

Titel:

Stellenbesetzungsverfahren der Bayerischen, Bereitschaftspolizei, Beurteilungsverfahren mit Gremiembeteiligung (Reihung/Verzahnung), Mündliche Beurteilungsbeiträge, Beteiligung des unmittelbar Vorgesetzten (Anhörung), Letztverantwortung des Beurteilers, Abteilungsinterne Reihungsliste nicht verbindlich für Beurteiler, Verbesserung um zwei Punkte im Vergleich zur vorhergehenden Beurteilung, Dienstliche Beurteilung, Bestenauslese, Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrentenstreit, Plausibilisierung, Einwendungsverfahren, Auswahlentscheidung

Normenketten:

VwGO § 123

LlbG Art. 54 ff.

VV-Beamtr

BUBek-Pol/VS

Schlagworte:

Stellenbesetzungsverfahren der Bayerischen, Bereitschaftspolizei, Beurteilungsverfahren mit Gremiembeteiligung (Reihung/Verzahnung), Mündliche Beurteilungsbeiträge, Beteiligung des unmittelbar Vorgesetzten (Anhörung), Letztverantwortung des Beurteilers, Abteilungsinterne Reihungsliste nicht verbindlich für Beurteiler, Verbesserung um zwei Punkte im Vergleich zur vorhergehenden Beurteilung, Dienstliche Beurteilung, Bestenauslese, Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrentenstreit, Plausibilisierung, Einwendungsverfahren, Auswahlentscheidung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 17.619,17 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE ... der Abteilung Polizei-Karriere beim ... in ... mit der Beigeladenen zu besetzen.

2

Im Mitteilungsblatt .../2024 vom2024 wurde unter Nr. ... die Stelle als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE ... der Abteilung Polizei-Karriere beim ... in ... (A11/12kw) ausgeschrieben. Aus dem Entscheidungsvermerk vom 28.01.2025 geht Folgendes hervor: Auf die ausgeschriebene Stelle hätten sich insgesamt 18 Beamte beworben. Darunter befänden sich fünf Umsetzungsbewerber. Der Dienstposten solle aus dem Kreis der Leistungsbewerber besetzt werden. Für die Besetzung des Dienstpostens sei keine besondere fachliche Ausbildung und praktische Erfahrung vorausgesetzt. Die Auswahlentscheidung sei daher nach dem Grundsatz der Bestenauslese anhand leistungsbezogener Kriterien zu treffen. Vorrangiges Auswahlkriterium sei dabei der Vergleich der aktuellen dienstlichen Beurteilungen. Leistungsstärkste Bewerberin innerhalb des Statusamtes A11 sei die Beigeladene, Polizeihauptkommissarin (PHKin) ..., die in der Beurteilung zum Stichtag 31.05.2024 ein Gesamtprädikat von 14 Punkten erzielt habe. Im Vergleich zum Antragsteller habe sie ein um einen Punkt besseres Gesamtprädikat erreicht. Leistungsstärkster Bewerber innerhalb der im Statusamtes A10 beurteilten Bewerber sei ein nicht namentlich genannter Beamter mit einem Gesamtprädikat von 12 Punkten in der Beurteilung zum Stichtag 31.05.2024. Daher

seien die Beigeladene und der namentlich nicht genannte Beamte miteinander zu vergleichen. Die Beigeladene habe im Vergleich zu ihm im höheren Besoldungsamt ein um zwei Punkte besseres Gesamtprädikat erhalten und sei somit als leistungsstärkste Bewerberin einzuschätzen. Der beabsichtigten Besetzung der Stelle mit der Beigeladenen stimmten die Vertrauensperson ... mit Schreiben vom 17.02.2025 und der örtliche Personalrat mit Schreiben vom 20.02.2025 zu. Mit Schreiben vom 26.02.2025 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass die Besetzung des Dienstpostens mit der Beigeladenen beabsichtigt sei.

3

Der ... geborene Antragsteller ist Polizeihauptkommissar (PHK) und wurde in seiner periodischen dienstlichen Beurteilung vom 16.07.2024 (Beurteilungszeitraum 01.06.2021 bis 31.05.2024), ihm (erstmalig) eröffnet am 04.09.2024, im Statusamt A11 mit einem Gesamturteil von 13 Punkten bewertet. In seinen letzten Beurteilungen 2018 und 2021 erzielte er jeweils ein Gesamtprädikat von 11 Punkten. Der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers, Leitender Polizeidirektor (LPD) a.D. ..., verweigerte die Mitzeichnung der Beurteilung zum Stichtag 31.05.2024. In seiner hierzu mit Datum vom 15.07.2024 verfassten Stellungnahme führte er aus, dass der Antragsteller aufgrund einer Reihungsliste vom 16.02.2024 innerhalb seiner Abteilung E/A zunächst auf Platz 3 von 18 gesetzt worden sei. Im Rahmen einer Verzahnungsbesprechung am 13.03.2024 zwischen dem Beurteiler und den Abteilungsleitern sei diese Reihung verändert worden und der Antragsteller auf Platz 5 gesetzt worden. Dies sei LPD a.D. ... bei einer anschließenden Besprechung innerhalb der Abteilung E/A am 05.04.2024 lediglich mitgeteilt worden, ohne ihm die Gründe hierfür zu erläutern. Der Antragsteller trug am 26.09.2024, eingegangen am 21.10.2024, Einwendungen gegen seine periodische dienstliche Beurteilung (Stichtag: 31.05.2024) unter Bezugnahme auf diese Stellungnahme seines unmittelbar Vorgesetzten vor. Die abteilungsinterne Reihung des Antragstellers auf Platz 3 hätte eine Gesamtpunktzahl von 14 zur Folge gehabt. Die Herabstufung des Antragstellers auf 13 Punkte sei nicht nachvollziehbar begründet worden und genüge nicht den Anforderungen der maßgeblichen Rechtsgrundlagen. Es könne nicht ausreichen, dass sich alle Gremiumsmitglieder der Reihungsbesprechung unter den Abteilungsleitern „einig“ gewesen seien und der Antragsteller nach deren Auffassung „kein 14-Punkte-Kandidat“ sei. Eine schlichte „Mitteilung“ dieser geänderten Reihungsliste innerhalb der Abteilung sei nicht ausreichend.

4

Daraufhin holte der Antragsgegner verschiedene Stellungnahmen ein:

5

Der Zwischenvorgesetzte des Antragstellers, Polizeivizepräsident (PVP) ... und Leiter der Abteilung E/A, nahm mit E-Mail vom 10.01.2025 Stellung (BA Beurteilung Bl. 15 f.). Die abteilungsinterne Reihungsliste sei in einer Besprechung mit den Sachgebietsleitern erstellt worden. Der Antragsteller sei von seinem unmittelbar Vorgesetzten LDP a.D. ... als zuvor „schwieriger Beamter“ dargestellt worden, der sich zwischenzeitlich jedoch zu einem Leistungsträger entwickelt habe. Deswegen sei es gerechtfertigt, dass er von ehemals zweimal 11 Punkten in der Reihung so platziert werde, dass mutmaßlich eine Bewertung von 14 Punkten dabei herauskomme. Bezüglich seiner Leistungen seien vor allem seine Tätigkeiten rund um ...-Themen ins Feld geführt worden. Nachdem PVP ... keine dienstlichen Kontakte zu dem Antragsteller gehabt habe, habe er bei der abteilungsinternen Besprechung in die Runde nach Erfahrungen und Einschätzungen gefragt. Hier sei die Person des Antragstellers insbesondere im Hinblick auf sein übertrieben selbstsicheres Auftreten und sein gegenüber Kollegen als dominant und überheblich beschriebenes Verhalten umstritten gewesen. Bei der darauffolgenden Verzahnungsbesprechung innerhalb der Abteilungsleitungen mit dem Beurteiler habe aufgrund von Äußerungen der Abteilungsleiterinnen der Abteilungen P, Leitende Regierungsdirektorin (LRDin) ..., und V, Oberregierungsrätin (ORRin) ..., eine Änderung dieser Reihung stattgefunden. Grund hierfür seien unmittelbare Rückmeldungen aus den entsprechenden Bereichen gewesen, dass die Leistungen des Antragstellers sowohl im Teamverhalten gegenüber Vorgesetzten als auch in seiner Fachkompetenz nicht diesem Reihungsplatz entsprächen und andere Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe in der Gesamtschau vor dem Antragsteller zu reihen seien.

