

**Titel:**

**einstweiliges Anordnungsverfahren – Freihalten eines Lehrgangsplatzes für  
Führungslehrgang**

**Normenkette:**

VwGO § 123 Abs. 1

GG Art. 33 Abs. 2

**Leitsätze:**

1. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkennt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hingegen darf das Gericht nicht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollziehen oder diese durch eine eigene Beurteilung ersetzen. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
2. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht zu prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob die Richtlinien mit den normativen Regelungen über die dienstliche Beurteilung – speziell denen der Laufbahnverordnung in der zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung geltenden Fassung – im Einklang stehen. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Leistungsbewertung im Rahmen einer leistungsorientierten Bezahlung ist nicht mit der Bewertung im Rahmen einer periodischen Beurteilung vergleichbar. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes, einstweilige Zulassung zum Führungslehrgang und zur fachspezifischen Fortbildung, „Gruppenführer im Einsatzdienst“, dienstliche Beurteilung, leistungsorientierte Bezahlung

**Rechtsmittelinstanz:**

VGH München, Beschluss vom 20.11.2024 – 3 CE 24.1827

**Fundstelle:**

BeckRS 2024, 33469

**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 5.000,00 EUR festgesetzt.

**Gründe**

I.

1

Der am ... 1986 geborene Antragsteller steht als Oberbrandmeister mit der Besoldungsgruppe A8 im Dienst der Antragsgegnerin. Sein dienstlicher Wohnsitz ist in A.

2

Im Juni 2024 wurde ein Bewerbungsauftrag für eine Führungsqualifizierungsmaßnahme veröffentlicht. Ausgeschrieben war ein Lehrgangsplatz für den Führungslehrgang und die fachspezifische Fortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“. Der Lehrgang beginnt am 14. Oktober 2024. Bewerbungstichtag war der 10. Juli 2024.

3

Der Antragsteller bewarb sich mit Schreiben vom 4. Juli 2024 für die Führungsqualifizierungsmaßnahme. Der Eingang seiner Bewerbung wurde am selben Tag per E-Mail bestätigt. Der Antragsteller wurde per E-Mail vom 11. Juli 2024 zum Auswahlverfahren eingeladen.

#### 4

Der Bewertungsschlüssel im Auswahlverfahren setzt sich wie folgt zusammen: Die periodische Regelbeurteilung ist mit 60% gewichtet. Das Auswahlverfahren (40%) schlüsselt sich folgendermaßen auf: Praxisteil 20%, Fachfragen 10%, Taktischer Teil 10%. Der Antragsteller erreichte im am 25. Juli 2024 durchgeführten Auswahlverfahren im Praxis sowie im Taktikteil jeweils 11,75 Punkte. Bei den Fachfragen erreichte er 10,25 Punkte. In der periodischen Beurteilung vom 30. Mai 2024 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023 erhielt der Antragsteller einen Gesamtpunktwert von 9,61. Der Antragsteller erreichte insgesamt den 3. Platz.

#### 5

Unabhängig von der ausgeschriebenen Führungsqualifizierungsmaßnahme erhob der Antragsteller gegen die periodische Beurteilung mit Schreiben vom 12. August 2024 Einwendungen. Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 13. September 2024 wurde mitgeteilt, dass keine Änderung der periodischen Beurteilung erfolgen werde. Mit Schreiben vom 26. September 2024 wurde gegen die periodische Beurteilung Widerspruch eingelegt. Über diesen ist im Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht entschieden gewesen. Der Antragsteller begründete den Widerspruch wie folgt: Im Beurteilungszeitraum habe er in den Leistungsbewertungen Gesamtpunkte von 15 (2021), 16 (2022) und 17 (2023) erzielt. Dabei habe er bei der Arbeitsqualität-/den Arbeitsergebnissen eine bestmögliche Leistung erzielt. In den Kriterien Arbeitsquantität/-menge, Arbeitsweise und Arbeitsverhalten sei die Normleistung teilweise übertroffen worden. Der Antragsteller habe für Quantität und Qualität nur eine Punktzahl von jeweils 9 erhalten. Eine Begründung für den enormen Abfall sei nicht ersichtlich. Es sei insgesamt keine hinreichende Begründung für die unterschiedliche Bewertung in den Leistungsbewertungen und der hiesigen periodischen Beurteilung zuerkennen. Selbst wenn man die einzelnen Punkte entsprechend ihres Systems ummünze, hätte der Antragsteller dennoch in Teilbereichen mehr Punkte erhalten müssen. Insbesondere die Arbeitsqualität sei 2021 und 2022 mit 4 von 5 Punkten bewertet worden, was bedeute „Normleistung wurde erbracht und teilweise übertroffen“. Im Jahr 2023 sei die Arbeitsqualität mit der vollen Punktzahl bewertet worden, was bedeute „Normleistung wurde oft übertroffen bzw. bestmögliche Leistung wurde voll erbracht“. Nach dem dargestellten Punktesystem für die periodischen Beurteilungen seien 7 bis 10 Punkte zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese übersteige. Dennoch habe der Antragsteller für die Arbeitsqualität lediglich 9 Punkte erhalten. Richtigerweise hätte er hier sogar mehr als 10 Punkte erhalten müssen. Im Gesamturteil sei zutreffend festgestellt worden, dass der Antragsteller sich im Beurteilungszeitraum weiter positiv entwickelt habe. In der periodischen Beurteilung komme dies jedoch leider nicht zum Ausdruck. Im Gegenteil sei er in manchen Punkten jetzt sogar noch schlechter bewertet worden.

