VGH München, Beschluss v. 27.01.2025 – 3 CE 24.1943

Titel:

Anforderungen an die Kompatibilität von Beurteilungen unterschiedlicher Ressorts

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VV-BeamtR Abschnitt 3 Nr. 3.2.2
GemBek Nr. 4.2, 4.3
JuBeurteilBek Nr. 3.5.3 S. 1
Beurteilungsrichtlinien im Geschäftsbereich des StMGP Nr. 2.5.2

Leitsätze:

1. Beruhen die Beurteilungen der Bewerber auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien und -systemen, hat die für die Auswahl zuständige Behörde für die unterschiedlichen Beurteilungen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage der Versuch zu unternehmen ist, die Beurteilungen miteinander zu vergleichen. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)
2. Das Bilden eines objektiven Vergleichsmaßstabs bedeutet, dass die zuständige Stelle ein Kriterium oder mehrere Kriterien bestimmt, anhand dessen oder derer die Leistung des Fremdbeurteilten in das eigene Beurteilungssystem eingeordnet wird, wobei jedes gewählte Kriterium den rechtlichen Anforderungen des Leistungsvergleichs iSv Art. 33 Abs. 2 GG entsprechen muss. Die anschließende Einordnung der Leistung des Fremdbeurteilten stellt ein subjektives Werturteil der Behörde dar, welches der für dienstliche Beurteilungen anerkannten eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegt. (Rn. 18 – 20) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die streitige Auswahlentscheidung zur Besetzung der Stelle des "Vorsitzenden Richters am Oberlandesgericht" (Besoldungsgruppe R 3) ist rechtmäßig, da sie auf vergleichenden Beurteilungen basiert. Dabei bleibt die rechtsfehlerfrei nach objektiven Vergleichsmaßstäben kompatibel gemachte Beurteilung des Antragstellersmit einem Gesamturteil von 13 Punkten um einen Punkt hinter dem der Beigeladenen zurück. (Rn. 22 – 23) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die Beurteilungen der Konkurrenten wurden vorliegend in einem rechtlich nicht zu beanstandenden Verfahren vergleichbar gemacht, in dem der Bewertungsmaßstab, auf dem die aktuelle periodische Beurteilung des ressortfremden Konkurrenten beruht, hinreichend durch das Einholen von Stellungnahmen zum angelegten Bewertungsmaßstab, den dazu ergangenen Anwendungsregeln und -hinweisen sowie zur anteiligen Verwendung der Notenstufen (anhand der Beurteilungsspiegel der aktuellen und vorausgegangenen Beurteilungsrunden) und der sich hieraus ergebenden Einordnung des Antragstellers innerhalb seiner Vergleichsgruppe, dem eigenen Bewertungsmaßstab gegenübergestellt und die Leistung des Antragstellers darin eigeordnet wurden. (Rn. 17 – 24) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung (Vorsitzender, Richter am OLG, BesGr. R 3), Konkurrenz von Bewerbern mit Beurteilungen aus unterschiedlichen Ressorts, Herstellen der Kompatibilität (Vergleichbarmachung) der dienstlichen Beurteilungen, Stellenbesetzung (Vorsitzender Richter am OLG BesGr. R 3)

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 25.10.2024 – M 5 E 24.4746

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 28.086,92 Euro festgesetzt.

Gründe

1
1. Die zulässige, auf vorläufige Untersagung der Besetzung der im Bayerischen Ministerialblatt Nr. 160 vom 3. April 2024 ausgeschriebenen Stelle eines „Vorsitzenden Richters am Oberlandesgericht (Besoldungsgruppe R 3) in München“ gerichtete Beschwerde bleibt ohne Erfolg. Die vom Antragsteller dargelegten Gründe, die gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO die Prüfung des Senats im Beschwerdeverfahren bestimmen und beschränken, rechtfertigen nicht die Aufhebung oder Änderung der angegriffenen verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.

2
Das Verwaltungsgericht hat zu Recht einen Anordnungsanspruch des Antragstellers verneint, weil dessen Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG durch die Auswahlentscheidung vom 8. Juli 2024, die ausgeschriebene Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen, nicht verletzt wurde.