6

Die Abteilungsleiterin der Abteilung V, ORRin ..., nahm mit E-Mail vom 13.01.2025 Stellung (BA Beurteilung Bl. 18 f.). In dem Verzahnungsgespräch zwischen dem Beurteiler und den Abteilungsleitern seien die Beurteilungsvorschläge der Abteilungen diskutiert worden. Als es um den Beurteilungsvorschlag des Antragstellers gegangen sei, hätten sie und LRDin ... ihre persönlichen Einschätzungen zu ihm

wiedergegeben. ORRin ... habe mitgeteilt, dass sie einen Drei-Punkte-Sprung auf 14 Punkte als schwer begründbar ansehe. Wie durch PVP ... vorgetragen, hätten mit der Abteilung V zahlreiche Kontakte auf Arbeitsebene zum Antragsteller bestanden. Die Beschaffungsstelle SG V3 sei in jedem Verfahren darauf angewiesen, dass der jeweilige Bedarfsträger gemäß der eigenen Fachlichkeit die für das Beschaffungsverfahren erforderliche Expertise dar- und sicherstelle und in kooperativer Zusammenarbeit an einer ausreichenden Vorbereitung sowie einem erfolgreichen Ausgang des Beschaffungsverfahrens mitarbeite. Durch mehrere Vertreter des SG V3 sei bei Gelegenheit von Besprechungen ORRin ... gegenüber geschildert worden, dass sich die Zusammenarbeit mit dem Antragsteller seit geraumer Zeit sowohl in persönlicher als auch in fachlicher Hinsicht als problembehaftet darstelle. So habe der Antragsteller nicht immer hinreichendes Verständnis für die Vorgaben und Grenzen des Vergaberechts aufzubringen vermocht und habe notwendige Zulieferungen entweder nicht, inhaltlich ungenügend bzw. nur nach mehrfacher Aufforderung übermittelt. Beispielhaft könne ein Vorgang geschildert werden, der von ORRin ... persönlich erlebt worden sei (wird näher ausgeführt). Weiterhin könne auf einen Vorgang aus Mitte November des Jahres 2023 verwiesen werden, welcher auch mit der Behördenleitung sowie in einem anschließenden Gespräch mit PVP ... thematisiert worden sei: Bei der Gelegenheit eines Dorffestes habe der Antragsteller gegenüber einer neuen Mitarbeiterin des SG V3 ungefragt herablassende Äußerungen über die Abteilung V getätigt. Ein solches außerdienstliches Verhalten sei äußerst befremdlich und werde als der kollegialen Zusammenarbeit nicht zuträglich angesehen.

7

Der Beurteiler, Polizeipräsident (PP) a.D. ..., führte in seiner Stellungnahme vom 07.04.2025 aus, dass er bis zum ...2024 Leiter des ... gewesen sei. Das Beurteilungsverfahren werde organisatorisch vom Sachgebiet P1 geführt und die Einbindung der jeweiligen Zwischenvorgesetzten finde nach einem festgelegten Konzept statt. Alle Abteilungsleiter und der Leiter des Präsidialbüros würden frühzeitig beauftragt, zur Vorbereitung und Unterstützung des Beurteilers nach Besoldungsgruppen und Laufbahnen getrennte Reihungen der Beamtinnen und Beamten der 3. QE innerhalb ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs zu erstellen. Die Abteilungsleiter würden sodann die innerhalb der Abteilungen konsolidierten Reihungsvorschlagslisten dem Beurteiler zur abschließenden, abteilungsübergreifenden Besprechung vorlegen. Dabei entspreche es der Regelungslage und dem Wesen der Beurteilung, dass der Beurteiler „das letzte Wort“ habe und es sich bei den erarbeiteten Abteilungsreihungen um Zwischenergebnisse handle. In der Abteilungsleiterbesprechung am 13.03.2024 habe erstmals in dieser periodischen Beurteilung ein abteilungsübergreifender Abgleich der Vorschlagslisten mit ihm als Behördenleiter stattgefunden. Die Abteilungsleiter hätten nacheinander ihre jeweiligen Zwischenergebnisse vorgetragen. Innerhalb der Besoldungsgruppe A11 der Abteilung E/A seien 18 Beamte zu reihen gewesen. PVP habe erläutert, dass der Antragsteller auf Platz 3 gereiht worden sei. Dabei habe er die positiven Aspekte zu dessen Person als „Leistungsträger“ in den Mittelpunkt gestellt. Daraufhin hätten die beiden Abteilungsleiterinnen LRDin ... (vormals Leiterin der Abteilung V und im Beurteilungszeitraum zur Abteilung P gewechselt) und ORRin ... übereinstimmend davon berichtet, dass das Verhalten des Antragstellers wiederholt zu Beschwerden seitens Mitarbeitern aus deren Abteilungen geführt habe. PVP ... habe im Verlauf der Diskussion um die Person des Antragstellers eingeräumt, dass in der Besprechung der abteilungsinternen Reihung der Antragsteller auch von seinem unmittelbaren Vorgesetzten LPD a.D. ... bereits als „schwierige Persönlichkeit“ bezeichnet worden sei. In der Gesamtschau der vorgetragenen Argumente kam PP a.D. ... zum Ergebnis, dass die eingebrachten Verhaltensauffälligkeiten des Antragstellers beurteilungsrelevant seien und deshalb in seine Bewertung als Beurteiler einfließen müssten. Die Akzeptanz von Grenzen der eigenen Kompetenz sei genau wie eine ausgeprägte Teamfähigkeit für einen Spitzenplatz in der Beurteilung zwingende Voraussetzung. Als Konsequenz hätte PP a.D. ... als Beurteiler angeordnet, auf der Basis des erstellten Reihungsvorschlags der Abteilung E/A eine Änderung vorzunehmen und den Antragsteller um einen Reihungsplatz nach hinten zu setzen. Dies habe letztlich zur Folge gehabt, dass der Antragsteller statt der ursprünglich angedachten Drei-Punkte-Hebung aufgrund des abgesenkten neuen Reihungsplatzes nur um zwei Punkte gehoben und auf ein Gesamtprädikat von 13 Punkten eingewertet worden sei. Sofern der Antragsteller geltend mache, dass seine besonderen Leistungen im Zusammenhang mit dem Großeinsatz ... nicht ausreichend gewürdigt worden seien, sei entgegenzuhalten, dass dies in der schriftlichen Beurteilung unter Ziffer 3 ausdrücklich vermerkt worden sei.

8

Die Abteilungsleiterin der Abteilung P, LRDin ..., nahm mit E-Mail vom 27.05.2025 Stellung (GA Bl. 201 f.). Sie habe in ihrer früheren Funktion als Abteilungsleiterin V selbst negativ geprägte Erfahrungen mit dem

Antragsteller gesammelt. Dieser sei damals ihren Mitarbeitern gegenüber immer wieder in einer überheblichen, selbstgefälligen und wenig kooperativen Art und Weise aufgetreten. Das Miteinander sei von mehreren Seiten als problematisch geschildert worden. Seine Zulieferungen seien nicht von guter Qualität gewesen. Seit April 2023 leite sie die Abteilung P. Im Rahmen dieser neuen Aufgabe seien die Berührungspunkte mit dem Antragsteller weniger. Allerdings sei auch in dieser Abteilung die Zusammenarbeit mit dem Antragsteller von ihren Mitarbeitern wenig kooperativ beschrieben worden. Insbesondere die Mitarbeiterinnen im Bereich BayZeit hätten ihn als unfreundlich und überheblich geschildert. Zu einem bestimmten Beispiel könne auch eine E-Mail vorgelegt werden (GA Bl. 206 f.). Darüber hinaus sei sie von der betroffenen Beamtin 4. QE des Sachgebietes V3 über einen Vorfall im privaten Umfeld auf einem Dorffest mit dem Antragsteller in Kenntnis gesetzt worden. Ein weiterer Vorfall betreffe die ... Führungsgruppe, für die der Antragsteller bei E/A federführend zuständig sei. Einer ihrer Mitarbeiter habe ihn darauf hingewiesen, dass die vom Antragsteller verwendeten Formblätter teilweise Rechtsvorschriften enthielten, die seit Jahren außer Kraft seien. Anstatt die Verbesserungen selbst vorzunehmen, habe er diese Tätigkeit in eine nachgeordnete Dienststelle delegiert. Die Zuständigkeit für die Formblätter liege jedoch im ... und nicht im nachgeordneten Bereich.

