

Titel:

Konkurrententeilverfahren, Kein hinreichender Grund für Anlassbeurteilung, Doppelbeurteilung, Vergleichbarkeit von Anlass- und Regelbeurteilung

Normenketten:

VwGO § 123 Abs. 1

GG Art. 33 Abs. 2

Schlagworte:

Konkurrententeilverfahren, Kein hinreichender Grund für Anlassbeurteilung, Doppelbeurteilung, Vergleichbarkeit von Anlass- und Regelbeurteilung

Tenor

1. Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den am 30.05.2022 ausgeschriebenen Dienstposten des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagsschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken an der Staatlichen Realschule B* ... (Besoldungsgruppe A14) mit dem Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandkräftig entschieden worden ist.
2. Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 17.736,45 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagesesschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken mit dem Beigeladenen zu besetzen.

2

Mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 30.05.2022 wurde unter Ziffer 4 die Stelle des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagesesschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken an der Staatlichen Realschule B* ... (Besoldungsgruppe A14) ausgeschrieben. Im Rahmen des Anforderungsprofils wurde u.a. ausgeführt, dass Beförderungsbewerber in ihrer aktuellen dienstlichen Beurteilung die entsprechende Verwendungseignung zuerkannt bekommen haben müssen.

3

Auf die Ausschreibung hin gingen beim Antragsgegner drei Bewerbungen ein, u.a. die des Antragstellers und die des Beigeladenen.

4

Der am ... geborene Antragsteller ist Lehrer an der ... Staatliche Realschule M* ... Er wurde am 12.09.2005 zunächst in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingestellt. Mit Wirkung zum 13.09.2010 wurde er zum Beamten auf Probe ernannt und zum 01.01.2012 auf Lebenszeit verbeamtet. Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 12.03.2014 bis 31.12.2018 erhielt er im Statusamt eines Studienrates (Besoldungsgruppe A13) im Gesamturteil das Prädikat „VE“ zuerkannt. Darüber hinaus wurde ihm die Verwendungseignung als Beratungsrektor als Ganztagskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt. Ausweislich eines Änderungsbescheides des Zentrums Bayern Familie und Soziales, Region Oberfranken, Versorgungsamt vom 01.04.2021 besteht beim Antragsteller ab 18.12.2020 ein Grad der Behinderung (GdB) von 50.

5

Der am ... geborene Beigeladene wurde mit Wirkung zum 12.09.2012 auf Probe und mit Wirkung zum 12.03.2014 auf Lebenszeit verbeamtet. Mit Ablauf des 31.12.2018 wurde er regulär periodisch beurteilt und erhielt im Statusamt eines Studienrates (Besoldungsgruppe A13) das Prädikat „VE“ im Gesamturteil. Darüber hinaus wurde mit Datum vom 03.06.2022 eine Anlassbeurteilung über den Zeitraum vom 12.03.2014 bis zum 03.06.2022 für den Beigeladenen erstellt, die im Gesamturteil auf „UB“ lautete und mit der ihm die Verwendungseignung als Beratungsrektor als Ganztagskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt wurde.

6

Der übermittelten Vorgangsakte ist ein unter dem 11.08.2022 erstellter Auswahlvermerk zu entnehmen. Demnach hätten sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene das Anforderungsprofil erfüllt und verfügten über die notwendige Verwendungseignung wie auch praktische Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich „Ganztag“ und dessen Koordination. Gleichwohl sei die Bewerbung des Antragstellers nachrangig zu betrachten. Er befinde sich zwar ebenso wie der Beigeladene im Statusamt eines Studienrates im Realschuldienst, er habe jedoch in seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung das im Vergleich niedrigere Prädikat „VE“ (Beigeladener: „UB“) erzielt. Ein ergänzender Vergleich der Gesamtheit der Einzelprädikate unterstreiche den Leistungsvorsprung des Beigeladenen (Beigeladener: zweimal „BG“, fünfmal „UB“, einmal „VE“; Antragsteller: viermal „UB“, viermal „VE“). Zwar liege beim Antragsteller ein Grad der Behinderung von 50 v.H. vor. Gemäß den Ausschreibungsbedingungen würden Schwerbehinderte bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu besetzende Stelle bevorzugt berücksichtigt. Eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sei jedoch nicht gegeben. Der Beigeladene habe durch seine Tätigkeiten an der Staatlichen Realschule T* ... sowie der Staatlichen Realschule W* ... – an beiden Schulen würden jeweils gebundene Ganztagsklassen geführt – stellenrelevante Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen des offenen und besonders im gebundenen Ganztag erworben, die ihm bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Koordinators für Ganztagsschulangebote beim Ministerialbeauftragten von Nutzen seien, im Gegensatz zum Antragsteller, der nur Erfahrungen im offenen Ganztag und keinerlei Erfahrungen im Bereich des gebundenen Ganztags vorweisen könne. Zudem habe er an stellenrelevanten Fortbildungen teilgenommen.

7

Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 13.07.2022 mit, dass er für die zu besetzende Stelle nicht ausgewählt worden sei. Gegen seine Nichtberücksichtigung erhob der Antragsteller mit Schreiben vom 20.07.2022 Widerspruch, über den bislang noch nicht entschieden ist.

