

Titel:

Abgelehnte einstweilige Anordnung im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit um eine Stelle: Kompensationsmöglichkeiten nach Richtlinien; Personalratsbeteiligung

Normenketten:

VwGO § 123

GG Art. 33 Abs. 2

BayPVG Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 6

Leitsätze:

1. Auch wenn in Ausschreibungsrichtlinien (hier: bzgl. einer beamtenrechtlichen Stellenbesetzung) Kompensationsmöglichkeiten zwischen Bewerbern lediglich dann geprüft werden müssen, falls die Stellenbewerber in einer Pattsituation unterschiedlichen Kategorien zuzuordnen sind, muss diese Kompensationsmöglichkeit erst recht gegeben sein, falls es nach dem Vergleich der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilung und der durchgeführten Binnendifferenzierung zu einer Pattsituation zwischen zwei Stellenbewerbern in derselben Kategorie kommt. (Rn. 42 – 43) (redaktioneller Leitsatz)
2. Allerdings ist die genannte Kompensationsmöglichkeit dann nicht zwingend zu prüfen, wenn keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass der eine einstweilige Anordnung begehrende Beamte das (deklaratorische) Anforderungsprofil besser erfüllt als der nach dem Bewerbungsverfahren für die Stelle vorgesehene Stellenbewerber. (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)
3. Eine Zustimmungspflicht des Personalrats zu einer Auswahlentscheidung in einem Stellenbesetzungsverfahren ergibt sich nicht nach Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG, da die Auswahlentscheidung von der Umsetzungs- bzw. Versetzungsverfügung zu trennen ist. Insofern ist es unschädlich, dass der Personalrat erst beteiligt wurde, nachdem dem nicht zum Zuge kommenden Beamten eine Negativmitteilung versandt worden war. (Rn. 52) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Umsetzungsbewerber (Beigeladener), Beförderungsbewerber (Antragsteller), Pattsituation der Bewerber, Unterschiedliche Statusämter, Wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren, einstweilige Anordnung, unterschiedliche Statusämter, wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren, Umsetzung, Beförderung, Pattsituation, Auswahlrichtlinien, Beamtenrecht, Negativmitteilung, Personalrat, Beteiligung, Vergleich, Stellenbewerber, Konkurrentenstreit, Anforderungsprofil, Zustimmung

Tenor

- I. Der Antrag wird abgelehnt.
- II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.
- III. Der Streitwert wird auf 19.640,00 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2

Die Antragsgegnerin schrieb am ... Januar 2022 die streitgegenständliche Stelle „Ständige Stellvertretung der Schulleitung (w/m/d)“ an der Städtischen Schulartunabhängigen Orientierungsstufe des Referats für Bildung und Sport mit der Besoldungsgruppe A 15 /E 15 TVöD stadintern aus. Hinsichtlich des Inhalts der Ausschreibung wird auf die Behördenakten Bezug genommen (Blatt 11-12 der Behördenakte). Auf diesen Dienstposten bewarben sich der Antragsteller und der Beigeladene.

3

In der Städtischen Schultunabhängigen Orientierungsstufe werden pro Schuljahr verschiedene Klassen der 5. und 6. Jahrgangsstufe von Mittel-, Realschul- und Gymnasialkräften unterrichtet. Dieses Konzept soll Kindern, die noch nicht endgültig einer Schultart zuzuordnen sind, da beispielsweise ihre Fähigkeiten noch nicht klar erkennbar sind, eine besondere Förderung und Orientierung geben. Als „Ständige Stellvertretung der Schulleitung“ ist der Beamte Teil der Schulleitung, zu der daneben an städtischen Schulen regelmäßig die/der Schulleiter/in, die/der zweite stellvertretende Schulleiter/in und die Mitarbeiter/innen in der Schulleitung gehören (Bl. 91 der Behördenakte).

4

Der Antragsteller steht an einer Schule der Beklagten als zweiter stellvertretender Schulleiter (Zweiter Konrektor) im Dienste der Antragsgegnerin (Besoldungsgruppe A 14). In der aktuellen Beurteilung vom ... November 2020 für den Beurteilungszeitraum ... August 2016 bis ... Juli 2020 erzielte der Antragsteller im Amt der Besoldungsgruppe A 14 das Gesamturteil „übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“ (höchste Bewertung).

5

Der Beigeladene steht als Ständiger Vertreter der Schulleitung an einer städtischen Realschule (Besoldungsgruppe A 15) im Dienste der Antragsgegnerin. In der aktuellen Beurteilung vom ... September 2020 für den Beurteilungszeitraum ... Juli 2017 bis ... Juli 2020 erzielte der Beigeladene im Amt der Besoldungsgruppe A 15 die Bewertung „übertrifft deutlich die Anforderungen“ (zweithöchste von fünf Bewertungsstufen). Der Beigeladene ist im Beurteilungszeitraum am ... Januar 2018 in die Besoldungsgruppe A 15 befördert worden.

6

Beide erhielten in den aktuellsten dienstlichen Beurteilungen den Eignungsvermerk für die dienstliche Verwendbarkeit als Ständiger Vertreter der Schulleitung einschließlich für die erweiterte Schulleitung, der Beigeladene darüber hinaus die Eignung für die dienstliche Verwendbarkeit als Schulleiter.