9

Mit Schriftsatz vom 16.03.2025 ließ der Antragsteller Widerspruch gegen die Ablehnungsentscheidung hinsichtlich des streitgegenständlichen Dienstpostens vom 26.02.2025 einlegen.

10

Ebenfalls mit Schriftsatz vom 16.03.2025, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth eingegangen am selben Tag, ließ der Antragsteller einen Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz stellen und beantragen,

Dem Antragsgegner wird vorläufig im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die ausgeschriebene Stelle „Besetzung des Dienstpostens als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE ... der Abteilung Polizei-Karriere beim ... (A 11/12kw), (MBL. .../2024 Nr. ... vom2024)“ mit der Bewerberin Frau PHKin ... zu besetzen, sie hierfür einzuweisen oder in sonstiger Art und Weise hierauf dienstlich zu verwenden oder zu befördern, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers im Rahmen eines erneut durchzuführenden Auswahlverfahrens entschieden worden ist.

11

Zur Begründung wurde am 01.04.2025 vorgetragen, dass sich in der Behördenakte der Stellenbesetzung keine Berücksichtigung des laufenden Einwendungsverfahrens gegen die periodische Beurteilung des Antragstellers vom 16.07.2024 finde, obwohl der Antragsteller bei seiner Bewerbung darum gebeten habe. Ein Anordnungsanspruch des Antragstellers liege vor, da infolge der rechtswidrigen dienstlichen Beurteilung nicht ausgeschlossen werden könne, dass er tatsächlich mit 14 Punkten beurteilt werde. Die periodische Beurteilung des Antragstellers vom 16.07.2024 habe der Auswahlentscheidung nicht zugrunde gelegt werden dürfen. Die Herabstufung des Antragstellers von 14 auf 13 Punkte basiere nicht auf fachlichen Gründen, sondern alleine auf personalpolitischen Wünschen. Bestätigt werde dies durch eine E-Mail von PVP ... vom 10.01.2025, auf deren Inhalt Bezug genommen werde. Entgegen den maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien sei hier nicht der fachlichen Einschätzung des unmittelbar Vorgesetzten des Antragstellers Geltung verschafft worden, sondern Dritten, welche insbesondere die Leistung und Eignung nur schwer einschätzen könnten. Der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers könne infolge seiner direkten Nähe zum Antragsteller zu dessen Leistung und Eignung ein fundiertes Bild abgeben. Etwaige Abweichungen von seinen Einschätzungen hätten mit diesem zunächst besprochen werden müssen. Andernfalls bestehe die berechtigte Gefahr, dass seine (maßgebliche) Einschätzung überhaupt keinen Nutzen entfalte. Der Antragsteller habe sich – anders als die Beigeladene – im relevanten Beurteilungszeitraum vom 01.12.2021 bis 31.08.2022 in der Koordinierungsstelle (KOST) ... befunden. Parallel sei er noch für den Aufbau der ... für den E/A Eingreifkräfte anlässlich des ... und für die zentrale Einweisungsveranstaltung aller BF-Einheitführer aus Deutschland mit zuständig gewesen. Ergänzend hierzu habe er noch ...Führungsgruppeneinsätze an den Wochenenden und unter der Woche gefahren und sei während des ... ebenfalls Führungsassistent von LPD a.D. ... gewesen. LPD a.D. ... könne als einziger Beurteiler die Leistungsfähigkeit des Antragstellers im Vergleich zur Beigeladenen einschätzen, weil diese auch eine Mitarbeiterin von LPD a.D. gewesen sei. Der Antragsteller habe keinerlei Berührungspunkte mit PVP ... bzw. den Abteilungsleitern gehabt. Während des gesamten Beurteilungszeitraums habe es keinerlei Differenzen oder Probleme mit anderen Abteilungen, Sachgebieten oder einzelnen Kollegen gegeben. Es sei darauf hinzuweisen, dass der Antragsteller im Beurteilungszeitraum herausragende

besondere Leistungen, insbesondere hinsichtlich Motivation und Planungsgeschicklichkeit, aufgezeigt habe, auch in seiner Freizeit oder am Wochenende. Nach Abschluss des ... sei er für eine Leistungsprämie vorgeschlagen worden, habe jedoch keine Berücksichtigung gefunden.

12

Mit Schreiben vom 16.04.2025 (Bl. 34 ff. BA Beurteilung) teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass die Einwendungen gegen seine periodische dienstliche Beurteilung (Stichtag: 31.05.2024) überwiegend zurückgewiesen würden.

13

Die Beurteilung vom 16.07.2024 werde jedoch folgendermaßen geändert:

- Unter Ziffer 5.3 werde ergänzt: „Für Führungsaufgaben geeignet.“
- Unter Ziffer 5.4 werde ein Beispiel für die Verwendungseignung für Führungsaufgaben ergänzt. Ziffer 5.4 laute demzufolge neu: „Für Führungsaufgaben und als Sachbearbeiter geeignet, z.B. als Dienstgruppenleiter, Sachbearbeiter 3. QE in einem Sachgebiet eines Polizeipräsidiums / einer Bereitschaftspolizeiabteilung“
- Unter Ziffer 3 werde der Zeitraum, währenddessen der Antragsteller im Rahmen des ... in der Funktion/Verwendung „Sachbearbeiter“ tätig gewesen sei, auf den 01.12.2021 bis 30.06.2022 (zuvor: 01.06.2021 bis 30.06.2022) abgeändert.

14

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Überprüfung im Rahmen des Einwendungsverfahrens ergeben habe, dass dem Antragsteller die Führungseignung anzuerkennen sei. Insbesondere habe er diese bereits in der Vorbeurteilung gehabt und es seien keine Gründe für eine Aberkennung ersichtlich. Weiterhin sei festgestellt worden, dass unter Ziffer 3 der Beurteilung der Beginn des Zeitraums, währenddessen der Antragsteller im Rahmen des ... in der Funktion/Verwendung „Sachbearbeiter“ (in der Koordinierungsstelle) tätig gewesen sei, aufgrund eines Übertragungsfehlers falsch angegeben sei.

15

Im Übrigen sei die Beurteilung formell und materiell rechtmäßig und lasse keine Fehlerhaftigkeit erkennen. Die Beurteilung sei vom zuständigen Beurteiler, PP a.D. ..., erstellt worden. Der unmittelbar Vorgesetzte sowie der Zwischenvorgesetzte seien im erforderlichen Umfang beteiligt worden. Bei der Reihung innerhalb der Abteilung E/A (vom 16.02.2024) handele es sich nicht um verbindliche Beurteilungsprädikate, sondern lediglich um eine (nur) abteilungsinterne Vorreihung aus der isolierten Sicht der Abteilung E/A, welche als Besprechungsgrundlage für die Beurteilungsbesprechung mit dem Beurteiler diene. Eine solche erste Besprechung aller Abteilungsleiter zusammen mit dem Beurteiler habe am 13.03.2024 stattgefunden. In diesem Rahmen sei erstmals ein Vergleich mit der gesamten Vergleichsgruppe (Beamte der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz der Besoldungsgruppe A11, 3. QE, des ...) durch den Beurteiler selbst erfolgt. Allein dem Beurteiler obliege der Vergleich und damit auch die endgültige Entscheidung über die Reihung und das Gesamtprädikat. Zu dieser Entscheidungsfindung könne sich der Beurteiler verschiedener Erkenntnisquellen bedienen, wozu auch Erkenntnisse weiterer Kollegen gehörten, die dienstlichen Kontakt zum Beamten gehabt hätten. Dass es im Rahmen dieser Reihung zu einer abweichenden Einschätzung des Beurteilers im Gegensatz zu einer Vorreihung innerhalb nur eines Teils der Vergleichsgruppe – auf Ebene der Abteilung E/A des ... – gekommen sei, sei nicht zu beanstanden. Der Antragsteller sei objektiv bewertet worden, was zu einem leistungsgerechten Gesamtprädikat von 13 Punkten geführt habe. Die streitgegenständliche Beurteilung sei hinsichtlich der 15 Einzelmerkmale und der vorgegebenen doppelten Gewichtung in sich schlüssig und von der Wertigkeit der Einzelmerkmale im Vergleich zum Gesamturteil in sich nicht widersprüchlich. Insbesondere die Einzelmerkmale „Arbeitsgüte“ (Beachten von inhaltlichen und formalen Vorgaben) und „Teamverhalten“ (Zusammenarbeit mit Kollegen) von „nur“ 13 Punkten seien schlüssig. Aufgrund der eingeholten Stellungnahmen habe sich u.a. ergeben, dass die Zusammenarbeit sich nicht nur mehrfach fachlich, sondern auch kollegial schwierig gestaltet habe. Hinsichtlich des Schreibens vom 26.09.2024 werde abschließend Folgendes ausgeführt: Insgesamt enthielten die in den Einwendungen genannten Aspekte keine neuen, beurteilungsrelevanten Erkenntnisse. Die abweichende Einschätzung des unmittelbar Vorgesetzten sei aufgrund dessen Einwendungen bereits bei der Erstellung der Beurteilung berücksichtigt worden. Die Leistungen des Antragstellers würden von ihm selbst subjektiv bewertet werden und dabei den gebotenen Vergleich mit den anderen Beamtinnen und Beamten seiner