3
Die Auswahlentscheidung des Antragsgegners ist nicht aus den vom Antragsteller dargelegten Gründen, die ausschließlich die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegte Vergleichbarmachung der dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers mit derjenigen der Beigeladenen betreffen, fehlerhaft. Dem Antragsgegner ist es rechtsfehlerfrei gelungen, die anhand eines divergierenden Maßstabs erstellte Beurteilung des Antragstellers aus dem Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention (StMGP) mit der im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (StMJ) erstellten Beurteilung der Beigeladenen kompatibel zu machen und anhand dieser Beurteilungen seine Auswahlentscheidung zu treffen.

4
1.1 Das Verwaltungsgericht ist bei seiner Entscheidung zutreffend davon ausgegangen, dass die Gesamturteile in den der Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen hinsichtlich des angelegten Maßstabs vergleichbar gemacht werden müssen, weil sie nicht unmittelbar vergleichbar sind.

5
1.1.1 Hiergegen kann der Antragsteller nicht mit Erfolg einwenden, dass die Annahme eines strengeren Beurteilungsmaßstabs im Geschäftsbereich des StMJ als im Geschäftsbereich des StMGP weder zwingend noch schlüssig sei und keine hinreichende Klarheit darüber bestehe, was unter streng und weniger streng zu verstehen sei.

6
Das StMJ hat als zuständige Auswahlbehörde eine Auskunft des StMGP zu dem bei der Erstellung der Beurteilungen des Antragstellers und der Beamten in seiner Vergleichsgruppe angelegten Bewertungsmaßstab erhalten. Anhand der mitgeteilten Beurteilungsspiegel der betreffenden Vergleichsgruppen aus der aktuellen sowie vorausgegangenen Beurteilungsrunden hat das StMJ transparent geprüft, ob die Gesamturteile in den Beurteilungen aus den beiden Ressorts hinsichtlich des angelegten Maßstabs im Wesentlichen vergleichbar sind. Hierbei ist es nachvollziehbar zu dem Ergebnis gelangt, dass erhebliche Differenzen im Beurteilungsniveau der beiden Ressorts bestehen und im Geschäftsbereich des StMJ ein strengerer Beurteilungsmaßstab angelegt wurde. Die höchsten Beurteilungsprädikate wurden dort weniger häufig vergeben als im Geschäftsbereich des StMGP, ohne dass dies mit unterschiedlichen Leistungsniveaus zu erklären wäre. Dies wird durch statistisch signifikante Unterschiede belegt, weil zugleich Indizien vorhanden sind, dass die statistische Abweichung nicht dem Unterschied des Leistungsniveaus entspricht. Ferner fehlt es an konkreten Anhaltspunkten, die für ein entsprechend unterschiedliches Leistungsniveau sprechen.

7
Dem hierzu erstellten Vermerk des StMJ vom 27. Juni 2024 ist zu entnehmen, dass der durchschnittliche Punktwert der im StMGP beurteilten Ministerialräte (BesGr. A 16) 14,85 Punkte beträgt. Im Geschäftsbereich des StMJ beträgt die durchschnittliche Punktzahl der gesamten Vergleichsgruppe (BesGr. A 16/R 2) 12,56 Punkte. Bei dem StMGP erhielten in der aktuellen Beurteilungsperiode sämtliche Beurteilte der Vergleichsgruppe mindestens 14 Punkte, während dies im Geschäftsbereich des StMJ nur bei etwa 10% der Beurteilten der Fall war. Rund 77% der Beamten in der Vergleichsgruppe im StMGP wurden mit 15 oder 16 Punkten beurteilt, während diese Beurteilungsprädikate im Geschäftsbereich des StMJ nicht vergeben wurden, obwohl die Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ mit 388 Personen größer als

die im StMGP (13 Personen) ist. Ein vergleichbares Bild liefert auch eine Auswertung der Beurteilungsergebnisse der in der aktuellen Beurteilungsperiode Erstbeurteilten sowie ein durchgeführter Vergleich der Beurteilungsergebnisse der vorangegangenen Beurteilungsrunden (S. 10 f. des Vermerks des StMJ vom 27.6.2024).

