VG München, Beschluss v. 25.10.2024 – M 5 E 24.4739

Titel:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Vorsitzender Richter am OLG, Dienstliche Beurteilungen aus unterschiedlichen Ressorts, Herbeiführung einer Vergleichbarkeit, Beurteilungsspielraum bei Vergleichbarmachung, Besoldungsgruppe, Auswahlentscheidung, Beamter, Dienstherr, Beamte, Bewerber, Bewerbungsverfahrensanspruch, Ernennung, Auswahlverfahren, Dienstposten, Anordnungsgrund, Beurteilungszeitraum, Leistungen, Beamten, einstweiligen Anordnung, periodischen Beurteilung, Erlass einer einstweiligen Anordnung, Vergleichbarmachung, Beurteilungsmaßstab, Leistungsgrundsatz, Besetzungsverfahren

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Vorsitzender Richter am OLG, Dienstliche Beurteilungen aus unterschiedlichen Ressorts, Herbeiführung einer Vergleichbarkeit, Beurteilungsspielraum bei Vergleichbarmachung, Besoldungsgruppe, Auswahlentscheidung, Beamter, Dienstherr, Beamte, Bewerber, Bewerbungsverfahrensanspruch, Ernennung, Auswahlverfahren, Dienstposten, Anordnungsgrund, Beurteilungszeitraum, Leistungen, Beamten, einstweiligen Anordnung, periodischen Beurteilung, Erlass einer einstweiligen Anordnung, Vergleichbarmachung, Beurteilungsmaßstab, Leistungsgrundsatz, Besetzungsverfahren

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 27.559,84 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der 1969 geborene Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2
Der Antragsgegner schrieb am … Juli 2023 im Bayerischen Ministerialblatt (BayMBl. Nr. 330) eine Stelle eines Vorsitzenden Richters am Oberlandesgericht M. (Besoldungsgruppe R 3) aus.

3
Der Antragsteller stand bis … Oktober 2023 als Ministerialrat (Besoldungsgruppe A 16) im Staatsministerium für Gesundheit und Pflege und Prävention (StMGP) in den Diensten des Beklagten und seit dem … Oktober 2023 als Richter am OLG München (Besoldungsgruppe R 2). Die letzte periodische Beurteilung des Antragstellers vom 12. Mai 2023 im Amt A 16 für den Beurteilungszeitraum vom … Januar 2020 bis zum … Dezember 2022 schließt mit dem Gesamturteil 16 Punkte. Für den Beurteilungszeitraum … Januar 2016 bis … Dezember 2019 wurde der Antragsteller durch das Bayerische Staatsministerium der Justiz (StMJ) im Statusamt R 1 mit einem Gesamtprädikat von 10 Punkten beurteilt.

4
Der Beigeladene erhielt in seiner periodischen Beurteilung vom … Juli 2024 für den Beurteilungszeitraum … Januar 2020 bis … Dezember 2023 im Statusamt R 2 ein Gesamtprädikat von 14 Punkten.

5
Gegen eine erste Auswahlentscheidung des Antragsgegners wandte sich der Antragsteller mit Klage und Eilantrag (M 5 K 23.4710, M 5 E 23.4709). Das Verwaltungsgericht untersagte dem Antragsgegner durch Beschluss vom 27. Februar 2024 im Wege der einstweiligen Anordnung im Verfahren M 5 E 23.4709, die streitgegenständliche Stelle bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts mit dem Beigeladenen zu besetzen. Eine Beschwerde gegen diesen Beschluss wurde durch den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen (BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris). Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof führte aus, dass für die Auswahlentscheidung die letzte periodische Beurteilung des Antragstellers maßgeblich sei und diese gegebenenfalls – sollte sie mit den Beurteilungen der anderen Bewerber nicht vergleichbar sein – „kompatibel“ gemacht werden müsse.

6
Mit Schreiben vom … Juni 2024 hat sich das StMJ an das StMGP gewandt und um Übersendung relevanter Unterlagen und Informationen zur Frage der Vergleichbarkeit und möglichen Vergleichbarmachung gebeten.

7
Aus einem Vermerk des StMJ vom … Juni 2024 ergibt sich im Ergebnis, dass die nach den Beurteilungsrichtlinien des StMGP erstellte Beurteilung des Antragstellers nicht mit den Beurteilungen aus dem Ressort des StMJ vergleichbar sei und bei Anlegen des Beurteilungsmaßstabs des StMJ im Rahmen einer „Vergleichbarmachung“ in ein Gesamtprädikat von 13 Punkten „umzurechnen“ sei. Betreffend die Vergleichbarmachung wird ausdrücklich auf die Schreiben vom … Juni 2024, 24. Juni 2024 sowie den Vermerk betreffend die Vergleichbarmachung vom … Juni 2024 Bezug genommen.