Vergleichsgruppe verkennen. Ebenso werde verkannt, dass in der Beurteilung zum Stichtag 31.05.2024 im Vergleich zur Beurteilung zum Stichtag 31.05.2021 in der Bewertung ein höheres Gesamtprädikat vergeben worden sei. Der Antragsteller habe sich um zwei Punkte steigern können, was seine gezeigten Leistungen im Beurteilungszeitraum leistungsgerecht widerspiegele und zum anderen deutlich mache, dass der Dienstherr seine Leistungen wertschätze.

16

Die Antragsgegenseite beantragte mit Schriftsatz vom 25.04.2025:

17

Der Antrag wird abgelehnt.

18

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die zugunsten der Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung nicht zu beanstanden und daher der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht verletzt worden sei. Die Beigeladene sei unter den Bewerbern als am besten geeignet anzusehen. Aus der in der Behördenakte vorhandenen Bewerberübersicht und dem Entscheidungsvermerk des ... vom 28.01.2025 ergebe sich anhand der maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen, dass die Beigeladene innerhalb des Statusamts A11 die leistungstärkste Bewerberin gewesen sei. Zwar sei im Rahmen des Einwendungsverfahrens durch das ... festgestellt worden, dass Änderungen der Beurteilung des Antragstellers geboten gewesen seien. Jedoch beruhe das Ergebnis des Auswahlverfahrens ersichtlich nicht auf der festgestellten „Fehlerhaftigkeit“ der Beurteilung. Im Übrigen sei die Beurteilung des Antragstellers rechtmäßig und der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung in rechtmäßiger Weise zugrunde gelegt worden. Der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers LPD a.D. ... habe mit Schreiben vom 15.07.2024 Einwendungen gegen die Beurteilung erhoben, welche vom Beurteiler PP a.D. ... zur Kenntnis genommen sowie bereits bei der Erstellung der Beurteilung inhaltlich gewürdigt worden seien. Es sei eine hinreichende (formelle) Beteiligung des unmittelbar Vorgesetzten entsprechend der maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien erfolgt. In materieller Hinsicht sei die Beurteilung auch rechtmäßig. Soweit der Antragsteller vortrage, dass „die Herabstufung von 14 Punkten auf 13 Punkte [...] nicht auf fachlichen Gründen“ basiere bzw. „die Grundlage für die Herabstufung der Beurteilung des Antragstellers eine Veränderung der abgestimmten Reihungsliste innerhalb der Stabsabteilung E/A ist“, verkenne der Antragsteller ersichtlich die Bedeutung der erfolgten Reihung innerhalb der Abteilung E/A des Diese Reihung habe sich nicht auf die gesamte Vergleichsgruppe bezogen und es habe sich insoweit nicht um eine Reihung durch den Beurteiler gehandelt. Bereits vor diesem Hintergrund würden die Ausführungen des Antragstellers, wonach die Reihungsliste der Abteilung E/A als „maßgeblich“ eingestuft werde, offenkundig zu kurz greifen. Der Antragsteller scheine insgesamt die Einschätzung des unmittelbar Vorgesetzten an die Stelle der Bewertung durch den zuständigen Beurteiler zu setzen. Die vom Antragsteller explizit vorgetragenen Leistungen und Tätigkeiten hätten im Rahmen der Beurteilung selbstverständlich Berücksichtigung gefunden. Die im Rahmen des Einwendungsverfahrens erfolgte Korrektur des Zeitraums der Tätigkeit im Rahmen des ... sei mit keiner Änderung der Reihung bzw. des Beurteilungsprädikats verbunden gewesen, sodass diese Änderung nicht auf das Stellenbesetzungsverfahren durchschlage. Überdies ergebe sich aus der Stellungnahme des PP a.D. ... vom 07.04.2025, dass und mit welcher Gewichtung die Tätigkeiten des Antragstellers während des ... in die Beurteilung des Antragstellers eingeflossen seien. Die Unzufriedenheit des Antragstellers mit seiner Beurteilung führe nicht zu deren Rechtswidrigkeit. Das Einwendungsschreiben vom 26.09.2024 sei im Zeitpunkt der Entscheidung über die Stellenbesetzung bekannt gewesen.

19

Hierauf erwiderte die Antragstellerseite mit Schriftsatz vom 05.05.2025, dass die Änderungen der Beurteilung des Antragstellers nicht aus Anlass der Einwendungen erfolgt seien. Hinsichtlich der Stellungnahme von ORRin ... zur Person des Antragstellers sei auszuführen, dass dieser mit Beschaffungen seit 2014 im Rahmen der AAO (täglicher Dienst) im laufenden Haushaltsjahr kontinuierlich beschäftigt sei. Die Vorgesetzten des Antragstellers seien ab 2015 bis heute über alle wesentlichen Details zu einzelnen Beschaffungsverfahren stets mündlich im Rahmen der stattfindenden Morgenbesprechung durch den Antragsteller informiert worden. Die Zusammenarbeit mit einzelnen Sachbearbeitern/innen beim SG V3 sei des Öfteren (häufiger Personalwechsel seit 2014 und interne Umgliederungen) anstrengend. Hierzu werde ein konkretes Beispiel näher erläutert. Ab ca. 2018 bzw. 2019 habe Polizeidirektor (PD) ... mitgeteilt, dass alles verschriftlich werde, was an das SG V3 gehe und keine telefonischen Anfragen bzw.

Absprachen mehr getroffen werden sollten, damit alles nachvollzogen werden könne. Der Antragsteller sei sicherlich in seiner sachlichen, direkten Art und Kommunikation nicht immer einfach für andere Kollegen und für seine Vorgesetzten. Er hinterfrage Sachverhalte und Vorgehensweisen kritisch, ebenso in begründeten Fällen auch Entscheidungen. Dies zeuge jedoch von einer hohen Führungskompetenz. Auch bei LPD a.D. ... habe der Antragsteller in der Zeit von 2014 bis 2024 zwei seiner getroffenen Entscheidungen remonstriert, da er kein „Ja-Sager“ sei. Vorgänge, an denen er an das SG V3 notwendige Zulieferungen nicht, inhaltlich ungenügend bzw. nach mehrfacher Aufforderung nicht umgesetzt habe, seien dem Antragsteller nicht bekannt. Dass der Antragsteller kein Verständnis für die Vorgaben und Grenzen des Vergaberechts aufgebracht habe, könne er sich nur im Zusammenhang mit einem (näher bezeichneten) Telefonat bzw. direkten Gespräch mit einer Kollegin erklären. Beispielhaft könne hierzu ein Vorgang aus dem Frühjahr 2024 benannt werden (wird näher ausgeführt). Zum Vorgang aus Mitte November („...“) sei auszuführen, dass der Antragsteller dort mit seiner Familie und seinen Freunden gewesen sei. Die neue Mitarbeiterin im Sachgebiet V3 sei mit seinen erwachsenen Kindern befreundet, weshalb sich der Antragsteller auch irgendwann mit ihr unterhalten habe. Hierbei habe er sinngemäß gesagt, dass er gespannt sei, was sie in ein paar Monaten erzähle, da es beim Sachgebiet V3 immer wieder Überraschungen gebe.