8
Konkrete Anhaltspunkte für ein höheres Leistungsniveau der Ministerialräte der Besoldungsgruppe A 16 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen im StMGP gegenüber der entsprechenden Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ wurden nicht mitgeteilt, das Verwaltungsgericht hat keine solchen festgestellt (BA Rn. 39) und die Beschwerde zeigt ebenfalls keine auf. Unter Rückgriff auf die Einstellungsgrenznote für Juristen in den beiden Geschäftsbereichen sieht die Auswahlbehörde ein Indiz dafür, dass das Leistungsniveau der erstgenannten Vergleichsgruppe nicht als höher anzunehmen sei, weil die Einstellungsgrenznote im Geschäftsbereich des StMJ im langjährigen Vergleich höher sei. Der Rückgriff auf dieses Hilfskriterium verdeutlicht, dass hinsichtlich des Ausgangspunktes der beruflichen Entwicklung der in den Vergleichsgruppen beurteilten Juristen kein Eignungsvorsprung anzunehmen ist, der ein höheres Leistungsniveau der Vergleichsgruppe im StMGP erklären könnte.

9
Der Antragsteller kann zum Beleg eines höheren Leistungsniveaus auch nicht mit Erfolg einwenden, dass die Vergleichsgruppe beim StMGP nur aus Juristen der Führungsebene des Ministeriums bestehe, die Vergleichsgruppe beim StMJ hingegen auch die Juristen der Gerichte und Staatsanwaltschaften umfasse. Dieses Argument ist nicht schlüssig, weil die Vergleichsgruppe beim StMJ auch die entsprechende Führungsebene des Ministeriums erfasst, trotzdem aber nicht die Spitzenprädikate (15 und 16 Punkte) vergeben wurden. Das Argument ist auch nicht plausibel. Vielmehr spricht es gegen ein höheres Leistungsniveau der Vergleichsgruppe beim StMGP, wenn ein ressort- und damit fachfremder Beamter wie der Antragsteller ohne einschlägige Vorerfahrung bei seiner ersten Beurteilung im Amt eines Ministerialrats gegenüber allen anderen, d.h. auch gegenüber den einschlägig erfahrenen Beamten in der Vergleichsgruppe als Leistungsstärkster eingereiht wurde.

10
1.1.2 Der Antragsteller kann ebenso nicht überzeugend einwenden, dass der statistisch auffällige Befund systemimmanent sei, weil im Geschäftsbereich des StMGP anders als im Geschäftsbereich des StMJ eine Feindifferenzierung bei der Bewertung von Einzelmerkmalen in der dienstlichen Beurteilung möglich sei. Denn Nr. 4.2 Satz 2 der Gemeinsamen Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministerien der Justiz, des Innern, für Bau und Verkehr, der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat sowie für Arbeit und Soziales, Familie und Integration über die Beurteilung der Richter und Richterinnen sowie der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen vom 26. März 2015 (JMBl. S. 18, StAnz. Nr. 16) – im Folgenden GemBek – ermöglicht ebenso eine Feindifferenzierung durch die Beschreibung der einzelnen Bewertungsmerkmale in Worten statt in Zahlenwerten, wenn – wie vorgeschrieben – die individuelle Ausprägung der verschiedenen Elemente des Merkmals treffend und differenziert zum Ausdruck kommt. Eine Bewertung der Einzelmerkmale wie des Gesamturteils nach einer Punkteskala, wie es Nr. 2.5.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 13. Oktober 2014 (AllMBl. S. 488) oder Nr. 3.5.3 Satz 1 der Beurteilungsbekanntmachung Justiz (JuBeurteilBek) vom 25. September 2013 (JMBl. S. 106), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 20. September 2023 (BayMBl. Nr. 502) vorsehen, ist hierzu nicht erforderlich.

11
1.1.3 Aufgrund der aufgezeigten Unterschiede kann der Antragsteller des Weiteren nicht erfolgreich einwenden, dass man annehmen müsse, dass bei der Anwendung der Notenstufen und Prädikate von einem entsprechend gleichen Verständnis ausgegangen worden sei, weil die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien (Nr. 4.3 GemBek; Nr. 3.5.3 Satz 1 JuBeurteilBek; Nr. 2.5.2 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des StMGP) auf die Orientierungshilfe für die Vergabe der Punktewerte in Abschnitt 3 Nr. 3.2.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 17. September 2021 (BayMBl. Nr. 718, Nr. 728) verweisen. Dagegen spricht neben