7

Am ... Juli 2022 gab das Referat für Bildung und Sport – Realschulen und Schulen besonderer Art – anlässlich der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle eine fachliche Stellungnahme ab, in der die Bewerbungen des Antragstellers und des Beigeladenen gewürdigt wurden. Hierin wurde festgestellt, dass beide Bewerber das Anforderungsprofil erfüllten. Der Beigeladene sei aufgrund seiner herausragenden persönlichen Eigenschaften sowie seiner sozialen, methodischen und fachlichen Kompetenz für die Übernahme der zu besetzenden Funktionsstelle sehr geeignet. Er erfülle das Anforderungsprofil auf „sehr hohem Niveau“. Der Antragsteller sei aufgrund seiner methodischen und fachlichen Kompetenz „ebenfalls ein geeigneter Bewerber auf hohem Niveau“. Auch er erfülle die Anforderungen in einem ersten Schritt. Es wurde vorgeschlagen, diese beiden Bewerber zu einer Vorstellungsrunde einzuladen.

8

Am ... Oktober 2022 hat ein Vorstellungsgespräch stattgefunden, an dem der Antragsteller und der Beigeladene teilnahmen. Zunächst haben die Bewerber einen 5 bis 7-minütigen Eingangsvortrag gehalten und im Anschluss die vorab von der Vorstellungskommission vorbereiteten Fragen beantwortet.

9

Mit Auswahlvermerk vom ... November 2022 (Auswahlvermerk undatiert in der Behördenakte, Bl. 5; erlassen laut Antragsgegnerin am ... November 2022) wählte die Antragsgegnerin den Beigeladenen für den ausgeschriebenen Dienstposten aus. Hiernach hätten beide Bewerber die zwingenden Kriterien des Anforderungsprofils erfüllt und seien in einem nachfolgenden Leistungsvergleich mit 50 von maximal 50 Punkten bewertet worden. Im nachfolgenden Vorstellungsgespräch am ... Oktober 2022 habe sich herausgestellt, dass beide Bewerber für den ausgeschriebenen Dienstposten geeignet seien, dem Beigeladenen jedoch der Vorzug zu geben war. Der Beigeladene erhielt für seine Antworten im Personalauswahlgespräch 26 Punkte und erzielte mit den 50 Punkten aus dem Leistungsvergleich im Gesamten 76 Punkte. Die Leistung des Antragstellers im Vorstellungsgespräch wurde mit 21 Punkten bewertet, sodass er zuzüglich der 50 Punkten aus dem Leistungsvergleich 71 Punkte erzielte. Der Beigeladene weise einen Punktevorsprung im Personalauswahlgespräch auf, da dessen fachlichen Ausführungen zwar „nicht immer konzise und stringent“, jedoch insgesamt zufriedenstellend zu bewerten seien und die wichtigsten Aspekte zur Beantwortung der Fragen enthielten. Die Eignung und Befähigung sei vom Beigeladenen „etwas überzeugender“ dargelegt worden als vom Antragsteller. Insbesondere der

Vortrag zum Thema „Führungsfrage“ sei „substanzreicher und profunder“ gewesen. Die etwas unsicher und nervös wirkenden, oft etwas langatmigen Ausführungen seien „vergleichsweise sehr flüssig und rhetorisch sehr gut“ gewesen. Obwohl der Beigeladene schwerpunktmäßig nicht immer den Kern der Fragen getroffen habe, habe er insgesamt einen deutlichen Vorsprung vor dem Antragsteller. Verglichen hierzu habe der Antragsteller im Bereich der fachlichen Leistung „nur einige konkrete umsetzbare Punkte“ geliefert. Auch der Fragenteil zur Eignung und Befähigung habe trotz „solider Ausführungen zur fünften Frage“ „zu wenige praxisnahe Inhalte“ geboten. Die Ausführungen seien zu knapp und enthielten „öfter offenbar nicht ausreichend reflektierte, realitätsfremde Vorschläge“, sodass dessen Präsentation insgesamt deutlich hinter derjenigen des Beigeladenen einzuordnen sei.

10

Mit E-Mail vom ... November 2022 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass beabsichtigt sei, eine andere Person, die das Anforderungsprofil noch besser erfülle, auf den streitgegenständlichen Dienstposten zu bestellen. Auf Bitten des Prozessbevollmächtigten des Antragstellers hin, eine Negativmitteilung zu erlassen, teilte die Antragsgegnerin mit Schreiben vom ... Dezember 2022 mit, die Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen.

11

Der Personalrat hat am ... Dezember 2022 der Auswahlentscheidung zugestimmt (vgl. Bl. 58 f. der Behördenakte).

12

Am ... Dezember 2022 hat der Antragsteller Klage erhoben (Az.: M 5 K 22.6350) mit dem Ziel, die Antragstellerin zu verurteilen, neu über dessen Bewerbung zu entscheiden und den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit folgendem Inhalt beantragt.

13

Der Antragsgegnerin wird vorläufig untersagt, die Stelle „Ständige Stellvertretung der Schulleitung an der Städtischen Schulartunabhängigen Orientierungsstufe (Besoldungsgruppe A 15 / E 15 TvÖD) mit einem anderen Bewerber zu besetzen, bevor nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist.

