VG Würzburg, Beschluss v. 22.06.2022 – W 1 E 22.1003

Titel:

Nicht ausreichende Dokumentation der Auswahlerwägungen im Konkurrentenstreit

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
LlbG Art. 16 Abs. 3, Art. 17 Abs. 7 S. 2
VwGO § 123 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens bildet für abgelehnte Bewerber einen Anordnungsgrund, wenn sie dem ausgewählten Bewerber die Chance einer erfolgreichen Erprobung als Voraussetzung für eine spätere Beförderung bietet. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Leistungen der Bewerber sind miteinander vergleichbar sind, wenn diese sich im gleichen Statusamt befinden und sich die Beurteilungszeiträume entsprechen. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)
3. Wird aus einem Auswahlvermerk nicht hinreichend erkennbar, ob die Auswahlentscheidung auf einem Vergleich der dienstlichen Beurteilungen beruht, auf den Ergebnissen der Vorstellungsgespräche oder aber einer Kombination aus beiden Auswahlelementen und wie gemessen daran die Entscheidung letztlich zustande gekommen ist, so sind die Auswahlerwägungen nicht ausreichend dokumentiert. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
4. Wird der Vergleich zwischen einer Anlassbeurteilung mit besonders positiver Leistungsentwicklung und der Regelbeurteilung eines Mitbewerbers nicht ausreichend begründet, verletzt dies den Bewerbungsverfahrensanspruch des Mitbewerbers. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreitverfahren, Dienstpostenkonkurrenz um eine Schulleiterstelle A 16, hier erfolgreich, Auswahlvermerk nicht nachvollziehbar, Nebeneinander von Regel- und Anlassbeurteilung, besonders positive Leistungsentwicklung im Rahmen zugrunde gelegter Anlassbeurteilung begründungsbedürftig, Erfordernis einer Anlassbeurteilung mangels Vergleichbarkeit auch beim Konkurrenten, da zeitlich keinerlei Überschneidung zwischen Regel- und Anlassbeurteilung, Beurteilungen laut Beurteilungsbogen im fehlerhaften Statusamt, Unzulässigkeit der Heranziehung des Ergebnisses von Vorstellungsgesprächen mangels Rechtsgrundlage, Auswahl des Antragstellers bei Verfahrenswiederholung möglich, Beamter, Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrentenstreit, Auswahlvermerk, Leistungsvergleich, Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung, Leistungsentwicklung, Vergleichbarkeit, Vorstellungsgespräch, Begründung, vorläufiger Rechtsschutz, Anordnungsgrund, Dienstpostenübertragung, Beförderungskonkurrenz, Bewährungsvorsprung

Tenor

I. Der Antragsgegnerin wird untersagt, den Dienstposten des Schulleiters an der F.-O. Schule bis zu einer erneuten, die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Entscheidung über die Dienstpostenvergabe mit der Beigeladenen zu besetzen. Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

II. Von den Kosten des Verfahrens haben die Antragsgegnerin sowie die Beigeladene jeweils 3/8 und der Antragsteller 2/8 zu tragen.

III. Der Streitwert wird auf 22.944,96 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der am ... 1966 geborene Antragsteller steht als Studiendirektor mit Amtszulage (A 15 + Z; letzte Beförderung: 01.02.2018) im Dienst der Antragsgegnerin. Er wurde mit periodischer dienstlicher Beurteilung vom 04.06.2018 für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.07.2018 im Statusamt eines Studiendirektors mit dem

Gesamtergebnis BG (Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt) beurteilt. In allen neun bewerteten Einzelmerkmalen wurde ebenfalls die Note BG vergeben. Unter der Verwendungseignung ist vermerkt, dass der Antragsteller als Schulleiter gut geeignet ist. Der Antragsteller ist als Lehrer an der Schule tätig, um deren Leitung er sich beworben hat, seit 01.08.2010 als Mitarbeiter in der Schulleitung, seit 01.11.2017 als ständiger Stellvertreter des Schulleiters.

2
Die am ... 1973 geborene Beigeladene steht als Studiendirektorin (A 15; seit 01.04.2021) im Dienst der Antragsgegnerin. Sie wurde mit periodischer dienstlicher Beurteilung vom 04.06.2018 für den Zeitraum vom 01.05.2015 bis 31.07.2018 im Statusamt einer Oberstudienrätin mit dem Gesamtergebnis BG beurteilt. In den Einzelmerkmalen erzielte sie achtmal die Bewertung BG und einmal die Bewertung UB (Leistung, die die Anforderungen übersteigt). Unter der Verwendungseignung ist vermerkt, dass die Beigeladene als Mitarbeiterin in der Schulleitung oder als weitere stellvertretende Schulleiterin gut geeignet ist. Mit Anlassbeurteilung vom 01.07.2021 wurde sie im Statusamt einer Oberstudienrätin für den Zeitraum 01.08.2018 bis 30.06.2021 mit dem Gesamtergebnis BG beurteilt (in den Einzelmerkmalen: sechsmal BG und dreimal HQ). In der Verwendungseignung ist aufgeführt, dass sie als Schulleiterin, ständige Stellvertreterin des Schulleiters sowie als Seminarlehrerin für das Fach Politik und Gesellschaft bestens geeignet ist. Am 12.01.2022 wurde der Beigeladenen erneut eine Anlassbeurteilung für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.12.2021 im Statusamt einer Studiendirektorin erteilt. Sie erzielte hierbei das Gesamtergebnis HQ (Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist). In den Einzelmerkmalen wurde sie siebenmal mit HQ und dreimal mit BG bewertet. Unter der Verwendungseignung wurde festgestellt, dass sie als Schulleiterin oder ständige Stellvertreterin des Schulleiters bestens geeignet ist. Auch die Beigeladene ist als Lehrerin an der Schule tätig, um deren Leitung sie sich beworben hat, seit 01.02.2016 als Fachbetreuerin für Sozialkunde BS, BFSM, TS und seit 08.09.2020 auch als Seminarlehrerin (unter teilweiser Abordnung an die Regierung von Unterfranken).

