

Titel:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, inzidente Überprüfung, Plausibilisierung

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, inzidente Überprüfung, Plausibilisierung

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 20.755,47 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2

Im Mitteilungsblatt 2025 Nr. 146 schrieb der Antragsgegner den Dienstposten des „Geschäftsleiters bei dem Amtsgericht X. in Besoldungsgruppe A 12 mit Entwicklungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 14“ aus.

3

Auf diesen Dienstposten bewarben sich u.a. der Antragsteller und der Beigeladene.

4

Der Antragsteller steht als Rechtspflegerat (Besoldungsgruppe A 13) in Diensten des Antragsgegners. In der aktuellen periodischen Beurteilung (Beurteilungszeitraum *.1.2021 bis ...1.2025) erzielte der Antragsteller ein Gesamtergebnis von 11 Punkten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13. Die letzte Beförderung erfolgte zum ... November 2023. In der letzten periodischen Beurteilung (Beurteilungszeitraum *.1.2018 bis ...12.2020) hat der Antragsteller im Amt A 12 ein Gesamturteil von 13 Punkten erhalten. In einer aktualisierten periodischen Beurteilung vom ... Juli 2023 für den Beurteilungszeitraum vom *. Januar 2018 bis einschließlich ... Juli 2023 hat der Antragsteller im Amt A 12 ebenfalls ein Gesamturteil von 13 Punkten erhalten. Der Antragsteller hat am 11. Juli 2025 Klage (M 5 K 25.4191) gegen seine aktuelle dienstliche Beurteilung erhoben, über die noch nicht entschieden ist.

5

Der Beigeladene erhielt in seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung (Beurteilungszeitraum *.1.2021 bis ...12.2023) ein Gesamtergebnis von 13 Punkten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 12. Ihm wurde zudem bescheinigt, dass er für Führungsaufgaben „als Geschäftsleiter von mittleren und großen Behörden sehr gut geeignet“ sei.

6

Mit Besetzungsvermerk vom ... Juli 2025 wählte der Präsident des Oberlandesgerichts M* ... den Beigeladenen für den ausgeschriebenen Dienstposten aus. Bei einem Vergleich des Antragstellers mit dem Beigeladenen sei zu berücksichtigen, dass der Beigeladene in einem niedrigeren Statusamt als der Antragsteller beurteilt worden sei. Nach dem von der Rechtsprechung entwickelten Erfahrungssatz, dass die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung eines Beamten im niedrigeren Statusamt mit der im ranghöheren gleichzustellen sei, ergäbe sich ein Leistungsvorsprung zugunsten des Beigeladenen. Nach

der üblichen Praxis im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz erfolge der Ausgleich regelmäßig durch Abzug von zwei Punkten im nächstniedrigeren Statusamt. Davon ausgehend ergäbe sich eine Pattsituation. Ein Vergleich von Beurteilungen in unterschiedlichen Statusämtern sei jedoch nicht rein schematisch bzw. arithmetisch, sondern vielmehr anhand der gesamten Umstände des Einzelfalles vorzunehmen. So hätten in der Vergleichsgruppe des Antragstellers 100% der Beamte der Vergleichsgruppe ein Gesamtprädikat von mindestens 11 Punkten erhalten. In der Vergleichsgruppe des Beigeladenen seien dies nur rund 91% gewesen. Auch hätten in der Vergleichsgruppe des Beigeladenen nur rund 35% der Beamten 13 Punkte und mehr erhalten. Damit sei im unmittelbaren Leistungsvergleich dem Gesamturteil des Beigeladenen (13 Punkte) in einem niedrigeren Statusamt ein höheres Gewicht beizumessen als dem Gesamturteil des Antragstellers (11 Punkte). In einer Gesamtschau sei dieser Vorsprung durch einen Vergleich der Einzelpunktwerte in den wesentlichen Beurteilungsmerkmalen (sog. Superkriterien) zusätzlich belegt. Der Mittelwert der Superkriterien betrage beim Antragsteller 11,43; beim Beigeladenen 13,48.

7

Mit Schreiben des Oberlandesgerichts M* ... vom ... Juli 2025 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass seine Bewerbung nicht erfolgreich gewesen sei. Es sei beabsichtigt, den verfahrensgegenständlichen Dienstposten mit dem Beigeladenen zu besetzen.