8
Im Besetzungsbericht des Präsidenten des Oberlandesgerichts München vom … Juli 2024 wird für den Antragsteller ein Gesamtprädikat von 13 Punkten in der Besoldungsgruppe A 16, vergleichbar der Besoldungsgruppe R 2, zu Grunde gelegt und vollumfänglich auf den Vermerk des StMJ vom … Juni 2024 verwiesen. Der Beigeladene habe in der der Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden periodischen Beurteilung 2024 in der Besoldungsgruppe R 2 den Gesamtwert 14 Punkte erhalten und verfüge somit über einen Vorsprung im Gesamturteil gegenüber dem Antragsteller.

9
Mit Schreiben des Bayerischen Staatsministerium der Justiz vom … Juli 2024 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass beabsichtigt sei, die Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen.

10
Am … August 2024 hat der Antragsteller den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit folgendem Inhalt beantragt,

11
Dem Antragsgegner wird vorläufig untersagt, die im BayMBl. vom … Juli 2023 ausgeschriebene Stelle eines „Vorsitzenden Richters am Oberlandesgericht M.“ mit einem anderen Bewerber zu besetzen, solange über die Bewerbung des Antragstellers keine erneute Auswahlentscheidung getroffen worden ist.

12
Der Antragsgegner habe die Vergleichbarmachung der dienstlichen Beurteilung des Antragsstellers rechtsfehlerhaft vorgenommen. Er habe ausschließlich eine statistische Auswertung der Beurteilungsprädikate in den Beurteilungsrunden 2020 und 2023 vorgenommen und diese einer Bewertung zugeführt. Die Ermittlungen zum Beurteilungsmaßstab seien nicht entsprechend dem vorgegebenen Vorgehen des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (B.v. 3.5.2024 – 3 CE 25.571 – juris Rn. 26) erfolgt, da ergänzende Stellungnahmen zum angelegten Bewertungsmaßstab und den dazu ergangenen Anwendungsregeln und -hinweisen nicht eingeholt worden seien. Die allein auf einer statistischen Auswertung beruhenden Überlegungen und der sich daraus ergebende Rückschluss des Antragsgegners, im Geschäftsbereich des StMJ würde ein strengerer Beurteilungsmaßstab als im Geschäftsbereich des StMGP angewendet, sei nicht schlüssig und nicht belegt. Aus dem Vorliegen eines höheren Beurteilungsniveaus in einem Geschäftsbereich könne nicht ohne weitere Feststellungen zwangsläufig auf einen dort weniger streng angewendeten Beurteilungsmaßstab geschlossen werden. Das vorgeblich höhere

Beurteilungsniveau im Geschäftsbereich des StMGP könne ebenso auf eine hohe Anzahl besonders leistungsstarker Beamten zurückzuführen sein. Dies habe der Antragsgegner nicht erkannt, da diesbezüglich jegliche Feststellungen fehlten. Zunächst sei mangels anderer Feststellungen davon auszugehen, dass bei der Anwendung der Notenstufen und Prädikate von einem entsprechend gleichen Verständnis ausgegangen werde. Hierfür spreche, dass beide anzuwendenden Beurteilungsrichtlinien auf die VV-BeamtR verwiesen und von einer 16-Punkte-Skala ausgingen. Auch die Annahme des Antragsgegners, dass keine Anhaltspunkte dafür bestünden, dass das Leistungsniveau der Ministerialräte der Besoldungsgruppe A 16 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen im StMGP insgesamt höher sei als das der entsprechenden Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ, gehe fehl. Das tatsächliche „Einpreisen“ der Beurteilung des Antragsstellers in das Beurteilungsregime des StMJ sei ebenfalls rechtlich fehlerhaft erfolgt. Der Antragsteller habe im Geschäftsbereich des StMGP eine solitäre Spitzenbeurteilung erhalten. Der Antragsteller habe in der seitens des Antragsgegners zugrunde gelegten Beurteilungsgrunde in beiden Geschäftsbereichen sowohl gegenüber den Erstbeurteilten als auch den Zweit- (Dritt-) Beurteilten die Spitzenposition eingenommen. Nachdem der Antragsteller also die Bestnote gegenüber allen Beurteilten im Geschäftsbereich des StMGP mitbringe, hätte dies der Ansatz der Überlegungen sein müssen. Das Spitzenprädikat im Geschäftsbereich des StMJ sei im Besoldungsamt A 16 aber 14 Punkte gewesen, welches dort auch zahlreiche Beurteilte erhalten hätten.

13
Das Bayerische Staatsministerium der Justiz hat für den Antragsgegner beantragt,

14
den Antrag abzulehnen.