den oben genannten Gründen für einen unterschiedlichen Beurteilungsmaßstab im Vollzug der Regelungen der Umstand, dass bei der Beurteilungsrunde 2023 das StMGP den eigenen Vorgaben nicht gefolgt ist, dass eine Spitzenbeurteilung (15 oder 16 Punkte) die absolute Ausnahme darstellt (S. 2 des Rundschreibens des StMGP vom 4.10.2023, Bl. 124 der elektronischen Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts). Entgegen dieser Vorgabe haben 77% der Beurteilten diese Spitzenbeurteilung erhalten. Überdies enthält die Personalakte des Antragstellers einen Vermerk vom 8. März 2023 betreffend die Abstimmung zwischen dem StMJ und dem StMGP zur Beurteilung des Antragstellers. Diesem Vermerk ist zu entnehmen, dass die beiden Ressorts jeweils davon ausgingen, unterschiedliche Maßstäbe anzulegen.

12
1.1.4 Der Antragsteller kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht darauf berufen, dass die Beurteilung seiner Konkurrenten aus dem Geschäftsbereich des StMJ möglicherweise zu deren Lasten dergestalt erfolgt ist, dass der Bewertungsrahmen nicht vollumfänglich ausgeschöpft wurde, indem die Prädikate 15 und 16 Punkte praktisch selbst für in jeder Hinsicht besonders herausragende Leistungen nicht vergeben wurden. Das Ausschöpfen der Punkteskala ist ein Aspekt des Werturteils, das der Beurteiler zu treffen hat, und fällt in den gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraum (vgl. BayVGH, B.v. 14.8.2014 – 3 CE 14.377 – juris Rn. 30). Denn es unterliegt der Einschätzung des Beurteilers, ob er eine Leistung für besonders herausragend hält. Für die streitgegenständliche Auswahlentscheidung würde ein solches Nichtausschöpfen außerdem einen strengeren Beurteilungsmaßstab bedeuten, als ihn der Beurteiler des Antragstellers angelegt hat. Hieraus ergäbe sich ein weiteres Argument für die fehlende unmittelbare Vergleichbarkeit der Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen.

13
1.1.5 Soweit der Antragsteller meint, dass der Antragsgegner bei der Ermittlung des Beurteilungsmaßstabs Vorgaben aus dem Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 3. Mai 2024 (Az. 3 CE 24.571, Rn. 26) nicht eingehalten habe, trifft dies nicht zu. Die in Bezug genommene, in jenem Beschluss beschriebene Vorgehensweise betrifft allein die Anforderungen, die zu beachten sind, nachdem festgestellt wurde, dass Beurteilungen kompatibel gemacht werden müssen. Dies setzt voraus, dass die zuständige Auswahlbehörde bereits zutreffend festgestellt hat, dass die in den dienstlichen Beurteilungen erzielten Gesamturteile aufgrund bestehender Unterschiede im tatsächlich angelegten Beurteilungsmaßstab oder eines unterschiedlichen Verständnisses der Notendefinitionen tatsächlich nicht in dem Sinne vergleichbar sind, dass sie einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Für diesen ersten Schritt, gelten die an die Vergleichbarmachung der Beurteilungen zu stellenden verfahrensmäßigen Anforderungen noch nicht.

14
1.2 Das Verwaltungsgericht ist weiter zutreffend davon ausgegangen, dass der Antragsgegner die vom StMGP erstellte periodische Beurteilung des Antragstellers vom 12. Mai 2023 hinsichtlich des darin enthaltenen Gesamturteils mit Beurteilungen aus dem Geschäftsbereich des StMJ rechtsfehlerfrei vergleichbar gemacht hat.