8

Am 11. Juli 2025 hat der Antragsteller Klage erhoben (M 5 K 25.4192) mit dem Ziel, den Antragsgegner zu verpflichten, neu über dessen Bewerbung zu entscheiden und den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit folgendem Inhalt beantragt,

9

Dem Antragsgegner wird vorläufig untersagt, die mit Stellenausschreibung im Mitteilungsblatt 2025 Nr. 146 ausgeschriebene Stelle eines „Geschäftsleiters bei dem Amtsgericht X. in Besoldungsgruppe A 12 mit Entwicklungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 14“ mit einer anderen Bewerberin oder einem anderen Bewerber zu besetzen, bevor nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist.

10

Eine Antragsbegründung wurde nach Akteneinsicht angekündigt. Die Antragstellerseite hat am 25. Juli 2025 Akteneinsicht genommen; eine Antragsbegründung erfolgte nicht. Im Klageverfahren gegen seine dienstliche Beurteilung (M 5 K 25.4191) führte die Antragstellerpartei aus, dass die Beurteilung nicht plausibilisiert worden sei. Die direkte Vorgesetzte des Antragstellers habe Einwendungen erhoben. Die Beurteilung enthalte in den Ergänzenden Bemerkungen eine Begründung des Gesamturteils. Dem Antragsteller seien hier gute Leistungen bescheinigt, allerdings differiere die Beschreibung der Leistungen des Antragstellers erheblich nach unten gegenüber der Leistungsbeschreibung der direkten Vorgesetzten im Beurteilungsentwurf. Diese Abweichung sei nicht nachvollziehbar. So sei beispielsweise die Ausführung, dass der Antragsteller gelegentlich dazu neige, Entscheidungen hinauszuzögern, insbesondere bei komplexen Sachverhalten, nicht nachvollziehbar und werde bestritten. Insgesamt sei die Herabstufung um zwei Punkte nicht nachvollziehbar. Im Beurteilungsentwurf sei ausgeführt, dass der Antragsteller auch im Vergleich mit den Beamten der neuen Besoldungsgruppe bereits jetzt uneingeschränkt das Gesamturteil 12 Punkte verdienen würde. Auch werde die Ordnungsgemäßheit des Beurteilungsverfahrens bestritten.

11

Mit Schriftsatz vom 16. Juli 2025 hat das Oberlandesgerichts M* ... für den Antragsgegner beantragt,

12

den Antrag abzulehnen.

13

Der ausgewählte Beamte, der mit Beschluss vom 23. Juli 2025 zum Verfahren beigeladen wurde, hat sich im Verfahren nicht geäußert.

14

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten auch im Verfahren M 5 K 25.4191 und M 5 K 25.4192 verwiesen.

II.

15

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

16

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 der Antragstellerin 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.

17

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 übergangenen 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.

18

3. Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Denn die Auswahlentscheidung ist rechtmäßig.

19

a) 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 (Grundgesetz/GG) i.V.m. Art. 16 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LIbG) 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).

20

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 berechnete 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 – BayVBI 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).

21

b) 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).

22

c) Einwendungen gegen die Beurteilung können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren als auch in einem gegebenenfalls sich daran anschließenden Konkurrentenstreitverfahren geltend gemacht werden (vgl. BayVGh, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 25; BVerwG, U.v. 18.4.2002 – 2 C 19/01 – juris Rn. 15). Erweist sich eine Beurteilung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen den Bewerbern um ein Beförderungsamtsamt ist, als fehlerhaft, hat das Gericht den Dienstherrn zu verpflichten, bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung den Dienstposten nicht mit der Beigeladenen zu besetzen, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend ist die – mögliche – Fehlerhaftigkeit einer Beurteilung bereits im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (vgl. BVerwG, B.v. 21.1.2004 – 2 VR 3/03 – juris Rn. 11).

23

4. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

24

a) Der Auswahlvermerk vom *. Juli 2025 des Präsidenten des Oberlandesgerichts M* ... genügt 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 Bewerbungsverfahrenanspruch 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 *. Juli 2025 ist begründet, dass der Beigeladene auf der Grundlage des Vergleichs der vorliegenden Beurteilungen als leistungstärker als der Antragsteller einzuschätzen sei.

27

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

28

Die Auswahlentscheidung ist in rechtlich nicht zu beanstandender Weise getroffen worden.