8

Mit an den Kläger gerichtetem Schreiben vom 29.07.2022 erläuterte das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus, nach welchen Kriterien die Auswahlentscheidung getroffen worden sei.

9

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 08.08.2022, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, beantragt der Antragsteller,

dem Antragsgegner vorläufig im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, den ausgeschriebenen Dienstposten/Stelle der Beratungsrektorin/des Beratungsrektors als Koordinatorin/Koordinator für Ganztagsschulangebote bei dem Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken an der Staatlichen Realschule B* ... zum Schuljahr 2022/2023 mit dem Beigeladenen zu besetzen, ihn hierin einzuweisen oder in sonstiger Art und Weise hierauf dienstlich zu verwenden oder zu befördern, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers im Rahmen eines erneut durchzuführenden Auswahlverfahrens entschieden worden ist.

10

Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Antragsteller bereits vor der Verbeamtung auf Lebenszeit im Jahr 2012 – gerade im Hinblick auf spezifische Gesichtspunkte der vorliegenden Funktionsstelle – leistungstechnisch überdurchschnittlich beurteilt worden sei. Auch die periodische dienstliche Beurteilung des Antragstellers zeige sehr eindrücklich, dass dieser mehr als geeignet für die in Rede stehende Stelle sei. Im Übrigen sei ihm die entsprechende Verwendungseignung zuerkannt worden. Zudem sei dem Antragsteller in den Jahren 2014, 2015 und 2019 jeweils eine Leistungsprämie gemäß Art. 67 des

Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) zugebilligt worden. Die Bewerbung des Antragstellers auf den im Streit stehenden Dienstposten sei mit einem einzigen Satz und ohne jegliche Begründung abgelehnt worden. Aus der dem Antragsteller nach Widerspruchseinlegung unter dem 29.07.2022 zugestellten Erläuterung der Auswahlentscheidung ergebe sich nicht, wann die vorgeblich bessere Beurteilung des Beigeladenen angefertigt worden sei. Auch würden die konkreten Einzelprädikate nicht sauber nach den thematischen Gesichtspunkten aufgegliedert. Zudem gelte es zu berücksichtigen, dass der Antragsteller letztmals vor fast drei Jahren dienstlich beurteilt worden sei. Wie sich die Beurteilung des Beigeladenen konkret zusammensetze, erschließe sich nicht. Überdies bestehe aufgrund der Unschärfe der Erläuterungen der Verdacht, dass vorliegend eine nunmehr zeitlich angepasste Beurteilung des „Wunschkandidaten“ angefertigt worden sei. Der ausgewählte Bewerber weise eine kürzere Dienstzeit und somit weniger Erfahrungen auf. Wenn darauf Bezug genommen werde, dass die Staatliche Realschule W* ... gebundene Ganztagsklassen führe, so ergebe sich schon aufgrund dieses Auswahlkriteriums ein diskriminierender Charakter. Dem Antragsteller gereiche insoweit zum Nachteil, dass an der Schule, an welcher er vom Antragsgegner eingesetzt werde, derartige Ganztagsklassen nicht existierten. Damit werde er aufgrund eines Gesichtspunkts benachteiligt, auf welchen er keinerlei Einfluss habe. Wenn in diesem Zusammenhang überdies verschiedene Ganztagsangebote bei Übertrittsveranstaltungen als weiteres Unterscheidungsmerkmal des Beigeladenen zum Antragsteller angeführt würden, so sei darauf hinzuweisen, dass gerade dieser Komplex auch zu den dienstlichen Pflichten des Antragstellers gehöre, die dieser seit nunmehr 15 Jahren ausführe. Es handele sich um ein derart allgemeines, normales Verhalten, dass es sowohl dem direkten Vorgesetzten als auch dem Antragsteller nicht besonders erwähnenswert erschienen sei, da es allgemeine dienstliche Aufgaben betreffe. Zudem werde an keiner Stelle auf den Gesichtspunkt der im Jahr 2020 beim Antragsteller eingetretenen Schwerbehinderung eingegangen. Der Antragsteller fühle sich insoweit als Schwerbehinderter diskriminiert, noch dazu, wenn versucht werde, die Schwerbehinderung über die Leistungsbeurteilung zu umgehen, wofür vorliegend jedenfalls ein entsprechender Verdacht bestehe. Da der Antragsteller über keine aktuelle periodische Beurteilung verfüge, fehle es an der Vergleichbarkeit, sofern für den Beigeladenen eine Leistungsbeurteilung jüngerer Datums vorliege.

11

Mit Schriftsatz vom 25.08.2022 trägt der Bevollmächtigte des Antragstellers ergänzend vor, dass der Antragsteller bislang nicht beurteilt worden sei. Vielmehr habe der Antragsgegner eine Anlassbeurteilung des Beigeladenen aus dem Jahr 2022 mit einer periodischen Beurteilung des Antragstellers aus dem Jahr 2019 (Januar 2019) verglichen. Dies sei nicht interessengerecht und damit rechtswidrig. Eine Vergleichbarkeit sei schon wegen der zeitlichen Diskrepanz nicht gegeben. Zudem lägen für das Beurteilungsverfahren neue Richtlinien für die dienstliche Beurteilung sowie die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern vor (KMBek. vom 27.04.2021 – Az. II.5-BP4010.2/23/19, BayMBI. 2021 Nr. 332). Somit sei die Beurteilungsgrundlage nicht vergleichbar, da die Anlassbeurteilung des Beigeladenen auf der Basis der neuen Beurteilungsrichtlinien erstellt worden sei. Das durchgeführte Bewerbungsverfahren lasse letztendlich den Eindruck entstehen, dass vorliegend ein transparentes, insbesondere ein gerechtes Bewerbungsverfahren nicht stattgefunden habe, sondern vielmehr über eine „gesteuerte“ Anlassbeurteilung des Beigeladenen letztendlich der Wunschkandidat ausgewählt worden sei. Der Antragsteller sei – so entstehe zumindest der Eindruck – bewusst benachteiligt worden.