3
Der Antragsteller und die Beigeladene bewarben sich (neben weiteren Beamten) auf den von der Antragsgegnerin am 16.11.2021 ausgeschriebenen Dienstposten des Schulleiters/der Schulleiterin der F.-O. Schule (A 16). Es wurde in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass für eine erfolgreiche Bewerbung die Kriterien nach den Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen mit Ausnahme des Fortbildungsportfolios zu erfüllen seien. Sollten mehrere BewerberInnen für die Besetzung der Stelle im Wesentlichen gleich geeignet sein, werde die Auswahlentscheidung auf das Ergebnis eines Auswahlgesprächs gestützt.

4
Am 17.12.2021 fanden Vorstellungsgespräche durch eine Auswahlkommission mit den Bewerbern statt, denen ein Konzept und eine Gewichtung entsprechend dem Vermerk der Antragsgegnerin vom 21.12.2021 zugrunde lag. Hierbei erzielte die Beigeladene insgesamt 470 Punkte und der Antragsteller 330 Punkte.

5
Im Auswahlvermerk des rechtskundigen berufsmäßigen Stadtrats und Stadtkämmerer, Leiter des Finanz- und Personalreferats vom 27.01.2022 wurde zum Antragsteller ausgeführt, dass dieser seit 01.02.2018 Studiendirektor mit Amtszulage sei und damit das für die zu vergebene Stelle erforderliche Beförderungsamt innehabe. In der letzten dienstlichen Beurteilung (periodische Beurteilung 2018) habe er die Gesamtleistung BG erzielt und die Verwendungseignung als Schulleiter. Das erforderliche Betriebspraktikum habe er absolviert. Bezüglich der Beigeladenen ist vermerkt, dass sie seit 01.04.2021 Studiendirektorin sei und damit das erforderliche Beförderungsamt innehabe. In der letzten dienstlichen Beurteilung (Anlassbeurteilung 2021) habe sie das Gesamtergebnis HQ erreicht und die Verwendungseignung als Schulleiterin; das erforderliche Betriebspraktikum habe sie abgelegt. Auf die beiliegende Stellungnahme des Referats VII vom 21.12.2021 werde verwiesen. Entsprechend dem Besetzungsvorschlag des Referats III sei beabsichtigt, die Beigeladene mit Wirkung vom 01.08.2022 zur Schulleiterin des Berufsbildungszentrums I (Bewertung A 16 BayBesO) zu bestellen.

6
Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden in der Folge beteiligt. Mit Schreiben vom 17.02.2022 wurde der Beigeladenen mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, ihr die Funktion Schulleiterin zum 01.08.2022 zu übertragen. Mit Schreiben vom gleichen Tage wurde der Antragsteller darüber informiert,

dass beabsichtigt sei, die ausgeschriebene Stelle einem Mitbewerber zu übertragen. Hiergegen ließ der Kläger am 09.03.2022 Widerspruch einlegen und Akteneinsicht beantragen. Der Widerspruch wurde mit Bescheid der Antragsgegnerin vom 25.05.2022 zurückgewiesen.

7
Gemäß Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses der Antragsgegnerin vom 03.07.2018 kommen bei dieser (u.a.) die Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch) sowie die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (Beurteilungsrichtlinien) zur Anwendung. Mit diesem Beschluss werde die bisherige Verwaltungspraxis bestätigt.

8
Am 10.06.2021 ließ der Kläger einstweiligen Rechtsschutz beim Verwaltungsgericht Würzburg beantragen. Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG sei mit der getroffenen Auswahlentscheidung verletzt worden. Dem liege bereits ein nicht fehlerfreier Sachverhalt zu Grunde, indem im Auswahlvermerk dargelegt werde, dass der Antragsteller lediglich ein Statusamt A 14 innehabe. Die Beigeladene sei lediglich auf der Grundlage einer Anlassbeurteilung für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.12.2021 ausgewählt worden. Die Regelbeurteilung des Antragstellers vom 04.06.2018 hingegen werde im Auswahlvermerk zwar erwähnt, nicht jedoch der mehr als 3,5-jährige Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.07.2018 gesehen, gewürdigt und gewichtet. Die gute Eignung des Antragstellers im Rahmen der Verwendungseignung sei im Auswahlvermerk nicht erwähnt. Erwägungen der Antragsgegnerin, die Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladener vergleichbar zu machen, seien nirgends dokumentiert. Zumindest hätte eine aktuelle Anlassbeurteilung des Antragstellers eingeholt werden müssen. Ein Anordnungsgrund ergebe sich aus einem möglichen Bewährungsvorsprung der Beigeladenen. Es sei von der Antragsgegnerin nicht erklärt worden, dass der Bewährungsvorsprung bei einer erneuten Auswahlentscheidung unberücksichtigt bleibe. Eine eidesstattliche Versicherung des Antragstellers wurde vorgelegt.

9
Der Antragsteller beantragt,

Der Antragsgegnerin wird untersagt, die Stelle bzw. der Dienstposten „des Schulleiters (Nr. 3.1.1 im Funktionenplan“) an der F.-O. Schule, dem S. B. W., Z., … W., mit der Beigeladenen oder einem sonstigen Bewerber zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers auf diesen Dienstposten bestandskräftig entschieden ist.

10
Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

11
Der Antragsteller habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Hinsichtlich der Amtsbezeichnung liege kein fehlerhafter Sachverhalt zugrunde, da an der bemängelten Stelle im Auswahlvermerk lediglich auf die Voraussetzungen Nr. 2.5.1 Unterpunkt 4 FubSch verwiesen und im Vermerk korrekt dargelegt worden sei, dass der Antragsteller Studiendirektor mit Amtszulage sei. Die Regelbeurteilung des Antragstellers vom 04.06.2018 sei in der Auswahlentscheidung korrekt berücksichtigt und gewichtet worden; sowohl das Gesamtprädikat als auch die Verwendungseignung sein dort explizit erwähnt. Lediglich das Wort „gut“ hinsichtlich der Verwendungseignung sei nicht explizit genannt worden. Dies sei jedoch nicht entscheidend, da es nach Nr. 2.5.2.2 FubSch a) Unterpunkt 1 lediglich auf die grundsätzliche Eignung ankomme. Überdies sei in der Anlassbeurteilung der Beigeladenen aus 2021 festgehalten, dass diese für die Stelle der Schulleiterin sogar „bestens geeignet“ sei. Es sei zudem auch keine aktuelle Anlassbeurteilung des Antragstellers einzuholen gewesen, da die Voraussetzungen nach Nr. 4.5 der (staatlichen) Beurteilungsrichtlinien, welche gemäß Beschluss des zuständigen Ausschusses vom 03.07.2018 bei der Antragsgegnerin Anwendung fänden, nicht vorgelegen hätten. Insbesondere hätten sich die antragstellerischen Leistungen im Vergleich zur periodischen Beurteilung 2018 im Hinblick auf die angestrebte Stelle als Schulleiter nicht nach Nr. 4.5 Ziffer 5 der Beurteilungsrichtlinien über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten wesentlich verändert. Für die Beigeladene sei hingegen eine Anlassbeurteilung gemäß Nr. 4.5 Ziffer 3 der Beurteilungsrichtlinien erforderlich gewesen, da diese seit der letzten dienstlichen

