VG München, Beschluss v. 04.11.2025 – M 5 E 25.4190

Titel:

Erfolglose Angriffe gegen das Auswahlverfahren im Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123 Abs. 1 S. 1
BVArt. 94 Abs. 2 S. 2
BeamtStG § 9
LlbG Art. 16 Abs. 1, Art. 56 Abs. 4 S. 2, Art. 57

Leitsätze:

1. Die Auswahlerwägungen haben grundsätzlich das Nachvollziehen der maßgeblichen Auswahlgründe zu ermöglichen. Erfolgte die Auswahl ausschließlich anhand der Auswertung der dienstlichen Beurteilungen, so ist die Auflistung der Beurteilungsergebnisse formal ausreichend. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine nach der letzten dienstlichen Beurteilung erfolgte Beförderung ist in den Leistungsvergleich der Bewerber nicht einzustellen. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)
3. Ob eine Veränderung der Tätigkeit eine Anlassbeurteilung bzw. eine aktualisierte periodische Beurteilung erfordert, ist ausschließlich vom Dienstherrn zu bewerten. Der Selbsteinschätzung des Beamten kommt keine rechtliche Bedeutung zu. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung, Einstweilige Anordnung, Fachgruppenleiter der IuK-Abteilung, Aktuelle dienstliche Beurteilung, Auswahlentscheidung, Besoldungsgruppe, Bewerber, Anordnungsanspruch, Auswahlverfahren, Dienstposten, Dienstherr, Personalrat, Anordnungsgrund, Beurteilungszeitraum, Ausschreibung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Beamte, Anlassbeurteilung, einstweilige Anordnung, periodischen Beurteilung, Aussicht auf Erfolg, Einstweiliger Rechtsschutz, Dienstliche Beurteilung, Eignung, Beförderung, Organisationsentscheidung, Konkurrentenstreit, Leistungsvergleich, periodische Beurteilung, vorläufiger Rechtsschutz

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 18.516, 88 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller wendet sich im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes gegen die Entscheidung des Landesamts für Steuern, die Stelle eines Fachgruppenleiters/ einer Fachgruppenleiterin der IuK-Abteilung XX mit dem Beigeladenen zu besetzen.

2
Das Landesamt für Steuern (im Folgenden: das Landesamt) schrieb am … Dezember 2024 die Stelle eines Fachgruppenleiters/ einer Fachgruppenleiterin im Referat Information und Kommunikation („IuK“) XX, Dienststelle N* … oder M* … aus. Dieser Ausschreibung waren bereits zwei erfolglose Ausschreibungen vorangegangen. Daher entschied sich das Landesamt in der Ausschreibung vom … Dezember 2024, von den konstitutiven Anforderungen einer erfolgreichen Teilnahme am Potenzialtag sowie der Eignung als Fachgruppenleiter/in in der aktuell gültigen periodischen Beurteilung abzuweichen, sodass sich nun auch Bewerberinnen und Bewerber auf diese Stelle bewerben konnten, die diese Voraussetzungen nicht

erfüllten. Auf diese Ausschreibung bewarben sich insgesamt drei Bewerber, darunter der Antragsteller sowie der Beigeladene.

3
Der Antragsteller ist derzeit beim Landesamt im Referat IuK YY, Arbeitsgebiet X im Amt eines Steueramtsrats in Besoldungsgruppe A12 beschäftigt. In der letzten periodischen Beurteilung vom 2022 (Beurteilungszeitraum vom … Juni 2018 bis … Mai 2022) erhielt er in diesem Amt der Besoldungsgruppe A12 eine Gesamtbewertung von 12 Punkten. Eine Eignung als Fachgruppenleiter wurde ihm nicht zugesprochen. Am … Oktober 2024 beantragte er beim Referatsleiter eine Zwischenbeurteilung, die auch eine Anerkennung seiner Funktion als Fachkoordinator beinhalten sollte. Eine solche wurde für den Antragsteller jedoch nicht erstellt.

4
Der Beigeladene ist ebenfalls beim Landesamt, allerdings in der Stabstelle technische Entwicklungen, Z X, im Amt eines Technischen Rats in Besoldungsgruppe A13 beschäftigt. In der letzten periodischen Beurteilung vom 2022 (Beurteilungszeitraum vom … Juni 2019 bis … Mai 2022) erzielte er in der Besoldungsgruppe A12 eine Gesamtbewertung von 13 Punkten. Die Eignung als Fachgruppenleiter wurde ihm zugesprochen. Am … Juni 2023 wurde der Beigeladene befördert, seitdem ist er im derzeitigen Amt in der Besoldungsgruppe A13 tätig. In diesem Amt wurde er noch nicht beurteilt.

