

Titel:

Erfolgreiche einstweilige Anordnung nach § 123 VwGO zur Verhinderung einer schulischen Stellenbesetzung: Keine Verwendungseignung als Konrektor in dienstlicher Beurteilung

Normenkette:

VwGO § 123

GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Auf dem Dienstposten eines Konrektors/einer Konrektorin fallen überwiegend Leitungs- und Führungsaufgaben an, sodass der Dienstherr in die Ausschreibung für diese Posten ein konstitutives Anforderungsprofil der Verwendungseignung als "Konrektor" festlegen kann. Bewerber, die nicht das Anforderungsprofil erfüllen, kommen dann für eine Stellenbesetzung nicht in Betracht. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine differenzierte Aussage zur Verwendungseignung in der dienstlichen Beurteilung ist nur dann zu treffen, sofern eine Verwendung in beförderungswirksame Funktionen in Betracht kommt. Dies ist von den tatsächlich gezeigten fachlichen Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkraft abhängig. Insofern ist es nicht zu beanstanden, dass eine Beurteilung keine Aussage zur Verwendungseignung hat, wenn eine entsprechende Befähigung nicht vorhanden ist. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung (Konrektorin an einer Grundschule), Dienstliche Beurteilung, Keine Verwendungseignung, einstweilige Anordnung, dienstliche Beurteilung, keine Verwendungseignung, Konrektor, Grundschule, Stellenbesetzung, Anforderungsprofil, Verwendungseignung, Beurteilung, Beamtenrecht, Dienstposten, Anforderung, Konkurrentenklage

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 18.080,08 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsgegner schrieb im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. ... vom ...2020 die Funktionsstelle des Konrektors/der Konrektorin (Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage nach Anlage 4 Alternative 1 des Bayerischen Besoldungsgesetzes/BayBesG - „kleine Amtszulage“) an der Grundschule S. aus. Auf diese Stelle bewarben sich vier Bewerberinnen, darunter die Antragstellerin und die Beigeladene.

2

Die Antragstellerin steht als Lehrerin (Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage) in Diensten des Antragsgegners, sie ist an der J. Grundschule P. tätig. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... 2015 bis ... 2018 erhielt die Antragstellerin im Amt A 12 das Gesamturteil „Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)“. Die Verwendungseignung für die Funktion einer Konrektorin wurde der Antragstellerin nicht zugesprochen.

3

Mit Schreiben vom 31. Oktober 2019 legte die Antragstellerin gegen die dienstliche Beurteilung Widerspruch ein. Zur Begründung führte sie aus, dass nicht alle Leistungen während des gesamten Beurteilungszeitraums erfasst worden seien. Die Verwendungseignung sei nicht zuerkannt worden, obwohl

die Antragstellerin im Jahr 2017 an einer Fortbildung teilgenommen habe, die ihr als Führungfortbildung im Rahmen des Gesamtkonzepts zur Qualifikation von Führungskräften anerkannt worden sei. Die beurteilende Schulleiterin habe sie nicht gerecht, unvoreingenommen und objektiv beurteilt. Das Gesamtergebnis sei angesichts der tatsächlich erbrachten Leistungen nicht plausibel. Die von ihr erbrachten Leistungen seien nicht gebührend wertgeschätzt worden.

4

Mit Widerspruchsbescheid vom ... Juli 2020 wies die Regierung von O. den Widerspruch der Antragstellerin zurück. In der für die Antragstellerin maßgeblichen Vergleichsgruppe erweise sich ihre Leistung als eine, die mit UB zu bewerten sei. In der Beurteilung seien eine Vielzahl von Aktivitäten aufgezählt und diese u.a. mit dem Prädikat UB bewertet worden. Die Beurteilung mit UB bedeute, dass es sich bei der Antragstellerin um eine Lehrkraft handle, die ganz besonders aktiv Beiträge zur Schulentwicklung leiste, sich deutlich über das normale Maß hinaus an schulischen Gremien, bei der Lehrerfortbildung sowie bei der Organisation und Durchführung schulischer und außerschulischer Veranstaltungen einbringe. Die von der Antragstellerin erbrachten Leistungen seien vollumfänglich gewürdigt worden. Dies spiegle sich in einer durchwegs positiven Beurteilung wieder, die sich im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung in mehreren Punkten verbessert habe. Die von ihr erworbenen Qualifikationen seien weder vom Schulamt noch von der Schulleitung angezweifelt oder entwertet worden. Die Beurteilung sei nicht durch die Schulleiterin, sondern das Schulamt erfolgt. Der erfolgreiche Besuch eines Qualifikationslehrgangs führe nicht zwangsläufig zu einer Verwendungseignung.