Beurteilung befördert worden sei (zum 01.04.2021 zur Studiendirektorin) und im Beförderungsamt mindestens 6 Monate tätig gewesen sei. In die Auswahlentscheidung seien sodann nach Nr. 2.5.2.1 sowie 2.5.2.2 FubSch die letzte periodische dienstliche Beurteilung bzw. alternativ eine Anlassbeurteilung einzubeziehen (sowie die entsprechende Verwendungseignung), sodass die Vorgehensweise rechtsfehlerfrei gewesen sein. Nach alledem erscheine eine Auswahl des Antragstellers nicht möglich.

12
Die Beigeladene beantragt,

den Antrag abzuweisen.

13
Die maßgeblichen Auswahlerwägungen im Besetzungsvermerk vom 27.01.2022 dokumentierten in ausreichender Weise die durch die Beurteilungen der Konkurrenten festgestellte Eignung, Befähigung und Leistung. Es werde im Einzelnen begründet, weshalb die Beigeladene die geeignetere Bewerberin sei. Die Antragsgegnerin habe mitgeteilt, der Beigeladenen die Stelle unter ausdrücklicher Bezugnahme auf dem Besetzungsvorschlag zu übertragen und dessen Begründung zur Grundlage der Entscheidung zu machen. Die der Auswahlentscheidung für die Beigeladene zugrundegelegte Anlassbeurteilung sei mit der Regelbeurteilung des Antragstellers vergleichbar. Nach Ziffer 4.5 Nr. 3 der Beurteilungsrichtlinien sei für die Beigeladene vorliegend eine Anlassbeurteilung zwingend erforderlich gewesen, um überhaupt eine Vergleichbarkeit mit dem Antragsteller und dessen letzter periodischer Beurteilung herbeiführen zu können. Danach habe die Beigeladene die bessere Gesamtbeurteilung als der Antragsteller erzielt. Unbeachtlich sei vorliegend, dass die Antragsgegnerin unterstelle, der Antragsteller sei Beamter der Besoldungsgruppe A 15 mit Zulage. Weder der Antragsteller trage dies vor noch ergebe sich dies aus der Aktenlage. Die periodische Beurteilung des Antragstellers sei im Statusamt A 15 ohne Zulage erstellt worden. Damit handele es sich bei den Konkurrenten jeweils um Bewerber im gleichen Statusamt A 15, sodass mit der Erstellung der Anlassbeurteilung für die Beigeladene eine Vergleichbarkeit hergestellt worden sei. Bei Zugrundelegung der tatsächlichen Gegebenheiten sei die Beigeladene aufgrund der besseren dienstlichen Beurteilung vorzuziehen. Der unzutreffende Sachverhalt im Auswahlvermerk sei insoweit unbeachtlich, da es der Antragsteller versäumt habe, glaubhaft zu machen, dass bzw. weshalb er der am besten geeignete Bewerber sei. Selbst für den Fall, dass es sich bei dem Antragsteller um einen Beamten der Besoldungsgruppe A 15 mit Zulage handeln sollte, erweise sich die Auswahlentscheidung als rechtlich nachvollziehbar. Denn die Beigeladene habe gegenüber dem Antragsteller auch einen (weiteren) Vorsprung aufgrund der besseren Bewertung der Vorstellungsgespräche. Dies sei im schriftlichen Auswahlvermerk unter Verweis auf die Stellungnahme vom 21.12.2021 auch berücksichtigt worden. Der Antragsteller habe auch nicht die weitere zwingende Voraussetzung für das Bestehen des behaupteten Anordnungsanspruchs glaubhaft gemacht, dass eine Auswahl im Falle einer erneuten fehlerfreien Auswahlentscheidung möglich erscheine. Hieran fehle es, da das Gesamturteil der Beigeladenen in der Anlassbeurteilung 2022 höher ausfalle als das Gesamturteil der periodischen Beurteilung des Antragstellers aus dem Jahr 2018.

14
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

15
Der Antrag ist teilweise unzulässig, im Übrigen jedoch begründet.

16
Der Antrag ist unzulässig, soweit die zeitliche Erstreckung der Untersagung der Dienstpostenbesetzung über den Zeitpunkt einer erneuten, die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Auswahlentscheidung hinaus begehrt wird. Insoweit fehlt es an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse.

17
Der Antrag, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, den Dienstposten des Schulleiters an der F.-O. Schule mit der Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist, ist in zeitlicher Hinsicht teilweise unzulässig, da dies dem Dienstherrn im Wege der einstweiligen Anordnung nur für einen Zeitraum bis zu einer erneuten, die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Entscheidung über die Dienstpostenvergabe des

Antragstellers untersagt werden darf (vgl. OVG NRW, B.v. 5.5.2020 - 1 B 202/20; BayVGH, B.v. 01.12.2021 - 3 CE 21.2593; B.v. 16.12.1998 - 7 ZE 98.3115 - jeweils bei juris). Durch eine einstweilige Anordnung sicherungsfähig ist allein das etwaige Recht des Antragstellers, dass über seinen geltend gemachten Bewerbungsverfahrensanspruch erneut und rechtsfehlerfrei entschieden wird. Nur bis dahin - und nicht bis zur Bestandskraft bzw. Rechtskraft der Auswahlentscheidung - muss der maßgebliche Dienstposten vorläufig freigehalten werden. Nach einer erneuten Auswahl- und Besetzungsentscheidung ist es dem jeweiligen Antragsteller ohne weiteres zuzumuten, ggf. wiederum um einstweiligen Rechtsschutz nachzusuchen (vgl. OVG NRW, B.v. 5.5.2020 a.a.O.). Davon unabhängig bleibt festzustellen, dass die Entscheidung des Gerichts im einstweiligen Rechtsschutzverfahren obsolet wird, wenn Bestandskraft der ursprünglichen Auswahlentscheidung eintritt.