20

Der Antragsgegner nahm mit Schriftsatz vom 16.05.2025 erneut Stellung. Der Antragsteller argumentiere mit einer falschen Einschätzung seiner Persönlichkeit. Die Persönlichkeit des Klägers sei zulässigerweise bei der Reihung und schließlich der Beurteilung berücksichtigt worden, aber hierfür nicht alleiniges Kriterium gewesen. Weiterhin seien vom zuständigen Beurteiler den Eigenschaften „Fähigkeit zur Akzeptanz von Grenzen der eigenen Kompetenz“ sowie einer „ausgeprägten (abteilungsübergreifenden) Teamfähigkeit“ besonderes Gewicht beigemessen worden. Dass diese Persönlichkeitsmerkmale nicht zu den herausragenden Stärken des Klägers gehörten, dem Beurteiler aber besonders wichtig erschienen, mache die vorgenommene Reihung nicht rechtswidrig. Eine Beteiligung aller Sachbearbeiter, die dienstlich mit dem Antragsteller zu tun gehabt hätten, sei vorliegend weder zielführend noch im Beurteilungsverfahren erforderlich. Ein Rückgriff auf die Vorgesetzten des Klägers als Erkenntnisquellen sei dabei nicht nur zulässig, sondern auch sachgerecht. Die abgegebenen Stellungnahmen von PVP ..., ORRin ... und LRDin ... würden ein einheitliches Bild der Persönlichkeit des Antragstellers zeichnen. Es bestünde kein Zweifel an der Zuverlässigkeit der Erkenntnisquellen. PP a.D. ... habe seine Beurteilung der Persönlichkeit des Antragstellers vorliegend aufgrund der verlässlichen Schilderung zweier Abteilungsleiterinnen der Abteilungen P und V, eines Abteilungsleiters der Abteilung E/A und seiner eigenen Einschätzung vorgenommen.

21

Mit Schriftsatz vom 25.05.2025 nahm die Antragstellerseite erneut Stellung. Dem Antragsteller sei die korrigierte periodische Beurteilung am Freitag, den 23.05.2025, erneut eröffnet worden. Jedoch sei den antragstellerseits vorgetragenen Einwendungen – mit Ausnahme der Ergänzung „Für Führungsaufgaben geeignet“, einem Beispiel für die Verwendungseignung für Führungsaufgaben sowie dem Zeitraum der Tätigkeit während des ... – nicht abgeholfen worden. Der Antragsgegner habe bei der Beurteilung des Antragstellers eigene Beobachtungen und Wahrnehmungen des unmittelbar Vorgesetzten entgegen den in der Rechtsprechung dominierenden Grundsätzen zur Gewichtung von Beurteilungsbeiträgen ignoriert. Es habe keinerlei Anlass bestanden, weitere Beurteilungsbeiträge einzuholen, nachdem ein Beurteilungsbeitrag des unmittelbar Vorgesetzten des Antragstellers vorgelegen habe. Der Antragsteller sei bei der abteilungsinternen Reihung vor der Beigeladenen gewesen. Im Kern ziele das Geschehen darauf ab, dass die anderen Abteilungsleiterinnen den Antragsteller besser kennen würden als PVP ... seine eigenen Mitarbeiter und PVP ... diesen Aussagen mehr Glauben schenken würde als seinen eigenen Sachgebietsleitern, die tagtäglich mit seinen Mitarbeitern zusammenarbeiten würden.

22

Mit Schriftsatz vom 27.05.2025 übersandte der Antragsgegner ergänzend die oben bereits genannte Stellungnahme der LRDin

23

Mit Beschluss vom 20.03.2025 wurde die erfolgreiche Bewerberin, die vom Antragsgegner zur Besetzung der streitgegenständlichen Stelle vorgesehen ist, zum Verfahren beigeladen. Sie hat sich zum Verfahren nicht geäußert und keinen Sachantrag gestellt.

24

Ergänzend wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

II.

25

1. Der zulässige Antrag bleibt in der Sache ohne Erfolg.

26

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, nötig erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. Im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit geht es darum, den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers gegen die drohende Ernennung des Konkurrenten zu sichern (vgl. BVerwG, U.v. 21.08.2003 – 2 C 14.02 – NJW 2004, 870/871). § 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist vom Antragsteller glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

27

a. Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, weil es ihm um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung geht. Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (vgl. BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat der Antragsteller vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

28

b. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die vom Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung ohne Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist.

29

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857.02 – NVwZ 2003, 200/201). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVG, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; B.v. 17.04.2013 – 6 CE 13.119 – juris Rn. 11). Sind die Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden, muss der

Dienstherr die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen, sog. Binnendifferenzierung oder inhaltliche Ausschöpfung (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 35 ff.).

30

Dienstliche Beurteilungen sind ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile und somit ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Sie sind verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar, weshalb sich die verwaltungsgerichtliche Prüfung darauf zu beschränken hat, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (stRspr; vgl. nur BVerwG, U.v. 13.05.1965 – 2 C 146.62 – juris; U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – juris). Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Hat der Dienstherr – wie hier – Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2021 – 2 A 1.21 – juris Rn. 17 f.; BayVGh, B.v. 04.04.2024 – 6 CE 24.220 – juris Rn. 12, jeweils m.w.N. aus der stRspr). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – juris Rn. 18).

31

Innerhalb des durch die Art. 54 ff. des Leistungslaufbahngesetzes (LibG) gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten, begründen und worauf er im einzelnen sein Gesamturteil stützen will (vgl. BVerwG, U.v. 17.12.1981 – 2 C 69.81 – juris Rn. 22 ff.). Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (vgl. BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – juris Rn. 20). Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über die Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form miteinander verwenden bzw. miteinander verbinden. Alle diese Gestaltungsformen einer dienstlichen Beurteilung halten sich in dem von den Laufbahnvorschriften vorgezeichneten rechtlichen Rahmen (vgl. VG München, U.v. 11.01.2017 – M 5 K 16.2729 – juris Rn. 15). Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.05.2024) gegolten haben (vgl. BVerwG, U.v. 02.03.2000 – 2 C 7.99 – NVwZ-RR 2000, 621 m.w.N.). Der Beamte kann lediglich beanspruchen, dass die Beurteilung selbst in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst und gegebenenfalls vom Beurteiler plausibel gemacht werden muss (vgl. BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – juris 20 ff.; BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1782 – juris Rn. 50; U.v. 07.05.2014 – 3 BV 12.2594 – juris Rn. 36). Eine Plausibilisierung des Gesamturteils kann auch noch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren erfolgen (vgl. BayVGh, B.v. 26.04.2019 – 3 ZB 17.463 – juris Rn. 8; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 23).

32

Der Beurteiler muss sich die erforderliche Kenntnis zur Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen durch Informationen solcher Beschäftigten des Dienstherrn verschaffen, die die dienstlichen Leistungen unmittelbar beurteilen können, wenn er die dienstlichen Leistungen des Beamten nicht aus eigener Anschauung kennt. Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstaussübung des zu beurteilenden

Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen (stRspr; vgl. BVerwG, U.v. 01.03.2018 – 2 A 10.17 – juris Rn. 22; U.v. 27.11.2014 – 2 A 10.13 – juris Rn. 22 f. m.w.N.). Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. 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 – juris Rn. 24).

33

Gemessen an diesen Maßstäben erweist sich die dienstliche Beurteilung des Antragstellers (in ihrer am 23.05.2025 eröffneten Fassung) ohne erkennbare Rechtsfehler (aa.). Zwar beruht die streitgegenständliche Auswahlentscheidung auf einer (damals) rechtswidrigen Beurteilung, allerdings betreffen die aufgrund der Rechtswidrigkeit notwendig gewesenen Änderungen der Beurteilung nur solche für das Auswahlverfahren nicht relevanten Gesichtspunkte, weshalb dies nicht zur Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung führt und der Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung jedenfalls chancenlos wäre (bb.).

34

aa. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers ist in ihrer Fassung vom 23.05.2025 rechtmäßig. Sie wurde vom zuständigen Beurteiler (1.) unter rechtsfehlerfreier Beteiligung des unmittelbar Vorgesetzten (2.) erstellt und das Gesamturteil von 13 Punkten wurde hinreichend plausibilisiert (3.). Zwar war die Beurteilung in ihrer am 04.09.2024 eröffneten Fassung rechtswidrig, allerdings wurden die darin enthaltenen Fehler mit der erneuten Eröffnung in der Fassung vom 23.05.2025 behoben (4.).