29

(1) Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass der Dienstherr bei Vergleich zweier Beurteilungen aus unterschiedlichen Statusämtern den Vergleich nicht rein schematisch bzw. arithmetisch, sondern vielmehr anhand der gesamten Umstände des Einzelfalles vornimmt (vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – NVwZ 2011, 1191, juris Rn. 11). Weiter ist es materiell-rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr den 13 Punkten des Beigeladenen im Amt A 12 auf Grund der Tatsache, dass in der Vergleichsgruppe des

Beigeladenen nur rund 91% der Beamten ein Prädikat von mindestens 11 Punkte erhalten haben, in der Vergleichsgruppe des Antragstellers hingegen 100%, ein höheres Gewicht beimisst als den 12 Punkten des Antragstellers im Amt A 13. Auch ist rechtlich nichts dagegen einzuwenden, wenn der Dienstherr in einer Gesamtschau diesen Vorsprung durch einen Vergleich der Einzelpunktwerte in den wesentlichen Beurteilungsmerkmalen (sog. Superkriterien) zusätzlich belegt (Mittelwert der Superkriterien betrage beim Antragsteller 11,43, beim Beigeladenen 13,48).

30

(2) Die zum Leistungsvergleich herangezogene periodische dienstliche Beurteilung des Antragstellers (Beurteilungszeitraum * 1.2021 bis ...1.2025) stellt unter Berücksichtigung der nur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle eine rechtlich taugliche Vergleichsgrundlage für die streitgegenständliche Auswahlentscheidung dar.

31

aa) Bei der Rechtskontrolle einer dienstlichen Beurteilung im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens ist die Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der Beurteilung erforderlich, der dazu führt, dass der Dienstherr plausibel machen muss, dass und wie die Beurteilung ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Zwar ist ein Beamter, der die Rechtswidrigkeit der Beurteilung rügt, grundsätzlich nicht gehalten anzugeben, auf welche Weise die Beurteilung rechtmäßig hätte erstellt werden können; dies festzulegen ist Sache des Dienstherrn. Doch ist von ihm zu verlangen, dass er insoweit nicht nur moniert, die Beurteilung sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, sondern dass er konkret darlegt, aus welchem Grund die Beurteilung fehlerhaft ist und warum dieser Mangel auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung durchschlägt (BayVGh, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 28; OVG NW, B.v. 5.6.2012 – 1 B 368/12 – juris Rn. 8; VG München, B.v. 14.4.2014 – M 5 E 14.442; B.v. 30.10.2014 – M 5 E 14.3148). Die pauschale Rüge, es werde bestritten, dass Wertungsmaßstäbe sachgerecht und fehlerfrei angesetzt und die unmittelbaren Vorgesetzten ordnungsgemäß beteiligt worden seien, bedingt keine Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der dienstlichen Beurteilung, die zu einer eingehenden Überprüfung führt (BayVGh, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 29; VG München, B.v. 14.4.2014 – M 5 E 14.442). Denn dem Beurteiler kommt bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (BayVGh, B.v. 16.4.2012 – 3 ZB 10.1939 – juris Rn. 3; VG München, U.v. 8.1.2014 – M 5 K 13.771 – juris Rn. 17 m.w.N.). 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 verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, U.v. 21.3.2007 – 2 C 2/06 – RiA 2007, 275, juris Rn. 7; BayVGh, B.v. 10.2.2017 – 3 CE 16.2288 – juris Rn. 41 m.w.N.). Um eine eingehende Prüfung der dienstlichen Beurteilung im Rahmen des Verfahrens im vorläufigen Rechtsschutz betreffend eine Stellenbesetzung zu veranlassen, muss daher substantiiert vorgetragen werden, warum der Bewertungsspielraum in rechtlich zu beanstandender Weise durch den Beurteiler überschritten worden ist (vgl. zum Ganzen: VG München, B.v. 31.5.2021 – M 5 E 21.911 – juris Rn. 40).

32

bb) Vorliegend kann der Antragsteller nicht mit Erfolg geltend machen, dass gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen oder anzuwendenden Begriffe worden sind. Auch ist nicht ersichtlich, dass der gesetzliche Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beurteiler seinen Bewertungsspielraum überschritten hat.

33

i) Gegen die Herabstufung im Gesamturteil gegenüber der Vorbeurteilung um zwei Punkte von 13 Punkten auf 11 Punkte ist rechtlich nichts zu erinnern.

34

Wie der Antragsgegner im Schriftsatz im Klageverfahren gegen die dienstliche Beurteilung (M 5 K 25.4191) vom 22. September 2025 sowie in der dienstlichen Beurteilung (Seite 6 der Beurteilung) ausführt, fußt die Verschlechterung maßgeblich auf der im Beurteilungszeitraum erfolgten Beförderung des Antragstellers.