12

Mit Schriftsatz vom 10.08.2022 sicherte der Antragsgegner zu, die streitgegenständliche Stelle bis zum Abschluss des Verfahrens nicht zu besetzen.

13

Mit Beschluss vom 10.08.2022 wurde der erfolgreiche Bewerber zum Verfahren beigeladen. Er hat sich weder geäußert noch Anträge gestellt.

14

Mit Schriftsatz vom 10.08.2022 beantragt das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für den Antragsgegner, den Antrag abzulehnen.

15

Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Antragsteller keinen Anspruch auf die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle mit seiner Person habe. Der Antragsgegner habe seine Entscheidung

zugunsten der ausgewählten Lehrkraft ermessensfehlerfrei getroffen, da diese in der Gesamtbetrachtung nach Eignung, Leistung und Befähigung dem Antragsteller vorzuziehen gewesen sei. Eine wesentlich gleiche Eignung i.S.v. Art. 21 Abs. 1 Sätze 3 und 4 des Leistungslaufbahngesetzes (LibG) habe nicht vorgelegen, so dass der Antragsteller auch nicht aufgrund dieser Vorschrift vorrangig zu berücksichtigen gewesen sei. Die Tatsache, dass im Hinblick auf den Antragsteller die periodische Beurteilung 2018 zugrunde gelegt worden sei, stelle keinen Fehler im Auswahlverfahren oder bei der Auswahlentscheidung dar. Eine Anlassbeurteilung werde gemäß Abschnitt A Nr. 4.5.1 der Beurteilungsrichtlinien nur dann erstellt, wenn eine der Voraussetzungen der Buchstaben a) bis e) vorliege. Demnach sei eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn (a) noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers vorliege, (b) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliege und kein Sonderfall im Sinne der Nr. 4.2.2.1 vorliege, (c) die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert worden sei und in dem Beförderungsamts mindestens zwölf Monate tätig gewesen sei, (d) die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut worden sei, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht habe gewürdigt werden können, und sie/er diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ausgeübt habe oder (e) sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert hätten und sich dies auf das Gesamtprädikat oder die Verwendungseignung ausgewirkt habe. Diese Voraussetzungen hätten beim Antragsteller nicht vorgelegen. Beim Beigeladenen hingegen sei eine Anlassbeurteilung nach Abschnitt A Nr. 4.5.1 lit. e) der Beurteilungsrichtlinien zu erstellen gewesen. Die Auswahl sei vorliegend vorrangig nach dem vergebenen Gesamturteil erfolgt. Bei Beurteilungen staatlicher Lehrkräfte gebe es insgesamt sieben Prädikatsstufen, so dass bereits ein Unterschied um eine Prädikatsstufe einen deutlichen Leistungsunterschied bedeute. Der Antragsteller habe das Gesamturteil „VE“ erhalten, während dem Beigeladenen das um eine Stufe höhere Gesamturteil „UB“ zuerkannt worden sei. Verglichen worden seien die periodische Beurteilung des Antragstellers für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2018 sowie die Anlassbeurteilung des Beigeladenen für den Zeitraum vom 12.03.2014 bis 03.06.2022. Die Vorlage zweier Beurteilungen mit identischen Zeiträumen sei nicht erforderlich. Für den Antragsteller gingen mit der Erstellung der Anlassbeurteilung für den Beigeladenen und den nicht deckungsgleichen Beurteilungszeiträumen auch keine Nachteile einher. Die Frage, ob eine Anlassbeurteilung zu erstellen sei, sei für jeden Bewerber unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten zu entscheiden. Die Dauer des Beamtenverhältnisses sei für die Auswahl für eine Funktionsstelle nicht entscheidend. Vielmehr komme es bei der Auswahl auf die Leistung, Eignung und Befähigung an. Ergänzend könnten Vorerfahrungen miteinbezogen werden. Hierzu gehörten jedoch nicht Erfahrungen im „Verbeamtetsein“. Erfahrungen funktionsrelevanter Tätigkeiten könnten bei ansonsten wesentlich gleichen Leistungen mit in die Auswahlentscheidung einfließen. In diesem Zusammenhang seien auch die Erfahrungen des Beigeladenen in verschiedenen Ganztagesangeboten zu sehen.

