++“ ist in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen für das Statusamt (A9 vz) bezogen und plausibel aus den Bewertungen der Einzelmerkmale entwickelt sowie begründet. Die Vergabe der Gesamtnote „Gut“ mit der Ausprägung „++“ hält sich im Rahmen des den Beurteilern zustehenden Beurteilungsspielraums.

31

Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach den Beurteilungsrichtlinien für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung steht, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen und ohne Ausprägungsgrade erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung vgl. BayVGh, 26.2.2016 – 6 CE 16.240 – juris Rn. 20; B.v. 8.12.2015 – 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16; OVG Saarl, B.v. 29.3.2016 – 1 B 2/16 – juris Rn. 14 ff.). Die Beurteilungsrichtlinien lassen demnach für das Gesamturteil eine weitaus differenziertere Aussage im überdurchschnittlichen Leistungsbereich zu. So

ist die beste Notenstufe „Sehr Gut“ bei einem Einzelmerkmal von ihrem Gewicht keineswegs gleichbedeutend mit der besten Notenstufe „Hervorragend“ bei dem Gesamturteil, sondern kann mehr oder weniger deutlich geringer zu bewerten sein (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris Rn. 18; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 17). Wegen dieser unterschiedlichen Bewertungsskalen bedarf das Gesamturteil zwar einer Begründung; denn hier muss erläutert werden, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil mit den zusätzlichen Ausprägungsgraden aus den Einzelbewertungen gebildet wurde. Allerdings reicht insoweit, wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, grundsätzlich eine kurze Begründung aus (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 36; BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 13).

32

Vorliegend haben die Beurteiler in ausreichendem Maße erläutert, wie sich die unterschiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten. So wird in zwei Absätzen erläutert, dass es bei der sechsstufigen Notenskala im Vergleich zu der fünfstufigen Skala der Einzelmerkmale eine weitere Notenstufe „Hervorragend“ gibt, dass diese insbesondere dazu dient, Beamte, die die Einschätzung „Sehr Gut“ in den Stellungnahmen erhalten haben und zudem noch höherwertig eingesetzt sind, angemessen und dem Leistungsgedanken entsprechend bewerten zu können. Zudem erläutern die Beurteiler, welche Bedeutung die Ausprägungsgrade „Basis“, „+“ und „++“ im Gesamturteil haben. Der Ausprägungsgrad „Basis“ zeige eine Tendenz zur nächstniedrigeren Notenstufe; der Ausprägungsgrad „+“ sei der Mittelwert und der Ausprägungsgrad „++“ signalisiere eine Tendenz zur nächsthöheren Note.

33

Weiter haben die Beurteiler das Gesamturteil unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale begründet. Sie ziehen die Benotung in den Einzelmerkmalen als ein wichtiges Kriterium heran, wobei dies nicht schematisch erfolgt. Aus den beiden letzten Absätzen der Begründung wird deutlich, dass auch weitere Erkenntnisse in die nach § 2 Abs. 4 der Beilage 1 der Beurteilungsrichtlinie vorzunehmende Gesamtbewertung einfließen. Für die vorzunehmende Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte im Hinblick auf das Gesamturteil ziehen die Beurteiler ausdrücklich einen Vergleich zur Leistung anderer Mitglieder der Gesamtgruppe, berücksichtigen die höherwertige Tätigkeit des Antragstellers und nehmen nochmals Bezug auf seine konkrete Arbeitsleistung.