35

Aus Nr. 2.3.3 Beurteilung und Leistungsfeststellung für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz mit Ausnahme der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen/Beurteilungsbekanntmachung Justiz – JuBeurteilBek i.V.m. Abschnitt 3 Nr. 3.1 Satz 2 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht/VV-Beamtr ergibt sich, dass sich der Beamte nach einer Beförderung mit einer neuen – in der Regel leistungsstärkeren – Vergleichsgruppe und einem anderen Vergleichsmaßstab zu messen hat. In den Vorgaben des Schreibens des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 1. Dezember 2023 zur Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im nichtstaatsanwaltschaftlichen Dienst im Jahr 2024 heißt es unter Ziffer 2.2 „Maßstabsfindung/Orientierung“: „Wird die Beurteilung in einem um eine Besoldungsgruppe höheren Statusamt erstellt als die letzte Beurteilung, sind die höheren Anforderungen des neuen Statusamts zu berücksichtigen. Zur Orientierung gilt, dass bei gleich gebliebener Leistung das Gesamturteil in der Regel um zwei Punkte niedriger liegt“. Mit Blick auf diese verwaltungsinterne Regelung handelt es sich bei der Verschlechterung um bis zu zwei Punkten nach einer Beförderung um keine wesentliche Verschlechterung, die besonders zu begründen wäre.

36

Diesbezüglich führt der Antragsgegner aus, dass diese Orientierungshilfe dabei lediglich zur Findung eines bayernweit einheitlichen Beurteilungsmaßstabs diene und offen für Ausnahmefälle sei. Weder werde das Verhältnis der Punktevergabe im Verhältnis zu einer Vorbeurteilung verbindlich vorgegeben noch sei eine Absenkung der Note für alle Fälle der Beförderung als Automatismus vorgeschrieben.

37

Dass die Verschlechterung maßgeblich auf Grund der Beförderung erfolgte ist hinreichend begründet worden.

38

ii) Der Einwand, den die Antragstellerseite im Klageverfahren gegen die dienstliche Beurteilung vorbringt, dass die Beurteilung zum Teil von der Leistungsbeschreibung der direkten Vorgesetzten im Beurteilungsentwurf abweiche und nicht nachvollziehbar sei – beispielsweise die Ausführung, dass der Antragsteller gelegentlich dazu neige, Entscheidungen hinauszuzögern, insbesondere bei komplexen Sachverhalten – greift nicht durch.

39

Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden (BayVGH, B.v. 1.12.2015 – 3 CE 15.1947, juris Rn. 31). Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seiner Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren (vgl. BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10/13 – BVerwGE 150, 359, juris Rn. 24 mit weiteren Nachweisen). Der Beurteiler trifft seine Bewertung in eigener Verantwortung auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung, die auch die durch den Beurteilungsbeitrag vermittelten Kenntnisse einzubeziehen hat (vgl. BVerwG, U.v. 5.11.1998 – 2 A 3/97 – BVerwGE 107, 360, juris Rn. 14).

40

Aus dem Schriftsatz des Antragsgegners im Klageverfahren gegen die dienstliche Beurteilung (M 5 K 25.4191) vom 22. September 2025 ergibt sich, dass neben dem Beurteilungsbeitrag der zuletzt unmittelbar Vorgesetzten Richterin am Amtsgericht als weitere aufsichtführende Richterin J. auch ein Beurteilungsbeitrag des Richters am Amtsgericht als weiterer aufsichtführender Richter V. hinsichtlich der Tätigkeit des Antragstellers in der Abteilung 7 bei der Erstellung der periodischen Beurteilung 2024 zur Bildung eines Gesamteindrucks berücksichtigt worden sei. Nach seiner Beförderung zum Rechtspflegerat mit Wirkung vom *. November 2023 sei der Antragsteller vom *. November 2023 bis ... Juli 2024 zunächst in der Abteilung 7 des Amtsgerichts X. tätig gewesen. Ebenso sei in die endgültige Beurteilung auch die Einschätzung des organisatorisch übergeordneten Hauptabteilungsleiters IV miteinbezogen worden.

41

Der Passus „Gelegentlich neigt (Name des Antragstellers) dazu, Entscheidungen hinauszuzögern, insbesondere bei komplexeren Sachverhalten. Dies wirkt sich auf die von ihm erbrachte Arbeitsmenge aus“ findet sich in dem Beurteilungsbeitrag des unmittelbaren Dienstvorgesetzten in der Abteilung 7, RiAG als weiterer aufsichtführender Richter V. wieder.