35

Maßgebliche Grundlagen der hier streitgegenständlichen periodischen dienstlichen Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum 01.06.2021 bis 31.05.2024 sind vorliegend Art. 54 ff. LlbG, die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) sowie die Beurteilungsbekanntmachung Polizei und Verfassungsschutz (BUBek-Pol/VS). Auch im vorliegenden Fall wurde die Beurteilung wie bei der Bayerischen Polizei üblich „von unten nach oben“ entwickelt. So wurde zunächst eine Reihung auf Abteilungsebene und danach auf Präsidiumsebene gebildet. Ausgehend vom Reihungsergebnis wurde die mit den Einzelmerkmalen bewertete dienstliche Beurteilung vom unmittelbar Vorgesetzten als Entwurf erstellt und dem Beurteiler vorgelegt. Diese Vorgehensweise ist rechtlich nicht zu beanstanden (stRspr; vgl. BayVGh, U.v. 17.12.2015 – 3 BV 13.773 – juris Rn. 17 ff; U.v. 07.05.2014 – 3 BV 12.2594 – juris Rn. 55; B.v. 27.07.2012 – 3 ZB 10.2053 – juris Rn. 4 ff. m.w.N.; VG München, U.v. 13.06.2023 – M 5 K 20.6461 – juris Rn. 26.). Am Vorliegen einer hinreichend großen und homogenen Vergleichsgruppe bestehen keine Zweifel und ist von den Beteiligten in dieser Hinsicht auch nichts Gegenteiliges vorgetragen worden.

36

(1.) Die Beurteilung wurde von PP a.D. ... als zuständigem Beurteiler erstellt. Nach Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG wird der Beamte grundsätzlich vom Leiter der Behörde beurteilt, der dieser im Zeitpunkt der dienstlichen Beurteilung angehört. In Nr. 12.2 BUBek-Pol/VS finden sich für die Bayerische Bereitschaftspolizei davon abweichende Regelungen, von der jedoch vorliegend keine einschlägig ist. Daher hat der zum Stichtag 31.05.2024 amtierende Präsident (mittlerweile a.D.) ... als zuständiger Beurteiler die streitgegenständliche Beurteilung erstellt. Der Polizeipräsident ist als Beurteiler aufgrund seines Überblicks über sämtliche Beamte einer Besoldungsgruppe seines Bereichs (hier: Beamte der BesGr. A11) auch im Stande, diese im Verhältnis zueinander objektiv zu bewerten und entsprechend zu reihen (vgl. BayVGh, B.v. 30.10.2006 – 3 BV 03.2366 – juris Rn. 34).

37

(2.) Der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers, LPD a.D. ..., wurde ordnungsgemäß beteiligt. Nr. 11.1 Satz 2 VV-BeamtR sieht für das Beurteilungsverfahren vor, dass im vorliegenden Fall der Beurteilungserstellung durch die Behördenleitung unmittelbar Vorgesetzte des zu beurteilenden Beamten zu hören sind. Nach Nr. 1 Satz 2 BUBek-Pol/VS ist auf dem Beurteilungsformblatt nach der Unterschrift des

Beurteilers ein Abschnitt „Beteiligte“ enthalten, um an dieser Stelle eine gegebenenfalls erfolgte Beteiligung weiterer Zwischenvorgesetzter neben dem oder der unmittelbar Vorgesetzten zum Ausdruck zu bringen. Erfolgt die dienstliche Beurteilung im Rahmen der Aufstellung einer Rangfolgenliste (= Reihung) ist der unmittelbar Vorgesetzte im Rahmen der Reihung zu beteiligen, was regelmäßig dadurch geschieht, dass auf der untersten Ebene der Reihung auch der unmittelbar Vorgesetzte bei dieser beteiligt ist. Insoweit findet eine Anhörung des unmittelbar Vorgesetzten statt, was hinsichtlich der materiellen Beurteilungsrichtlinien auch ausreichend ist, denn seine Wertungen gehen in die Reihungen auf höherer Ebene ein und werden dann letztlich dem Beurteiler – über den Zwischenvorgesetzten – übermittelt (vgl. BayVGh, U.v. 07.05.2014 – 3 BV 12.2594 – juris Rn. 44). Damit ist der Anhörung des unmittelbar Vorgesetzten Genüge getan, es bedarf hierzu nicht der gesonderten Anhörung des unmittelbar Vorgesetzten durch den Beurteiler selbst (vgl. BayVGh, B.v. 30.05.2012 – 3 ZB 11.722 – juris Rn. 3).

38

Der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers, LPD a.D. ..., wurde als Sachgebietsleiter im Rahmen der abteilungsinternen Reihungsbesprechung der Abteilung E/A am 16.02.2024 unter Leitung des Abteilungsleiters PVP ... angehört und konnte sich zu Leistungen, Eignung und Befähigung des Antragstellers äußern. Hierbei wurde eine abteilungsinterne Reihung festgelegt, die der Abteilungsleiter PVP ... als Grundlage bei der Reihungsbesprechung unter den Abteilungsleitern und dem Beurteiler PP a.D. ... herangezogen hat. Da der Zwischenvorgesetzte PVP ... selbst keine eigenen Erfahrungen aufgrund dienstlicher Berührungspunkte mit dem Antragsteller vorweisen konnte, hat er insbesondere die Äußerungen des unmittelbar Vorgesetzten LPD a.D. ... auf die nächsthöhere Ebene weitergetragen. Dass es im Rahmen der Reihungsbesprechung unter den Abteilungsleitern und dem Beurteiler PP a.D. ... zu einer „Abänderung“ der abteilungsinternen Liste gekommen ist, die nicht erneut mit dem unmittelbar Vorgesetzten besprochen, sondern ihm nur „mitgeteilt“ wurde, stellt keinen Fehler im Beurteilungsverfahren dar. Weder der Zwischenvorgesetzte noch der Beurteiler selbst sind dem unmittelbar Vorgesetzten gegenüber zu einer Rechtfertigung verpflichtet. Die Anhörung des unmittelbar Vorgesetzten bedeutet nicht, dass die dabei erfolgten Äußerungen für den Beurteiler maßgeblich sind oder dieser mit der Beurteilung einverstanden sein muss. Für etwaige Einwendungen ist sodann das Einwendungsverfahren, wie vorliegend auch in Anspruch genommen, vorgesehen. Hervorzuheben ist hier auch, dass der Beurteiler bereits bei Erstellung der Beurteilung vom 16.07.2024 (Stichtag: 31.05.2024) Kenntnis von der Stellungnahme des unmittelbar Vorgesetzten vom 15.07.2024 hatte, hieraus aber keinen Änderungsbedarf hergeleitet hat. Keinen Rechtsfehler stellt es dar, dass der Beurteiler PP a.D. ... in seiner Stellungnahme vom 07.04.2025 fälschlicherweise davon ausgeht, der Antragsteller sei nach der Abteilungsleiterbesprechung in der Reihungsliste lediglich um einen Platz nach unten gesetzt worden. Denn letztlich kommt es nicht auf den Listenplatz als solchen, sondern auf das zuerkannte Gesamturteil an und ließ der Beurteiler in seiner Stellungnahme keinen Zweifel daran, dass er die Leistung, Eignung und Befähigung des Antragstellers mit einem Gesamturteil von 13 Punkten beurteilt hat. Auch die Zwischenvorgesetzten PVP ... und PD ... wurden hinreichend beteiligt, was auf dem vorgegebenen Formblatt auch entsprechend vermerkt wurde.