15
Ausgangspunkt für die in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anerkannte Pflicht, nicht unmittelbar vergleichbare Beurteilungen kompatibel zu machen (vgl. BVerfG, B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – juris Rn. 85 m.w.N.), ist, dass Art. 33 Abs. 2 GG die auswählende Behörde verpflichtet, über die Bewerbungen aufgrund eines nach sachlich gleichen Maßstäben angelegten Vergleichs der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerber zu entscheiden. Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung hat hierzu vor allem anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 58; B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – juris Rn. 78). Die dienstlichen Beurteilungen müssen für den Leistungsvergleich der Bewerber aussagekräftig sein, also hinreichend differenziert sein und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerfG, B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – juris Rn. 84; BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 21; U.v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – juris Rn. 46). Ist Letzteres nicht der Fall, darf die mangelnde Vergleichbarkeit vorliegender dienstlicher Beurteilungen nicht dazu führen, dass auch die Leistungen der Bewerber als unvergleichbar betrachtet werden und die Bewerber im Ergebnis nicht mehr miteinander konkurrieren können (vgl. BVerfG, B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – juris Rn. 85; OVG NW, B.v. 20.1.2009 – 1 B 1267/08 – juris Rn. 16; NdsOVG, B.v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 – juris Rn. 17; B.v. 11.6.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 26).

16
Die Bestenauslesegrundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG, der dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen Rechnung trägt, beinhalten als Teilaspekt auch einen Anspruch der Bewerber, dass die Auswahlbehörde im Vorfeld ihrer Entscheidung Verhältnisse herstellt, die einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Denn nur auf einer solchen Grundlage, die allein die Auswahlbehörde schaffen kann, lässt sich das grundrechtsgleiche Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl erfüllen. Das ändert zwar nichts daran, dass eine Auswahlentscheidung, die auf einer ungenügenden Beurteilungsgrundlage getroffen wird, rechtswidrig ist und gegebenenfalls wiederholt werden muss; es steht aber auch nicht der dem Bewerbungsverfahrensanspruch korrespondierenden Pflicht der zuständigen Auswahlbehörde entgegen – sondern bestätigt sie gerade –, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um miteinander vergleichbare Aussagen über die Leistungen der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt zu erlangen und die gebotene Gleichheit der Beurteilungsmaßstäbe, um die es letztlich allein geht, auf geeignete Weise herzustellen. Die entsprechenden Maßnahmen können dahin gehen, dass die Auswahlbehörde die Einholung benötigter dienstlicher Beurteilungen oder ergänzender Stellungnahmen veranlasst, bis dahin, dass sie aus vorliegenden Unterlagen selbstständig geeignete und vergleichbare Aussagen gewinnt (OVG NW, B.v. 20.1.2009 – 1 B 1267/08 – juris Rn. 16; NdsOVG, B.v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 – juris Rn. 17; B.v. 11.6.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 26; vgl. auch ThürOVG, B.v. 9.10.2017 – 2 EO 113/17 – juris Rn. 13; OVG Bremen, B.v. 5.10.2018 – 2 B 141/18 – juris Rn. 31; HessVGH, B.v. 16.4.2020 – 1 B 2734/18 – juris Rn. 69; OVG SH, B.v. 31.3.2023 – 2 MB 21/22 – juris Rn. 7).

17
Beruhen die Beurteilungen der Bewerber auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien und -systemen, hat die für die Auswahl zuständige Behörde für die unterschiedlichen Beurteilungen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage der Versuch zu unternehmen ist, die Beurteilungen miteinander zu vergleichen (NdsOVG, B.v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 – juris Rn. 25; B.v. 28.1.2020 – 5 ME 166/19 – juris Rn. 15; HessVGH, B.v. 7.6.2016 – 1 B 559/16 – juris Rn. 21; B.v. 16.4.2020 – 1 B 2734/18 – juris Rn. 69; ThürOVG, B.v. 9.10.2017 – 2 EO 113/17 – juris Rn. 10).

18
Das Bilden eines objektiven Vergleichsmaßstabs bedeutet, dass die zuständige Stelle ein Kriterium oder mehrere Kriterien bestimmt, anhand dessen oder derer die Leistung des Fremdbeurteilten in das eigene Beurteilungssystem eingeordnet wird. Jedes gewählte Kriterium muss den rechtlichen Anforderungen des Leistungsvergleichs i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG entsprechen. Das setzt voraus, dass damit eine Beliebigkeit von Auswahlentscheidungen hinreichend vermieden werden kann (vgl. SächsOVG, B.v. 11.4.2001 – 3 BS 84/01 – juris Rn. 12). Die anschließende Einordnung der Leistung des Fremdbeurteilten stellt ein subjektives Werturteil der Behörde dar, welches der für dienstliche Beurteilungen anerkannten eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

19
Die „Vergleichbarmachung“ darf daher – wie die dienstliche Beurteilung selbst – insbesondere keine allgemeingültigen Wertmaßstäbe außer Acht lassen und keine sachfremden Erwägungen enthalten (vgl. HessVGH, B.v. 30.4.2003 – 1 TG 363/03 – juris Rn. 8; NdsOVG, B.v. 21.12.2015 – 5 ME 196/15 – juris Rn. 14; B.v. 8.10.2019 – 5 ME 113/19 – BeckRS 2019, 62979 Rn. 18; B.v. 30.4.2020 – 5 ME 54/20 – BeckRS 2020, 64500 Rn. 33; B.v. 11.6.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 40).