#### 6

Der Antragsteller ließ mit Schriftsatz vom 27. September 2024 an das Bayerische Verwaltungsgericht Augsburg beantragen,

#### 7

der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache aufgegeben, für den Antragsteller einen Lehrgangplatz für den Führungslehrgang und die fachspezifische Fortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“ freizuhalten.

#### 8

Die periodische Beurteilung weiche erheblich von den bisher ergangenen jährlichen Leistungsbewertungen ab. Auf die erhobenen Einwendungen werde verwiesen. Da der Antragsteller im Auswahlverfahren am 25. Juli 2024 überdurchschnittlich gut abgeschnitten habe und seine periodische Beurteilung nun aber unerwartet schlecht ausgefallen und zugleich mit 60% gewichtet worden sei, habe er am Ende nur den 3. Platz belegen können. Es liege nahe, dass der Antragsteller den begehrten Lehrgangplatz bekommen hätte, wenn die periodische Beurteilung wahrheitsgemäß und somit punktmäßig höher ausgefallen wäre. Dem Antragsteller sei nicht bekannt, aufgrund welcher Auswahlentscheidung er nicht berücksichtigt worden sei. Es werde gebeten, die Vorgänge der Antragsgegnerin beizuziehen und dem Antragsteller zur Verfügung zu stellen, damit er sich damit auseinandersetzen könne. Es werde insbesondere um

Offenlegung des Punktevergabesystems gebeten. Nach der Kenntnis des Antragstellers habe er im Auswahlverfahren am 25. Juli 2024 am besten abgeschnitten. Somit könne hier nur noch die periodische Beurteilung entscheidend sein.

**9**

Dem Antragsteller stehe ein Anordnungsanspruch zur Seite. Er habe zwar keinen Rechtsanspruch auf den begehrten Lehrgangplatz. Die Antragsgegnerin habe allerdings aufgrund einer Auslese der Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Dieses Gebot (Leistungsgrundsatz) diene nicht nur den öffentlichen Interessen einer bestmöglichen Besetzung von Stellen, sondern auch dem berechtigten Interesse der Beamten, im Rahmen der dienstlichen, beamten- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten angemessen beruflich aufzusteigen. Die Beamten hätten einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Bewerbung einer am Leistungsgrundsatz ausgerichteten ermessensfehlerfreien Entscheidung treffe. Die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin sei ermessensfehlerhaft und eine ermessensfehlerfreie Auswahlentscheidung zu Gunsten des Antragstellers sei nicht ausgeschlossen. Dem Antragsteller seien weder die berücksichtigten Beschäftigten noch deren Beurteilungen bekannt. Die seitens der Antragsgegnerin vorgenommene Auswahlentscheidung sei daher für den Antragsteller nicht nachvollziehbar. Die Richtigkeit des gesamten Auswahlverfahrens und damit die Bestenauslese würden in Zweifel gezogen.