42

Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, sondern vielmehr geboten, dass der Beurteiler den ganzen für die Beurteilung maßgeblichen Zeitraum in der Beurteilung abbildet. Die Formulierung „Gelegentlich neigt (Name des Antragstellers) dazu, Entscheidungen hinauszuzögern, insbesondere bei komplexeren Sachverhalten. Dies wirkt sich auf die von ihm erbrachte Arbeitsmenge aus“ stammt aus einem Beurteilungsbeitrag betreffend die Tätigkeit des Antragstellers bis ... Juli 2024 und umfasst somit einen Zeitraum von knapp neun Monaten nach Beförderung des Antragstellers. Es ist rechtlich nichts dagegen einzuwenden, dass der Beurteiler auch dies in seine Beurteilung abdeckt.

43

Hieran ändert auch die Tatsache nichts, dass die unmittelbare Vorgesetzte des Antragstellers Einwendungen gegen die Beurteilung des Antragstellers vorgebracht hat und die Leistungen des Antragstellers im Gesamturteil mit 12 Punkten einschätzt.

44

Zwar fällt auf, dass der Antragsteller in der aktualisierten periodischen Beurteilung vom ... Juli 2023 für den Beurteilungszeitraum vom *. Januar 2018 bis einschließlich ... Juli 2023 im Statusamt A 12 in den Einzelmerkmalen „Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft“ und „Erbrachte Arbeitsmenge“ 14 Punkte erhalten hat. Der weitere aufsichtführende Richter V. war als unmittelbarer Vorgesetzter bei der Erstellung der aktualisierten periodischen Beurteilung beteiligt. Die Formulierungen im Beurteilungsbeitrag des weiteren aufsichtführenden Richters V. stellen hierzu keinen Widerspruch dar. Der Beurteilungsbeitrag des weiteren aufsichtführenden Richters V. umfasst den Zeitraum vom *. Oktober 2021 bis ... Juli 2024. Zwar umfasst der Beurteilungsbeitrag somit auch einen Zeitraum, der durch die aktualisierte periodische Beurteilung abgedeckt ist. Jedoch umfasst der Beurteilungsbeitrag die Zeiten nach der Beförderung. Der Antragsteller musste sich diesbezüglich mit einer stärkeren Vergleichsgruppe messen lassen, sodass es nicht fernliegend ist, dass der unmittelbare Vorgesetzte in seinem Beurteilungsbeitrag nun Stärken und Schwächen des Antragstellers anders darstellt. Auch kann es sein, dass sich diese „Schwächen“ des Antragstellers erst im Zeitraum nach der aktualisierten periodischen Beurteilung gezeigt haben.

45

Die Einwertung der verschiedenen Beurteilungsbeiträge obliegt dem Beurteiler. Ebenso hat nur der Beurteiler – im Gegensatz zu den unmittelbaren Vorgesetzten – einen Überblick über die gesamte Vergleichsgruppe der zu beurteilenden Beamten, sodass nur der Beurteiler die von den Beamten erbrachten Leistungen in ein Gesamtbild leistungsgerecht einwerten und ein Gesamtprädikat vergeben kann. Dass dieses Gesamtprädikat teilweise von der Einschätzung der unmittelbaren Vorgesetzten abweicht ist – wie dargestellt – zum einen der Tatsache geschuldet, dass nur dieser die gesamte Vergleichsgruppe kennt. Zum anderen ist es der Tatsache geschuldet, dass im Fall des Antragstellers mit einem Wechsel der unmittelbaren Vorgesetzten nur der Beurteiler Kenntnisse über den gesamten für die Beurteilung maßgeblichen Zeitraum hat. Fehler in der Ausübung des Beurteilungsermessens sind nicht ersichtlich.

46

cc) Auch sind die Beurteilungen des Antragstellers (Beurteilungszeitraum *.1.2021 bis ...1.2025) und die des Beigeladenen (Beurteilungszeitraum ...1.2021 bis ...12.2023) hinreichend vergleichbar. Das Beurteilungsende des Antragstellers folgt aus zwei Zurückstellungen seiner Beurteilung. Die Beurteilung wurde zunächst auf Grund seiner Beförderung im Jahr 2023 bis zum ... Dezember 2024 zurückgestellt (Nr. 3.3.1 JuBeurteilBek). Zum ... Juli 2024 wechselte der Antragsteller zudem vom Rechtspfleger in Betreuungssachen zum Gruppenleiter des Grundbuchamts und damit von der besonderen Vergleichsgruppe in die allgemeine Vergleichsgruppe (Nr. 1.1 und Nr. 1.3 des Schreibens des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 1. Dezember 2023 zur Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im nichtstaatsanwaltschaftlichen Dienst im Jahr 2024).