34

Der Ansicht des Antragstellers unter Verweis auf den Beschluss des Verwaltungsgerichts Neustadt vom 15. Januar 2020 (Az. 1 K 231/19.NW), es sei rechtlich zu beanstanden, dass die Beurteilungsrichtlinien keine näheren Vorgaben zur Berücksichtigung höherwertiger Arbeitsposten und zur „Übertragung“ der Einzelbewertungen in das Gesamturteil enthielten, schließt sich das Gericht nicht an. Diese Zurückhaltung respektiert den jedem einzelnen Beurteiler zustehenden Beurteilungsspielraum, ohne die – eingeschränkte – gerichtliche Kontrolle zu beeinträchtigen. Im Übrigen erscheint schon mit Blick auf die Vielzahl der bei der ... AG zu beurteilenden Beamten und die Vielfalt der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder schwerlich vorstellbar, die statusamtsbezogen vorzunehmende Wertung und Gewichtung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistung auf einem konkret zugewiesenen, höherwertigen Arbeitsposten durch allgemeine Vorgaben in rechtlich zulässiger Weise zu lenken (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 23; B.v. 30.3.2017 – 6 CE 17.426 – juris Rn. 21; OVG Bremen, B.v. 12.11.2018 – 2 B 167/18 – juris Rn. 9; a.A. VG Neustadt, B.v. 15.1.2020 – 1 K 231/19.NW – juris Rn. 29 ff.).

35

Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Dienst- oder Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der ... AG diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „Gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die (wesentlich) geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste das nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris Rn. 15; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 14). Zudem wiegt eine positive Leistungseinschätzung durch den Vorgesetzten umso schwerer, je weiter der innegehabte Dienst-

oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen (vgl. BayVGh, B.v. 24.9.2019 – 6 CE 19.1749 – juris Rn. 21).

36

Der Ansicht des Antragstellers, dass die Antragsgegnerin diesen höherwertigen Einsatz bei der Vergabe der Bestnoten als alleiniges Kriterium heranziehe und es dem Antragsteller von vornherein nicht möglich gewesen sei, die Gesamtnote „Sehr Gut“ oder „Hervorragend“ zu erhalten, schließt sich das Gericht nicht an. Zwar weist der Antragsteller zutreffend darauf hin, dass in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung teilweise angenommen wird, dass amtsangemessen eingesetzten Beamten ein Erreichen der Spitzennote im System der ... AG nicht möglich sei (vgl. VG Berlin, B.v. 9.11.2017 – 28 L 546.17 – juris Rn. 31), bzw. bezweifelt wird, dass amtsangemessen eingesetzte Beamte die Spitzennote erreichen können (OVG BerlinBbg, B.v. 27.6.2018 – OVG 10 S 83.17 – juris Rn. 19 ff.). Greifbare Anhaltspunkte dafür, dass amtsangemessen eingesetzte Beamtinnen oder Beamte von der Vergabe der Spitzennote ausgeschlossen wären, zeigt er hiermit jedoch nicht auf. Im Gegenteil gehen sowohl der Bayerische Verwaltungsgerichtshof als auch das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen davon aus, dass weder den Beurteilungsrichtlinien der ... AG noch der einschlägigen Beurteilungspraxis entnommen werden kann, dass die Gesamtnote „Hervorragend“ ausschließlich (deutlich) höherwertig beschäftigten Beamten vorbehalten wird und von statusamtsentsprechend eingesetzten Beamten selbst bei optimaler Erfüllung der Anforderungen des Statusamtes (faktisch) nicht erreicht werden kann (BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 24 ff.; OVG NW, B.v. 24.4.2020 – 1 B 1071/19 – juris Rn. 82; B.v. 14.8.2019 – 1 B 612/19 – juris Rn. 37 ff.).

37

Im Beschluss vom 26. August 2019 führt der BayVGh (CE 19.1409 – juris Rn. 25) insbesondere aus, dass dem Senat aus zahlreichen vergleichbaren Streitigkeiten bekannt sei, dass die Note „Hervorragend“ zwar in der Regel, aber nicht ausschließlich an höherwertig zum Einsatz kommende Beamte mit Spitzenbewertungen vergeben werde. Die Aufspreizung der Noten für das Gesamturteil gerade im oberen Bereich („Hervorragend“ und „Sehr Gut“ mit jeweils drei Ausprägungsgraden) soll zwar einerseits den nötigen Raum für eine sachgerechte Beurteilung solcher Beamten schaffen, die bei sehr guten oder sogar Spitzenleistungen zugleich – teilweise deutlich – höherwertig eingesetzt seien. Daneben soll sie aber auch solchen (amtsangemessen beschäftigten) Beamten zugutekommen, die ausweislich der beschreibenden Texte ihrer unmittelbaren Führungskräfte ein so hervorragendes Leistungsbild abgeben, dass ihre (innerhalb des Systems der Einzelnoten keine weitere Steigerung zulassenden) Bewertungen der Einzelmerkmale mit der Note „Sehr Gut“ dieses besonders hervorstechende Leistungsbild nur unvollkommen wiedergeben (so auch OVG NW, B.v. 14.7.2017 – 1 B 98/17 – juris Rn. 19).