18
Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden. Dieser würde voraussetzen, dass er in einem nach den Auswahlgrundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BeamtStG - Eignung, Befähigung und fachliche Leistung - durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren wegen möglicher Fehler in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sein könnte, seine Auswahl bei einer Verfahrenswiederholung möglich erscheint und dass deshalb zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes eine vorläufige Entscheidung erforderlich wäre.

19
Der Antragsteller hat vorliegend sowohl einen Anordnungsgrund als auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können.

20
1. Dem Antragsteller steht gemäß § 123 Abs. 1 VwGO ein Anordnungsgrund für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Seite.

21
Zwar ist Gegenstand des Rechtsstreits nicht die Vergabe eines statusrechtlichen Amtes, die nach der Ernennung des ausgewählten Bewerbers nach dem Grundsatz der Ämterstabilität nur noch rückgängig gemacht werden könnte, wenn der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG an der Ausschöpfung seiner Rechtsschutzmöglichkeiten gehindert worden wäre. Die mit dem Eilantrag angegriffene beabsichtigte Besetzung des streitgegenständlichen Dienstpostens mit der Beigeladenen kann nachträglich aufgehoben und der Dienstposten anderweitig besetzt werden, so dass dem Antragsteller auch nachgelagerter Rechtsschutz zur Verfügung steht.

22
Die vom Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung für die Dienstpostenvergabe vermag die Rechtsstellung des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG aber dennoch zu beeinträchtigen, weil sie Vorwirkungen für die Vergabe eines höheren Statusamts, hier der Besoldungsgruppe A 16, entfalten kann (vgl. BVerwG, B.v. 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris; B.v. 25.10.2011 - BVerwG 2 VR 4.11 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 50 Rn. 11 m.w.N.; hierzu auch BVerfG, Kammerbeschluss vom 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - BVerfGK 12, 265 <268 f.> = juris Rn. 11). Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die Verbindlichkeit dieses verfassungsunmittelbar angeordneten Maßstabs gilt nicht nur für die unmittelbare Vergabe eines Amtes im statusrechtlichen Sinne, sondern auch für vorgelagerte Auswahlentscheidungen, durch die eine zwingende Voraussetzung für die nachfolgende Ämtervergabe vermittelt und die Auswahl für die Ämtervergabe damit vorweggenommen oder vorbestimmt wird (st. Rspr.; vgl. BVerwG, U.v. 16.8.2001 - BVerwG 2 A 3.00 - BVerwGE 115, 58 <60> = Buchholz 232 § 8 BBG Nr. 54 S. 3; U.v. 16.10.2008 - BVerwG 2 A 9.07 - BVerwGE 132, 110 = Buchholz 11 Art. 87a GG Nr. 6 jeweils Rn. 49; U.v. 26.9.2012 - BVerwG 2 C 74.10 - NVwZ 2013, 80 Rn. 18).

23
Da der zur Neubesetzung ausgeschriebene und mit der Besoldungsgruppe A 16 bewertete Dienstposten (vgl. Ausschreibung vom 16.11.2021 sowie Anlage 1 Nr. 3.1 FubSch) für den Antragsteller wie auch für die Beigeladene, die derzeit in einem statusrechtlichen Amt der Besoldungsgruppe A 15 + Z bzw. A 15 entsprechend bewertete Dienstposten bekleiden, einen höherwertigen (Beförderungs-) Dienstposten darstellt, vermittelt die Übertragung nur dem ausgewählten Bewerber die Chance einer erfolgreichen Erprobung, welche wiederum laufbahnrechtliche Voraussetzung für eine spätere Beförderung nach A 16 ist (vgl. Art. 16 Abs. 5, Art. 17 Abs. 7 Satz 2 LlbG). Damit wird die Auslese für Beförderungsämter vorverlagert auf die Auswahl unter den Bewerbern um den „Beförderungsdienstposten“. Diese Vorwirkung begründet für den unterlegenen Antragsteller einen Anordnungsgrund (vgl. BVerwG, 21.12.2016 - 2 VR 1/16 - juris; B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 -, BVerwGE 147, 20 = ZBR 2013, 376 = juris, Rn. 10 ff.).

24
Dem steht auch nicht die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2/15 - juris entgegen. Das Bundesverwaltungsgericht hat seine diesbezügliche Rechtsprechung zum Ausblenden eines Bewährungsvorsprungs im Wege einer fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung im Nachgang zu der o.g. Entscheidung konkretisiert und u.a. festgestellt, dass in personeller Hinsicht ferner die etwaige normative Vorgabe zu beachten ist, dass Beförderungen, die mit einer höherwertigen Funktion verbunden sind, eine bestimmte Erprobungszeit voraussetzen (z.B. § 22 Abs. 2 BBG). Eine solche Regelung setzt die praktische Tätigkeit des betroffenen Beamten auf einem dem höheren Statusamt entsprechenden Dienstposten voraus. Mit dem Erfordernis einer tatsächlichen Tätigkeit eines Beamten auf dem höherwertigen Dienstposten zum Zwecke des Nachweises seiner praktischen Bewährung ist die Vorstellung unvereinbar, die normativ vorgegebene tatsächliche Erprobung könne im Wege der fiktiven Fortschreibung der bisherigen dienstlichen Tätigkeit erlangt werden (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - juris Rn. 26). Darüber hinaus dürfen die Gerichte den Bewährungsvorsprung des ausgewählten Mitbewerbers nicht von Amts wegen ausblenden. Es handelt sich dabei ausschließlich um eine Option, die der Dienstherr von sich aus in Anspruch nehmen muss, indem er den unterlegenen Bewerbern zusagt, einen eventuellen Bewährungs- oder Erfahrungsvorsprung des ausgewählten Bewerbers in einem weiteren Auswahlverfahren auszublenden, sollte sich die erste Auswahlentscheidung als rechtswidrig erweisen (vgl. BVerwG, a.a.O. Rn. 28). Eine solche Zusage ist weder in der hier zugrundeliegenden Stellenausschreibung noch in deren Nachgang erfolgt.