20
Das Verfahren der Vergleichbarmachung der dienstlichen Beurteilungen und dessen Ergebnis sind mit Blick auf den Bewerbungsverfahrensanspruch und den Anspruch der Bewerber auf effektiven Rechtsschutz im Auswahlvermerk nachvollziehbar und transparent zu machen (BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 21 f.; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19.08 – juris Rn. 35; BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 29).

21
Der Antragsteller zeigt mit der Begründung seiner Beschwerde nicht auf, dass auf Seiten des Antragsgegners bei der Vergleichbarmachung gegen diese Anforderungen verstoßen wurde. Die Vergleichbarmachung ist anhand sachlicher und nachvollziehbarer Kriterien erfolgt. Allgemeingültige

Wertmaßstäbe wurden nicht außer Acht gelassen. Es ist nicht erkennbar, dass sachfremde Erwägungen angestellt worden wären.

22
1.2.1 Der Antragsgegner hat den Bewertungsmaßstab, auf dem die aktuelle periodische Beurteilung des Antragstellers beruht, hinreichend ermittelt, dem eigenen Bewertungsmaßstab gegenübergestellt und die Leistung des Antragstellers darin eigeordnet. Hierzu hat er bei der damaligen obersten Dienstbehörde des Antragstellers, dem StMGP, eine ergänzende Stellungnahme zum angelegten Bewertungsmaßstab, den dazu ergangenen Anwendungsregeln und -hinweisen sowie zur anteiligen Verwendung der Notenstufen (anhand der Beurteilungsspiegel der aktuellen und vorausgegangenen Beurteilungsrunden) und der sich hieraus ergebenden Einordnung des Antragstellers innerhalb seiner Vergleichsgruppe angefordert und erhalten (BA Rn. 45 f.). Auf dieser Grundlage hat das StMJ ohne Rechtsfehler das vom Antragsteller in der periodischen Beurteilung erzielte Gesamturteil in den eigenen Bewertungsmaßstab – anhand der im eigenen Geschäftsbereich von den Beamten im gleichen oder gleichwertigen Statusamt erzielten Ergebnisse – eingeordnet.

23
Der Antragsgegner hat hierzu rechtsfehlerfrei einen objektiven Vergleichsmaßstab gebildet, mit dem er die Leistung des Antragstellers in das Beurteilungssystem des StMJ eingeordnet hat. Die so vergleichbar (kompatibel) gemachte Beurteilung des Antragstellers bleibt mit einem Gesamturteil von 13 Punkten um einen Punkt hinter dem der Beigeladenen zurück.

24
1.2.2 Der vom Antragsgegner gebildete Vergleichsmaßstab ist der sich aus den o.g. Beurteilungsspiegeln des StMJ und des StMGP ergebende statistische Unterschied bei der Vergabe der einzelnen Punktewerte (S. 14 des Vermerks des StMJ vom 27.6.2024). Der Antragsgegner durfte auf diese Statistik als Kriterium zurückgreifen, weil die Beurteilungen in den beiden Geschäftsbereichen desselben Dienstherrn auf im Wesentlichen gleichen rechtlichen Grundlagen (Art. 54 ff. LlbG, Abschnitt 3 VV-BeamtR) und hinsichtlich des für die streitgegenständliche Auswahlentscheidung maßgeblichen Gesamturteils der Beurteilungen auf derselben Orientierungshilfe (Abschnitt 3 Nr. 3.2.2 VV-BeamtR) beruhen (s.o.). Der Unterschied in der Umsetzung dieser Orientierungshilfe kommt in dem statistisch auffälligen Unterschied der Punktevergabe zum Ausdruck, weshalb dieser vorliegend ein taugliches Merkmal darstellt, das es ermöglicht, den Punktwert des Gesamturteils in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers aus dem Geschäftsbereich des StMGP in einen Punktwert zu übersetzen, der mit dem Gesamturteil in Beurteilungen aus dem Geschäftsbereich des StMJ vergleichbar ist. Dieses Kriterium ist transparent und ermöglicht eine gerichtliche Überprüfung seiner Anwendung, mit der eine Beliebigkeit der Auswahlentscheidung hinreichend vermieden wird. Denn der Unterschied der Durchschnittswerte der Beurteilungen und die Häufigkeit der einzelnen Prädikate der beiden Vergleichsgruppen führen dazu, dass die Leistung des Antragstellers nach dem Bewertungsmaßstab des StMJ zwischen 13 und 14 Punkten zu verorten ist.