39

(3.) Das dem Antragsteller zuerkannte Gesamturteil von 13 Punkten wurde hinreichend plausibilisiert und hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen des Beurteilungsermessens. Es kann nachvollziehbar aus den Einzelmerkmalen hergeleitet werden, insbesondere beruht es auf einer ausreichenden Tatsachengrundlage und wurden keine sachfremden Erwägungen herangezogen. Unter Plausibilisierung ist in diesem Zusammenhang eine inhaltliche Erläuterung zu verstehen, mit der der Beurteiler die Gründe darstellt, die zu den Werturteilen geführt haben (vgl. VG München, U.v. 25.09.20124 – M 5 K 20.3785 – juris Rn. 19). Das grundsätzliche System des Antragsgegners, auf den verschiedenen Hierarchieebenen innerhalb des ... Beurteilungsbesprechungen abzuhalten, die jeweils Entwürfe für Reihungslisten erstellen bzw. sodann überarbeiten, ist nicht zu beanstanden. Solchen Gremien kann allerdings lediglich eine vorbereitende bzw. beratende Funktion zukommen (vgl. BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1783 – juris Rn. 39). Die Beurteilungsbesprechungen können vielmehr – wie gerade auch hier deutlich geworden ist – in sachgerechter Weise der Gewinnung einer möglichst breiten Anschauungs- und Vergleichsgrundlage für die Einordnung der Eignung und Leistung der einzelnen Beamten in die Notenskala dienen (vgl. BVerwG, U.v. 16.05.1991 – 2 A 2.90 – juris Rn. 18). Die Erstellung der individuellen Beurteilungen erfolgt erst nach der Durchführung des Beurteilungsabgleichs durch den zuständigen Beurteiler, der hierfür auch die Letztverantwortung trägt (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in

Bayern, April 2025, Art. 60 LlbG Rn. 23 f.). Eine nicht auf der eigenen Einschätzung des Beurteilers beruhende, sondern durch ein solches Gremium verbindlich vorgegebene Bewertung stellt einen unzulässigen Eingriff in das Beurteilungsermessen des Beurteilers dar und ist daher rechtsfehlerhaft (vgl. BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1783 – juris Rn. 39 m.w.N.). Eine Bindung des Beurteilers an die innerhalb der Abteilung erstellte Reihungsliste und das damit einhergehende Gesamturteil der Beurteilung wäre gerade rechtswidrig (vgl. VG Hannover, U.v. 03.08.2011 – 2 A 5350/10 – juris Rn. 22). Hinsichtlich der dem Beurteiler zur Verfügung stehenden mehreren Erkenntnisquellen hat dieser eigenverantwortlich darüber zu entscheiden, welches Gewicht er diesen jeweils beimisst und wie er diese zueinander in Beziehung setzt (vgl. BayVGh, U.v. 16.05.2011 – 3 B 10.180 – juris Rn. 17 f.). Wie in anderen Beurteilungssystemen auch ist es somit Aufgabe des Beurteilers, das Leistungsbild des zu beurteilenden Beamten mit dem Leistungsbild der anderen Beamten in der Vergleichsgruppe des Beamten zu vergleichen, es entsprechend einzuordnen und so mit dem Überblick über einen größeren Personenkreis als der Zwischenvorgesetzte oder der unmittelbar Vorgesetzte des Antragstellers die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes zu gewährleisten (vgl. BVerwG, B.v. 07.01.2021 – 2 VR 4.20 – juris Rn. 33 m.w.N.).

40

Bei der zunächst abteilungsintern erstellten Reihungsliste handelt es sich um ein Zwischenergebnis, das dem Beurteiler lediglich als Grundlage für seine eigene Bewertung dient. Hinzu kommen die mündlichen Beurteilungsbeiträge der Abteilungsleiter in der Beurteilungsrunde vom 13.03.2024. Dabei hat zum einen der Zwischenvorgesetzte des Antragstellers, PVP ..., die ihm im Rahmen der abteilungsinternen Beurteilungsbesprechung zugetragenen Erkenntnisse über den Antragsteller – wo dieser bereits als Person umstritten war – weitergegeben, zum anderen haben die Abteilungsleiterinnen ORRin ... und LRDin ... weitere Erkenntnisse dargelegt. Der Beurteiler war dadurch in der Lage, sein eigenes Gesamturteil auf eine breite Tatsachengrundlage zu stützen. Eine verbindliche Regel, dass der Empfehlung des unmittelbar Vorgesetzten des Antragstellers ein etwaiger Vorrang oder stärkeres Gewicht einzuräumen wäre, existiert nicht. Freilich basiert sein Beitrag auf einer Vielzahl an persönlichen Erfahrungen aufgrund seiner dienstlichen Nähe zum Antragsteller. Dies hat der Beurteiler in seiner Würdigung der verschiedenen Erkenntnisse auch einzubeziehen. Dennoch darf er die Bewertung durch den unmittelbar Vorgesetzten nicht unkritisch übernehmen. Dies gilt vorliegend umso mehr, als sogar vom unmittelbar Vorgesetzten diverse charakterliche Defizite des Antragstellers eingeräumt wurden, welche aufgrund der Abteilungsleiterinnen der Abteilungen V und P nochmals verstärkt wurden. Die durch den Beurteiler erfolgte Würdigung lässt keine Rechtsfehler erkennen. Er hat die vom unmittelbar Vorgesetzten genannten positiven Aspekte insofern berücksichtigt, als er dem Antragsteller im Vergleich zu seinen Vorbeurteilungen ein um zwei Punkte besseres Gesamtpredikat zuerkannt hat. Die Beiträge der Abteilungsleiterinnen hat er insofern berücksichtigt, als er eine Änderung der abteilungsintern erstellten Reihungsliste vornehmen ließ. Da der Beurteiler alle ihm zugetragenen Beurteilungsbeiträge zu würdigen hat, wäre es vielmehr rechtsfertigungsbedürftig gewesen, hätte er an den Antragsteller trotz der geäußerten Kritik einen Spitzenplatz in der Reihungsliste vergeben. Die vom Beurteiler herangezogenen Stellungnahmen sind als Erkenntnisgrundlagen auch tauglich, denn Beurteilungsbeiträge können – ebenso wie dienstliche Beurteilungen – grundsätzlich aus reinen Werturteilen bestehen, d.h. auf Urteilen, die auf einer Vielzahl von nicht reproduzierbaren persönlichen Eindrücken gründen. In derartigen Werturteilen sind die in ihnen zu Grunde liegenden Tatsachen untrennbar miteinander verschmolzen (vgl. VGh Kassel, B.v. 31.01.2023 – 1 B 890/22 – juris Rn. 40). Unschädlich ist bezüglich der Stellungnahmen der beiden Abteilungsleiterinnen auch, dass sie ihr Werturteil nicht ausschließlich aufgrund eigener unmittelbarer Erfahrungen mit dem Antragsteller herleiten, sondern aufgrund ihnen von ihren Mitarbeitern berichteter Vorfälle. Es bestehen vorliegend keine Anhaltspunkte zu Zweifeln an der Glaubhaftigkeit dieser Schilderungen. Etwaige Zweifel am Wahrheitsgehalt der inmitten stehenden Kritik bestehen schon deshalb nicht, weil sich die Schilderungen der Abteilungsleiterinnen der Abteilungen V und P auch mit den Eindrücken innerhalb der Abteilung des Antragstellers decken und alle Teilnehmer der Besprechung vom 13.03.2024 übereinstimmend von der Diskussion berichten. Vielmehr bestätigt gerade die Schilderung der LRDin ..., der sowohl von ihren Mitarbeitern in ihrer vormaligen Abteilung V als auch nach ihrem Wechsel in die Abteilung P dieselben Verhaltensauffälligkeiten des Antragstellers angetragen wurden, deren Kontinuität. Eine weitere Sachaufklärung hält das Gericht daher nicht für erforderlich. Zu keiner anderen Bewertung führt die subjektive Wahrnehmung des Antragstellers der geschilderten Vorfälle. Sogar der Antragsteller selbst räumt im Schriftsatz vom 08.05.2025 ein, dass er mit seiner „in seiner sachlichen direkten Art und auch Kommunikation nicht immer einfach“ sei.

41

Es darf hierbei nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Antragsteller sich im Vergleich zu seinen vorhergehenden dienstlichen Beurteilungen (zweimal 11 Punkte) in der streitgegenständlichen Beurteilung nun deutlich verbessert hat. Dies zeigt, dass der Beurteiler die Leistungssteigerungen des Antragstellers während des Beurteilungszeitraums sowie die vom Antragsteller hervorgehobenen Tätigkeiten ausreichend gewürdigt hat. Nicht zu verkennen ist die Tatsache, dass ein Leistungssprung von drei Punkten (auf 14 Punkte) wohl eine Begründungspflicht ausgelöst hätte. Ob in einer dienstlichen Beurteilung ein erheblicher – und damit besonders begründungsbedürftiger – Leistungssprung anzunehmen ist, bestimmt sich nach den Umständen des konkreten Einzelfalls; hierbei sind insbesondere der Umfang der attestierten Leistungssteigerung und die Dauer des Beurteilungszeitraums zu berücksichtigen (vgl. BVerwG, B.v. 07.01.2021 – 2 VR 4.20 – juris Rn. 39 f.; NdsOVG, B.v. 09.06.2022 – 5 ME 160/21 – juris Rn. 76). Bei der vorliegenden 16-Punkte-Skala und einem dreijährigen Beurteilungszeitraum dürfte dies bei einem Drei-Punkte-Sprung anzunehmen sein. Aufgrund der zu Tage getretenen, v.a. charakterlichen, aber auch fachlichen Defizite dürfte das Gelingen einer solchen Rechtfertigung zumindest zu bezweifeln sein.