5
Im Auswahlverfahren verglich das Landesamt die drei Bewerber anhand ihres Statusamts und des Ergebnisses in der letzten periodischen Beurteilung, sowie anhand einer vorhandenen Eignung als Fachgruppenleiter (ja/nein). Daraufhin wurde der Beigeladene sowie ein weiterer Bewerber zu Auswahlgesprächen eingeladen, da diese im Vergleich zum Antragsteller die besseren letzten dienstlichen Beurteilungen aufwiesen (13 Punkte in A12 für den Beigeladenen sowie 11 Punkte in A13 für den weiteren Bewerber) sowie der Beigeladene über eine Eignung als Fachgruppenleiter verfügte. Beide Bewerber nahmen sodann am Potenzialtag teil. Da der weitere Bewerber den Potenzialtag nicht erfolgreich absolvierte, wurde ihm am *. Juni 2025 eine Absage erteilt. Der Beigeladene hingegen bestand den Potenzialtag, sodass er mit Vermerk vom … Juni 2025 für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt wurde.

6
Während das Auswahlverfahren andauerte, erfolgten in der betroffenen Abteilung des IuK-Bereichs des Landesamts grundlegende Umorganisationen. Es wurden neue Referate gegründet, Umsetzungen vorgenommen und tiefgehende strukturelle Änderungen in einzelnen Referaten und Fachgruppen (als Untergliederungen innerhalb der Referate) vorgenommen. Im Hinblick auf diese Umorganisationen erfolgten in der zweiten Juniwoche 2025 einige Gespräche auf Führungsebene, aus denen sich ergab, dass aufgrund der Umstrukturierungen die Besetzung des ausgeschriebenen Dienstpostens eines Fachgruppenleiters nicht mehr erforderlich sei, da dieser in der geplanten Referatsstruktur nicht mehr vorgesehen sei. Daher wurde das Besetzungsverfahren am … Juni 2025 abgebrochen; der Antragsteller wurde hierüber in einer Email vom … Juni 2025 informiert. Da sich im Zuge weiterer Umstrukturierungen jedoch zeigte, dass der Dienstposten eines Fachgruppenleiters in dieser IuK-Abteilung doch erforderlich werden würde, wurde das Besetzungsverfahren am … Juni 2025 fortgesetzt und mit dem ursprünglich ausgewählten Kandidaten – dem Beigeladenen – besetzt. Die Fortsetzung des Auswahlverfahrens und die Entscheidung, die ausgeschriebene Stelle nicht mit dem Antragsteller zu besetzen, wurde dem Antragsteller in einer Email vom … Juni 2025 mitgeteilt. Der Personalrat stimmte der beabsichtigten Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen am … Juli 2025 zu.

7
Mit Schriftsatz vom … Juli 2025, bei Gericht eingegangen am … Juli 2025, beantragte der Antragsteller den Erlass einer einstweiligen Sicherungsanordnung im streitgegenständlichen Besetzungsverfahren. Das Besetzungsverfahren werde dem Grundsatz der Bestenauslese nicht gerecht, da es sich einzig auf die bessere Beurteilung des Konkurrenten stütze. Die Beurteilungen seien jedoch nicht aktuell. Er habe am … Oktober 2024 eine Zwischenbeurteilung beantragt, die eine Anerkennung seiner Funktion als Fachkoordinator enthalte, die ihm jedoch verwehrt worden sei. Zudem weise das Besetzungsverfahren Fehler in inhaltlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht auf, die zu seiner Rechtswidrigkeit führen würden. Es werde stets davon gesprochen, dass der ausgewählte Bewerber in A12 sei, dabei sei er doch eigentlich Technischer Rat in A13. Der Status des favorisierten Kandidaten werde objektiv falsch dargestellt und

würde die Vergleichsbasis verfälschen. Zudem sei der Auswahlvermerk unzureichend, da Bewertungsmatrix, Gewichtungen und Protokolle fehlen würden. Zuletzt würden die sprunghaften Organisationsentscheidungen des Landesamts, das zunächst das Besetzungsverfahren abgebrochen hatte und es dann doch fortgesetzt hatte, eine fehlerhafte Auswahl begründen.

8
Der Antragsteller beantragt daher,

9
dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 S. 1 VwGO untersagt, die ausgeschriebene Beförderungsstelle „Fachgruppenleiter/in im Referat IuK XX beim Bayerischen Landesamt für Steuern“ mit einem anderen Bewerber, als den Antragsteller zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist.

10
Das Landesamt hat für den Antragsgegner die Behördenakte vorgelegt und tritt dem Antrag entgegen, ohne einen eigenen Antrag zu stellen.