**10**

Hinsichtlich des Antragsverfahrens liege auch ein Anordnungsgrund vor. Der Antragsteller müsse damit rechnen, dass einem/einer Mitbewerber/in mit Abschluss des Auswahlverfahrens die Teilnahme an der Führungsqualifizierungsmaßnahme verbindlich zugesagt werde, dies verbunden mit der Folge, dass kein Lehrgangplatz mehr mit dem Antragsteller besetzt werden könne. Der Lehrgang solle am 14. Oktober 2024 beginnen. Es sei zu besorgen, dass der Antragsteller, würde er allein auf das Widerspruchsverfahren verwiesen werden, seinen Bewerbungsverfahrensanspruch verliere, da die Verfahrensdauer des Widerspruchsverfahrens nicht absehbar sei, vor allem sei zu erwarten, dass bis zum Beginn der Führungsqualifizierungsmaßnahme am 14. Oktober 2024 noch nicht über den Widerspruch entschieden sei.

**11**

Die Antragsgegnerin beantragt,

**12**

den Antrag abzulehnen.

**13**

Die Stadt A. zusammen mit der AGBF Bayern (Zusammenschluss der Berufsfeuerwehren in Bayern) sei Durchführerin des Fortbildungslehrgangs. Der Lehrgang finde ab 14. Oktober 2024 in A. statt und nicht – wie noch in der Ausschreibung deklariert – in B. Die Kosten der Gehaltsfortzahlung müssten übernommen werden. Der Lehrgang umfasse ca. 504 Wochenstunden. Die Lehrgangskosten betrügen EUR 6.700 zuzüglich Unterkunft und Reisekosten. Diese fielen in A. nicht an. Dies sei nicht verhältnismäßig, da nicht bekannt sei, wann das Hauptsacheverfahren entschieden werde. In der Hauptsache sei man derzeit im Widerspruchsverfahren und hier sei der Antrag darauf gerichtet, die periodische Beurteilung des Antragstellers zu ändern, da diese mit 60 Prozent im Auswahlverfahren gewichtet worden sei. Bei der Antragsgegnerin würden, wenn bestimmte Beförderungssämter frei seien, Auswahlverfahren für den Lehrgang „Führungsqualifikation nach FachV-FW, Führungslehrgang und fachspezifische Fortbildung Gruppenführer im Einsatzdienst“ angeboten. Dieser Lehrgang sei Voraussetzung für die Möglichkeit einer Beförderung nach A9. Hier werde dann ein Auswahlverfahren durchgeführt. Richtig sei, dass der Kläger aufgrund seiner periodischen Beurteilung das Auswahlverfahren nicht gewonnen habe. In der periodischen Beurteilung für den Zeitraum 2021-2023 habe er 9,61 Punkte erhalten. Gegenüber der Vorperiode habe er sich um 0,61 Punkte verbessert. Die periodische Beurteilung sei somit nicht überraschend schlecht ausgefallen, wie die Antragstellervertreter vortrügen. Die jährlichen Leistungsbewertungen (LOB) hätten mit den periodischen Beurteilungen der Beamten zunächst nichts zu tun und seien nicht vergleichbar. Diese dienten lediglich der Zuteilung der Leistungsprämie und die Bewertung dort sei sehr viel ungenauer als die Bewertung in den Regelbeurteilungen. Diese LOB-Beurteilungen werden auch bei den Angestellten nicht herangezogen, wenn es um Höhergruppierungen gehe. Mit Schreiben vom 13./18. September 2024 sei mitgeteilt worden, dass die fachliche Beurteilung überprüft worden sei. Zusammengefasst heiße es dort: Die Antragsgegnerin beurteile ihre Beamten entsprechend dem Gesetz über die Leistungslaufbahn und die

Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlBG) im zum Zeitpunkt der Beurteilung gültigen Fassung. Nach diesen Grundsätzen seien bei der periodischen Beurteilung seine fachlichen Leistungen in Bezug auf seine Funktionen und im Vergleich zu den anderen Beamten der Abteilung Feuerwehr derselben Besoldungsgruppe sowie seine Eignung und Befähigung bewertet worden. Die Gestaltung und Durchführung der systematischen LOB sei durch eine Dienstvereinbarung geregelt, die jedem Beschäftigten zugänglich sei. Hier würden lediglich die erbrachten Leistungen beurteilt, aber nicht die Eignung und Befähigung. Eine Vergleichbarkeit sei nicht gegeben aufgrund unterschiedlicher Zielsetzungen und Durchführungsweisen. Die Mitbewerber hätten nicht nur in den periodischen Beurteilungen, sondern auch in den LOB-Beurteilungen besser abgeschnitten. Das Verfahren habe der Beigeladene gewonnen. Der Antragsteller sei der Drittplatzierte. Sollte dem Antragsteller im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes ein Lehrgangsplatz zugesprochen werden, müsste auch der jetzt Zweitplatzierte einen Lehrgangsplatz bekommen. Dies würde aber das Vorgehen der Antragstellerin völlig verändern und zu ungerechten Ergebnissen führen. Aus der Akte „Auswahlverfahren“ sei ersichtlich, dass kein Ermessensfehler bei der Auswahl stattgefunden hat.