16

Ergänzend wird mit Schriftsatz vom 31.08.2022 vorgetragen, dass bereits im Auswahlvermerk vom 08.07.2022 dargelegt worden sei, dass eine Anlassbeurteilung beim Antragsteller nicht angezeigt gewesen sei, da die Feststellungen und die Leistungszuschreibung in der letzten periodischen Beurteilung bis zum aktuellen Auswahlzeitpunkt weiterhin Gültigkeit gehabt hätten. Der Antragsgegner habe somit hinsichtlich der Erforderlichkeit der Erstellung einer Anlassbeurteilung für den Antragsteller ausdrückliche Erwägungen angestellt und diese auch dokumentiert. Es liege daher eine auch in zeitlicher Hinsicht zu der Anlassbeurteilung des Beigeladenen vergleichbare Beurteilung vor. Selbst wenn der Antragsgegner eine Anlassbeurteilung für den Antragsteller erstellt hätte, hätte diese mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit – da keine wesentlichen Leistungsänderungen festgestellt worden seien – im Ergebnis auch keine wesentlichen Änderungen der Prädikate gegenüber der vorliegenden periodischen Beurteilung enthalten, jedenfalls nicht im Gesamturteil, denn genau aus diesem Grund sei von der Erstellung einer Anlassbeurteilung abgesehen worden.

17

Ergänzend wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

1. Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat in der Sache Erfolg.

19

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls bereits vor Klageerhebung, 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 wird. § 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse der Wahrung des behaupteten Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist vom Antragsteller glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO). Maßgebend für die Beurteilung sind die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung. Ist die geltend gemachte materielle Rechtsposition grundsätzlich sicherungsfähig, hängt die Bejahung eines Anordnungsanspruchs regelmäßig davon ab, welche Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren bestehen. Die gerichtliche Überprüfung der hier streitgegenständlichen Auswahlentscheidung ist im Hauptsacheverfahren – verfassungsrechtlich unbeanstandet – grundsätzlich darauf beschränkt, ob der Dienstherr ermessens- und beurteilungsfehlerfrei über die Bewerbung entschieden hat. Dagegen kann der unterlegene Bewerber – von dem unwahrscheinlichen Fall einer Reduzierung des Beurteilungsspielraumes bzw. des Ermessens auf Null abgesehen – unter Berufung auf Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) nicht gerichtlich feststellen lassen, dass er an Stelle des ihm vorgezogenen Konkurrenten hätte ausgewählt werden müssen. Streitgegenstand ist mithin nicht ein möglicher Anspruch auf den fraglichen Dienstposten, sondern allein das dahinter zurückbleibende Recht auf fehlerfreie Entscheidung über die Bewerbung. Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus, dass der unterlegene Bewerber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen kann, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, das heißt wenn seine Auswahl möglich erscheint. Derselbe Maßstab wie im Hauptsacheverfahren ist auch anzulegen, wenn der bei der Auswahl eines Beförderungsbewerbers unterlegene Beamte verwaltungsgerichtlichen Eilrechtsschutz zur vorläufigen Sicherung seines Anspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG begehrt. Da hier effektiver Rechtsschutz letztlich nur im Wege einer einstweiligen Anordnung zu leisten ist, dürfen die Anforderungen an die Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs mit Blick auf Art. 19 Abs. 4 GG nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen des unterlegenen Bewerbers im Hauptsacheverfahren gefordert werden könnte (BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – BayVBI 2003, 240).

20

Gemessen daran hat der Antragsteller sowohl einen Anordnungsgrund (dazu unter a) als auch einen Anordnungsanspruch (dazu unter b) glaubhaft gemacht.

21

a) Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund gemäß § 123 Abs. 1 und Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2, § 294 ZPO glaubhaft gemacht, der es rechtfertigt, dem Dienstherrn einstweilen zu untersagen, die Stelle des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken mit dem Beigeladenen zu besetzen. Denn dem Antragsteller geht es um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung. Eine vorläufige Vergabe des Funktionsamts an den ausgewählten Bewerber kommt vorliegend nicht in Betracht, weil die Vergabe des vorgenannten Amtes entsprechend der Ausschreibung des Antragsgegners, wonach die Stelle in Besoldungsgruppe A14 ausgebracht ist, zwingend die endgültige Ernennung eines Bewerbers erfordert (BayVG, B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 31).

22

b) Dem Antragsteller steht auch der notwendige Anordnungsanspruch, hier in der Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, zur Seite. Das vom Antragsgegner durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren lässt nicht in genügendem Maße erkennen, dass die Grundsätze der Bestenauslese in einer die Prognose rechtfertigenden Weise eingehalten wären, der Antragsteller werde in dem Hauptsacheverfahren ohne Erfolg bleiben. Bei einer erneuten Auswahl erscheint seine Bestellung möglich. Weitergehende Anforderungen sind angesichts des Gebots effektiven Rechtsschutzes nicht zu stellen (vgl. BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/05 – NVwZ 2003, 200/201; VG, B.v. 16.10.2007 – 4 S 2020/07; BayVG, B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris).

23

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Jeder Bewerber hat damit einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung des dargelegten Grundsatzes trifft und nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746/747; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194).