11
Der Antragsteller sei nicht zum Auswahlgespräch eingeladen worden, da der Beigeladene und der weitere Bewerber bessere Beurteilungen in teils höheren Statusämtern erreicht hätten und daher nach dem Grundsatz der Bestenauslese dem Antragsteller vorgegangen seien. Das Verfahren hätte aufgrund der Teilnahme der zwei Bewerber an den Potenzialtagen einige Zeit in Anspruch genommen. Dem Antragsteller sei erst so spät eine Absage geschickt worden, da zu dessen Gunsten abgewartet worden sei, ob der Beigeladene den erforderlichen Potenzialtag bestehen würde. Die teils widersprüchlichen Emails an den Antragsteller, in denen ihm mitgeteilt worden sei, dass das Verfahren abgebrochen werde, dann aber doch fortgeführt und er nicht ausgewählt werden, stünden im Zusammenhang mit den vorgenommenen Umorganisationen der betroffenen IuK-Abteilung.

12
Mit Beschluss vom 15. Juli 2025 wurde der ausgewählte Bewerber zum Verfahren beigeladenen. Er hat weder einen Antrag gestellt noch sich sonst zum Verfahren geäußert.

13
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird Bezug genommen auf die Schriftsätze sowie die vorgelegten Behördenakten des Landesamts.

II.

14
Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

15
1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

16
2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung des Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des

Antragstellers als übergangenem 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.

17
3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

18
a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, da diese sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Der Antragsteller hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt 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), § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der Bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – 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; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

19
Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). 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, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten 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).

20
Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

21
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). Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 25; BayVGH, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 31 m.w.N.). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen aktuell und untereinander vergleichbar sind; das ist in der Regel der Fall, wenn die Beurteilungen in einem ähnlichen Beurteilungszeitraum vorgenommen wurden und im selben Statusamt erzielt worden sind. Umgekehrt fehlt es grundsätzlich an der Gleichwertigkeit von Beurteilungen, wenn das gleiche Prädikat in unterschiedlichen Statusämtern erzielt worden ist (BayVGH, B.v. 6.8.2007 – 3 CE 07.1498 – juris Rn. 29).

22
b) Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Auswahlentscheidung des Landesamts rechtlich nicht zu beanstanden.

23
aa) Verfahrensrechtliche Bedenken des Antragstellers vermögen nicht durchzugreifen.

24
(1) Der Auswahlvermerk vom *. Juni 2025 i.V.m. mit den Vermerken vom … Juni 2025 sowie vom … Juni 2025 genügen den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlerwägungen.

25
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).

26
Im Auswahlvermerk vom *. Juni 2025 ist nachvollziehbar dargelegt, dass der an erster Stelle des Auswahlvorgangs stehende Vergleich der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber ergeben hat, dass der Beigeladene sowie ein weiterer Bewerber gegenüber dem Antragsteller als leistungsstärker einzuschätzen seien (Gesamtbewertung von 13 Punkten in A12 für den Beigeladenen sowie Gesamtbewertung von 11 Punkten in A13 für den weiteren Bewerber im Vergleich zu der Gesamtbewertung von 12 Punkten in A12 für den Antragsteller). Zudem wurde dem Beigeladenen im Gegensatz zum Antragsteller eine Eignung als Fachgruppenleiter zugesprochen.

27
Dass sich – wie vom Antragsteller vorgetragen – dem Auswahlvermerk noch den sonstigen Behördenakten keine Bewertungsmatrizen oder Protokolle zu den Auswahlgesprächen entnehmen lassen, begründet keinen formellen Fehler der Auswahlentscheidung. Die Auswahlerwägungen haben grundsätzlich das Nachvollziehen der maßgeblichen Auswahlgründe zu ermöglichen. Vorliegend erfolgte die Auswahl ausschließlich anhand der Auswertung der dienstlichen Beurteilungen. Daher war die Auflistung der Beurteilungsergebnisse formal ausreichend.

28
(2) Auch die vermeintlich fehlerhafte und widersprüchliche Bezeichnung des Beigeladenen („Bewerber 2 (ausgewählter Kandidat) ist A 12 […]“, Schriftsatz des Antragsgegners vom … Juli 2025) begründet keinen Verfahrensfehler. Insofern hat das Landesamt lediglich auf die im Auswahlverfahren zugrunde gelegten letzten dienstlichen Beurteilungen der Bewerber Bezug genommen. Wie bereits ausgeführt (Rz. 21) sind die Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine

Beförderungsstelle in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen. Die letzte dienstliche Beurteilung des Beigeladenen erfolgte für den Beurteilungszeitraum vom *. Juni 2019 bis zum … Mai 2022 in der Besoldungsgruppe A 12. Die Beförderung zum Technischen Rat in A 13 erfolgte erst im Jahr 2023 und damit nach der dienstlichen Beurteilung und ist daher in den Leistungsvergleich der Bewerber nicht einzustellen.