25
Die auf dem gewählten Kriterium beruhende Einordnungsentscheidung des Antragsgegners ist rechtlich nicht zu beanstanden. Die Zuordnung zu einem der beiden genannten Werte liegt im Beurteilungsspielraum des Antragsgegners. Sie ist in dem Vermerk des StMJ vom 27. Juni 2024 nachprüfbar dokumentiert und lässt keine Beurteilungsfehler erkennen. Der Antragsgegner hat bei seiner Entscheidung zunächst statistische Erwägungen angestellt und dabei maßgeblich auf den Abstand zwischen der geringsten und der höchsten Punktzahl des Gesamturteils in den Beurteilungen beider Vergleichsgruppen abgestellt. Auf diese Weise wurde darauf geachtet, dass der Leistungsvorsprung des Antragstellers in der Vergleichsgruppe des StMGP in die maßgebliche Vergleichsgruppe beim StMJ übertragen wurde. Diese ist jene, die sowohl die Ministerialräte (BesGr. A 16) als auch die Richter und Staatsanwälte (BesGr. R 2) im Geschäftsbereich des StMJ einschließlich der Gerichte und Staatsanwaltschaften erfasst. Denn mit deren Beurteilung ist die Beurteilung des Antragstellers vergleichbar zu machen. Der Antragsteller zeigt aus diesem Grund auch keinen Beurteilungsfehler darin auf, dass sich die Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des StMJ auch auf dem Ministerium nachgeordnete Bereiche und Gerichte erstreckt, während dies bei der Vergleichsgruppe im StMGP nicht der Fall ist.

26

Ergänzend hat der Antragsgegner den Leistungssprung des Antragstellers im Vergleich zu seiner vorherigen Beurteilung in einem niedrigeren Statusamt (BesGr. R 1) gewürdigt. Hierzu wurde in dem Vermerk des StMJ vom 27. Juni 2024 dargelegt, dass ein Sprung von 10 Punkten in jener Vorbeurteilung auf 14 Punkte unter Anlegung des Bewertungsmaßstabs im StMJ eine übermäßige Bewertung darstellen würde. Nach dem Bewertungsmaßstab des StMJ würde selbst ein außergewöhnlich enormer Leistungssprung nicht mit einer Anhebung des Gesamturteils um vier Punkte bewertet werden, zumal zwischenzeitlich eine Beförderung erfolgt ist. Hierzu wurde dargelegt, dass dieser Maßstab auf die anderen Beurteilten in der Vergleichsgruppe angewendet und eine Steigerung um drei Punkte im Fall des Antragstellers bereits das Höchstmaß an Anerkennung einer Leistungssteigerung darstellt. Übersetzt in den Bewertungsmaßstab des StMJ wird dem enormen Leistungssprung mit der Verbesserung auf 13 Punkte Rechnung getragen, ohne eine Verzerrung hinsichtlich der Leistungssprünge anderer Beurteilter herbeizuführen. Die Reserven im Beurteilungsrahmen, die der Antragsgegner im Geschäftsbereich des StMJ auf diese Weise vorhält, um bei Folgebeurteilungen im gleichen Statusamt eine weitere Leistungssteigerung darstellen zu können, liegen innerhalb des ihm zuzuerkennenden Beurteilungsspielraums. Diese Einordnung des dem Antragsteller vom StMGP attestierten Leistungssprungs in den Bewertungsmaßstab des StMJ ist nicht durch dessen Einreihung innerhalb der Vergleichsgruppe des StMGP und die Zuerkennung des höchstmöglichen Prädikats (16 Punkte) ausgeschlossen. Denn die Beurteilung des StMGP enthält keine ausreichende Begründung, die den Unterschied zur Vorbeurteilung des Antragstellers erklärt. Eine konkrete Begründung ist aber bereits in der Regelbeurteilung insbesondere dann geboten, wenn das Gesamturteil der aktuellen Regelbeurteilung wesentlich von dem Gesamturteil der vorhergehenden Regelbeurteilung abweicht (BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 34 m.w.N.).