25
2. Der Antragsteller hat darüber hinaus auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, wobei - unter Bezugnahme auf das Vorbringen des Vertreters der Beigeladenen zur fehlenden Glaubhaftmachung - zu berücksichtigen ist, dass im Verfahren nach § 123 VwGO der Amtsermittlungsgrundsatz, § 86 Abs. 1 Satz 1 VwGO, grundsätzlich analog gilt (vgl. Eyermann, VwGO, 15. Aufl., § 123 Rn. 56).

26
In Fällen der Konkurrenz von Bewerbern um die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens ist ein Anordnungsanspruch gegeben, wenn es nach dem gegenwärtigen Sach- und Streitstand überwiegend wahrscheinlich ist, dass die vom Dienstherrn im Besetzungsverfahren getroffene Auswahlentscheidung zulasten des Antragstellers rechtsfehlerhaft ist, weil dessen Bewerbungsverfahrensanspruch nach Art. 33 Abs. 2 GG verletzt wurde, und wenn in einem weiteren - rechtmäßigen - Auswahlverfahren eine Entscheidung zugunsten des Antragstellers jedenfalls möglich erscheint. Bei der Prüfung des Bewerbungsverfahrensanspruchs ist im Hinblick auf das Gebot effektiven Rechtsschutzes auch im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes derselbe Maßstab anzulegen wie im Hauptsacheverfahren (vgl. BVerfG, B.v. 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 - juris).

27
Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Vorschrift ist damit Ausdruck des unbeschränkt und vorbehaltlos geltenden Leistungsgrundsatzes. Sie dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt sie dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass sie ein grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (OVG Bautzen, B.v. 17.1.2012 - 2 B 275/11 - juris Rn. 10; vgl. BVerwG, U.v. 25.11.2004, BVerwGE 122, 237, 239). Die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der Geeignetste für einen Beförderungsdienstposten ist, unterliegt als

Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung (vgl. BVerwG, U.v. 19.3.1998, BVerwGE 106, 263, 266 ff.; U.v. 16.8.2001, BVerwGE 115, 58, 60 m.w.N.). Die Auswahl beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens gesetzt werden. Welchen der zu den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Eigenschaften der Dienstherr das größere Gewicht beimisst, bleibt dabei seiner Entscheidung überlassen. Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie die dienstlichen Beurteilungen, auf die daher vorrangig zur Ermittlung des Leistungsstandes zurückzugreifen ist.

28
Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um einen Beförderungsdienstposten muss - mit Blick auf die dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten - anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden (BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5/12 - juris Rn. 24 m.w.N.). Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 21; BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 58). Hierbei ist darauf zu achten, dass die Leistungen der Bewerber miteinander vergleichbar sind, was der Fall ist, wenn diese sich im gleichen Statusamt befinden und sich die Beurteilungszeiträume entsprechen.

29
a) Schließlich sind die Erwägungen des Dienstherrn, welche seine Entscheidung für einen bestimmten Bewerber leiten, in einem Auswahlvermerk zu dokumentieren. Dieser muss eine Bewertung der Leistung, Eignung und Befähigung der Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen enthalten, das heißt die Auswahlkriterien nachvollziehbar begründen und gewichten (OVG Bautzen, B.v. 26.10.2009, SächsVBl. 2010, 43; st. Rspr.). Die an die Dokumentation zu stellenden Anforderungen ergeben sich aus den folgenden Erwägungen (vgl. BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris Rn. 20 ff.): Gemäß § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 Abs. 2 ZPO hat der unterlegene Mitbewerber im gerichtlichen Eilverfahren Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Ihm obliegt daher die Darlegungslast für die von ihm behauptete Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung. Grundlage hierfür können allein die in den Akten niedergelegten Auswahlerwägungen sein. Andere Erkenntnisse stehen dem unterlegenen Bewerber nicht zur Seite und können von ihm auch nicht beschafft werden. Aus Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG folgt deshalb auch die Verpflichtung, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen (vgl. hierzu BAG, U.v. 21.2.2003 - 9 AZR 72/02 -, BAGE 104, 295 <301 f.>; BayVGH, B.v. 21.1.2005 - 3 CE 04.2899 -, BayVBl 2006, S. 91; HessVGH, B.v. 17.6.1997 - 1 TG 2183/97 -, ZTR 1997, S. 526 <527>). Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen - deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber gegebenenfalls durch Akteneinsicht verschaffen kann - wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er daher gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. BVerfGE 65, 1 <70>; 103, 142 <160>). Die Annahme der angegriffenen Entscheidung, die Auswahlerwägungen könnten auch erstmals im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens dargelegt werden, mindert die Rechtsschutzmöglichkeiten des Antragstellers in unzumutbarer Weise. Dies gilt nicht nur im Hinblick darauf, dass ohne die Kenntnis der Entscheidungsgrundlagen eine substantiierte Begründung und Glaubhaftmachung des Anordnungsanspruchs kaum - oder jedenfalls nur sukzessive auf die Erwiderung des Dienstherrn hin - möglich ist. Vielmehr ist es dem Antragsteller insbesondere nicht zuzumuten, die Auswahlentscheidung seines Dienstherrn gewissermaßen „ins Blaue hinein“ in einem gerichtlichen Eilverfahren angreifen zu müssen, um überhaupt nur die tragenden Erwägungen der Auswahlentscheidung zu erfahren. Im Übrigen stellt nur die schriftliche Dokumentation der Auswahlerwägungen sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur

Kenntnis gelangt sind, und erweist sich damit als verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (OVG Bautzen, B.v. 20.11.2018 - 2 B 355/18 - Rn. 10 - 14 juris).