24

Anhand dieser Vorgaben hat der Dienstherr unter mehreren Bewerbern den am besten Geeigneten ausfindig zu machen. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung (BVerwG, U. v. 25.8.1988 – 2 C 51/86 – BVerwGE 80, 123/124; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565/566). Der Beamte kann dabei sowohl geltend machen, selbst in rechtswidriger Weise benachteiligt worden zu sein, als auch eine auf sachfremden Erwägungen beruhende unzulässige Bevorzugung des ausgewählten Konkurrenten rügen (BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 37.04 – BVerwGE 124, 99/102 f.; VG Augsburg, B.v. 28.2.2018 – Au 2 E 17.1880 – juris Rn. 43). Der Fehler kann daher sowohl in der Qualifikationsbeurteilung des Beamten als auch in derjenigen des erfolgreichen Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern liegen (BVerfG, B.v. 20.9.2007 – 2 BvR 1972/07 – ZBR 2008, 167/168).

25

Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungsamts muss anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22). Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell und inhaltlich aussagekräftig sind. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. Eine Regelbeurteilung ist grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305 Rn. 33 ff. m.w.N.). Für den Bereich der Bundesbeamten ist dies in § 22 Abs. 1 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) gesetzlich und verordnungsrechtlich (§ 48 Abs. 1 Alt. 1 der Bundeslaufbahnverordnung – BLV –) so geregelt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs ist regelmäßig davon auszugehen, dass der Dienstherr inzident zum Ausdruck bringt, dass aus seiner Sicht zwischenzeitlich keine relevanten Änderungen erfolgt oder signifikante Entwicklungen eingetreten sind, wenn er vorliegende dienstliche Beurteilungen bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt hat. Dementsprechend hat der bayerische Gesetzgeber in Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG festgelegt, dass eine periodische Beurteilung, die als Grundlage für die Übertragung höherwertiger Dienstposten nach Art. 16 Abs. 1 LlbG oder bei Beförderungen nach Art. 17 Abs. 7 LlbG herangezogen wird, grundsätzlich auch bis zu dem in den Verwaltungsvorschriften festzulegenden einheitlichen Verwendungsbeginn der nächstfolgenden regulären periodischen Beurteilung zu verwenden ist (vgl. BayVGh, B.v. 28.10.2013 – 3 CE 13.1518 – juris Rn. 30; B.v. 27.10.2016 – 3 CE 16.1457 – juris Rn. 45f.).

26

Allerdings kann auch bei einem auf turnusgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem die Notwendigkeit entstehen, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Möglicher Anlass, in dem sich auch in einem auf Regelbeurteilungen basierenden Beurteilungssystem der Bedarf nach einer Anlassbeurteilung unabweisbar aufdrängt, ist, dass ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305 Rn. 42). Bedarf nach einer Aktualisierung der dienstlichen Beurteilung kann auch entstehen, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. Ein erheblicher Zeitraum liegt vor, wenn die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden. Wesentlich andere Aufgaben im

vorstehenden Sinne liegen nur vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (regelmäßig höherwertigen) Statusamt zuzuordnen sind. Eine bloße Veränderung des Dienstpostens hat noch nicht diese Beurteilungsrelevanz (vgl. BayVGh, B.v. 25.3.2021 – 6 CE 21.489 – juris 14).

27

Ob ein Aktualisierungsbedarf vorliegt, ist für jeden Bewerber gesondert zu betrachten. Liegen bei einem Mitbewerber die Voraussetzungen für eine Anlassbeurteilung nicht vor, dann ist dessen letzte Regelbeurteilung hinreichend aktuell. Sie wird nicht schon deswegen „inaktuell“, weil bei einem oder mehreren Mitbewerbern eine Anlassbeurteilung erforderlich geworden ist. Es gibt keinen Grund, auch bei größeren Zeitdifferenzen in der Relation zwischen der jüngeren Anlassbeurteilung und der letzten Regelbeurteilung die Letztgenannte als für den Leistungsvergleich untauglich anzusehen. Der Ausnahmefall, dass eine Anlassbeurteilung nötig wird, führt nicht dazu, dass alle Regelbeurteilten – allein deshalb – nunmehr ebenfalls der Ausnahmekategorie unterfallen und die Ausnahme somit zum überwiegenden Anwendungsfall wird. Andernfalls liefe das Aktualitätserfordernis darauf hinaus, dass dienstliche Beurteilungen in einer Art „perpetuum mobile“ jeweils neuen Aktualisierungsbedarf erzeugen (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305 Rn. 37 ff. m.w.N.; BVerwG, B.v. 2.7.2020 – 2 A 6.19 – juris Rn. 9 ff.; BayVGh, B.v. 25.3.2021 – 6 CE 21.489 – juris Rn. 15).

28

Auch gibt es keinen Rechtssatz, wonach dienstliche Beurteilungen hinsichtlich des Beurteilungszeitraums und des Stichtags stets gleich sein müssten; dementsprechend ist auch der von der Rechtsprechung aufgestellte Grundsatz der „höchstmöglichen Vergleichbarkeit“ ein Optimierungsziel, dass immer nur so weit wie möglich angestrebt werden kann (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 58). Fehlen vergleichbare periodische Beurteilungen, setzt eine am Leistungsgrundsatz orientierte Auswahlentscheidung demnach voraus, dass die maßgeblichen äußeren Kriterien einer Vergleichbarkeit so weit wie möglich einzuhalten sind; dabei ergibt sich der Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung aus ihrem Zweck. Die einzelnen Beurteilungszeiträume müssen zwar im Wesentlichen übereinstimmen, weil nur so eine vergleichbare Aussagekraft zu Eignung, Befähigung und Leistung der Bewerber untereinander gewährleistet ist (BayVGh, B.v. 28.6.2002 – 3 CE 02.1282 – juris Rn. 35). Unterschiedliche Aktualitätsgrade der einer Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden Beurteilungen sind jedoch in bestimmten Konstellationen zwangsläufig in Kauf zu nehmen. Dabei sind auch größere Zeitdifferenzen zwischen einer Regel- und einer Anlassbeurteilung hinzunehmen, solange ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage beider Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach dem Grundsatz der Bestenauslese möglich bleibt (BVerwG, U.v. 9.5.2019, a.a.O. Rn. 59; BayVGh, B.v. 26.4.2021 – 3 CE 20.3137 – juris Rn. 20).