15
Der Antragsteller vermenge die Vorgaben des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes und übersehe, dass im Beschluss vom 3. Mai 2024 für die Vergleichbarmachung ein zweistufiges Verfahren aufgestellt worden sei. Auf der ersten Stufe – also der Frage „Ob“ eine Vergleichbarmachung erforderlich sei – habe der Antragsgegner rechtsfehlerfrei festgestellt, dass keine Vergleichbarkeit der Beurteilungssysteme gegeben sei. Der Einwand des Antragstellers, dass eine statistische Auswertung der Beurteilungsprädikate vorgenommen worden sei, gehe fehl, da der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seinem Beschluss (Rn. 25) genau eine solche statistische Auswertung vorgegeben habe. Auch sei der Beurteilungsspiegel vollständig. Die Vergleichsgruppe des Antragstellers im Geschäftsbereich des StMGP seien die Ministerialräte (Besoldungsgruppe A 16) der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen im StMGP, sodass nur diese Vergleichsgruppe maßgeblich sei. Auch sei die Feststellung eines strengeren Beurteilungsmaßstabes im StMJ korrekt festgestellt worden. Fakt sei, dass die Ministerialräte im StMGP signifikant höhere Beurteilungsergebnisse erzielt hätten als die Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ. Die Ausführungen des Antragstellers, dass sich ein Rückschluss von dem Beurteilungsniveau in den beiden Ressorts auf den jeweils angelegten Beurteilungsmaßstab verbiete, gingen fehl. Ein solcher Schluss sei logisch zwingend, wenn alternative Ursachen für das unterschiedliche Beurteilungsniveau mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden könnten. Wie auf den Seite 11 f. des Vermerks ausgeführt worden sei, sei dies vorliegend der Fall. Die aufgezeigten Unterschiede der Beurteilungsspiegel ließen sich plausibel nur mit uneinheitlichen Bewertungsmaßstäben zwischen den Ressorts erklären. Alternative Erklärungen für ein höheres Beurteilungsniveau im StMGP habe der Antragsgegner – entgegen den Behauptungen des Antragstellers – ausdrücklich ausgeschlossen (Ziff. 3.d; Seite 11 f. des Vermerks). Weiter sei die Behauptung des Antragstellers, dass im StGMP eine höhere „Leistungsdichte“ bestehe, nicht nachvollziehbar oder durch den Antragsteller belegt worden. Im Gegenteil sprächen Indizien dafür, dass die Leistungsdichte im Geschäftsbereich des StMJ höher sei.

16
Auch die Annahme des Antragstellers, dass die Geltung einer 16-Punkte-Skala in beiden Ressorts auf einen identischen Beurteilungsmaßstab hinweise gehe fehl. Hiermit habe sich bereits der Bayerische Verwaltungsgerichtshofes in seinem Beschluss (Rn. 25) explizit auseinandergesetzt und gehe trotz des einheitlichen Rechtsrahmens nach Teil IV des Leistungslaufbahngesetzes und der einheitlich geltenden 16-Punkte Notenskala davon aus, dass wesentlich voneinander abweichende Bewertungsmaßstäbe existieren könnten.

17

Auch die Vergleichbarmachung der Beurteilung des Antragstellers – auf der zweiten Stufe, also der Frage „wie“ der Vergleich erfolgt – sei im Beurteilungsvermerk fehlerfrei und entsprechend den Vorgaben des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes erfolgt. Die Vergleichbarmachung sei – wie die dienstliche Beurteilung selbst – nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Beurteilung des Antragstellers mit einem Gesamtprädikat von 13 Punkten „eingepreist“ worden sei.

18
Der ausgewählte Richter, der mit Beschluss vom 13. August 2024 zum Verfahren beigeladen wurde, hat sich im Verfahren nicht geäußert.

19
Mit Schreiben vom … Oktober 2024 führt die Antragstellerpartei ergänzend aus, dass die Annahme betreffend das Leistungsniveau sowie die Abwertung der Spitzennote von 16 Punkte auf 13 Punkte fehlerhaft sei, da der Antragsteller so nur noch eine Note im Mittelfeld habe.

20
Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten auch in den Verfahren M 5 K 23.3740 und M 5 E 23.4709 verwiesen.

II.

21
Der zulässige Antrag ist unbegründet.

22
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 Zustands 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 Zustands 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, 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. Die Antragstellerpartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

23
2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einst-weiligen 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.

24
3. Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch betreffend die Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen glaubhaft gemacht.

25
Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, die sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Der Antragsteller hat aber einen

Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV), Art. 2 Abs. 1 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes (BayRiStAG), Art. 16 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (LlbG) 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 und B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194).

26
Anhand dieser Vorgaben hat der Dienstherr unter mehreren Bewerbern den am besten Geeigneten ausfindig zu machen. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen (hier: Richterstellen), berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten (hier: Richters) an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung (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 Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. 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).

27
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).

28
Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das Leistungsvermögen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen dem Beurteilungsstichtag und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (ständige Rechtsprechung, vgl. BayVGH, B.v. 5.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 13).

29
4. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung wird diesen Grundsätzen gerecht und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

30
a) Der Besetzungsbericht des Präsidenten des Oberlandesgerichts München vom … Juli 2024 sowie der Vermerk des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom … Juni 2024 genügen den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlerwägungen.

31
Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen – 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, 2. Auflage 2018, Anhang 5 Rn. 2; BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19/08 – juris Rn. 35).

32
b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden.