30
Vorliegend hat die Antragsgegnerin die wesentlichen Auswahlerwägungen im maßgeblichen Vermerk vom 27.01.2022 in Verbindung mit der beigefügten Stellungnahme vom 21.12.2021 nicht ausreichend nachvollziehbar dargelegt. Zum einen wird daraus schon nicht hinreichend erkennbar, ob die Auswahlentscheidung letztlich auf einem Vergleich der dienstlichen Beurteilungen beruht, auf den Ergebnissen der Vorstellungsgespräche vom 17.12.2021 oder aber einer Kombination aus beiden Auswahlelementen und wie gemessen daran die Entscheidung letztlich zustande gekommen ist. Zwar werden die jeweils letzten dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten und deren Ergebnisse in dem Vermerk erwähnt, allerdings bereits ohne die insoweit bedeutsame Benennung des Statusamts, in dem die Beurteilungen erfolgt sind. Andererseits wird auf die „beiliegende Stellungnahme des Referats VII vom 21.12.2021“ verwiesen und im Anschluss daran - ohne eine weitere Bewertung oder Würdigung vorzunehmen - lediglich zusammenfassend festgestellt, dass „entsprechend dem Besetzungsvorschlag des Referats III“ - um welches Dokument es sich dabei handelt, ist für die Kammer nicht erkennbar - beabsichtigt sei, die Beigeladene zur Schulleiterin zu bestellen. Falls mit dem Besetzungsvorschlag des Referats III, dem aufgrund des Fettdrucks der Passage wohl letztlich ausschlaggebende Bedeutung zukommen soll, etwaig die unmittelbar zuvor genannte Stellungnahme der Fachbereichsleitung Schule (lt. Organisationsplan der Antragsgegnerin im Referat VII) vom 21.12.2021 über das Ergebnis der Vorstellungsgespräche gemeint sein sollte, so finden sich darin keinerlei Ausführungen zu den dienstlichen Beurteilungen der Bewerber und deren inhaltlichem Vergleich. Vielmehr würde sich dieser Besetzungsvorschlag ausschließlich auf das Ergebnis der Vorstellungsgespräche stützen, was nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG unzulässig ist (vgl. etwa: BayVGH, B.v. 8.2.2018 - 3 CE 17.2304 - juris; B.v. 5.8.2014 - 3 CE 14.771). Falls die Auswahlentscheidung hingegen auf beide Auswahlinstrumente gestützt worden sein sollte, was - wie ausgeführt - aus dem Vermerk nicht hinreichend ersichtlich wird, so mangelt es zudem an der Darlegung einer vorherigen Gewichtung zwischen den beiden Auswahlmethoden, wie nach Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG erforderlich (vgl. auch: BayVGH, B.v. 8.2.2018 - 3 CE 17.2304 - juris).

31
b) Vorliegend wurden im Auswahlvermerk vom 27.01.2022 nebeneinander eine periodische Beurteilung des Antragstellers aus dem Jahre 2018 und eine Anlassbeurteilung der Beigeladenen aus 2021 (angesichts der erwähnten Bewertung wohl gemeint: 2022) aufgeführt. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sind Anlassbewertungen zwar zulässig, begegnen jedoch grundsätzlich Bedenken, weil sie gerade im Hinblick auf eine anstehende Auswahlentscheidung erstellt werden und damit der Verdacht entstehen kann, sie dienten zielgerichtet lediglich der Durchsetzung von vorgefassten, Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügenden Personalentscheidungen. Ohnehin ist die Aussagekraft einer ausnahmsweise zulässigen Anlassbeurteilung begrenzt. Da sie einen deutlich kürzeren Zeitraum als die Regelbeurteilung abbildet, muss die Anlassbeurteilung aus der Regelbeurteilung entwickelt werden und darf diese lediglich fortentwickeln. Je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Regelbeurteilung und je größer der einem Bewerber nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt, desto mehr trifft den Beurteiler die Pflicht, einen solchen Leistungssprung oder -abfall zu begründen und ggf. zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, B.v. 2.7.2020 - 2 A 6/90 - juris).

32
Mit Blick darauf ist der Verlauf der Ergebnisse der letzten dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen nach Überzeugung der Kammer zu hinterfragen und vor diesem Hintergrund der Inhalt der der Auswahlentscheidung zugrundeliegenden Anlassbeurteilung der Beigeladenen vom 12.01.2022 jedenfalls begründungsbedürftig. Eine Begründung ist vorliegend unterblieben, was den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt. In der Auswahlentscheidung wurde auf die rund 3,5 Jahre alte Regelbeurteilung des Antragstellers für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 30.07.2018 Bezug genommen, während für die Beigeladene unmittelbar vor der Auswahlentscheidung am 12.01.2022 eine Anlassbeurteilung für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.12.2021 erstellt wurde (was für diese anhand der Beurteilungsrichtlinie, Ziffer 4.5 Ziffer 3, formal korrekt sein mag). In der Gesamtschau ist jedoch auffällig, dass die Beigeladene zunächst am 04.06.2018 für den Zeitraum vom 01.01.2015 - 31.07.2018 im Amt einer Oberstudienrätin (A 14) mit dem (zweitbesten) Gesamtergebnis BG beurteilt wurde. Der Antragsteller hingegen wurde für den gleichen Zeitraum - allerdings im höheren Statusamt eines Studiendirektors (A 15;

tatsächlich seinerzeit bereits A 15 + Z) - ebenfalls mit dem Gesamtergebnis BG beurteilt, woraus sich wegen der gleichen Beurteilung im höheren Statusamt seinerzeit grundsätzlich ein Leistungsvorsprung des Antragstellers ergeben hat (vgl. etwa: BVerwG, B.v. 30.9.2019 - 1 WDS-VR 8/19 - juris m.w.N.). Sodann wurde die Beigeladene in der Folge - offenbar im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung als Seminarlehrkraft - am 01.07.2021 für den Zeitraum 01.08.2018 - 30.06.2021 anlassbeurteilt. Sie erzielte hierbei - laut Beurteilungsbogen im Amt einer Oberstudienrätin (tatsächlich bereits Studiendirektorin) - das Gesamturteil BG. Schließlich wurde für sie im Zusammenhang mit der Bewerbung um die vorliegend streitgegenständliche Schulleiterstelle am 12.01.2022 für den Zeitraum 01.04.2021 - 31.12.2021 erneut eine Anlassbeurteilung erstellt, nunmehr im Amt einer Studiendirektorin, wobei sie im Gesamtergebnis das beste Gesamtprädikat HQ erzielte. Für den Antragsteller wurde im Zusammenhang mit der aktuellen Bewerbung hingegen keine Anlassbeurteilung gefertigt, da - nach Mitteilung der Rechtsvertreterin der Antragsgegnerin - die Tatbestandsmerkmale gemäß Nummer 4.5 der Beurteilungsrichtlinie bei ihm nicht vorgelegen hätten, insbesondere hätten sich seine Leistungen im Vergleich zur periodischen Beurteilung 2018 im Hinblick auf die angestrebte Stelle als Schulleiter nicht gemäß Nummer 4.5 Ziffer 5 der Beurteilungsrichtlinie über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten wesentlich verändert.