5

Gegen die dienstliche Beurteilung sowie den Widerspruchsbescheid der Regierung von O. vom ... Juli 2020 hat die Antragstellerin Klage vor dem Verwaltungsgericht München erhoben (M 5 K 20.3567), über die noch nicht entschieden wurde.

6

Die Beigeladene steht als Lehrerin (Besoldungsgruppe A 12) in Diensten des Antragsgegners, sie ist an der Grundschule G. tätig. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum ... 2015 bis ... 2018 erhielt die Beigeladene im Amt A 12 das Gesamturteil „Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)“. Die Verwendungseignung für die Funktion einer Konrektorin wurde der Beigeladenen zugesprochen.

7

Mit Besetzungsvermerk vom ... Januar 2021 entschied der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen. Bei der Antragstellerin und einer weiteren Bewerberin liege die Verwendungseignung nicht vor. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung habe die Beigeladene gegenüber der verbliebenen Bewerberin bei gleichem Gesamtprädikat (UB) die besseren Superkriterien erreicht (2x VE, 2x UB zu 3x VE, 1x UB).

8

Mit Schreiben vom ... Januar 2021 wurde der Bezirkspersonalrat bei der Regierung von O. um Zustimmung zu der beabsichtigten Ernennung und Versetzung gebeten. Diese wurde mit Schreiben vom ... Februar 2021 erteilt.

9

Mit Schreiben vom ... Februar 2021 teilte die Regierung von O. der Antragstellerin mit, dass für die Stelle die Beigeladene vorgesehen sei. Die Antragstellerin komme für eine Funktionsstellenbesetzung aktuell nicht in Frage, da sie in der maßgeblichen Beurteilung die Kriterien für eine solche Besetzung nicht erfülle (fehlende Verwendungseignung).

10

Mit Schriftsatz vom 19. Februar 2021, eingegangen bei Gericht am 22. Februar 2021, hat die Antragstellerin beantragt,

11

dem Antragsgegner vorläufig zu untersagen, die Stelle einer Konrektorin der Grundschule S. mit einem anderen Bewerber zu besetzen, bevor nicht über die Bewerbung der Antragstellerin bestandskräftig entschieden worden ist.

12

Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin sei angefochten worden und bereits das Fehlen der Verwendungseignung mache diese rechtswidrig. Die periodische Beurteilung sei mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen.

13

Die Regierung von O. hat für den Antragsgegner die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

14

den Antrag abzulehnen.

15

Die ausgewählte Beamtin wurde mit Beschluss vom 26. Februar 2021 zum Verfahren beigelegt. Sie hat keinen Antrag gestellt.

16

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

17

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat keinen Erfolg, weil die Antragstellerin keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht hat.

18

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

19

2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständlichen Stellen ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin als übergangener Bewerberin lässt sich nur vor der Ernennung der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 - 2 BvR 311/03 - NVwZ 2004, 95). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - NVwZ 2011, 358) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren der Antragstellerin, die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Ernennung der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

20

3. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

21

Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat die Antragstellerin grundsätzlich nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, die sich auf das von dem Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Die Antragstellerin hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV)

normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 - 2 C 36.04 - juris). Die Ermittlung des - gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung - am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGh, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 - juris Rn. 6).

22

Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 - 2 C 28/85 - juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBl 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris).

23

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

24

Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3/11 - NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 18.6.2012 - 3 CE 12.675 - juris; VG München, B.v. 26.10.2012 - M 5 E 12.3882 - juris; B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris). Der Dienstherr kann über die Eignung des Bewerberfeldes aber auch in einem gestuften Auswahlverfahren befinden. Bewerber, die die allgemeinen Ernennungsbedingungen oder die laubahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen, können in einer ersten Auswahl ausgeschlossen werden und müssen nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden.

25

Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr aber an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und, soweit - wie hier - eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Dienstpostenvergabe in Rede steht, auch zur Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauswahl verpflichtet. Hiermit ist eine Einengung des Bewerberfeldes anhand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens grundsätzlich nicht vereinbar. Anderes gilt nur dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt (BVerwG, B.v. 19.12.2014 - 2 VR 1.14 - juris Rn. 20 ff.; B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 18 ff.; BayVGh, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 - juris Rn. 7).