#### **14**

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die vorliegenden Gerichts- und Behördenakten Bezug genommen.

II.

#### **15**

Der Antrag ist gemäß § 123 Abs. 1 VwGO zulässig, aber unbegründet.

#### **16**

Der Antragsteller kann sich nicht auf einen Anordnungsanspruch berufen; er hat keinen Rechtsanspruch auf Freihaltung eines Lehrgangsplatzes für den Führungslehrgang und die fachspezifische Fortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“.

#### **17**

1. Gem. § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern oder aus anderen Gründen nötig erscheint.

#### **18**

Eine einstweilige Anordnung des vorliegend begehrten Inhalts kann gem. § 123 Abs. 1 und 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO ergehen, wenn der Antragsteller glaubhaft macht, dass ihm ein Anspruch auf eine bestimmte Leistung zusteht (Anordnungsanspruch), dieser Anspruch gefährdet ist und durch vorläufige Maßnahmen gesichert werden muss (Anordnungsgrund). Die Glaubhaftmachung der Voraussetzungen für den Erlass der vorliegenden, die Hauptsache vorwegnehmenden einstweiligen Regelung setzt voraus, dass es dem Antragsteller schlechthin unzumutbar ist, den Ausgang der Hauptsacheklage abzuwarten und eine hohe Wahrscheinlichkeit für ein Obsiegen des Antragstellers im Hauptsacheverfahren gegeben ist.

#### **19**

2. Einen Anordnungsanspruch hat der Antragsteller nicht glaubhaft gemacht, weil sich die Auswahlentscheidung vom 7. August 2024 und die zugrunde gelegte periodische Beurteilung vom 30. Mai 2024 als rechtmäßig darstellen.

#### **20**

a) Gemäß § 22 Abs. 2 FachV-Fw setzt die Beförderung in das Amt des Brandinspektors die erfolgreiche Teilnahme an einem Führungslehrgang sowie die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung voraus. Die Antragsgegnerin schrieb im Juni 2024 eine solche Qualifizierungsmaßnahme aus. Über den freien Platz solle anhand der periodischen Beurteilung und eines Auswahlverfahrens (theoretisch und praktisch) entschieden werden (Gerichtsakte Bl. 6). Dabei wurde die periodische Beurteilung zu 60% und das Auswahlverfahren zu 40% gewichtet. Demnach hat die Antragsgegnerin sich durch Wahl und Ausgestaltung des Verfahrens zur Teilnahme an der Qualifikationsmaßnahme selbst

verbindlich darauf festgelegt, den Leistungsgrundsatz gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Dadurch steht dem Antragsteller der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Bewerbungsverfahrensanspruch zu. Der im Auswahlverfahren unterlegene Mitbewerber hat zur Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs als Folge des Gebots des effektiven Rechtsschutzes aus Art. 19 Abs. 4 GG auch einen grundsätzlichen Anspruch darauf, dass die für die Auswahlentscheidung maßgebliche dienstliche Beurteilung des ausgewählten Konkurrenten – ebenso wie eine als fehlerhaft angesehene eigene Beurteilung – einer inzidenten rechtlichen Überprüfung unterzogen wird (vgl. BVerfG, B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – ZBR 2008, 164; BayVGh, B.v. 1.12.2015 – 3 CE 15.1947 – juris 29 m.w.N.; OVG NW, B.v. 7.6.2017 – 1 B 186/17 – juris Rn. 10).

## 21

b) Die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte periodische Beurteilung ist formell ordnungsgemäß zustande gekommen und ist gemessen an den sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Maßstäben auch inhaltlich in der Lage die getroffene Auswahlentscheidung vom 7. August 2024 zugunsten des Beigeladenen zu tragen.

## 22

aa) Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkennt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hingegen darf das Gericht nicht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollziehen oder diese durch eine eigene Beurteilung ersetzen. Denn nur der für den Dienstherrn handelnde Vorgesetzte soll ein Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden – fachlichen und persönlichen Anforderungen des Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem derartigen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu (stRspr, vgl. BVerfG, B.v. 5.9.2007 – 2 BvR 1855/07 – juris; BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – juris; U.v. 17.9.2015 – 2 C 13.14 – juris Rn. 9).