29

Der Antragsgegner hat zum maßgeblichen Zeitpunkt seiner Auswahlentscheidung (Auswahlvermerk vom 11.08.2022, Verfahrensakte) die letzte Regelbeurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 sowie eine Anlassbeurteilung des Beigeladenen für den Zeitraum vom 12.03.2014 bis 03.08.2022 zugrunde gelegt. Die auf dieser Grundlage getroffene Auswahlentscheidung genügt den vorgenannten rechtlichen Maßstäben nicht. Zum einen erweist sich die Anlassbeurteilung 2022 des Beigeladenen als rechtswidrig (dazu unter aa). Zum anderen bestehen erhebliche Zweifel an der Vergleichbarkeit der im Rahmen des Leistungsvergleichs herangezogenen Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladenem (dazu unter bb).

30

aa) Ausweislich der vorstehenden rechtlichen Grundsätze wurde die Anlassbeurteilung des Beigeladenen zu Unrecht erstellt. Seine letzte Regelbeurteilung betraf den Beurteilungszeitraum vom 12.03.2014 bis 31.12.2018 und wies somit denselben Stichtag auf, wie die dem Leistungsvergleich zugrunde gelegte periodische Beurteilung des Antragstellers. Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass eine periodische Beurteilung, die als Grundlage bei Beförderungen herangezogen wird, auch bis zu dem in Verwaltungsvorschriften festzulegenden einheitlichen Verwendungsbeginn der nächstfolgenden regulären periodischen Beurteilung zu verwenden ist, ist im Hinblick auf die Regelbeurteilung 2018 des Beigeladenen weder nach Aktenlage noch aufgrund des Vortrags des Antragsgegners ersichtlich. Entsprechend der vorgenannten ober- und höchstrichterlichen Rechtsprechung ist eine Ausnahme nur gerechtfertigt, wenn sich die Situation des Bewerbers seit der letzten Beurteilung relevant (BayVGh, B.v. 8.2.2010 – 3 CE

09.3208 – juris Rn. 17) bzw. erheblich (so ausdrücklich Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LbG) verändert hat (BayVGh, B.v. 3.2.2015 – 3 CE 14.2848 – juris Rn. 29). Auch nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist ein Zeitraum von rund eineinhalb Jahren (eines drei Jahre umfassenden Beurteilungszeitraums) nur dann als zu lang anzusehen, wenn der Bewerber nach dem Beurteilungsstichtag wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat oder wesentliche Änderungen eingetreten sind (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 23). Bei einer „wesentlich anderen Tätigkeit“ muss es sich um eine Tätigkeit handeln, die jedenfalls einem anderen (regelmäßig höheren) Statusamt zuzuordnen ist. Offenkundig genügt hierfür mangels hinreichender Leistungs- und Beurteilungsrelevanz nicht jeder bloße Wechsel der Geschäftsaufgabe oder jede bloße Veränderung des konkreten Tätigkeitsbereichs (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 51f.). Allein der Umstand, dass in einer Anlassbeurteilung neue Erkenntnisse berücksichtigt werden können, rechtfertigt keine neue Beurteilung (BayVGh, B.v. 27.10.2016 – 3 CE 16.1457 – juris Rn. 47). Andernfalls liefe das vom Gesetzgeber gewollte Regelbeurteilungssystem leer, das die Aufgabe hat, den Leistungsstand von Beamten im Interesse von deren größtmöglicher Vergleichbarkeit zu bestimmten Stichtagen abzubilden, nicht aber, Veränderungen im Leistungsbild gleichsam tagesgenau abzubilden (vgl. VGh BW, 17.6.2016 – 4 S 585/16 – juris Rn. 28).