27
1.2.3 Da der statistische Unterschied als zulässiges Kriterium herangezogen wurde, kann der Antragsteller nicht einwenden, dass nicht geklärt sei, welche Bewertungsmaßstäbe im Geschäftsbereich des StMGP angelegt worden seien oder wie der jeweilige Beurteiler die Elemente der Definition des jeweiligen Prädikats konkret verstanden hat. Der statistische Unterschied lässt angesichts des gleichen Orientierungsrahmens einen hinreichenden Rückschluss auf den tatsächlich angelegten Bewertungsmaßstab zu. Aus diesem Grund ist auch nicht zu beanstanden, wenn im Geschäftsbereich des StMGP erbrachte Leistungen, die in der dortigen Vergleichsgruppe als herausragend bewertet wurden, in der Vergleichsgruppe des StMJ als erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt gewertet werden. Denn das Werturteil, dass der Beurteiler bei der Zuordnung einer Leistung zu einer Punktegruppe zu treffen hat, kann bei der Interpretation der Beschreibungen der Punktegruppen relative Aspekte, d.h. den Vergleich mit den Leistungen der anderen zu Beurteilenden einbeziehen. Eine Leistung, die in einer Vergleichsgruppe herausragt, kann in einer anderen Vergleichsgruppe nur durchschnittlich sein.

28
1.2.4 Die vorgenommene Vergleichbarmachung stellt entgegen der Ansicht des Antragstellers keine „Totalrevision“ seiner Beurteilung dar. Der Antragsteller kann nicht einwenden, dass der Ausgangspunkt der Überlegungen nicht sein könne, was der Antragsteller als Erstbeurteilter erhalten hätte, sondern allein, was er erhalten habe. Denn das notwendige Ziel der Vergleichbarmachung ist gerade, wie die im fremden Ressort gezeigte Leistung im eigenen Geschäftsbereich bewertet worden wäre. Dass der Antragsteller innerhalb der kleinen Vergleichsgruppe des StMGP die beste Beurteilung erhalten hat, bedeutet nicht, dass er in der großen Vergleichsgruppe des StMJ unter Anwendung des dortigen Bewertungsmaßstabs ebenfalls den Spitzenplatz einnimmt. Der Antragsgegner hat plausibel und transparent erklärt, wie er die Leistung, die sich der Beurteilung des StMGP entnehmen lässt, in der Vergleichsgruppe des StMJ bewertet hätte.

29
1.2.5 Der Antragsteller kann auch nicht mit Erfolg darauf verweisen, dass es möglicherweise andere denkbare Erklärungen für den statistisch signifikanten Unterschied geben kann. Denn hierfür sind keine plausiblen Anhaltspunkte konkret erkennbar.

30
2. Die Kostenentscheidung stützt sich auf § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Da die Beigeladene keinen Antrag gestellt hat, entspricht es der Billigkeit, dass sie ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt.

31

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 40, § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG und den Empfehlungen in Nr. 1.4 und Nr. 1.5 Satz 2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris). Für die Wertberechnung ist der Zeitpunkt der den jeweiligen Streitgegenstand betreffenden Antragstellung maßgebend, die den Rechtszug einleitet (§ 40 GKG). Bezogen hierauf (November 2024) beläuft sich der Jahresbetrag der Grundbezüge des Antragstellers einschließlich jährlicher Sonderzahlung in dem Amt der Besoldungsgruppe R 3 auf 112.347,69 Euro. Hiervon ein Viertel sind 28.086,92 Euro.

32
Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO; § 68 Abs. 1 Satz 5 i.V.m. § 66 Abs. 3 Satz 2 und 3 GKG).