33
(1) Der Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen ist in rechtlich nicht zu beanstander Weise erfolgt. Die Vergleichbarmachung der vom StMGP erstellten periodische Beurteilung vom … Mai 2023 im Amt A 16 für den Beurteilungszeitraum vom … Januar 2020 bis zum … Dezember 2022 mit Beurteilungen aus dem Geschäftsbereich des StMJ im Vermerk vom … Juni 2024 – auf welchen der Auswahlvermerk Bezug nimmt – wurde entsprechend den Ausführungen des Bayerischen Verwaltungsgerichthofes im Beschluss vom 3. Mai 2024 (Rn. 25 ff.) vorgenommen und ist dessen ungeachtet rechtlich fehlerfrei erfolgt.

34
(a) Der Antragsgegner ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die periodische Beurteilung des Antragstellers nicht mit den Beurteilungen, welche im Geschäftsbereich des StMJ erstellt worden sind, vergleichbar ist.

35
Beruhen die Beurteilungen der Bewerber – wie hier – auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien oder -systemen, hat die Auswahlbehörde vor einem Vergleich der Gesamturteile vorab anhand der Beurteilungsspiegel der betreffenden Vergleichsgruppen aus der aktuellen sowie vorausgegangenen Beurteilungsrunden und gegebenenfalls bestehender Richtwertvorgaben zu prüfen, ob die Gesamturteile hinsichtlich des angelegten Maßstabs im Wesentlichen vergleichbar sind. Bei größeren Verwaltungsbereichen mit mehreren Behörden und damit einer größeren Zahl „rechtlicher und faktischer Beurteiler“ sind Beurteilungsdivergenzen systemimmanent und beruhen regelmäßig nicht auf uneinheitlichen Bewertungsmaßstäben, sondern sind rechtlich als durch den anerkannten Beurteilungsspielraum der Beurteiler gedeckt anzusehen. Dass sich in den Geschäftsbereichen der verschiedenen Ressorts wesentlich voneinander abweichende Bewertungsmaßstäbe bei der Vergabe des Gesamtprädikats herausgebildet haben könnten, ist vor dem Hintergrund unterschiedlicher Beurteilungsrichtlinien allerdings trotz des einheitlichen Rechtsrahmens nach Teil IV des Leistungslaufbahngesetzes und der einheitlich geltenden 16-Punkte Notenskala durchaus naheliegend und vor dem Hintergrund des Ressortprinzips (Art. 50 Satz 1, Art. 51 Abs. 1 BV) im Grundsatz auch nicht zu beanstanden (zum Ganzen: BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 25).

36
Auf den Seiten 4 ff. des Vermerks vom … Juni 2024 hat der Antragsgegner zunächst zutreffend die Vergleichsgruppen bestimmt. Laut Mitteilung des StMGP vom … Juni 2024 befanden sich in der Vergleichsgruppe des Antragstellers lediglich Beamte des StMGP – A 16 Beamte der nachgeordneten Behörden hätten eine eigene Vergleichsgruppe gebildet, sodass das StMJ zutreffend als Vergleichsgruppe die Gruppe aller Ministerialräte (A 16) des StMGP herangezogen hat.

37
Weiter ist der Antragsgegner in rechtlich nicht zu beanstandender Weise bei der Auswertung der Beurteilungsergebnisse der aktuellen und der vorhergehenden Beurteilungsrunden zu dem Ergebnis gelangt, dass Differenzen im Beurteilungsniveau bestehen.

38
Auf den Seiten 6 ff. des Vermerks vom … Juni 2024 führt der Antragsgegner zutreffend aus, dass im Geschäftsbereich des StMJ durchgehend ein wesentlich strengerer Beurteilungsmaßstab angelegt werde. Er begründet dies damit, dass der durchschnittliche Punktwert der im StMGP beurteilten Ministerialräte 14,85 Punkte betrage. Im Geschäftsbereich des StMJ betrage die durchschnittliche Punktzahl der gesamten Vergleichsgruppe 12,56 Punkte. Weiter hätten im StMGP in der aktuellen Beurteilungsperiode sämtliche Beurteilte der Vergleichsgruppe mindestens 14 Punkte, während dies im Geschäftsbereich des StMJ jeweils nur bei etwa 10% der Beurteilten der Fall gewesen sei. Rund 77% der Personen in der Vergleichsgruppe im StMGP seien sogar mit 15 oder 16 Punkten beurteilt, während diese Beurteilungsprädikate im Geschäftsbereich des StMJ nicht vergeben worden seien. Dabei sei die Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ mit 388 Personen (im StMGP: 13 Personen) sogar um ein Vielfaches höher und sehr aussagekräftig. Der Antragsgegner stellt weiter zutreffend fest, dass die Differenzen insgesamt erheblich sind und sich auch nicht durch einen unterschiedlich gehandhabten Beurteilungsspielraum der

jeweiligen Beurteiler oder einem grundsätzlich höheren Leistungsniveau der Ministerialräte im Geschäftsbereich des StMGP begründen ließe.