14

Der Antragsteller habe die Funktion eines Schulleiters für die Dauer eines ganzen Schuljahres ausgeübt. Während der Vakanz der Schulleiterstelle habe der Antragsteller die Aufgaben des stellvertretenden Schulleiters auf der verfahrensgegenständlichen Stelle tatsächlich wahrgenommen. Diese Leistung sei mit der Bestnote attestiert worden. Dagegen sei der Beigeladene zwar in der Funktion des ersten Stellvertretenden Schulleiters gewesen, habe jedoch nicht tatsächlich über einen maßgeblichen Zeitraum die Schulleitung ausgeübt. Um das Leistungsprinzip zu verwirklichen, hätte die Antragsgegnerin prüfen müssen, ob der geringe Punktevorsprung des Beigeladenen nach dem Auswahlgespräch durch die dienstliche Beurteilung des Antragstellers hätte kompensiert werden können. Die Antragsgegnerin hätte insbesondere berücksichtigen müssen, dass der Antragsteller das deklaratorische Anforderungsprofil der Ausschreibung in „hervorragender Weise“ erfülle. Dies gründe auf der Erwägung, dass dienstlichen Beurteilungen im Leistungsvergleich grundsätzlich Vorrang vor bzw. ein höheres Gewicht als einem Personalauswahlgespräch einzuräumen sei. Denn sie bildeten den Leistungsstand des Bewerbers über einen Zeitraum von vier Jahren ab, während das Auswahlgespräch lediglich eine Momentaufnahme darstelle. Zudem habe der Personalrat nicht ordnungsgemäß mitgewirkt, da dessen Zustimmung zur Auswahlentscheidung zeitlich verspätet nach Übersendung der Negativmitteilungen an die unterlegenen Bewerber erfolgt sei. Das Personalauswahlgespräch sei im Übrigen nicht hinreichend dokumentiert, da die Antworten der Bewerber auf die gestellten Fragen nicht in Grundzügen festgehalten seien und daher die vorgenommene Gesamtwürdigung der Präsentationen der Bewerber nicht nachvollzogen werden könne. Ein Anordnungsgrund bestehe, da eine einmal erfolgte Besetzung nicht mehr rückgängig zu machen sei und der Bewerbungsvorsprung des Beigeladenen bei einer etwaigen neuen Auswahlentscheidung nicht mehr ausgeblendet werden könne.

15

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

16

den Antrag abzulehnen.

17

Während der Vakanz der Schulleitung habe es eine Ständige Vertretung der Schulleitung gegeben, der für die Übergangszeit die Vertretung der Schulleitung oblag. Der Antragsteller habe in seiner bisherigen Funktion den Ständigen Vertreter der Schulleitung unterstützt, die Funktion der Ständigen Vertretung der Schulleitung jedoch nicht selbst ausgeübt. Für eine Punktekompensation des Antragstellers gegenüber dem Beigeladenen habe es daher keinerlei Anhaltspunkte gegeben. Die Auswahlentscheidung sei auch im Übrigen rechtmäßig erfolgt. Die Antragsgegnerin habe nach dem Grundsatz von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einen konkreten Eignungs- und Leistungsvergleich der Bewerber durchgeführt und sei zu dem Ergebnis gekommen, dass der Beigeladene das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle am besten erfülle. Die auf Grundlage der Vorstellungsgespräche getroffenen Auswählerwägungen seien mit Verfügung vom ... November 2022 schriftlich in ausreichender Weise dokumentiert worden. Aus diesen Erwägungen gehe hervor, dass der Beigeladene bei seiner Präsentation im Rahmen des Vorstellungsgesprächs im Vergleich zum Antragsteller stärker überzeugt habe. Maßgeblich sei, dass der wertende Gesamteindruck und die jeweilige Punktwertung aus dem Auswahlvermerk hervorgingen. Die Antworten der Bewerber müssten gerade nicht dokumentiert werden. Dass der Personalrat der Stellenbesetzung zeitlich einen Tag nach Versendung der Negativmitteilung zugestimmt habe, sei unschädlich, da der Personalrat bei „Parallelumsetzungen“ nicht zustimmen müsse. Auch sei der Vorgang dem Personalrat am ... November 2022 vorgelegt worden, der am ... Dezember 2022 der beabsichtigten Bestellung des Beigeladenen auf den Dienstposten zugestimmt habe.

18

Der ausgewählte Beamte, der mit Beschluss vom 27. Dezember 2022 zum Verfahren beigelegt wurde, hat sich im Verfahren nicht geäußert.

19

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

II.

20

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

21

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

22

2. Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

23

a) Der Antragsteller hat einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerfG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

24

Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnigte Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

25

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

26

Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind; das ist in der Regel der Fall, wenn die Beurteilungen im selben Statusamt erzielt worden sind.

27

Bei Beurteilungen in verschiedenen Statusämtern ist anhand der gesamten Umstände des Einzelfalles zu prüfen, ob sie als gleichwertig mit dem Ergebnis einer „Pattsituation“ angesehen werden können (vgl. BayVGh, B.v. 12.7.2021 – 3 CE 21.1466 – juris Rn. 4; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.). Art. 33 Abs. 2 GG lässt sich nicht der Rechtsatz entnehmen, dass dem Inhaber des höheren Statusamtes auch bei formal schlechterer Beurteilung grundsätzlich der Vorzug gegenüber dem im statusniedrigeren Amt befindlichen, aber besser beurteilten Beamten gegeben werden muss. Die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung schließt vielmehr nicht aus, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden kann (BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 11). Im Rahmen der Einzelfallprüfung können z.B. der Abstand der Gesamtprädikate und ihr Verhältnis zu der anhand einer Punkteskala vergebaren Höchstpunktezahl, aber auch die Gewichtung und Wertung der Ergebnisse in einzelnen Beurteilungsmerkmalen („Binnendifferenzierung“) anhand eines spezifischen Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle von Bedeutung sein (vgl. BayVGh, B.v. 11.12.2009 – 3 CE 09.2350 – juris Rn. 38; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.). Sind danach Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr weiter auf einzelne Gesichtspunkte abstellen. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen. Der Dienstherr kann aber auch auf die in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) aufgeführten weiteren Erkenntnismittel zurückgreifen (BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – RiA 2018, 131, juris Rn. 8; B.v.