33
Der sich aus den dienstlichen Beurteilungen für die Beigeladene ergebende Leistungssprung erscheint im Rahmen der Auswahlentscheidung vor dem Hintergrund der zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung begründungsbedürftig, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Beigeladene erst jüngst (01.04.2021) in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 befördert wurde und ihr darüber hinaus zusätzlich auch eine Leistungssteigerung hin zur Spitzennote HQ attestiert wurde, nachdem sie zuvor im Amt einer Oberstudienrätin lediglich mit der zweitbesten Gesamtnote bewertet wurde, zumal all dies - angesichts der ebenfalls erst kürzlich erstellten Anlassbeurteilung vom 01.07.2021 - in einem zeitlich sehr engen Rahmen erfolgt ist. Hingegen ist nach einer Beförderung grundsätzlich ins Kalkül zu ziehen, dass sich der beförderte Beamte/in nunmehr an den erhöhten Anforderungen des höheren Statusamtes messen lassen muss, was in der Verwaltungspraxis häufig zu einer Herabsetzung des Gesamturteils führt, regelmäßig jedenfalls nicht zu dessen Heraufsetzung. Die bei der Beigeladenen zu verzeichnende Leistungsentwicklung erscheint in der Konkurrentensituation auch deshalb besonders begründungsbedürftig, da - wie bereits erwähnt - der Antragsteller im Rahmen der letzten Regelbeurteilung, die sich noch auf einen zeitlich übereinstimmenden Beurteilungszeitraum bezog, wohl noch als leistungsstärker eingeschätzt wurde und auch bereits zuvor im Jahre 2017 im Rahmen einer beiderseitigen Bewerbung der Konkurrenten um den Dienstposten des ständigen Vertreters/in des Schulleiters an der F.-O. Schule der Antragsteller als besser geeignet als die Beigeladene ausgewählt wurde.

34
c) Unabhängig von vorstehenden Ausführungen spricht Vieles dafür, dass hier auch für den Antragsteller eine aktuelle Anlassbeurteilung zu erstellen gewesen wäre. Denn zum einen ergibt sich bislang lediglich aus dem Vortrag der Stadtverwaltung in der Antragserwiderung, dass sich die Leistungen des Antragstellers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten nicht wesentlich verändert haben (vgl. Nr. 4.5 Ziffer 5 der Beurteilungsrichtlinien), während sich den vorgelegten Akten nichts dazu entnehmen lässt, dass auch der zuständige Beurteiler - der Schulleiter - diese Auffassung vertritt. Zum anderen erscheinen die Beurteilungsrichtlinien vor dem verfassungsrechtlichen Hintergrund des Art. 33 Abs. 2 GG vorliegend nicht abschließend. Der überzeugenden höchstrichterlichen Rechtsprechung ist nämlich im hiesigen Zusammenhang zu entnehmen, dass zwar ein Beurteilungssystem, das nicht nur Regelbeurteilungen, sondern in bestimmten Fallgestaltungen ergänzend Anlassbeurteilungen vorsieht, zwangsläufig unterschiedliche Beurteilungszeiträume und unterschiedliche Aktualitätsgrade der Beurteilungen einer Auswahlentscheidung in Kauf nimmt. Allerdings sind solche Unterschiede aus Praktikabilitätsgründen nur hinzunehmen, solange ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage dieser Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach Bestenauslesegrundsätzen möglich bleibt. Einem Bewerber darf durch die für ihn erstellte zeitnahe Anlassbeurteilung gegenüber anderen Bewerbern mit Regelbeurteilungen kein deren Bewerbungsverfahrensanspruchs tangierender Vorteil dadurch erwachsen, dass bei einem Anlassbeurteilten neuere Erkenntnisse in die Beurteilung einfließen konnten (vgl. BVerwG, U.v. 09.05.2019 - 2 C 1/18 - juris). Eine solche Konstellation der Benachteiligung ergibt sich unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen wohl auch im Falle des Antragstellers, gerade unter Berücksichtigung des im Verhältnis von Regelzu Anlassbeurteilungen geltenden Gebots der größtmöglichen

Vergleichbarkeit, wobei hier insbesondere ins Gewicht fällt, dass sich die der Auswahl zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladener in zeitlicher Hinsicht in keiner Weise überschneiden, sodass eine Vergleichbarkeit nicht mehr in hinreichender Weise gegeben ist (insoweit hat der Bayer. Verwaltungsgerichtshof - ebenfalls zu einem Rechtsstreit im Kultusbereich - entschieden, dass 17 Monate gemeinsamer Beurteilungszeitraum als noch ausreichend anzusehen sind, vgl. B.v. 26.04.2021 - 3 C 20.3137 - juris).

35
d) Die Antragsgegnerin wird im Rahmen einer erneuten Auswahlentscheidung überdies darzulegen haben, wie die Diskrepanz der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom 04.06.2018 hinsichtlich des darin festgehaltenen Statusamts (Studiendirektor) und dem am Beurteilungsstichtag tatsächlich innegehabten Statusamt (Studiendirektor mit Amtszulage seit 01.02.2018, vgl. Personalakte Bl. 473), auf das es für die Beurteilung allein ankommt (vgl. BVerwG, U.v. 26.08.1993 - 2 C 37/91 - juris; 2.3.1 der Beurteilungsrichtlinien), zu erklären ist. Soweit Eignung, Leistung und Befähigung des Antragstellers diesbezüglich nicht am korrekten Maßstab sowie der falschen Vergleichsgruppe gemessen worden sein sollten (vgl. Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG, 2.3.1 der Beurteilungsrichtlinien), so würde diese dienstliche Beurteilung auch keine geeignete Auswahlgrundlage für den Antragsteller darstellen, was wohl zu deren Korrektur veranlassen müsste, jedenfalls aber zusätzlich für eine Anlassbeurteilung auch des Antragstellers spräche. Eine ebensolche Diskrepanz ist im Übrigen auch hinsichtlich der Anlassbeurteilung der Beigeladenen vom 01.07.2021 zu verzeichnen (Beurteilung in A 14 bei tatsächlichem Statusamt A 15).