39
Die Ausführungen der Antragstellerpartei, dass das höhere Beurteilungsniveau im Geschäftsbereich des StMGP auch auf eine höhere Anzahl besonders leistungsstarker Beamte im StMGP zurückzuführen sei und der Rückschluss auf einen anderen Beurteilungsmaßstab nicht zwingen sei, überzeugen die Kammer nicht. Zwar sieht auch die Beurteilungsrichtlinie für den Geschäftsberiech des StMJ (Beurteilung und Leistungsfeststellung für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz mit Ausnahme der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen – Beurteilungsbekanntmachung Justiz – JuBeurteilBek) in Nr. 2.2.4 Satz 3 vor, dass die festgelegte Punkteskala von 16 Punkten bei dem Gesamturteil wie auch bei den Einzelmerkmalen in allen Vergleichsgruppen grundsätzlich umfassend auszuschöpfen sei. Aus den statistischen Auswertungen ergibt sich jedoch, dass im StMJ in der Beurteilungsrunde 2024 von 388 zu Beurteilenden Beamten der Besoldungsgruppe R 2 / A 16 kein Beamter 15 oder 16 Punkte erhalten hat (Seite 7 des Vermerks vom 27.6.2024). Entgegen der Beurteilungsbekanntmachung Justiz wird ein Gesamtprädikat von 15 oder 16 Punkte wohl nie oder nur in absoluten Ausnahmefällen vergeben. Hierfür sprich auch die Auswertung der Beurteilungsrunde 2020 auf Seite 19 des Vermerks vom … Juni 2024, aus welcher hervorgeht, dass von 1812 Beamten der Besoldungsgruppe R 1 kein Beamter 15 oder 16 Punkte erhalten hat. Im Gegensatz hierzu haben im StMGP in der Beurteilungsrunde 2023 von insgesamt 13 zu beurteilenden Beamten der Besoldungsgruppe A 16 zehn Beamte 15 oder 16 Punkte erhalten. Insbesondere aus der Tatsache, dass von der – auf Grund der Größe von 388 Beamten – sehr aussagekräftigen Gruppe der R 2 / A 16 Beamten im StMJ keiner 15 oder 16 Punkte erhalten hat – im StMGP jedoch über 75% der Beamte – ist der Schluss auf ein anderes Beurteilungsniveau nach Auffassung der Kammer zwingend. Ein solch statistisch auffälliger Unterschied ist mit einem im StMGP höheren Leistungsniveau der einzelnen Beamten nicht begründbar. Zumal keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass im StMGP ein höheres Leistungsniveau besteht. Auch das Argument der Antragstellerpartei, dass die statistische Auswertung des Antragsgegners nicht aussagekräftig sei, da die im nachgeordneten Bereich des StMGP tätigen Beamten nicht enthalten seien und lediglich Beamte der Gesundheitsverwaltung, die im StMGP als oberster Landesbehörde eine Führungsfunktion wahrnehmen und durch Beschluss des Ministerrats zu Ministerialräten ernannt worden seien, vermag nicht zu überzeugen. Denn auch unter der Gruppe der 388 Beamte der Besoldungsgruppe R 2 / A 16 im StMJ sind Ministerialräte, welche in einer obersten Landesbehörde eine Führungsfunktion wahrnehmen. Dennoch hat keiner dieser Beamte 15 oder 16 Punkte erhalten. Der Antragsgegner hat richtigerweise ein unverändertes Heranziehen des Gesamturteils der periodischen Beurteilung des Antragstellers für einen Leistungsvergleich mit den Mitbewerbern als mit dem Leistungsgrundsatz (Art. 33 Abs. 2 GG) als unvereinbar angesehen.

40
(b) Die auf zweiter Ebene vorgenommene Einwertung bzw. Umrechnung der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers mit 13 Punkten durch das StMJ ist rechtlich nicht zu beanstanden.

41
(aa) Da – wie oben dargestellt – die dienstlichen Beurteilungen auf Grund eines unterschiedlichen angelegten Beurteilungsmaßstabs bzw. eines unterschiedlichen Verständnisses der Notendefinitionen tatsächlich nicht in dem Sinne vergleichbar sind, dass sie einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen, ist der Dienstherr gehalten, sie „kompatibel“ zu machen (BVerfG, B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – NVwZ 2017, 46 Rn. 85; BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 26).

42
Die zur Auswahlentscheidung berufene oberste Dienstbehörde hat hierzu für die unterschiedlichen Beurteilungen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage sie den Versuch zu unternehmen hat, die Beurteilungen der internen und externen Bewerber miteinander zu vergleichen (NdsOVG, B.v. 28.1.2020 – 5 ME 166/19 – juris Rn. 15; B.v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 – juris Rn. 25; HessVGH, B.v. 7.6.2016 – 1 B 559/16 – juris Rn. 21 m.w.N.; ThürOVG, B.v. 9.10.2017 – 2 EO 113/17 – juris Rn. 10; BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 26). Der Bayerische Verwaltungsgerichthof führt in dem dieser Auswahlentscheidung vorangegangen Beschluss (BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 26) aus, dass der Antragsgegner den Bewertungsmaßstab, auf dem die aktuelle periodische Beurteilung des Antragstellers beruht, ermitteln und dem eigenen Bewertungsmaßstab