26

Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen. Zwar entscheidet der Dienstherr über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten innerhalb der ihm zukommenden Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Die Organisationsgewalt ist aber beschränkt und an die

Auswahlgrundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG gebunden, wenn mit der Dienstpostenzuweisung Vorwirkungen auf die spätere Vergabe des Amts im statusrechtlichen Sinn verbunden sind und die hierauf bezogene Auswahlentscheidung damit vorweggenommen oder vorbestimmt wird. In diesen Fällen sind die Vorgaben des Anforderungsprofils den Maßstäben aus Art. 33 Abs. 2 GG unterworfen. Da der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt ist, ist es mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht.

27

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen; sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, B.v. 19.12.2014 - 2 VR 1.14 - juris Rn. 26; B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 - juris Rn. 18, 31).

28

Ein solches konstitutives Anforderungsprofil muss dabei zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt und dokumentiert werden, damit die Gründe für diese Entscheidung transparent sind und die Entscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG überprüft werden kann (vgl. BayVGh, B.v. 22.11.2016 - 3 CE 16.1912 - juris Rn. 20 ff.; B.v. 15.2.2016 - 3 CE 15.2405 - juris Rn. 75; B.v. 4.2.2015 - 6 CE 14.2477 - juris Rn. 16).

29

4. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden. Es hält sich im rechtlichen Rahmen, die Antragstellerin bei der Stellenbesetzung nicht zu berücksichtigen, da diese das konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt.

30

a) Der Besetzungsvermerk vom ... Januar 2021 genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlerwägungen. Auch der Bezirkspersonalrat ist ordnungsgemäß beteiligt worden. In dieser Hinsicht trägt die Antragstellerin auch keine Einwände vor.

31

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen - deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann - wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrenanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 1. Auflage 2015, Anhang 5 Rn. 2; BayVGh, B.v. 8.2.2018 - 3 CE 17.2304 - juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 - 1 WB 19/08 - juris Rn. 35).

32

Vorliegend besteht die Dokumentation der Auswahlerwägungen aus dem Besetzungsvermerk der Regierung von O. vom ... Januar 2021 und der die Auswahlentscheidung selbst enthaltenden „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ vom *. Januar 2021 unter Berücksichtigung der Hinweise im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. ... zur Ausschreibung der streitgegenständlichen Stelle. Die herangezogenen Tatsachen und die Ergebnisse des Auswahlverfahrens sind dort nachvollziehbar festgehalten. In der tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ sind alle maßgeblichen Informationen der Bewerber, insbesondere in den Kategorien dienstliche Beurteilung 2018, vorangegangene dienstliche Beurteilung, Verwendungseignung sowie Superkriterien der aktuellen dienstlichen Beurteilung aufgelistet und verglichen worden. Die Namenszeichnung in der tabellarischen Übersicht „Bewerberliste für Leitungsfunktion“ in der Spalte „Entscheidung“ dokumentiert letztlich die zugunsten der Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung. Dem Besetzungsvermerk vom ... Januar 2021 lässt sich entnehmen, dass die Antragstellerin nicht in die weitere Auswahlentscheidung einbezogen

wurde, da diese nicht die erforderliche Verwendungseignung in der dienstlichen Beurteilung 2018 vorweisen kann.

33

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

34

Eine Auswahl der Antragstellerin scheidet bereits daran, dass der Antragstellerin in der aktuellen dienstlichen Beurteilung die Eignung als Konrektorin nicht zuerkannt wurde. Die Antragstellerin war daher nicht in einen Vergleich der Leistungen einzubeziehen. Die dienstlichen Beurteilungen sind dabei ohne Rechtsfehler als Vergleichsgrundlage herangezogen worden. Sie sind vergleichbar, da sie im selben Beurteilungssystem erstellt sind und denselben Beurteilungszeitraum umfassen. Auch wenn die dienstliche Beurteilung angefochten ist, kann sie zur Grundlage des Auswahlverfahrens gemacht werden. Denn im Rahmen des Besetzungsverfahrens ist auch über die Rechtmäßigkeit der Beurteilung zu befinden (BayVGh, B.v. 14.8.2015 - 3 CE 15.993 - juris Rn. 35).