36
e) Schließlich erscheint derzeit nicht nachvollziehbar, dass die Berücksichtigung von Vorstellungsgesprächen im Rahmen der Auswahlentscheidung zulässig war, nachdem die Antragsgegnerin mitgeteilt hat, dass sie entsprechend einem Beschluss des zuständigen Ausschusses vom 03.07.2018 für ihre beamteten Lehrkräfte grundsätzlich die dienstrechtlichen Regelungen des Freistaats Bayern anwendet, insbesondere auch die Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch). Denn in Ziffer 2.5 der FubSch wird klar festgelegt, wonach die Funktionsübertragung in Ämter der Besoldungsgruppe A 15 und höher erfolgen soll. Die Durchführung von Vorstellungsgesprächen findet darin jedoch keine Erwähnung. Jedenfalls ist dem Auswahlvermerk auch nichts dazu zu entnehmen, dass etwa sämtliche in der FubSch genannten entscheidungsrelevanten Merkmale eine leistungsgerechte Auswahl nicht zugelassen hätten. Dass aufgrund von Besonderheiten der Antragsgegnerin als Kommune oder aufgrund gewichtiger Gründe eine Ausnahme von den staatlichen Richtlinien, hier insbesondere der FubSch, durch das Finanz- und Personalreferat zugelassen worden wäre (vgl. insoweit den Beschlussvorschlag für den Ausschussbeschluss vom 03.07.2018), ist anhand der Aktenlage nicht erkennbar, insbesondere ist eine solche Ausnahme nicht Gegenstand des Beschlusses des Personal- und Organisationsausschusses zur (externen) Ausschreibung der streitgegenständlichen Stelle vom 08.11.2021 gewesen.

37
Nach alledem wurde der Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt.

38
f) Wird das subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus, dass der unterlegene Beamte eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen kann, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. wenn seine Auswahl möglich erscheint, wobei die Anforderungen nicht überspannt werden dürfen (vgl. BVerfG, B.v. 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 - juris). Umgekehrt reicht eine nur theoretische Chance des erfolglosen Bewerbers, die grundsätzlich immer gegeben sein kann, nicht aus. Die Beurteilung, ob die Auswahl möglich erscheint oder aber vollkommen ausgeschlossen ist, setzt eine wertende Betrachtung der Umstände des Einzelfalls voraus (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, B.v. 22.2.2019 - OVG 10 S 59.18 - juris).

39
Dies zugrundegelegt erscheint eine Auswahl des Antragstellers bei rechtsfehlerfreier Wiederholung des Auswahlverfahrens hier jedenfalls möglich. Zwar zeigt eine Auswahl unter Heranziehung der dienstlichen Beurteilungen vordergründig einen Leistungsvorsprung der Beigeladenen, da die jeweils aktuellste Beurteilung der Konkurrenten „nach der Papierform“ jeweils im Statusamt A 15 erstellt wurden und die

Beigeladene die bessere Gesamtnote HQ - gegenüber BG beim Antragsteller - aufweist. Wie bereits ausgeführt befand sich der Antragsteller zum Beurteilungsstichtag seiner Regelbeurteilung tatsächlich jedoch bereits in dem höheren Statusamt eines Studiendirektors mit Amtszulage. Wenn das erzielte zweithöchste Gesamturteil BG - nach Aufklärung des Sachverhalts - bestehen bleibt, so erscheint es realistisch möglich, von einem Leistungsgleichstand zwischen der zweithöchsten Gesamtnote BG im Statusamt A 15 + Z beim Antragsteller sowie der höchsten Gesamtnote HQ im niedrigeren Statusamt A 15 bei der Beigeladenen auszugehen (vgl. etwa: BayVGH, B.v. 10.11.2015 - 3 CE 15.2044 - juris). Unabhängig davon erscheint es offen, ob die Antragsgegnerin eine plausible Begründung für die Leistungsentwicklung der Beigeladenen hin zu der Gesamtnote HQ wird darlegen können und welches Ergebnis der Antragsteller ggf. im Rahmen einer aktuellen Anlassbeurteilung erzielen würde, zumal sich der zuständige Beurteiler - wie ausgeführt - hierzu nicht geäußert hat, sodass bei wertender Betrachtung der Umstände des Einzelfalls letztlich offen ist, welcher der beiden Konkurrenten nach der Beurteilungslage letztlich als leistungsstärker einzuschätzen ist. Überdies ist schließlich ergänzend zu beachten, dass entsprechend obiger Ausführungen die Berücksichtigung des Ergebnisses der durchgeführten Vorstellungsgespräche im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht nachvollziehbar ist.

40
3. Nach alledem war dem Antrag im überwiegenden, aus dem Tenor ersichtlichen Umfang stattzugeben. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO bei teilweisen Obsiegen und Unterliegen der Beteiligten. Vorliegend waren der Beigeladenen nach § 154 Abs. 3 VwGO ebenfalls Kosten aufzuerlegen, da sie im Verfahren einen Sachantrag auf Abweisung gestellt hat. Gemäß § 159 Satz 1 VwGO i.V.m. § 100 Abs. 1 ZPO waren die auf die Antragsgegnerin und die Beigeladene entfallenden Verfahrenskosten nach Kopfteilen aufzuteilen, da eine erhebliche Verschiedenheit der Beteiligung am Rechtsstreit unter diesen Verfahrensbeteiligten nicht zu verzeichnen ist.

41
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. Satz 1 Nr. 1 GKG (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris; B.v. 8.1.2018 - 3 CE 17.2188 - juris). Danach beträgt der Streitwert ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten (funktionellen oder statusrechtlichen) Amt zu zahlenden Bezüge, hier ausgehend von einem funktionellen Amt in der Besoldungsgruppe A 16 Stufe 11 mithin 22.944,96 EUR.