28

Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LlbG können dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, Grundlage für die Auswahlentscheidung des Dienstherrn sein (vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 12 zur grundsätzlichen Zulässigkeit ergänzender Auswahlverfahren). Zur Auswahlentscheidung selbst trifft Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG dahingehend eine Abstufung, dass dienstliche Beurteilungen stets verwendet werden müssen und weitere Auswahlmethoden zusätzlich gestattet sind (BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 8; B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 45 f.). Die Gewichtung dienstlicher Beurteilungen und anderer Auswahlmethoden bestimmt gem. Art. 16 Abs. 1 Satz 5 (in der seit 1.8.2013 geltenden Fassung) der Dienstherr (siehe zum grundsätzlichen Vorrang der dienstlichen Beurteilung BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 20 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71 Rn. 24; noch zu Art. 16 Abs. 1 LlbG a.F. BayVGH, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – BayVBI 2014, 84, juris Rn. 36 f.). Die in Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG festgelegte Gewichtungsbefugnis des Dienstherrn ist jedoch nicht grenzenlos, sondern durch den rechtlichen Rahmen des vom Bund gesetzten Statusrechts (§ 9 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – Beamtenstatusgesetz – BeamStG) und des Grundgesetzes (Art. 33 Abs. 2 GG) begrenzt. Die Gewichtung muss zweckgerecht, den Aspekten des Leistungsgrundsatzes entsprechend wahrgenommen werden. Nur dienstliche Beurteilungen decken alle drei Kernelemente (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) ab. Darüber hinaus haben sie den Vorteil von Langzeitbeobachtungen, während systematisierte Personalauswahlgespräche nur die augenblickliche Leistung bewerten (BayVGH, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 46). Die dienstliche Beurteilung darf jedenfalls nicht zur Marginalie werden (BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13 a.E.).

29

b) Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

30

aa) Die Antragsgegnerin hat ihre Auswahlentscheidung unter hinreichender Beachtung des Leistungsgrundsatzes gem. Art. 33 Abs. 3 GG aufgrund der aktuellsten dienstlichen Beurteilungen der Bewerber in zulässiger Abwägung mit den Ergebnissen der strukturierten Interviews getroffen.

31

(1) Der an erster Stelle des Auswahlvorgangs stehende Vergleich der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber ergab einen Leistungsgleichstand des Antragstellers und des Beigeladenen. Der Antragsteller hat im Statusamt der BesGr. A 14 das bestmögliche Gesamtprädikat „übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“, der Beigeladene in dem um eine Stufe höher liegenden Statusamt der BesGr. A 15 das zweitbeste Gesamturteil „übertrifft deutlich die Anforderungen“ erzielt. Nach 5.2.2.1 der Ausschreibungsrichtlinien der Antragsgegnerin in der am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Fassung (Ausschreibungsrichtlinien) erfolgt im Rahmen des Leistungsvergleichs eine Kategorisierung der Bewerber. Nach 5.2.2.1.1 fallen unter die Kategorie A („im Wesentlichen gleiche Beurteilungslage“) Bewerberinnen und Bewerber mit gleichem Statusamt und gleichem Gesamturteil oder einer Stufe niedrigerem Statusamt und einer Stufe höherem Gesamturteil. Demnach wurden sowohl der Antragsteller, als auch der Beigeladene der Kategorie A zugeordnet. Da beide Bewerber in Kategorie A eingeordnet waren, erhielten sie im Leistungsvergleich gemäß 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien beide 50 Punkte. Dieser Vorgang ergibt sich auch in hinreichender Weise aus dem tabellarischen Vergleich der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber (Blatt 13 der Behördenakte, Anlage 2 des Auswahlvermerks).

32

Die Einschätzung der Antragsgegnerin, dass die im Statusamt der BesGr. A 14 um eine Stufe niedrigere Gesamtbewertung „übertrifft deutlich die Anforderungen“ des Beigeladenen in etwa gleichwertig ist mit dem um ein Prädikat besseren Gesamturteils „übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“ des Antragstellers im niedrigeren Statusamt A 13 und somit ein Beurteilungsvorsprung eines der beiden Bewerber nicht feststellbar ist, ist rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BayVGH, B.v. 1.2.2008 – 3 CE 07.3227 – juris Rn. 26). Bei einer solchen Konstellation ist es in der Regel von der dem Dienstherrn

zukommenden Einschätzungsprärogative gedeckt, wenn er von einem Beurteilungsgleichstand ausgeht (vgl. BayVGh, B.v. 10.11.2015 – 3 CE 15.2044 – juris Rn. 31; B.v. 28.5.2010 – 3 CE 10.748 – juris Rn. 62). Dabei hat die Antragsgegnerin, wie sich aus einer Zusammenschau mit 5.2.2.1.1 der Ausschreibungsrichtlinien ergibt, auf den Abstand der Gesamtprädikate und ihr Verhältnis zu der anhand einer Punkteskala vergebaren Höchstpunktezahl abgestellt. Mangels zutage getretener Besonderheiten konnte im vorliegenden Fall eine solche Wertung getroffen werden.