35

aa) Der Dienstherr hat die Verwendungseignung als „Konrektor/in“ als konstitutives Anforderungsprofil in der Ausschreibung im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. bestimmt. Denn zu einer Bewerbung werden darin nur Lehrkräfte aufgefordert, die über eine entsprechende Verwendungseignung in der aktuellen periodischen Beurteilung verfügen. Die Eignung als Konrektor/in ist auch in die Besetzungsentscheidung eingeflossen, da dieses Kriterium im Besetzungsvermerk aufgelistet ist. Auch wenn dort nicht weiter darauf eingegangen ist, folgt aus der Zusammenschau von Ausschreibungstext und Besetzungsvermerk, dass ein Leistungsvergleich nur zwischen den Bewerbern stattfindet, denen die entsprechende Eignung zuerkannt wurde. Unterstrichen wird das durch den Hinweis in dem Besetzungsvermerk auf die Richtlinien für die Beförderung von Lehrkräften und Förderlehrkräften an Volksschulen, Förderschulen und Schulen für Kranke (Lehrerbeförderungsrichtlinien). Dort ist unter Ziffer 5.5 geregelt, dass für die Beförderung in Funktionsämter Voraussetzung ist, dass in der aktuellen dienstlichen Beurteilung eine entsprechende Verwendungseignung vergeben wurde.

36

Die Festlegung einer solchen Anforderung an die Bewerber hält sich im rechtlichen Rahmen. Dem Dienstherrn steht ein organisatorisches Ermessen zu, sodass er in einem Anforderungsprofil bestimmen kann, welche Eignungsvoraussetzungen der zukünftige Stelleninhaber erfüllen muss (BVerwG v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 27 ff.; BayVGh v. 18.6.2012 - 3 CE 12.675 - juris Rn. 76 ff.; B.v. 28.5.2015 - 3 CE 15.727 - juris Rn. 29). Er darf, abweichend vom Leistungsgrundsatz, ein konstitutives Anforderungsprofil aufstellen und nur solche Bewerber dem Leistungsvergleich unterziehen, die die auf einer vorgeschalteten Stufe zu prüfenden Anforderungen erfüllen. Das konstitutive - oder auch spezifische, spezielle - Anforderungsprofil zeichnet sich dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen neuen, von den dienstlichen Beurteilungen jedenfalls vom Ausgangspunkt her abgekoppelten Maßstab enthält. Wer ein konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vornherein nicht in Betracht, mag er auch besser dienstlich beurteilt sein (VG München, B.v. 28.1.2014 - M 5 E 13.5500 - juris Rn. 20). Eine solche Verengung des Bewerberfeldes ist zulässig, wenn das aufgrund der zur Wahrnehmung der Aufgaben auf diesem Posten zwingend erforderlichen besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten notwendig ist (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris Rn. 31 - ZBR 2013, 376; VG München, B.v. 28.1.2014, a.a.O., Rn. 23).

37

Auf dem Dienstposten eines Konrektors/einer Konrektorin fallen überwiegend Leitungs- und Führungsaufgaben an. Wesentliche Aufgabe der Schulleitung ist die Anleitung und Koordination der ihr unterstellten Mitarbeiter. Der Konrektor/die Konrektorin ist ständiger Vertreter des Schulleiters/der Schulleiterin, d.h. bei einer Verhinderung des Schulleiters/der Schulleiterin hat der Konrektor/die Konrektorin die gleichen Rechte und Pflichten wie der Schulleiter/die Schulleiterin. Darüber hinaus werden dem Konrektor/ der Konrektorin zusätzlich Schulleitungsaufgaben übertragen. Vor diesem Hintergrund ist die Festlegung des Antragsgegners nicht zu beanstanden, dass nur Bewerber in Betracht kommen, die aufgrund ihrer individuellen Persönlichkeit und ihrer führungsrelevanten Kompetenzen zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auf dem verfahrensgegenständlichen Dienstposten in der Lage sind.

38

bb) Gegen die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende dienstliche Beurteilung vom ... Januar 2019, insbesondere die darin nicht zugesprochene Verwendungseignung, ist rechtlich nichts zu erinnern.