42

Bei der charakterlichen sowie fachlichen Kritik an der Person des Antragstellers handelt es sich gerade auch um beurteilungsrelevante Leistungsgesichtspunkte und nicht um sachfremde Erwägungen. Die vorgenannten Defizite des Antragstellers halten sich im Rahmen der zu beurteilenden Leistung, Eignung und Befähigung des Antragstellers. Der Beurteiler hat die aufgeführte Kritik gerade in der Bewertung dieser Einzelmerkmale zum Ausdruck gebracht, wobei insbesondere „Teamverhalten“, „Arbeitsgüte“ und „Fachkenntnisse“ doppelt zu gewichten waren. Dabei kann die Entwicklung des Antragstellers zum „Leistungsträger“ die geschilderten charakterlichen und fachlichen Defizite nur teilweise aufwiegen. Eine Verbesserung auf das Gesamturteil von 13 Punkten erscheint angesichts der aufgezeigten Defizite bereits wohlwollend gewesen zu sein, insbesondere auch die Bewertung des Einzelmerkmals „Teamverhalten“ mit 13 Punkten. Ebenso wurden die Einzelmerkmale „Arbeitsgüte (Sorgfalt und Gründlichkeit, Beachten von inhaltlichen und formalen Vorgaben, Sonstiges“) und „Fachkenntnisse“ mit 13 Punkten als „über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt“ beurteilt.

43

Soweit der Antragsteller eine mangelnde Plausibilisierung darin sieht, dass er im Rahmen der abteilungsinternen Reihung und nach Ansicht seines unmittelbar Vorgesetzten zunächst mit 14 Punkten gereiht worden sei, er aber lediglich das Gesamturteil 13 Punkte erhalten habe, ohne dass die von ihm gezeigte erhebliche Leistungssteigerung seit der letzten Beurteilung berücksichtigt worden sei, kann er damit nicht durchdringen (vgl. BayVGh, U.v. 07.05.2014 – 3 BV 12.2594 – juris Rn. 42). Er erkennt, dass die endgültige Beurteilung allein dem zuständigen Beurteiler obliegt, der an einen derartigen Vorschlag des unmittelbar Vorgesetzten nicht gebunden ist (vgl. BayVGh, B.v. 10.05.2010 – 3 CE 10.740 – juris Rn. 36). Die auf der Anhörung des unmittelbar Vorgesetzten basierende abteilungsinterne Reihung ist von einem bei einer über sechs Monate andauernden Abordnung einzuholenden Beurteilungsbeitrag nach Nr. 11.2 VV-Beamtr sowie Nr. 10 BUBek-Pol/VS zu unterscheiden, für deren Berücksichtigung bzw. die Begründung von Abweichungen ein anderer Maßstab anzusetzen ist (vgl. beispielsweise VG Bayreuth, B.v. 11.08.2023 – B 5 E 23.296 – juris). Nichts für ihn Günstiges kann der Antragsteller auch aus dem von ihm angeführten Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 07.02.2022 herleiten. Der Beurteiler hat vorliegend alle ihm zur Verfügung gestellten Beurteilungsbeiträge – schriftlich in Form der abteilungsintern erstellten Reihungsliste sowie mündlich in Form der dazugehörigen Erläuterung durch den Abteilungsleiter PVP ... und schließlich die mündlichen Stellungnahmen der Abteilungsleiterinnen ORRin ... und LRDin ... – in seine Überlegungen einbezogen und sein Beurteilungsergebnis nachvollziehbar begründet. In der vom Antragsteller angeführten Entscheidung wird gerade festgestellt, dass der Blickwinkel des unmittelbar Vorgesetzten als einzige Erkenntnisgrundlage gerade nicht ausreichend ist (vgl. VG München, U.v. 07.02.2022 – M 5 K 20.6522 – juris Rn. 23). So stellt sich die Sachlage auch vorliegend dar, wenn der unmittelbar Vorgesetzte die Zusammenarbeit des Antragstellers, gerade mit Kollegen auf der gleichen Hierarchieebene, nicht vollständig beurteilen kann. Anders als vom Antragsteller behauptet, ist auch nicht ersichtlich, dass die Veränderung der abteilungsintern abgestimmten Reihung im Zusammenhang mit etwaigen „personalpolitischen Wünschen“ gestanden hätte. Die Veränderung der abteilungsinternen Reihung kann durch den Beurteiler vorliegend anhand beurteilungsrelevanter Leistungsgesichtspunkte hinreichend plausibilisiert werden; für sie spielte beispielsweise das Geschlecht des Antragstellers bei der Reihung keine Rolle (vgl. VG München, U.v. 25.09.2024 – M 5 K 20.3785 – juris Rn. 18 ff.).

44

(4.) Auch das Einwendungsverfahren lief ordnungsgemäß ab. Die vom Antragsteller vorgebrachten Einwendungen wurden im Rahmen der Überprüfung der Beurteilung berücksichtigt. Es ist rechtlich nichts daran zu erinnern, dass sie nicht zu einer von ihm beabsichtigten Erhöhung des Gesamturteils geführt haben (s.o.). Die vom Antragsgegner in anderer Hinsicht vorgenommenen Änderungen in der am 23.05.2025 dem Antragsteller erneut eröffneten Beurteilung waren zulässig, für das hiesige Auswahlverfahren jedoch nicht von Relevanz.

45

bb. Obwohl die streitgegenständliche Auswahlentscheidung auf einer zu ihrem Zeitpunkt rechtswidrigen Beurteilung beruht, kann sich der Antragsteller hierauf nicht mit Erfolg berufen. Es kommt auch letztlich nicht darauf an, ob die Einwendungen des Antragstellers gegen seine dienstliche Beurteilung im Auswahlverfahren hinreichende Berücksichtigung gefunden haben, was so nicht eindeutig aus der Behördenakte ersichtlich ist. Denn das Gericht hat den Dienstherrn nur dann zur Neubescheidung zu verpflichten, wenn sich eine Beurteilung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen den Bewerbern ist, als fehlerhaft erweist, und das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend ist die – mögliche – Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung bereits im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (vgl. BVerwG, B.v. 20.01.2004 – 2 VR 3.03 – juris Rn. 11). Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung beruht jedoch auf keiner der mit Neueröffnung am 23.05.2025 erfolgten Änderungen der Beurteilung des Antragstellers zum Stichtag 31.05.2024, die aufgrund der Fehlerhaftigkeit der (erstmalig) am 04.09.2024 eröffneten Beurteilung notwendig waren. Gerade die Korrektur des Zeitraums in der Kostenstelle ... dürfte eher zum Nachteil des Antragstellers reichen, da es sich um eine Verkürzung handelt und die vom Antragsteller hervorgehobenen herausragenden Leistungen sodann einen geringeren Teil des Beurteilungszeitraums ausmachen. Die dem Antragsteller mit der Änderung zuerkannte „Führungseignung“ war für die streitgegenständliche Stellenbesetzung nicht von Belang. Im Übrigen war und ist die dienstliche Beurteilung rechtmäßig, insbesondere das Gesamturteil von 13 Punkten. Daher erscheint die Auswahl des Antragstellers für die streitgegenständliche Stelle bei einer erneuten Auswahlentscheidung als ausgeschlossen und somit offensichtlich chancenlos, da er im selben Statusamt wie die Beigeladene lediglich ein um einen Punkt niedrigeres Gesamturteil erzielt hat (vgl. BVerfG, B.v. 12.07.2019 – 2 BvR 612/19 – juris Rn. 29; BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – juris Rn. 32 m.w.N.).

46

2. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens nach § 154 Abs. 1 VwGO zu tragen. Es entspricht der Billigkeit, dass die Beigeladene, die sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO).

47

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 6 Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge, wobei auch die Jahressonderzahlung nach Art. 82 ff. des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) anteilig zu berücksichtigen ist (vgl. BayVGh, B.v. 05.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; s.a. BT-Drs. 17/11471, S. 246). Auszugehen ist von den Bezügen der Besoldungsgruppe A12, Stufe 11. Damit ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 17.619,17 Euro (Grundgehalt in Höhe von 5.571,28 Euro x 12,65 = 70.476,69 Euro / 4 = 17.619,17 Euro).