29
(3) Auch der Abbruch des Besetzungsverfahrens am … Juni 2025 sowie seine Fortführung durch das Landesamt vermögen keinen verfahrensrechtlichen Fehler der Auswahlentscheidung zu begründen.

30
Die Rechtsprechung billigt dem Dienstherrn einen weiten Spielraum hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens zu; es ist lediglich ein sachlicher Grund für den Abbruch erforderlich (BVerfG, B.v. 12.7.2011, BvR 1616/11, RiA 2012, 29, juris Rn. 24; BVerwG, U.v. 26.1.2012, 2 A 7/09, BVerwGE 141, 361, juris Rn. 27). Wegen seines Organisationsermessens kann der Dienstherr etwa ein Auswahlverfahren abbrechen, wenn er zu der Einschätzung gelangt, der konkrete Dienstposten solle mit dem ursprünglich festgelegten Zuschnitt und der ursprünglichen besoldungsrechtlichen Einstufung nicht mehr besetzt werden (BVerwG, B.v. 10.12.2018, 2 VR 4/18, NVwZ 2019, 724, juris Rn. 15). Eine Umstrukturierung der Organisationseinheiten durch den Dienstherrn und ein damit einhergehender Entfall der zu besetzenden Stelle würde wohl einen sachlichen Grund darstellen. Das Landesamt hat jedoch das ursprüngliche Besetzungsverfahren mit dem identischen Bewerberkreis fortgesetzt und die Beteiligten darüber in Kenntnis gesetzt. Der Antragsteller wendet sich mit seinem Antrag auch nicht gegen den Abbruch des Auswahlverfahrens, mit dem er nur die Fortsetzung des abgebrochenen Auswahlverfahrens erreichen kann. Er wendet sich vielmehr gegen das Ergebnis des fortgesetzten Auswahlverfahrens.

31
bb) Die Auswahlentscheidung ist auch aus materiell-rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden.

32
Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass der Leistungsvergleich anhand der letzten periodischen Beurteilung des Antragstellers, die für den Beurteilungszeitraum vom *. Juni 2018 bis … Mai 2022 erstellt wurde, sowie anhand der letzten periodischen Beurteilung des Beigeladenen, die für den Beurteilungszeitraum vom … Juni 2019 bis … Mai 2022 erstellt wurde, erfolgt ist. Die im Leistungsvergleich herangezogene periodische Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum vom *. Juni 2018 bis … Mai 2022 war hinreichend aktuell. Für den Antragsteller musste keine Zwischenbeurteilung oder andere dienstliche Beurteilung erstellt werden. Dem Antragsteller ist ein Amt der Besoldungsgruppe A12 übertragen. Er wurde daher ohne Rechtsfehler mit den übrigen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A12 der Laufbahn und dem fachlichen Schwerpunkt verglichen. Das Argument, dass der Antragsteller „eigentlich Technischer Rat in A13 sei“, geht daher an der Sache vorbei.

33
(1) Soweit der Antragsteller vorträgt, für ihn hätte – seinem Antrag vom *. Oktober 2024 entsprechend – eine Zwischenbeurteilung erstellt werden müssen, in der auch seine Funktion als Fachkoordinator anerkannt werde, liegen bereits die gesetzlichen Voraussetzungen für die Erstellung einer Zwischenbeurteilung nicht vor.

34
Nach Art. 57 des Leistungslaufbahngesetzes/ LlbG ist eine Zwischenbeurteilung zu erstellen, wenn Beamte oder Beamtinnen mindestens 18 Monate nach dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Zeitraums oder der Probezeit die Behörde wechseln, beurlaubt oder vom Dienst freigestellt werden.

35
Der Antragsteller hat keinen dieser Gründe glaubhaft gemacht. Vielmehr ergibt sich aus seiner Personalakte, die durch das Landesamt vorgelegt wurde, dass der Antragsteller seit der letzten periodischen Beurteilung im Jahr 2022 unterbrechungsfrei in Vollzeit beim Landesamt tätig war.

36
(2) Aber auch die Voraussetzungen einer aktualisierten periodischen Beurteilung nach Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG oder einer Anlassbeurteilung sind im Fall des Antragstellers nicht gegeben.