39

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

40

Bei der Rechtskontrolle einer dienstlichen Beurteilung im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens ist die Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der Beurteilung erforderlich, der dazu führt, dass der Dienstherr plausibel machen muss, dass und wie die Beurteilung ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Zwar ist ein Beamter wie auch ein Richter, der die Rechtswidrigkeit der Beurteilung rügt, grundsätzlich nicht gehalten anzugeben, auf welche Weise die Beurteilung rechtmäßig hätte erstellt werden können; dies festzulegen ist Sache des Dienstherrn. Doch ist von ihm zu verlangen, dass er insoweit nicht nur moniert, die Beurteilung sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, sondern dass er konkret darlegt, aus welchem Grund die Beurteilung fehlerhaft ist und warum dieser Mangel auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung durchschlägt (BayVGh, B.v. 28.2.2014 - 3 CE 14.32 - juris Rn. 28; OVG NRW, B.v. 5.6.2012 - 1 B 368/12 - juris Rn. 8; VG München, B.v. 14.4.2014 - M 5 E 14.442; B.v. 30.10.2014 - M 5 E 14.3148). Die pauschale Rüge, es werde bestritten, dass Wertungsmaßstäbe sachgerecht und fehlerfrei angesetzt und die unmittelbaren Vorgesetzten ordnungsgemäß beteiligt worden seien, bedingt keine Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der dienstlichen Beurteilung, die zu einer eingehenden Überprüfung führt (BayVGh, B.v. 28.2.2014 - 3 CE 14.32 - juris Rn. 29; VG München, B.v. 14.4.2014 - M 5 E 14.442). Denn dem Beurteiler kommt bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (BayVGh, B.v. 16.4.2012 - 3 ZB 10.1939 - juris Rn. 3; VG München, U.v. 8.1.2014 - M 5 K 13.771 - juris Rn. 17 m.w.N.). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkennt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - RiA 2007, 275, juris Rn. 7; BayVGh, B.v. 10.2.2017 - 3 CE 16.2288 - juris Rn. 41 m.w.N.). Um eine eingehende Prüfung der dienstlichen Beurteilung im Rahmen des Verfahrens im vorläufigen Rechtsschutz betreffend eine Stellenbesetzung zu veranlassen, muss daher substantiiert vorgetragen werden, warum der Bewertungsspielraum in rechtlich zu beanstandender Weise durch den Beurteiler überschritten worden ist (vgl. zum Ganzen: VG München, B.v. 10.2.2015 - M 5 E 14.4011).

41

Verfahrensfehler sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Auch materielle Rechtsmängel der dienstlichen Beurteilung liegen nicht vor.

42

Soweit die Antragstellerpartei der Auffassung ist, dass eine periodische Beurteilung (immer) mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen sei, kann sie damit nicht durchdringen.

43

Nach Art. 58 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LibG) ist die periodische Beurteilung mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen. Gegenstand der Verwendungseignung ist eine zusammenfassende Aussage auf der Grundlage der im Beurteilungszeitraum gezeigten fachlichen Leistungen. Die Verwendungseignung ist eine auf der dienstlichen Beurteilung beruhende Einschätzung darüber, für welche dienstlichen Aufgaben bzw. für welche Art dienstlicher Aufgaben der Beamte auf der Grundlage der bisherigen fachlichen Leistungen und ggf. seiner körperlichen Fähigkeiten geeignet

erscheint. Eine wesentliche Aussage zur Verwendungseignung ist die Prognose, ob und ggf. für welche neuen, insbesondere auch höherwertigen Aufgaben der Beamte in Betracht kommt (Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 58 LfB Rn. 32). Im Zusammenhang mit der Verwendungseignung ist nach Art. 58 Abs. 4 Satz 2 LfB eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen, sofern eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt. Nach Abschnitt 3 Nr. 8.1.1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamR) soll die Aussage über die Führungsqualifikation darauf beschränkt werden, inwieweit die Qualifikation für die nächste Führungsebene vorhanden ist. In der dienstlichen Beurteilung ist nur eine positive Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen (Zängl in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 58 LfB Rn. 32). Ein Rechtsanspruch darauf, dass in der dienstlichen Beurteilung über die Führungsqualifikation entschieden wird, besteht nicht (BayVGH, B.v. 1.2.2011 - 6 CE 10.2983 - juris Rn. 11; U.v. 15.4.2011 - 6 ZB 10.3103 - juris Rn. 6 f.). Diese Regelung ist in den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (Beurteilungsrichtlinien), Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 7.9.2011 [KWMBI S. 306], geändert durch Bekanntmachung vom 15.7.2015 [KWMB. S. 121], weiter konkretisiert worden. Nach 3.1 der Beurteilungsrichtlinien sind Angaben bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu machen, sofern Angaben dazu möglich sind, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksamen Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt. Nach 3.4 der Beurteilungsrichtlinien wird auf eine Aussage zur Verwendungseignung verzichtet, wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist. Entgegen der Ansicht der Antragstellerpartei ist daher eine differenzierte Aussage zur Verwendungseignung in der dienstlichen Beurteilung nur dann zu treffen, sofern eine Verwendung in beförderungswirksamen Funktionen in Betracht kommt. Dies ist nicht automatisch mit Erreichen einer bestimmten Besoldungsgruppe oder eines bestimmten Dienstalters der Fall, sondern ist von den tatsächlich gezeigten fachlichen Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkraft abhängig. Nur bei einer feststellbaren entsprechenden Befähigung ist eine positive Aussage zur Verwendungseignung zu treffen. Einer ausdrücklichen Begründung, warum keine Verwendungseignung ausgesprochen wurde, bedarf es hingegen nicht. Es ist daher rechtlich nicht zu beanstanden, dass in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin keine Aussage zur Verwendungseignung getroffen wurde.