38

Auch der Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers im Übrigen lässt sich entgegen der Auffassung der Antragstellerin nicht entnehmen, dass die Spitzennote allein den (deutlich) höherwertig eingesetzten Beamtinnen und Beamten vorbehalten ist. Soweit dort die Konstellationen genannt werden, in welchen Beamte auf der Beurteilungsliste die Gesamtnoten „Hervorragend“ und „Sehr Gut“ erhalten haben, betrifft dies die Beurteilungsrunde für den Beurteilungszeitraum 1. September 2019 bis zum 31. August 2021 und sagt gerade nicht aus, dass amtsangemessen eingesetzte Beamte generell von der Vergabe der Spitzennote ausgeschlossen werden.

39

Auch der Vortrag des Antragstellers, dass es dem Beamten der Antragsgegnerin nicht möglich sei, den Einsatz auf einem höherwertigen Dienstposten selber zu beeinflussen, führt zu keinem anderen Ergebnis. Es kann nicht Aufgabe des Beurteilungsverfahrens sein, etwaige Rechtsmängel bei der vorangegangenen, gegebenenfalls Jahre zurückliegenden Arbeitspostenbesetzung zu kompensieren (BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 28; B.v. 20.4.2016 – 6 CE 16.331 – juris Rn. 20). Ebenso wenig ist im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes betreffend einen Konkurrentenstreit um ein Beförderungsräum für eine Rechtskontrolle im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit der Übertragung eines höherwertigen Arbeitspostens an einen bzw. die Konkurrenten (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris Rn. 27; OVG NW, B.v. 24.4.2020 – 1 B 1071/19 – juris Rn. 82).

40

2. Im Rahmen der Überprüfung einer Auswahlentscheidung kann der Beamte nicht nur geltend machen, selbst in rechtswidriger Weise benachteiligt worden zu sein, sondern die behauptete Verletzung des Beförderungsverfahrensanspruchs auch mit auf sachfremden Erwägungen beruhenden unzulässigen Bevorzugungen der ausgewählten Konkurrenten begründen. Der Fehler kann daher sowohl in der Qualifikationsbeurteilung des Beamten selbst als auch in derjenigen des erfolgreichen Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern liegen (BVerfG, B.v. 25.11.2011 – 2 BvR 2305/11 – juris Rn. 16). Neben den von dem Antragsteller vorgebrachten Rügen, welche das Beurteilungssystem bzw. die Beförderungspraxis der ... AG im Allgemeinen betreffen, hat der Antragsteller jedoch keine konkreten Mängel bezüglich der Beurteilung des Beigeladenen vorgebracht. Es liegen auch keine greifbaren Anhaltspunkte hierfür vor.

41

B. Der Antrag ist nach alledem mit der Kostenfolge der §§ 155 Abs. 2, 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO abzulehnen. Es entspricht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären, weil dieser einen Antrag gestellt hat und damit ein Kostenrisiko eingegangen ist (§ 154 Abs. 3 VwGO).

42

C. Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG. Anzusetzen ist danach im Ergebnis ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge der Endstufe (vgl. BayVGH, B.v. 17.1.2019 – 6 CE 18.2236 – juris Rn. 25; B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris Rn. 6). Daraus ergibt sich der im Tenor festgesetzte Streitwert (3 x EUR 3.867,71 zuzüglich der Amtszulage in Höhe von monatlich EUR 332,63). Die beantragte Zahl der freizuhaltenden Stellen wirkt sich grundsätzlich nicht streitwerterhöhend aus (BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris Rn. 6).