37
Soweit der Antragsteller vorträgt, er sei über Jahre in seiner Abteilung federführend für Hardwareausschreibungen, Hardwaremanagement sowie die Inbetriebnahme-Prozesse über alle Standorte hinweg gewesen und er habe regelmäßig Planung, Konzeption und bereichsübergreifendes Mitdenken für die Referatsleitung und die Fachgruppenleitung übernommen, weswegen seine Funktion als Fachkoordinator anerkannt werden müsse und dies auch in einer aktuellen dienstlichen Beurteilung festgehalten werden müsse, die dann auch dem Besetzungsverfahren zugrunde zu legen sei, kann sein Vortrag nur dahingehend auszulegen sein, dass er anlässlich des Bewerbungsverfahrens die Erstellung einer Anlassbeurteilung oder zumindest die Aktualisierung seiner periodischen Beurteilung begehrt. Eine Aktualisierung der periodischen Beurteilung unterscheidet sich von der Anlassbeurteilung in der Weise, dass keine umfassende Neubewertung vorgenommen wird, sondern dass sich die Überarbeitung auf die aktualisierungsbedürftigen Teile beschränken kann (Conrad in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2025, Art. 56 LlbG, Rn. 25).

38
Voraussetzung für eine Aktualisierung einer periodischen Beurteilung ist allerdings, dass sich die tatsächlichen Grundlagen der Beurteilungskriterien seit der letzten dienstlichen Beurteilung wesentlich verändert haben (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG; ohne Präzisierung der Voraussetzungen: Nr. 4 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat – Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vom 16. Mai 2014 (FMBl. S. 91), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 25. November 2016 (FMBl. S. 246); im Folgenden Beurteilungsrichtlinien).

39
Da keine sonstigen Anlässe für eine Aktualisierung der periodischen Beurteilung bzw. für die Erstellung einer Anlassbeurteilung ersichtlich sind (insbesondere eine Beförderung, vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 42), kann als Voraussetzung für eine Aktualisierung oder Erstellung einer Anlassbeurteilung nur sein, dass der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 37 m.w.N.; BayVGH, B.v. 25.3.2021 – 6 CE 21.489 – juris Rn. 14). Eine wesentliche Veränderung seiner Aufgaben seit der letzten dienstlichen Beurteilung im Jahr 2022 ist dem sehr allgemein gehaltenen Vortrag des Antragstellers jedoch gerade nicht zu entnehmen. In einem Amt der 3. Qualifikationsebene – vorliegend A 12 – kann erwartet werden, dass der Beamte seine Aufgaben eigenständig wahrnimmt, Probleme aus eigenem Antrieb adressiert und löst und die Referats- und Fachgruppenleitung bei Planungs- und Konzeptionsarbeiten unterstützt. Eine Veränderung seiner Tätigkeit, die etwa einem höheren Statusamt zuzuordnen wäre, hat der Antragsteller gerade nicht vorgetragen. Damit liegen die Voraussetzungen einer Anlassbeurteilung bzw. einer aktualisierten periodischen Beurteilung nicht vor. Soweit der Antragsteller seine Aufgaben und Tätigkeiten selbst als höherwertig einschätzt, kommt dieser Selbsteinschätzung keine rechtliche Bedeutung zu. Die Bewertung der Tätigkeit eines Beamten kommt ausschließlich dem Dienstherrn zu.

40
c) Da nach den vorstehenden Ausführungen die Auswahlentscheidung des Landesamts nicht zu beanstanden ist und der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht verletzt ist, ist der Antrag abzulehnen. Auch wenn der Beigeladene mit Wirkung zum … Juni 2023 in ein Amt A13 befördert wurde begründet das nach Nr. 10.1 der Beurteilungsrichtlinien keinen Anlass zur Erstellung einer Anlassbeurteilung. Es ist daher nicht rechtsfehlerhaft, dass dem Leistungsvergleich die aktuelle periodische Beurteilung für den Beigeladenen zugrunde gelegt wurde, die er im Amt A12 erhalten hat.

41
4. Als unterlegene Partei hat der Antragsteller damit die Kosten des Verfahrens zu tragen (§ 154 Abs. 1 VwGO). Es entspricht billigem Ermessen dem Beigeladenen seine außergerichtlichen Kosten, soweit sie entstanden sind, selbst aufzulegen, da er keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 162 Abs. 3 VwGO).

42
5. 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 des vom Antragsteller angestrebten Amtes (A 13) mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen, wobei auch die jährliche Sonderzahlung (Art. 82 ff. BayBesG) Berücksichtigung findet (BayVGH, B.v. 5.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32). Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt der Besoldungsgruppe A 13 würden sich laut Mitteilung des Antragsgegners auf 74.067,52 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 18.516, 88 EUR.