44

Auch der Einwand, dass die Verwendungseignung nicht zuerkannt worden sei, obwohl die Antragstellerin im Jahr 2017 an einer Fortbildung teilgenommen habe, die ihr als Führungsfortbildung im Rahmen des Gesamtkonzepts zur Qualifikation von Führungskräften anerkannt worden sei, führt zu keiner anderen rechtlichen Bewertung. Denn die Zuerkennung einer bestimmten Verwendungseignung beruht auf einer umfassenden Prognose, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksamen Funktionen die Lehrkraft sich eignet. Grundlage hierfür sind die bisherigen fachlichen Leistungen der Lehrkraft. Zwar kann dem erfolgreichen Besuch eines Qualifikationslehrgangs ggfs. eine Indizwirkung bzgl. der Führungseignung zugemessen werden, ein Automatismus dergestalt, dass bei erfolgreicher Teilnahme an einer Führungsfortbildung die Verwendungseignung für beförderungswirksame Funktionen zuerkannt werden müsse, besteht allerdings nicht. Der erfolgreiche Besuch eines Qualifikationslehrgangs führt daher nicht zwangsläufig zu der Vergabe einer besonderen Verwendungseignung, sondern ist allenfalls ein wichtiger Baustein, der mit dazu beitragen kann, dass eine Verwendungseignung ausgesprochen werden kann.

45

In der vom Gericht eingeholten Stellungnahme des Beurteilers der Antragstellerin (Schulamtsdirektor G.) vom 19. April 2021 legt dieser plausibel und nachvollziehbar dar, warum die Verwendungseignung als Konrektor/in der Antragstellerin nicht zuerkannt wurde. So habe das Schulamt den Eindruck gewonnen, dass die berufliche Ausrichtung der Antragstellerin weniger in Richtung Führung, sondern vielmehr in pädagogisch-didaktischer Richtung speziell im Bereich Schriftspracherwerb bzw. Sachunterrichtsdidaktik liege. Auch die Gesamtbewertung und die vielen in der dienstlichen Beurteilung aufgeführten Tätigkeitsfelder würden davon zeugen, dass die Antragstellerin eine äußerst engagierte Lehrerin mit deutlichem Schwerpunkt im unterrichtlichen und erzieherischen Bereich und weniger im für eine Konrektorin typischen Aufgabenbereich der Unterrichtsorganisation und angehender Führung sei. Diese Wertung hält sich im rechtlich nicht zu beanstandenden Rahmen des Beurteilungsspielraums.

46

Soweit die Antragstellerin der Auffassung ist, dass nicht alle ihre Leistungen während des gesamten Beurteilungszeitraums in der dienstlichen Beurteilung erfasst sowie gebührend wertgeschätzt worden seien, sodass auch das Gesamtergebnis angesichts der tatsächlich erbrachten Leistungen nicht plausibel sei und dass die beurteilende Schulleiterin sie nicht gerecht, unvoreingenommen und objektiv beurteilt habe, wirkt sich dies nur auf die Leistungsbewertung der dienstlichen Beurteilung aus, auf die es für die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung vorliegend nicht maßgeblich ankommt. Denn die Antragstellerin erfüllt bereits das konstitutive Anforderungsprofil nicht, sodass sie nicht in den Leistungsvergleich mit den anderen Bewerbern einzubeziehen war.

47

5. Die Antragstellerin hat als unterlegene Beteiligte nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst, da sie weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren wesentlich gefördert hat (Schübel-Pfister in Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 162 Rn. 41).

48

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) - ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltfähiger Zulagen. Nach der Auskunft des Antragsgegners würden sich die Jahresbezüge für die Antragstellerin in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 13 Z auf 72.320,30 EUR (68.546,04 EUR sowie die jährliche Sonderzahlung 3.774,26 EUR) belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 - juris).