33

(2) Bei einer solchen „Pattsituationen“ ist in 5.2.2.1.1 der Ausschreibungsrichtlinien vorgesehen, dass bei einer Zuordnung zweier Bewerber in die Kategorie A („im Wesentlichen gleiche Beurteilungslage“) die in der aktuellen dienstlichen periodischen Beurteilung enthaltenen und für das Anforderungsprofil wesentlichen Einzelkriterien gegenüberzustellen sind (Binnendifferenzierung). Liegt nach dieser Prüfung ein Defizit bei einem der Bewerber vor, ist dieser von der Kategorie A in die Kategorie B umzustufen und eine Kompensation dieses Defizits nach 5.2.2.2 der Ausschreibungsrichtlinien zu prüfen.

34

Die Antragsgegnerin hat ansatzweise eine Binnendifferenzierung der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber vorgenommen. Im Auswahlvermerk ist knapp vermerkt, dass die Binnendifferenzierung der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber anhand von wesentlichen Kriterien zu dem Ergebnis führte, dass weder bei dem Antragsteller, noch bei dem Beigeladenen Defizite erkennbar waren. In Verbindung mit den Ausschreibungsrichtlinien, insbesondere 5.2.2.1.1 ergibt sich, dass es sich bei den wesentlichen Kriterien um die „für das Anforderungsprofil wesentlichen“ Einzelkriterien handeln muss. Aus 2.4.1.2.2 der Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferenten zum Stellenbesetzungsprozess bei der Landeshauptstadt München (Dienstanweisung), Stand 15.11.2019, ist abzuleiten, dass es sich bei den geforderten wesentlichen Kompetenzen um die Einzelkriterien des Kompetenzprofils handelt, die in der Ausschreibung mit den Worten „Für die Stelle kommt es besonders auf diese Kompetenzen an:“ gekennzeichnet sind (2.3.3.7 der Dienstanweisung). Dies sind laut Ausschreibung die als „stark ausgeprägt“ gekennzeichneten „Fachkenntnisse“, die „verantwortungsvolle Mitarbeiter*innen-Führung, insbesondere Delegationsfähigkeit, sowie das als sehr stark ausgeprägte Kriterium der „Ergebnis- und Zielorientierung, insbesondere Organisationsgeschick und Koordinationsfähigkeit“.

35

Diese Einzelkriterien sind in der dem Auswahlvermerk beigefügten Stellungnahme des Referats für Bildung und Sport vom ... Juli 2022, wenn auch für den Antragsteller teils etwas knapp und wenig ausdifferenziert, dargestellt worden. Wenn die Antragsgegnerin bei Gegenüberstellung der wesentlichen Kriterien der konkurrierenden Beamten zu einem Leistungsgleichstand kommt, liegt das innerhalb des der Behörde zukommenden Beurteilungsspielraums und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

36

(3) Da die Antragsgegnerin nach der Durchführung eines Vergleichs der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen und der Binnendifferenzierung einen Beurteilungsgleichstand angenommen hat, durfte sie zurecht die Auswahlentscheidung auf Grundlage von Auswahlgesprächen treffen. Sind Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr weiter auf einzelne Gesichtspunkte abstellen. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen, oder aber auf die in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LfG aufgeführten weiteren Erkenntnismittel wie beispielsweise strukturierte Auswahlgespräche zurückgreifen (BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – RiA 2018, 131, juris Rn. 8; B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – BayVBI 2015, 127, juris Rn. 37 f.; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.).

37

Sind wie vorliegend mehrere Bewerber der Kategorie A zugeordnet, ist in 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien die Durchführung eines wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens vor. Dieses Vorgehen ist mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar.

38

Durch das Inkrafttreten von Art. 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LfG durch das Gesetz vom 24. Juli 2013 (GVBl. S. 450) soll der Anwendungsbereich der sonstigen Erkenntnismittel, insbesondere systematisierter Personalauswahlgespräche, strukturierter Interviews oder Assessment-Center im Verhältnis zur dienstlichen

Beurteilung erweitert werden (Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2023, Art. 16 LlbG Rn. 27, 31). Für die Bestimmung des Gewichts der sonstigen Erkenntnismittel im Verhältnis zur dienstlichen Beurteilung kommt dem Dienstherrn ein Beurteilungsspielraum zu. Die Gewichtung muss mithin zweckgerecht, den Aspekten des Leistungsprinzips entsprechend vorgenommen werden (BayVGh, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 46; vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 12: Gewichtungsspielraum des Dienstherrn). Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LlbG eröffnet dem Dienstherrn ein Gestaltungsersparnis grundsätzlich jedoch nur insoweit, dass er über die Gewichtung von (hinreichend vergleichbaren) dienstlichen Beurteilungen im Verhältnis zu wissenschaftlichen fundierte Auswahlverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden kann; dienstliche Beurteilungen müssen jedoch stets – wenn auch mit reduziertem Gewicht – in die Auswahlentscheidung mit einfließen (vgl. dazu auch BayVGh, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 45 a.E.: Die dienstliche Beurteilung darf nicht zur „Marginalie“ werden).