gegenüberstellen und darin einordnen müsse. Hierzu habe er bei der damaligen obersten Dienstbehörde des Antragstellers, dem StMGP, eine ergänzende Stellungnahme zum angelegten Bewertungsmaßstab, den dazu ergangenen Anwendungsregeln und -hinweisen sowie zur anteiligen Verwendung der Notenstufen (anhand der Beurteilungsspiegel der aktuellen und gegebenenfalls vorausgegangenen Beurteilungsrunden) und der sich hieraus ergebenden Einordnung des Antragstellers innerhalb seiner Vergleichsgruppe einzuholen. Auf dieser Grundlage ist der Versuch zu unternehmen, das vom Antragsteller in der periodischen Beurteilung erzielte Gesamturteil in den eigenen Bewertungsmaßstab – anhand der im eigenen Geschäftsbereich von den Beamten im gleichen oder gleichwertigen Statusamt erzielten Ergebnisse – einzuordnen (Thür-OVG, B.v. 9.10.2017 a.a.O. Rn. 13 f.; BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 26).

43
(bb) Die Vergleichbarmachung ist in rechtlich nicht zu beanstandender Weise erfolgt und genügt zudem den Anforderungen des Bayerischen Verwaltungsgerichthofes.

44
Die Vergleichbarmachung ist – wie die dienstliche Beurteilung selbst – als Akt einer Gesamtwürdigung (BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 27), nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar, darf also insbesondere keine allgemein gültigen Wertmaßstäbe außer Acht lassen und keine sachfremden Erwägungen enthalten (vgl. NdsOVG, B.v. 11.6.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 40 mit weiteren Nachweisen).

45
Mit Schreiben vom … Juni 2024 hat sich das StMJ an das StMGP gewandt und um Übersendung der beurteilungsrelevanten Verwaltungsvorschriften einschließlich Ministerialschreiben, Vermerke, Beurteilungsleitfäden sowie Anwendungsregeln und Anwendungshinweisen, insbesondere zu Richtwertvorgaben und dem angelegten Bewertungsmaßstab gebeten. Weiter wurde um Übermittlung einer Übersicht über die seit dem Jahr 2017 vergebenen Beurteilungsprädikate für Ministerialräte der Besoldungsgruppe A 16 im StMGP der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen und etwaiger weiterer in die Vergleichsgruppe einzubeziehender Personen aus dem nachgeordneten Bereich, jeweils einerseits nur hinsichtlich Erstbeurteilungen und andererseits hinsichtlich aller Beurteilten der Vergleichsgruppe, eine Übersicht über Punktesprünge sowie Mitteilung der Einstellungsgrenznote für Neueinstellungen ersucht.

46
Das StMGP teilte dem StMJ mit Schreiben vom … Juni 2024 mit, dass der grundsätzliche Ablauf des Beurteilungsverfahrens und die Beurteilungskriterien im StMGP einem Schreiben vom … Oktober 2023, welches als Information der Führungskräfte über die Beurteilungsrunde mit Stichtag … September 2023 diene, entnommen werden könne. Zum Beurteilungsmaßstab ist dort ausgeführt, dass sich erfahrungsgemäß der weit überwiegende Teil der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten in der dritten und vierten Punktegruppe (Punkteskala 7 bis 14) wiederfinde. 11 bis 14 Punkte seien zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liege oder besonders gut erfüllt werde. Eine Spitzenbeurteilung (15 oder 16 Punkte) stelle die absolute Ausnahme dar. In einer Anlage zum Schreiben vom 4. Oktober 2023 ist betreffend das Beurteilungsniveau ausgeführt, dass das gesamte zur Verfügung stehende Punktespektrum für eine differenzierende Bewertung genutzt werden solle. Eine Orientierungshilfe zum Beurteilungsniveau bei Verwendung der 16-Punkte Skala ergebe sich aus Abschnitt 3 Nr. 3.2.2 der VV-BeamtR. Danach seien 11 bis 14 Punkte zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt werde. 15 oder 16 Punkte seien zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal in jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise erfüllt werde. Weiter wurde eine Auflistung der Beurteilungsprädikate und Punktesprünge für Ministerialräte der Besoldungsgruppe A 16 im StMGP der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen übermittelt. Das StMGP teilte weiter mit, dass die Vergleichsgruppe des Antragstellers nur Beamte des StMGP umfasse.

47
Diese Informationen berücksichtigend hat der Antragsgegner auf den Seiten 12 ff. des Vermerks vom … Juni 2024 in nicht zu beanstandender Weise festgestellt, dass zwar in beiden Geschäftsbereichen eine 16-Punkte Skala verwendet werde. Diese Orientierungshilfe habe jedoch nicht zu einer einheitlichen Verwendung der Notenpunkte innerhalb der Geschäftsbereiche des StMJ und des StMGP geführt, weshalb die Orientierungshilfe für die Vergabe von Beurteilungsergebnissen daher für den hier vorzunehmenden Vergleich keine Aussagekraft haben könne. Auch seien in beiden Geschäftsbereichen keine Festlegungen

getroffen, die in paralleler Weise einen verschriftlichten objektiven Maßstab für die Vergabe von Beurteilungsprädikaten bilden würden, sodass im Rahmen der Vergleichbarmachung entscheidend auf einen Vergleich der Beurteilungsspiegel des StMJ und des StMGP abzustellen sei.