47

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 14) sind.

48

Nach der Rechtsprechung müssen dienstliche Beurteilungen zwar nicht hinsichtlich Beurteilungszeitraum und Stichtag stets und „absolut“ gleich sein (BayVGh, B.v. 6.3.2025 – 6 CE 24.1888 – n.v., Rn. 26 m.w.N.; B.v. 16.10.2023 – 3 CE 23.1070 – juris Rn. 25). Vielmehr gilt der Grundsatz der höchstmöglichen Vergleichbarkeit, der ein Optimierungsziel darstellt, das immer nur so weit wie möglich angestrebt werden kann (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – ZBR 2020, 35, juris Rn. 58). Die Frage, welche Länge der gemeinsame Beurteilungszeitraum haben muss, um einen Qualifikationsvergleich nach dem Grundsatz der Bestenauslese ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers zu ermöglichen, ist unter Betrachtung aller Umstände des Einzelfalles zu entscheiden (vgl. BayVGh, B.v. 16.10.2023 – 3 CE 23.1070 – juris Rn. 25 m.w.N.; ThürOVG, B.v. 28.11.2017 – 2 EO 524/17 – juris Rn. 9).

49

Die Eignung von (Anlass-)Beurteilungen als Instrument zur „Klärung einer Wettbewerbssituation“ erfordert die Gewährleistung ihrer Vergleichbarkeit in zeitlicher Hinsicht und setzt aus Gründen der Chancengleichheit voraus, dass einem Bewerber durch die für ihn zeitnah erstellte Beurteilung gegenüber anderen Bewerbern mit Regelbeurteilungen kein deren Bewerbungsverfahrenanspruch tangierender Vorteil dadurch erwachsen darf, dass bei dem aktuell Beurteilten neuere Erkenntnisse in die Beurteilung einfließen konnten (vgl. BayVGh, B.v. 6.3.2025 – 6 CE 24.1888 – n.v., Rn. 26; B.v. 18.9.2020 – 3 CE 20.1849 – juris Rn. 11). Für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist der aktuelle Leistungsstand ausschlaggebend. Erkenntnisse, die einen länger zurückliegenden Zeitraum betreffen, sind für die Entscheidung regelmäßig von geringerem Gewicht. Daher ist für die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen von weitaus größerer Bedeutung, dass der von ihnen abgedeckte Zeitraum zum gleichen Stichtag oder zumindest nicht zu erheblich auseinanderfallenden Stichtagen endet, als dass der jeweils erfasste Beurteilungszeitraum zum gleichen Stichtag beginnt (OVG NW, B.v. 1.10.2015 – 6 B 1027/15 – juris Rn. 5; NdsOVG, B.v. 11.4.2018 – 5 ME 21/18 – ZBR 2018, 394, juris Rn. 13). Bei welcher Zeitspanne vor diesem Hintergrund von erheblich auseinanderfallenden Stichtagen ausgegangen werden kann, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Mit einzubeziehen ist unter anderem, ob Regel- und/oder Anlassbeurteilungen verglichen werden, zu welchen Stichtagen oder in welchen Zeiträumen regelmäßig Beurteilungen erstellt werden und wie lang der gemeinsame Beurteilungszeitraum ist (vgl. NdsOVG, B.v. 11.4.2018 – 5 ME 21/18 – ZBR 2018, 394, juris Rn. 13).

50

Beide Beurteilungen überlappen sich für einen Zeitraum von 36 Monaten. Das Beurteilungsende der Beurteilung des Antragstellers datiert lediglich weniger als 13 Monate nach Ablauf des Beurteilungsendes des Beigeladenen, sodass im vorliegenden Einzelfall von einer hinreichenden Vergleichbarkeit auszugehen ist.

51

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).

52

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 ruhegehaltstfähiger 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). Laut Mitteilung des Antragsgegners würden sich die Jahresbezüge auf 83.021,88 EUR belaufen. Ein Viertel hiervon beträgt 20.755,47 EUR.