39

Für den vorliegenden Fall kann sowohl mit Blick auf die Bedeutung der dienstlichen Beurteilungen wie auch das vom Gesetzgeber durch Art. 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LlbG hervorgehobene Gewicht weiterer Auswahlmittel nicht davon die Rede sein, dass die ausschlaggebende Bedeutung des Personalauswahlgesprächs rechtlich fehlerhaft sein könnte. Denn an erster Stelle für die Auswahl standen die dienstlichen Beurteilungen. Wenn die Antragsgegnerin darüber hinaus wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren durchführt, ist das von Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG gedeckt. Die Durchführung von wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren soll die Bewerber im Hinblick auf das Anforderungsprofil des ausgeschriebenen Dienstpostens in den Blick nehmen. Entsprechend darf der Dienstherr dieser Auswahlmethode ein erhebliches Gewicht beimessen (VG München, B.v. 23.12.2020 – M 5 E 20.5241 – juris Rn. 40).

40

Nach 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien erfolgt die Gewichtung von Leistungsvergleich und wissenschaftlich fundiertem Auswahlverfahren im Verhältnis 50:50 anhand eines Punktesystems, bei dem insgesamt maximal 100 Punkte erreicht werden können. Aus dem Leistungsvergleich im Rahmen der Personalvorauswahl erhalten Bewerberinnen und Bewerber der Kategorie A 50 Punkte. Im wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren können maximal 50 Punkte erzielt werden. Durch diese Regelung die Antragsgegnerin ihr Gestaltungsersparnis ausgeübt. Mit der Gewichtung der Beurteilung und Auswahlgespräch jeweils zur Hälfte wird dem Leistungsprinzip ausreichend Rechnung getragen (BayVGh, B.v. 25.2.2019 – 3 CE 18.2550 – juris Rn. 7; vgl. VG München, B.v. 16.11.2018 – M 5 E 18.4029 – juris Rn. 31 ff.). Bei einer Einbeziehung der den Leistungsvergleich prägenden dienstlichen Beurteilungen zu 50% kann nicht von einer nur marginalen Berücksichtigung der Beurteilungen gesprochen werden (vgl. BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13; BayVGh, B.v. 25.2.2019 – 3 CE 18.2550 – juris Rn. 7; VG München, B.v. 16.11.2018 – M 5 E 18.4029 – juris Rn. 31 ff.).

41

(4) Auch ist der behördliche Beurteilungsspielraum nicht dadurch verletzt, dass, wie der Antragstellerbevollmächtigte vorträgt, die Antragsgegnerin nicht geprüft habe, inwiefern der Antragsteller aufgrund der besonders hervorragenden Erfüllung des (deklaratorischen) Anforderungsprofils den Punkterückstand nach dem Auswahlgespräch zum Beigeladen kompensieren kann.

42

Die Antragsgegnerin hat sich in ihren Ausschreibungsrichtlinien in 5.2.2.2 lediglich dazu verpflichtet, nach der Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilungen und sonstiger Erkenntnisquellen, bspw. einem Auswahlgespräch, Kompensationsmöglichkeiten zu prüfen, wenn sich die Bewerber in unterschiedlichen Kategorien befinden. Bei Bewerberinnen und Bewerbern der Kategorien B und C beispielsweise ist zu prüfen, ob diese das Anforderungsprofil der Stelle in höherem Maße erfüllen als Bewerberinnen und Bewerber der Kategorie A. Eine Kompensationsmöglichkeit für Bewerber in derselben Kategorie, wie dies vorliegend für den Antragsteller und den Beigeladenen der Fall ist, ist gerade nicht geregelt.

43

Gleichwohl ist zu beachten, dass nach der Rechtsprechung die Berücksichtigung eines rechtmäßig aufgestellten Anforderungsprofils dazu führen kann, dass einem Bewerber, der dessen Voraussetzungen am Besten erfüllt, bei der Stellenbesetzung selbst dann der Vorzug gegeben werden darf, wenn seine

Befähigung und dienstlichen Leistungen im Vergleich zu den Mitbewerbern (geringfügig) schlechter beurteilt worden sind (vgl. SächsOVG, B.v. 15.8.2011 – 2 B 93/11 – juris Rn. 24). Dieser Bewerber muss in Bezug auf bestimmte leistungsbezogene Gesichtspunkte, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens von herausragender Bedeutung sind, in besonderem Maße geeignet sein (BayVGh, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – BayVBI 2014, 84, juris Rn. 35). Erst recht muss dann eine Kompensation möglich sein, wenn nach dem Vergleich der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen und der durchgeführten Binnendifferenzierung ein Bewerbungsgleichstand vorliegt. Gleichwohl war eine solche Kompensationsmöglichkeit nicht zwingend zu prüfen, da Anhaltspunkte dafür, dass der Antragsteller das (deklaratorische) Anforderungsprofil besser erfüllt als der Beigeladene, nicht ersichtlich waren.