## 23

Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht zudem zu prüfen, ob diese Richtlinien eingehalten sind und ob die Richtlinien mit den normativen Regelungen über die dienstliche Beurteilung – speziell denen der Laufbahnverordnung in der zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung geltenden Fassung – im Einklang stehen (vgl. BVerwG vom 21.3.2007 – 2 C 2.06 – juris Rn. 7).

## 24

bb) Der vom Antragsteller in Bezug auf die periodische Beurteilung vom 30. Mai 2024 behauptete „enorme Abfall“ in zentralen Punkten im Vergleich mit den Leistungsbewertungen der Jahre 2021, 2022 und 2023 im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (z.B. bei „Quantität“ und „Qualität“) stellt die Verwertbarkeit der Beurteilung im Auswahlverfahren nicht in Frage.

## 25

Die Leistungsbewertung im Rahmen einer leistungsorientierten Bezahlung ist nicht mit der Bewertung im Rahmen einer periodischen Beurteilung vergleichbar. Ziel der periodischen Beurteilung gemäß Art. 56 LfB ist die Beurteilung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung für die Personalentwicklung sowie um den Beschäftigten die bestmögliche Entfaltung ihrer Kräfte im beruflichen Bereich zu ermöglichen (vgl. VV-BeamtR Abschnitt 3 Nr. 2). Die Leistungsbewertung dagegen soll Grundlage zur Entscheidung über eine Leistungsprämie gemäß Art. 62 Abs. 7 LfB sein. Aber selbst die Zuerkennung einer Leistungsprämie ist nicht zwingend vorprägend und schränkt den Beurteilungsspielraum des Beurteilers nicht dahingehend ein, dass die Beurteilung mit einer bestimmten Mindestnotenstufe abzuschließen hätte (VG Bayreuth, U.v. 9.4.2013 – B 5 K 12.34 – juris Rn. 26; U.v. 9.8.2022 – B 5 K 21.761 – juris Rn. 35).

Auch § 2 Abs. 4 der Dienstvereinbarung leistungsorientierte Bezahlung vom 11. Mai 2020 (DV LOB) stellt fest, dass die systematische Leistungsbewertung nicht der Regelbeurteilung entspricht.

## 26

Aber auch unabhängig hiervon ist schon keine Vergleichbarkeit gegeben. Zwar mögen die Kriterien „Arbeitsqualität/-ergebnisse“ und „Arbeitsquantität/-menge“ der Leistungsbewertung und die Kriterien „Fachliche Leistung – Quantität“ und „Fachliche Leistung – Qualität“ der periodischen Beurteilung ähnliche Bereiche betreffen. Sie sind jedoch in ihrem Beurteilungsmaßstab nicht identisch. So fließt im Rahmen der Leistungsbewertung in die genannten Kriterien zum Beispiel auch die Bewertung des Führungsverhaltens mit ein (§ 5 Abs. 1 DV LOB), während dies in periodischen Beurteilungen extra gewertet wird. Auch ist zu berücksichtigen, dass die übrigen Kriterien Andere sind. „Arbeitsweise“ und „Arbeitsverhalten“ werden in der periodischen Beurteilung zum Beispiel nicht extra bewertet.

## **27**

cc) Der Antragsteller dringt auch nicht damit durch, dass im Gesamturteil festgestellt worden sei, dass er sich im Beurteilungszeitraum weiter positiv entwickelt habe, dies in der periodischen Beurteilung jedoch nicht zum Ausdruck gekommen sei. Hiergegen spricht schon, dass der Antragsteller in der vorangegangenen periodischen Beurteilung vom 9. September 2021 einen Gesamtpunktwert von 9,00 hatte, während er in der aktuellen periodischen Beurteilung einen Gesamtpunktwert von 9,61 erreicht hat.

Dies stellt die angesprochene Verbesserung dar.

## **28**

3. Die Kostenfolge richtet sich nach § 154 Abs. 1 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, etwaige außergerichtliche Kosten des Beigeladenen für erstattungsfähig zu erklären, da dieser keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 162 Abs. 3 VwGO).

## **29**

4. Der Streitwert richtet sich nach § 53 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 52 Abs. 2 GKG i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkatalogs. Hier war der volle Hauptsachewert maßgebend, da die begehrte einstweilige Anordnung einer endgültigen Regelung gleichkommt.