31

Zwar ist dem Auswahlvermerk vom 11.08.2022 zu entnehmen, dass sich die Leistungen des Beigeladenen im Vergleich zur letzten (periodischen) Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert hätten und sich dies auf das Gesamtprädikat und die für die Stellenbesetzung notwendige Verwendungseignung ausgewirkt habe. Allerdings lassen sich diese Erwägungen einer Gegenüberstellung von Regel- und Anlassbeurteilung des Beigeladenen nicht entnehmen. Vielmehr ergibt sich insoweit die Wahrnehmung vergleichbarer Aufgaben und „normaler“ Tätigkeiten eines Studienrates. Im Rahmen der Begründung des Gesamtergebnisses (Ziffer 5) wurde jeweils auf die Erstellung eines Konzepts im Bereich der Werteerziehung für die 5. Klassen und die Gestaltung der inneren Schulentwicklung durch die engagierte Organisation schulischer Veranstaltungen rekurriert. Zusätzlich nimmt die im zeitlichen Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung erstellte Anlassbeurteilung lediglich Bezug auf die erzieherische Tätigkeit des Beigeladenen im Bereich der Inklusion und die Wahrnehmung koordinierender Aufgaben in den Bereichen des offenen und gebundenen Ganztagesangebotes. Auch wenn es sich insoweit womöglich nicht um alltägliche Aufgaben einer Lehrkraft handelt, zählt deren Erfüllung zu den normalen Aufgaben eines Studienrates. Soweit auf nunmehr wahrgenommene Tätigkeiten im Bereich des Ganztagesangebotes abgestellt wird, weist dieser Themenkomplex zwar unstreitig einen Zusammenhang mit dem hier in Rede stehenden Beförderungsdienstposten auf. Sofern aber im Hinblick auf diese neuerlichen, einem Studienrat amtsangemessenen Aufgaben das Erfordernis einer Anlassbeurteilung begründet werden soll, wird die Statusamtsbezogenheit der Beurteilung, die gerade unabhängig vom jeweils bekleideten bzw. angestrebten Dienstposten vorzunehmen ist, übersehen. Von einem erheblichen „Leistungssprung“, der eine Anlassbeurteilung erforderlich machen würde, kann daher keine Rede sein. Da der Beigeladene vergleichbare Aufgaben bereits im Regelbeurteilungszeitraum vom 12.03.2014 bis 31.12.2018 erfüllt hat, hat er auch nicht wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen. Auch sein besonderes Engagement wurde ausweislich der textlichen Begründung des Gesamtergebnisses bereits im Rahmen der Regelbeurteilung 2018 gewürdigt.

32

Etwas Anderes folgt auch nicht aus den maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien (vgl. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27.04.2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 – BayMBI. Nr. 332). Die seitens des Beigeladenen wahrgenommenen Aufgaben wurden ausweislich der vorstehenden Ausführungen bereits im Rahmen der Beurteilung 2018 berücksichtigt. Auch haben sich die Leistungen des Beigeladenen in dieser Hinsicht im Vergleich zur letzten periodischen Beurteilung damit nicht wesentlich im Sinne von Ziffer 4.5.1 Buchstabe e) der Beurteilungsrichtlinien verändert. Da der Antragsgegner somit zu Unrecht vom Vorliegen der engen Voraussetzungen für die Erstellung einer Anlassbeurteilung ausgegangen ist, liegt der von Antragstellerseite geäußerte Verdacht nahe, dass sich vorliegend die in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zitierte Gefahr realisiert hat, eine Anlassbeurteilung könne der zielgerichteten Durchsetzung von vorgefassten, der Bestenauswahl nicht genügenden Personalentscheidungen dienen (BVerwG, B.v. 2.7.2020 – 2 A 6.19 – juris Rn. 11).

33

Darüber hinaus erweist sich die Anlassbeurteilung des Beigeladenen auch deshalb als rechtswidrig, weil sie den vollständigen Beurteilungszeitraum seiner Regelbeurteilung (12.03.2014 bis 31.12.2018) miteinbezieht und damit diese Beurteilung mit abweichendem Gesamtprädikat und divergierenden Aussagen zur Verwendungseignung ersetzt. Der Beurteiler darf aber die vorangegangene Beurteilung nicht abändern oder ersetzen und bei Einbeziehung eines bereits zuvor beurteilten Zeitraums in die spätere Beurteilung muss sich der Beurteiler in jedem Fall mit der Tatsache auseinandersetzen und die alte und die neue Beurteilung zueinander in Beziehung setzen und seine Bewertung ggf. plausibel machen, falls sich das Leistungsbild nicht unerheblich geändert hat (vgl. VGH BW, B.v. 12.8.2015 – 4 S 1405/15 – juris Rn. 9). All dies ist vorliegend nicht geschehen. Vielmehr wurde dem Beigeladenen mit der neu erstellten Anlassbeurteilung bei weitgehend identischer Aufgabenbeschreibung und unterschiedsloser Beschäftigung im Statusamt eines Studienrates nunmehr auch für den Zeitraum vom 12.03.2014 bis 31.12.2018 ein gegenüber der Regelbeurteilung 2018 besseres Gesamturteil („UB“ statt „VE“) sowie die Verwendungseignung für den im Streit stehenden Beförderungsdienstposten zuerkannt. Damit wurde die Eigenständigkeit seiner Regelbeurteilung 2018 missachtet.

34

Schließlich geht die Anlassbeurteilung des Beigeladenen – soweit ersichtlich – zudem von einem fehlerhaften Beurteilungsmaßstab aus. Denn nicht der konkrete Dienstposten des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztageesschulangebote bei dem Ministerialbeauftragten, sondern das Statusamt eines Oberstudienrates ist richtiger Bezugspunkt der Anlassbeurteilung. Der Inhalt dienstlicher Beurteilungen ist grundsätzlich auf das Statusamt bezogen. Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamtes nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamts oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts angemessen ist (vgl. VGH BW, B.v. 12.8.2015 – 4 S 1405/15 – juris Rn. 19). Die textlichen Ausführungen der Anlassbeurteilung des Beigeladenen legen jedoch den Verdacht nahe, dass hier spezifisch auf die Anforderungen des in Rede stehenden Dienstpostens abgestellt wurde und eine neuerliche Aufgabenwahrnehmung des Beigeladenen im Schulganztagesbereich gerade zum Anlass für die aktuelle Beurteilung des Beigeladenen im Jahr 2022 genommen wurde.

35

bb) Darüber hinaus bestehen erhebliche Bedenken an der tatsächlichen Vergleichbarkeit der Anlassbeurteilung 2022 des Beigeladenen und der Regelbeurteilung 2018 des Antragstellers. Sie differieren nicht nur hinsichtlich ihres Stichtages (03.06.2022 bezüglich Anlassbeurteilung des Beigeladenen und 31.12.2018 hinsichtlich der Regelbeurteilung des Antragstellers), sondern auch in erheblichem Umfang im Beurteilungszeitraum. So wurde im Rahmen der Anlassbeurteilung des Beigeladenen ein Zeitraum vom 12.03.2014 bis 03.06.2022 und damit von mehr als acht Jahren betrachtet, während sich die Regelbeurteilung des Antragstellers auf den durch die Beurteilungsrichtlinien vorgegebenen vierjährigen Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 bezieht. Nicht zuletzt dieser erhebliche Zeitraum, auf welchen sich die Anlassbeurteilung des Beigeladenen erstreckt, lässt Zweifel an einer Handhabung des Antragsgegners aufkommen, die einen verlässlichen Qualifikationsvergleich sicherstellt. Da nach den vorstehenden Ausführungen kein hinreichender Anlass für eine Aktualisierung des Leistungstests des Beigeladenen ersichtlich ist, erlangte er durch die Erstellung der Anlassbeurteilung 2022 jedenfalls einen Aktualitätsvorsprung.

36

Unabhängig davon, ob es sich um eine Anlass- oder um eine Regelbeurteilung handelt, dient die dienstliche Beurteilung der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Ihr Ziel ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben (Art. 33 Abs. 4 GG) durch Beamte bestmöglich zu sichern. Zugleich dient die dienstliche Beurteilung auch dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen. Ihr kommt die entscheidende Bedeutung bei der Auswahlentscheidung des Dienstherrn und der dabei erforderlichen „Klärung einer Wettbewerbssituation“ zu. Dies verlangt größtmögliche Vergleichbarkeit der

erhobenen Daten. Denn die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen und zu einer objektiven und gerechten Bewertung des einzelnen Beamten führen. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Denn die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfüllt, einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen (vgl. BVerwG, U.v. 18.7.2001- 2 C 41.00 –, Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 22 = NVwZ-RR 2002, 201 = ZBR 2002, 211, juris Rn. 14 m. w. N.). Eine Anlassbeurteilung trifft gegenüber einer Regelbeurteilung nur eine eingeschränkte Aussage. Ihr ist nicht zu entnehmen, ob und inwieweit die während des Anlassbeurteilungszeitraums zutage getretene Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten für dessen Vergleichbarkeit mit anderen im Regelbewertungszeitraum von Bedeutung ist (vgl. NdsOVG, B.v. 13.12.2010 – 5 ME 232/10 – juris Rn. 16). Vorliegend weisen die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladenem zwar einen Überlappungszeitraum von vier Jahren auf, allerdings deckt die Anlassbeurteilung des Beigeladenen, der vorliegend angesichts der vorgenannten Maßstäbe eine geringere Aussagekraft zukommt, nunmehr einen mehr als achtjährigen Beurteilungszeitraum ab, obgleich der Beigeladene bereits über eine Regelbeurteilung 2018 verfügte, die im Rahmen des Leistungsvergleich mangels ersichtlicher erheblich abweichender Aufgabenwahrnehmung wohl hätte herangezogen werden müssen und deren Prädikat – anders als die nunmehr in Bezug genommene Anlassbeurteilung – auf einem Quervergleich innerhalb der Vergleichsgruppe beruhte.

37

Infolge der Rechtswidrigkeit der dem Auswahlverfahren zugrunde gelegten Anlassbeurteilung des Beigeladenen und der erheblichen Zweifel an der Vergleichbarkeit der beiden in Rede stehenden Beurteilungen kann nicht ausgeschlossen werden, dass der Antragsteller bei einer neuerlichen Auswahlentscheidung für die fragliche Stelle ausgewählt wird, zumal sowohl Antragsteller als auch Beigeladener in ihren Regelbeurteilungen 2018 jeweils das Prädikat „VE“ im Gesamturteil erhielten.

38

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

39

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 40, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 und Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 Gerichtskostengesetz (GKG) i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 (NVwZ-Beilage 2013, 57). Er beträgt ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge des angestrebten Amtes (BayVGH, B.v. 18.4.2018 – 3 CE 18.618 – juris Rn. 10; B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris Rn. 10ff.). Auszugehen war ausweislich des Vortrags des Antragsgegners von den Bezügen der Besoldungsgruppe A14, Stufe 10, wobei die Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängig sind, gemäß § 52 Abs. 6 Satz 3 GKG außer Betracht bleiben. Unter Zugrundelegung der Grundbezüge (A14/Stufe 10) im Zeitpunkt der Antragstellung (5.912,15 Euro) ergibt sich ein Streitwert von 17.736,45 Euro.

I.