48
Der Antragsteller führt einen Vergleich anhand der von den Erstbeurteilten in den aktuellen Beurteilungsrunden erzielten Gesamtergebnisse (Seiten 14 ff. des Vermerks vom …6.2024) durch. Dieser zeige, dass der Antragsteller mit 16 Punkten in der Spitzengruppe (1 Person; 10% der Vergleichsgruppe) und einen Punkt über dem Großteil der Beurteilten (6 Personen, 60% der Vergleichsgruppe) liege. Die Spitzengruppe im Geschäftsbereich des StMJ habe 13 Punkte (56 Personen, 24,45% der Vergleichsgruppe) erhalten und der Großteil der Beurteilten habe 12 Punkte (158 Personen; 69% der Vergleichsgruppe) erhalten. Eine Einordnung der Beurteilung des Antragstellers – Spitzengruppe sowie einen Punkt über dem Großteil der Beurteilten – ergebe für den Antragsteller einen „umgerechneten“ Punktwert von 13.

49
Weiter führt der Antragsgegner aus, dass eine Vergleichbarmachung der Beurteilung des Antragstellers nicht nur anhand einer rein statistischen Auswertung der Beurteilungsspiegel erfolgen könne. Maßgeblich sei, wie die im fremden Ressort gezeigte Leistung im eigenen Geschäftsbereich bewertet worden wäre. Im Geschäftsbereich des StMJ komme dabei der Frage nach dem von einem Beurteilten erreichten Punktesprung eine wichtige Bedeutung zu. Nach der Verwaltungspraxis des StMJ wie auch des StMGP erfolge eine Anhebung des Gesamturteils gegenüber einer Vorbeurteilung nur bei einer deutlichen Leistungssteigerung. Eine Anhebung des Gesamturteils um mehrere Punkte gegenüber der Vorbeurteilung sei nur bei besonderer Steigerung in Bezug auf die Beurteilungskriterien gerechtfertigt. Der Antragsteller habe in seiner Vorbeurteilung 2020 im Geschäftsbereich des StMJ ein Gesamtergebnis von 10 Punkten erzielt. Mit einer Bewertung von 13 Punkten würde er damit nominell einen Drei-Punkte-Sprung erreichen. Faktisch falle dieser Punktesprung um einen Punkt höher aus, da der Antragsteller im Jahr 2020 noch im Eingangsamt R 1 beurteilt worden sei, im Jahr 2023 dagegen in dem mit höheren Anforderungen verbundenen Beförderungsamt der Besoldungsgruppe A 16 (vergleichbar R 2). In der Beurteilungsrunde 2024 hätten im Geschäftsbereich des StMJ nur 5,18% (111 von 2.143 Beurteilten) einen Drei-Punkte-Sprung erzielt. Einen faktischen Vier-Punkte-Sprung hätten neun Personen erzielt (Anteil von 0,42%); dieser Sprung sei allerdings in allen Fällen mit einer Beförderung vom richterlichen Eingangsamt in das Beförderungsamt R 1 + AZ, nicht aber mit einer Beförderung in ein (mit noch höheren Anforderungen einhergehendes) Amt der Besoldungsgruppe R 2 verbunden, wie dies bei Antragsteller der Fall gewesen sei. Das Beurteilungsergebnis mit 16 Punkten im StMGP sei in hohem Maße ungewöhnlich. In diesem Resultat werde offenbar zum Ausdruck gebracht, dass der Antragsteller während seiner Zeit im StMGP ganz herausragende Leistungen gezeigt habe. Damit erscheine es noch angemessen, das vom StMGP vergebene Gesamtprädikat von 16 Punkten als mit einem Gesamtergebnis von 13 Punkten (statt 12 Punkten) im Geschäftsbereich des StMJ vergleichbar anzusehen.

50
Dass die vom Antragsteller gezeigten und mit 16 Punkten bewerteten Leistungen im Geschäftsbereich des StMJ mit mehr als 13 Punkten zu bewerten wären, lasse sich nicht begründen. Ein über 13 Punkte hinausgehendes Gesamtergebnis im Geschäftsbereich des StMJ sei an keinen Erstbeurteilten der Besoldungsgruppen R 2 / A 16 vergeben worden. Ein Gesamtergebnis von 14 Punkten hätten ausschließlich Personen erzielt, die bereits zum zweiten und damit letzten Mal in R 2 / A 16 beurteilt worden seien. Dies zeige, dass ein Gesamtergebnis von 14 Punkten regelmäßig nur an Personen vergeben worden sei, die ihre Spitzenleistungen in den Besoldungsgruppen R 2 / A 16 nicht nur über einen längeren Zeitraum konstant gezeigt, sondern nach ihrer Erstbeurteilung in einem Beförderungsamt noch einmal gesteigert hätten. Auch würde eine Beurteilung mit mehr als 13 Punkten nominell einen Vier-Punkte-Sprung, faktisch sogar einen Fünf-Punkte-Sprung bedeuten. Ein solcher Punktesprung sei in der aktuellen und vorangegangenen Beurteilungsrunde des StMJ nicht vorgekommen. Weiter sei die Vergleichsgruppe (2024) im Geschäftsbereich des StMJ mit 229 Erstbeurteilten bzw. insgesamt 388 Beurteilten gerade im Vergleich zum StMGP (10 Erstbeurteilte bzw. insgesamt 13 Beurteilte) sehr groß. Es sei ausgeschlossen, dass der Antragsteller in einer nur dreijährigen Beurteilungsperiode eine Leistungssteigerung gezeigt habe, die keine weitere Person der relevanten Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ in einer vierjährigen Beurteilungsperiode habe abrufen können, und er entsprechend ein Leistungsniveau oberhalb aller im

Geschäftsbereich des StMJ Erstbeurteilten in R 2 / A 16 erreicht habe. Für diese Überlegung spreche auch, dass der Antragsteller mit dem Gesamtergebnis von 10 Punkten in seiner letzten periodischen Beurteilung 2020 im Geschäftsbereich des StMJ gerade nicht zu den Spitzenkräften der Besoldungsgruppe R 1 gezählt habe.

51
Auch ein Vergleich anhand der Gesamtergebnisse aller in R 2 / A 16 Beurteilten der aktuellen Beurteilungsperiode ergebe keine andere Einschätzung. Bei einer rein statistischen Betrachtung gehöre der Antragsteller zu den besten 7,69% seiner Vergleichsgruppe im StMGP. Im Geschäftsbereich des StMJ hätten 10,05% aller in R 2 / A 16 Beurteilten 14 Punkte erhalten. Eine solche Einordnung sei gleichwohl bereits statistisch nicht zwingend, denn die Aussagekraft einer prozentualen Berechnungsmethode sei maßgeblich von der Stichprobengröße abhängig. Der ermittelte Wert von 7,69% sei bei einer derart kleinen Stichprobe von vorliegend nur 13 Personen im StMGP statistisch wenig aussagekräftig, da er durch geringfügige Änderungen in der Gruppenzusammensetzung stark beeinflusst werde. Darüber hinaus sei auch der Rahmen der im StMGP vergebenen Punktwerte mit 14 bis 16 Punkten geringer als der entsprechende Rahmen von 10 bis 14 Punkten im Geschäftsbereich des StMJ. Eine 16-Punkte-Bewertung im StMGP müsse damit auch bei einer Betrachtung dieses Rahmens nicht zwingend eine Einordnung mit der im StMJ vergebenen Höchstpunktzahl von 14 Punkten zur Folge haben. Davon abgesehen seien auch hier uneingeschränkt die Erwägungen hinsichtlich des Punktesprungs zu würdigen.

52
Dagegen ist rechtlich nichts einzuwenden. Die „Vergleichbarmachung“ ist anhand sachlicher und nachvollziehbarer Kriterien erfolgt. Allgemein gültige Wertmaßstäbe wurden nicht außer Acht gelassen. Auch sachfremden Erwägungen sind nicht angestellt worden.

53
Der Einwand der Antragstellerpartei, dass der Antragsgegner die Vergleichbarmachung der dienstlichen Beurteilung des Antragsstellers rechtsfehlerhaft vorgenommen habe, da ausschließlich eine statistische Auswertung der Beurteilungsprädikate vorgenommen und diese einer Bewertung zugeführt worden sei, vermag das Gericht nicht zu überzeugen.

54
Zum einen sind die Ermittlungen zum Beurteilungsmaßstab umfassend erfolgt (siehe Rn. 44 f.).

55
Zum anderen ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr maßgeblich auf den Vergleich der Beurteilungsspiegel abstellt, nachdem konkrete verschriftlichte Vorgaben eines objektiven Maßstabes für die Vergabe von Beurteilungsmerkmalen fehlen (Seite 13 des Vermerks vom 27.6.2024; BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 26).

56
(2) Auch die Auswahlentscheidung selbst ist im Besetzungsbericht des Präsidenten des Oberlandesgerichts München vom … Juli 2024 rechtsfehlerfrei vorgenommen worden. Dort wird in korrekter Weise ausgeführt, dass der Beigeladene in der der Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden periodischen Beurteilung 2024 in der Besoldungsgruppe R 2 den Gesamtwert 14 Punkte erhalten habe und somit über einen Vorsprung im Gesamturteil verfüge und somit als leistungsstärker als der Antragsteller zu sehen sei.

57
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 weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren gefördert hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

58
6. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen. Nach der Auskunft des Antragsgegners würden sich die Grundbezüge sowie die Jahressonderzahlung des Antragstellers in dem mit der Stelle verbundenen Amt R 3 jährlich auf 110.239,35 EUR belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris) ergibt 27.559,84 EUR.