44

Der Einwand des Antragstellerbevollmächtigten, der Antragsteller weise insgesamt einen Vorsprung gegenüber dem Beigeladenen auf, da er die Schulleitung infolge einer einjährigen Vakanz der Schulleiterstelle tatsächlich über einen maßgeblichen Zeitraum ausgeübt habe, dringt nicht durch. Denn die Antragsgegnerin hat vorgetragen, dass zum Zeitpunkt der Abwesenheit der eigentlichen Schulleitung ein Ständiger Vertreter der Schulleitung eingesetzt worden sei, dem in dieser Übergangszeit die Vertretung der Schulleitung oblegen habe. Mithin ist davon auszugehen, dass der Antragsteller nicht die Aufgaben des Schulleiters, sondern des Stellvertretenden Schulleiters für ein ganzes Jahr wahrgenommen hat. Dies ist auch der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers zu entnehmen (Bl. 174 der Akte), die belegt, dass der Antragsteller als zweiter stellvertretender Schulleiter für ein Jahr die Aufgaben des Stellvertretenden Schulleiters ausgeübt hat. Aus der einjährigen Wahrnehmung von Stellvertreteraufgaben folgt jedoch nicht zwingend, dass die Antragsgegnerin eine (Über-)Kompensation durch den Antragsteller annehmen und diesem den Vorzug vor dem Beigeladenen einräumen hätte müssen. Denn der Beigeladene hat bereits seit vielen Jahren (seit Juli 2017) die Funktion der Ständigen Vertretung der Schulleitung an einer städtischen Realschule inne und verfügt dementsprechend über umfassende Führungserfahrung in Schulleitungsaufgaben der Ständigen Stellvertretung der Schulleitung. Wie sich aus dem Schreiben der Leiterin der Abteilung Realschulen und Schulen besonderer Art (Bl. 16-18 der Akte) ergibt, in dem die beiden Bewerber in einer fachlichen Stellungnahme verglichen wurden, hat der Beigeladene eigenverantwortlich Schulverwaltungsaufgaben unter anderem bei längerer Abwesenheit des Schulleiters umgesetzt und dabei eine sehr hohe Kompetenz gezeigt. Anders als der Antragsteller hat der Beigeladene tatsächlich in Abwesenheit des Schulleiters eine gewisse Zeit lang Aufgaben des Schulleiters wahrgenommen. Auch wenn der Beigeladene die Führungserfahrung im Bereich der Schulverwaltung anders als der Antragsteller an einer anderen Schulart (Realschule) gesammelt hat, sind keine Anhaltspunkte für ein Überschreiten der Einschätzungsprärogative des Dienstherrn erkennbar, wenn dieser den Beigeladenen wegen der umfassenden Erfahrungen an einer anderen Schulart (Realschule) auch als fähig ansieht, die Schulartunabhängigen Orientierungsstufe als Schule besonderer Art mit zu führen.

45

Darüber hinaus sind Anhaltspunkte für eine Kompensation des Punkterückstandes durch den Antragsteller weder vorgetragen, noch sonst aus den Akten ersichtlich.

46

bb) Das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren und die dadurch – neben der Beurteilungslage – ermittelten wesentlichen Auswählerwägungen wurden hinreichend, eine gerichtliche Überprüfung ermöglichend, dokumentiert (vgl. BayVGh, B.v. 29.1.2013 – 3 CE 12.1214 – juris Rn. 41).

47

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2018, Anhang 5 Rn. 2; BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19/08 – juris Rn. 35).

48

Dem genügt der Auswahlvermerk vom ... November 2022. Daraus ergibt sich, dass die Antragsgegnerin nach dem Vergleich der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen und einer Binnendifferenzierung von einem Gleichstand der Bewerber ausging. Auf der Grundlage der Auswahlgespräche wurde sodann ein Eignungsvorsprung des Beigeladenen angenommen.

49

Auch die der Antragstellerin nach der Rechtsprechung obliegenden Dokumentationspflichten in Bezug auf die Auswahlgespräche hat diese im Einklang mit 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien erfüllt.

50

Die Auswählerwägungen haben grundsätzlich das Nachvollziehen der maßgeblichen Auswahlgründe zu ermöglichen. Insoweit reicht es aus, wenn deren Gegenstand sowie die Bewertungen in Grundzügen nachvollziehbar dokumentiert sind. Dies kann mit Protokollen oder Bewertungsbögen, aber auch in einer Begründung des abschließenden Vorschlags des Auswahlgremiums – etwa im Auswahlvermerk – erfolgen. Eine Protokollierung des Inhalts der Gespräche in der Art einer Niederschrift ist hingegen nicht erforderlich, auch müssen die tatsächlichen Anknüpfungspunkte für Bewertungen nicht dokumentiert werden (so OVG NW, B.v. 2.4.2020 – 6 B 101/20 – juris Rn. 48 m.w.N.; vgl. auch SächsOVG, B.v. 3.9.2004 – 3 BS 167/04 – NVwZ-RR 2005, 372, juris Rn. 17 und OVG Lüneburg, B.v. 18.8.2011 – 5 ME 212/11 – juris Rn. 13 f.; a.A. wohl der Maßstab des OVG Berlin-Brandenburg, wonach die Antworten der Bewerber in Grundzügen zu dokumentieren sind, vgl. bspw. B.v. 27.6.2022 – OVG 10 S 43/21, ZBR 2023, 46, juris Rn. 19 ff.). Erst auf Rügen des Betroffenen hin sind Bewertungen zu konkretisieren und zu plausibilisieren (vgl. OVG NW, B.v. 2.4.2020 – 6 B 101/20 – juris Rn. 48 m.w.N.). Nur dann, wenn der Inhalt eines Auswahlgesprächs nicht erkennbar ist und somit nicht nachvollziehbar ist, aus welchen Gründen der Dienstherr einen Leistungsvorsprung eines Bewerbers gesehen hat, ist die Auswahlentscheidung rechtlich fehlerhaft (so: VG München, B.v. 16.9.2016 – M 5 E 14.3010 – juris Rn. 37; vgl. VG Bayreuth, B.v. 8.6.2016 – B 5 E 16.131 – juris Rn. 35: Struktur, Inhalt und Teilnehmer der Auswahlgespräche nicht wiedergegeben).

51

Ausweislich des Auswahlvermerks vom ... November 2022 (Bl. 5 der Akte) wurde die Vorstellungsrunde entsprechend den dargestellten Vorgaben als strukturiertes Interview durchgeführt. Das ist eine Befragung aufgrund eines vorgefertigten Fragenkatalogs (Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2023, Art. 16 LfB Rn. 23). Ein strukturiertes Interview gehört zu den in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LfB genannten weiteren zulässigen Auswahllementen (zur rechtlichen Einordnung der Vorstellungsgespräche der Landeshauptstadt als systematisiertes Personalauswahlgespräch vgl. BayVG, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – BayVBI 2015, 127, juris Rn. 46). Den beiden Bewerbern sind die vorab vorbereiteten fünf Fragen zum Anforderungsprofil gestellt worden, die diese zu beantworten hatten. Zu Beginn wurde ein Kurzvortrag von 5 bis 7 Minuten gehalten, daran schlossen sich die vorher abgesprochenen Fragen an, wie dies in 5.3.3 und 5.3.4 der Ausschreibungsrichtlinien vorgegeben ist. Im Auswahlvermerk sind Struktur, Inhalt und Teilnehmer festgehalten. Der Auswahlvermerk enthält die gestellten Fragen, die Bepunktung der gebildeten Kompetenzfelder, die durch jeden Bewerber in diesen Kompetenzfeldern erzielten Punkte, die Gesamtpunktzahl der Bewerber und eine ausformulierte Gesamtwürdigung des Eindrucks jedes Bewerbers im strukturierten Interview. Das Auswahlgespräch ist von den Fragen sowie der Bewertung im Besetzungsvermerk zwar knapp, aber ausreichend wiedergegeben, sodass die einzelnen Bewertungen und Eindrücke den Vorsprung des Beigeladenen schlüssig begründen, auch wenn die Antworten nicht wörtlich in den Vermerk aufgenommen worden sind. Die Bewertungen und die im Auswahlvermerk formulierten Erläuterungen machen deutlich, dass die Kommissionsmitglieder einen beachtlichen Leistungs- und Eignungsvorsprung des Beigeladenen festgestellt haben. Da der Antragstellerbevollmächtigte nicht eine konkrete Bewertung, sondern die fehlende Wiedergabe der Antworten im Allgemeinen gerügt hat, hat die Antragsgegnerin die Bewertungen auch nicht weiter konkretisieren und plausibilisieren müssen (vgl. OVG NW, B.v. 2.4.2020 – 6 B 101/20 – juris Rn. 48 m.w.N.).

52

cc) Soweit der Antragstellerbevollmächtigte vorträgt, der Personalrat sei zu spät beteiligt worden, da die Zustimmung zur Entscheidung, die Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen, erst einen Tag nach der Versendung der Negativmitteilung an den Antragsteller erfolgt sei, ist dem nicht zu folgen. Denn der Personalrat hatte im Rahmen der Auswahlentscheidung gerade kein Mitspracherecht; vielmehr ist die Auswahlentscheidung allein Sache der für die Personalmaßnahme entscheidungsbefugten Dienststelle

(Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Oktober 2022, Art. 69 Rn. 154a m.w.N.). Mit der Auswahlentscheidung werden keine Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt/Amtszulage übertragen, da der Beigeladene bereits ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 innehat, mithin ein verglichen mit dem streitgegenständlichen Dienstposten gleichwertiges Amt (vgl. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BayPVG). Eine Zustimmungspflicht ergibt sich auch nicht nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG, da die Auswahlentscheidung von der Umsetzungs- bzw. Versetzungsverfügung zu trennen ist, die vorliegend gerade noch nicht erlassen worden ist. Da eine Mitwirkungspflicht des Personalrats am Auswahlverfahren nicht bestand, kann auch dahinstehen, ob der Personalrat bisher ordnungsgemäß beteiligt worden ist.

53

3. Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob der Antragsteller einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht hat. Es ist wohl nicht ausgeschlossen, dass nach den Ausschreibungsrichtlinien der Beklagten zugunsten des Beigeladenen bei einer erneuten Auswahlentscheidung die konkrete Wahrnehmung der Aufgaben auf dem streitgegenständlichen Dienstposten berücksichtigt werden könnte.

54

4. Dem Antragsteller waren als unterlegenem Beteiligten die Kosten des Verfahrens (§ 154 Abs. 1 VwGO) aufzuerlegen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst, da er sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

55

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen, da der streitgegenständliche Dienstposten für den Antragsteller einen Beförderungsdienstposten darstellen würde. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 15 Stufe 8 würden sich (laut Auskunft der Antragsgegnerin; Bl. 186 der Behördenakte) auf 78.560,03 EUR belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris).