

Titel:

Maßgeblichkeit der aktuellen Regelbeurteilung im Beförderungsauswahlverfahren

Normenkette:

GG Art. 33 Abs. 2, Art. 19 Abs. 4

LlbG Art. 54 ff., Art. 56, Art. 60, Art. 64

Leitsätze:

1. Im Stellenbesetzungsverfahren für ein höherwertiges Statusamt ist grundsätzlich die zuletzt erstellte und damit aktuelle Regelbeurteilung der Bewerber maßgeblich (BVerwG BeckRS 2016, 46343). (Rn. 43 und 40 – 43) (Rn. 65) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Regelbeurteilung ist für einen vorgeschriebenen grundsätzlich identischen Beurteilungszeitraum (hier 4 Jahre) zu erstellen. Dabei handelt es sich um ein individuelles Werturteil des Bewertenden und ist nur beschränkt dahingehend gerichtlich überprüfbar (BVerwGE 60, 245 = BeckRS 1980, 30438440). Wenn der vorgeschriebene Rahmen nicht eingehalten, ein fehlerhafter Sachverhalt zugrunde gelegt wird, sachfremde Erwägungen angestellt werden oder Wertmaßstäbe unbeachtet bleiben. (Rn. 44, 44 – 47 und 46) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Dienstherr muss die tatsächlichen Grundlagen von Werturteilen in dienstlichen Beurteilungen nicht einzeln benennen. Er kann sowohl konkrete Tatsachen als auch eine Vielzahl nicht spezifizierter Eindrücke heranziehen und beide Ansätze verbinden (BVerwGE 60, 245 = BeckRS 1980, 30438440). Eine weitergehende Begründungspflicht entfällt, weil das Werturteil aus zahlreichen, für sich genommen nicht prägenden Beobachtungen entsteht, deren Hervorhebung das Gesamturteil verfälschen könnte. Es genügt, wenn der Dienstherr seine Werturteile nachträglich plausibel und nachvollziehbar macht (BVerwGE 60, 245 = BeckRS 1980, 30438440). (Rn. 59 – 61) (redaktioneller Leitsatz)
4. Bei einer in der Stellenausschreibung benannten Bewerbungsfrist handelt es sich um eine Ordnungsfrist und keine Ausschlussfrist, sodass es im Ermessen der Behörde steht, ob eine verspätete Bewerbung berücksichtigt wird (BeckRS 2013, 50905). (Rn. 66) (redaktioneller Leitsatz)
5. Sofern die Regelbeurteilung einem Bewerber im gleichen Statusamt ein höheres Leistungsniveau (etwa „UB“ statt „VE“) attestiert, ist dieser nach dem Grundsatz der Bestenauslese vorrangig zu berücksichtigen. Die Schwerbehinderung des konkurrierenden Bewerbers ist hierfür unbeachtlich. (Rn. 70) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

keine Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs bei Zugrundelegung der aktuellen, Regelbeurteilung in der Auswahlentscheidung, Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Regelbeurteilung im Konkurrenteneilverfahren, Regelbeurteilung, Bestenauslese, Dienstpostenbesetzung, Schwerbehinderung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.
Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 18.233,07 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

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

2

1. Unter dem 30.05.2022 wurde die Stelle des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagesesschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... an der Staatlichen Realschule ... (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. Auf die Ausschreibung hin gingen beim Antragsgegner u.a. die Bewerbungen des Antragstellers und des Beigeladenen ein.

3

Der am ... 1973 geborene Antragsteller ist Lehrer an der ...realschule/ Staatliche Realschule ... 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 Ganztageskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt. Ausweislich eines Änderungsbescheids des Zentrums Bayern Familie und Soziales, Region ..., Versorgungsamt (ZBFS), vom 01.04.2021 besteht beim Antragsteller ab 18.12.2020 ein Grad der Behinderung (GdB) von 50.

4

Der am ... 1985 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 Ganztageskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt wurde.

5

Im Rahmen eines Auswahlvermerks vom 11.08.2022 ging der Antragsgegner davon aus, dass die Bewerbung des Antragstellers als nachrangig zu betrachten sei, da er in seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung das im Vergleich niedrigere Prädikat „VE“ (Beigeladener: „UB“) erzielt habe. Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (BayStMUK) teilte dem Antragsteller daraufhin 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.

6

Bereits mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 08.08.2022 wandte sich der Antragsteller an das Bayerische Verwaltungsgericht Bayreuth und beantragte sinngemäß, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, den am 30.05.2022 ausgeschriebenem Dienstposten als Koordinator für Ganztagesesschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... an der Staatlichen Realschule ... (Besoldungsgruppe A14) mit dem Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist. Diesem Antrag gab das Verwaltungsgericht Bayreuth mit Beschluss vom 01.09.2022 (Az.: B 5 E 22.733) statt. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die auf der Grundlage der letzten Regelbeurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 sowie der Anlassbeurteilung des Beigeladenen für den Zeitraum vom 12.03.2014 bis 03.08.2022 getroffene Auswahlentscheidung den einschlägigen rechtlichen Maßstäben nicht genüge. Zum einen erweise sich die Anlassbeurteilung 2022 des Beigeladenen als rechtswidrig. Sie sei zu Unrecht erstellt worden, da der Beigeladene nach dem Beurteilungsstichtag nicht wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen habe und keine wesentlichen Änderungen eingetreten seien. Zum anderen bestünden erhebliche Zweifel an der Vergleichbarkeit der im Rahmen des Leistungsvergleichs herangezogenen Beurteilungen von Antragsteller und Beigeladenem.

7

Mit Schriftsatz seines vormaligen Bevollmächtigten vom 26.10.2022 bat der Antragsteller um Entscheidung über seine Bewerbung bezüglich der ausgeschriebenen Stelle bis spätestens 30.11.2022.

8

In der Folge wurde dem Antragsteller am 18.11.2022 eine Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.10.2022 eröffnet, die im Gesamtergebnis das Prädikat „VE“ auswies. Zudem wurde dem Antragsteller u.a. die Verwendungseignung als Beratungsrektor beim Ministerialbeauftragten als Ganztageskoordinator zuerkannt.

9

Mit Schreiben vom 14.11.2022 wies der Antragsteller den beurteilenden Dienstvorgesetzten darauf hin, dass eine Anlassbeurteilung über einen Zeitraum von sieben Jahren nicht zulässig sei.

10

Auch dem Beigeladenen wurde am 18.11.2022 eine Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.10.2022 eröffnet, die ihm u.a. die Verwendungseignung als Beratungsrektor als Ganztageskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkennt. Das Gesamtergebnis der Anlassbeurteilung lautete auf das Prädikat „UB“.

11

Einem neuerlichen Auswahlvermerk vom 17.01.2023 ist zu entnehmen, dass die Bewerbung des Antragstellers als nachrangig zu betrachten sei. Er befinde sich zwar ebenso wie der Beigeladene im Statusamt eines Studienrates im Realschuldienst (Besoldungsgruppe A13), 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 für den Beigeladenen. Das BayStMUK teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 20.01.2023 mit, dass eine neuerliche Auswahlentscheidung auf der Grundlage von vergleichbaren Beurteilungen getroffen worden sei und er für die zu besetzende Stelle erneut nicht habe ausgewählt werden können.

12

Hiergegen erhob der Antragsteller mit Schreiben vom 03.02.2023 erneut Widerspruch und stellte mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 06.02.2023 beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth wiederum einen Antrag im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes dahingehend, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung erneut zu untersagen, den am 30.05.2022 ausgeschriebenen Dienstposten des Beratungsrektors als Koordinator für Ganztagesschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... an der Staatlichen Realschule ... (Besoldungsgruppe A14) mit dem ausgewählten Bewerber zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist (Az.: B 5 E 23.87). Das Gericht gab dem Antrag statt mit der Begründung, die nunmehr zugrunde gelegte Anlassbeurteilung des Beigeladenen erweise sich wiederum als rechtswidrig, da für sie – wie bereits für diejenige im vorangegangenen einstweiligen Rechtsschutzverfahren – kein Anlass bestanden habe. Soweit der Antragsgegner die Voraussetzungen für die Erstellung einer Anlassbeurteilung für den Beigeladenen gemäß Nr. 4.5.1 Buchst. e) der Beurteilungsrichtlinien als erfüllt angesehen habe, sei dies mit der normativen Vorgabe eines Systems von regelmäßigen periodischen Beurteilungen für bayerische Beamtinnen und Beamte (Art. 56 Abs. 1 Satz 1 LlbG) nicht zu vereinbaren. Selbst wenn sich die Leistungen des Beigeladenen im Sinne von Nr. 4.5.1 Buchst. e) der Beurteilungsrichtlinien im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert hätten, würde dies die Erstellung einer Anlassbeurteilung nicht rechtfertigen. Denn dieser Umstand erfülle jedenfalls nicht das durch die höchstrichterliche Rechtsprechung verlangte qualitative Element einer wesentlich veränderten Aufgabenwahrnehmung zur Annahme des Erfordernisses einer Anlassbeurteilung.

13

Bereits mit Datum vom 31.01.2023 hatte der Antragsgegner dem Antragsteller die periodische Beurteilung 2022 für den Beurteilungszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022 eröffnet. Er erzielte darin als Studienrat der Besoldungsgruppe A 13 die Gesamtbeurteilung VE, eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht, wobei er in den Einzelmerkmalen folgende Punktwerte erzielte:

2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung VE

2.1.2 Unterrichtserfolg VE

2.1.3 Erzieherisches Wirken UB

2.1.4 Zusammenarbeit UB

2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeiten UB

2.2.1 Entscheidungsvermögen UB

2.2.2 Einsatzbereitschaft VE

2.2.3 Berufskennnisse und ihre Erweiterung VE

14

In den ergänzenden Bemerkungen wurden ehrenamtliche Tätigkeiten des Antragstellers umfangreich aufgezählt. Es wurde vermerkt, dass die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des Antragstellers nicht gehört wurde. In der Verwendungseignung wurde ihm u.a. die Eignung als Beratungsrektor als Ganztageskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt. In der Begründung zum Gesamtergebnis heißt es: „Herr K. ... zeigt jederzeit Verantwortung für das Schulganze, indem er z.B. den jährlichen Wettbewerb im Fach Geographie von Diercke Wissen eigenverantwortlich organisiert und durchführt. Seit dem Schuljahr 2014/2015 fungiert die Lehrkraft als zuverlässiger und kompetenter Ansprechpartner für den externen Partner bei der offenen Ganztagesesschule an der ...realschule. Die Lehrkraft besitzt Eigeninitiative, Sozialkompetenz und solide Berufskennnisse. Herr K. ... verfügt über ein reiches Fachwissen, erledigt schwierige Aufgaben zuverlässig und zielstrebig und erfüllt die Anforderungen der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolges zuverlässig. Aufgrund ihrer unterrichtlichen Erfolge, ihres verantwortungsbewussten, zuverlässigen Dienstverständnisses, ihrer Eignung und Befähigung für die an sie gestellten Aufgaben und Herausforderungen in fachunterrichtlicher und erzieherischer Hinsicht wie auch in Bezug auf das Schulganze zeigt die Lehrkraft eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht. Diese Beurteilung von Herrn K. ... Leistung erfolgt unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung.“

15

Der Beigeladene erzielte als Studienrat der Besoldungsgruppe A 13 in der periodischen Beurteilung 2022 (eröffnet am 18.01.2022) das Gesamtergebnis UB, also eine Leistung, die die Anforderungen übersteigt, wobei er in den Einzelmerkmalen folgende Punktwerte erzielte:

2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung UB

2.1.2 Unterrichtserfolg VE

2.1.3 Erzieherisches Wirken BG

2.1.4 Zusammenarbeit UB

2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeiten UB

2.2.1 Entscheidungsvermögen UB

2.2.2 Einsatzbereitschaft BG

2.2.3 Berufskennnisse und ihre Erweiterung UB

16

In der Verwendungseignung wurde ihm u.a. die Eignung als Beratungsrektor als Ganztageskoordinator bei der/dem Ministerialbeauftragten zuerkannt.

17

In der Begründung zum Gesamtergebnis heißt es: „Herr E. ... übertrifft nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte seiner Besoldungsgruppe gestellt werden. Er verfügt über ein umfassendes Fachwissen und erteilt jederzeit einen abwechslungsreichen, innovativen Unterricht, der die geforderten methodischen und didaktischen Aspekte stets berücksichtigt. Lern- und Bildungsziele werden hierbei voll erreicht, das Grundwissen wird dauerhaft gesichert. Medien werden zielgerichtet eingesetzt. Durch vorzügliche pädagogische Fähigkeiten erreicht Herr E. ... erzieherische Tätigkeit stets nachhaltige Wirksamkeit. Insbesondere im Bereich der Inklusion leistet er hervorragende Erziehungsarbeit. Bei der selbstverständlichen aktiven Zusammenarbeit mit allen am Schulleben beteiligten Personen und Institutionen wird bemerkenswerte Eigeninitiative ergriffen. Herr E. ... erbringt kontaktfreudig, stets selbstkritisch und urteilssicher einwandfreie Leistungen. Er meistert besonders schwierige schulische Situationen immer souverän. Das Schulleben gestaltet Herr E. ... jederzeit

verantwortungsbewusst mit, für den inneren Schulentwicklungsprozess leistet er als Mitglied der Schulentwicklungsgruppe stets überlegte Beiträge, insbesondere auch für den Bereich des Ganztagesangebotes. Verdienste erwarb sich Herr E. ... u.a. durch Erstellung eines Konzeptes im Bereich der Werteerziehung für die 5. Klassen („WERTvoll“), als Organisator des alljährlichen Tags der offenen Tür, als Mitglied im Team „50-Jahr-Feier“ und als Organisator des Mentorensystems. In den Bereichen des offenen und gebundenen Ganztagesangebotes, die beide an der Schule etabliert sind, hat Herr E. ... in den letzten drei Jahren verstärkt koordinierende Aufgaben übernommen. Fortbildungsangebote werden umfassend und sehr aufgeschlossen wahrgenommen.“

18

Der Antragsteller hatte mit Schreiben vom 01.02.2023 Einwendungen gegen seine periodische Beurteilung erhoben. In der Probezeitbeurteilung habe man die Punkte „Unterrichtsplanung und -gestaltung“, „Unterrichtserfolg“, „Einsatzbereitschaft“ und „Berufskennntnisse und ihre Erweiterung“ besser bewertet. Sein umfangreiches ehrenamtliches Engagement in seiner Freizeit (Beisitzer beim VdK, Volkstanzgruppe ..., ... Jugend Bayern) habe positive Auswirkungen auf die „innere Schulentwicklung“. In Bezug auf die Integration von Schülern mit Migrationshintergrund habe er zusammen mit dem OGTS-Team in den Schuljahren 2020/2021 sowie 2022/2023 Mittel aus dem entsprechenden Förderfonds beantragt und erhalten. Trotz einer schweren Erkrankung im Schuljahr 2021/2022 habe er aus dem Krankenstand, sofern möglich, die organisatorischen Angelegenheiten der OGTS zuverlässig erledigt. In den Schuljahren 2008/2009 und 2011/2012 habe er mit nachmittäglichem Einsatz zwei Schüler mit einem Handicap erfolgreich zu einem Abschluss gebracht. Dasselbe gelte für 10. Klassen, die er ad hoc habe übernehmen und zum erfolgreichen Abschluss führen können. Ab dem Schuljahr 2008/2009 habe er die Fachschaft Geographie innegehabt, ab dem Schuljahr 2018/2019 die Fachschaft Sozialkunde, die er beide im Schuljahr 2020/2021 aufgrund seiner Erkrankung habe abgeben müssen. Er habe schließlich die Förderung von Schülern mit besonders guten Leistungen im Rahmen der Begabentage übernommen und sei Betreuungslehrkraft für Praktikanten und Seminaristen gewesen.

19

Mit Schreiben vom 27.03.2023 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass seinen Einwendungen nicht Folge geleistet werden könne. Die Beurteilung sei formal korrekt erstellt, die vereinsmäßige Betätigung sei nicht Gegenstand einzelner Beurteilungsmerkmale. Die Leistungen im Bereich der Inklusion lägen teilweise außerhalb des Beurteilungszeitraums, die innerhalb des Beurteilungszeitraums liegenden Leistungen seien in den Einzelmerkmalen 2.1.4 und 2.1.5 mit dem Prädikat UB gewürdigt worden.

20

Diesem Schreiben lag eine Stellungnahme des Schulleiters des Antragstellers vom 27.02.2023 zugrunde. Neben den Ausführungen, die im Antwortschreiben des Ministeriums Niederschlag gefunden hatten, legte er u.a. dar, dass der Antragsteller für seine Tätigkeit als schulischer Koordinator der OGTS seit Jahren zwei Anrechnungsstunden erhalte, mit denen viele der in den Einwendungen angesprochenen Tätigkeiten abgegolten werden könnten. Die vom Antragsteller selbst ins Feld geführte Qualität seiner Arbeit finde in der Zuerkennung der Verwendungseignung für das Amt des Beratungsrektors beim Ministerialbeauftragten als Ganztageskoordinator ihren Niederschlag. Soweit sich sein dargestelltes Engagement überhaupt innerhalb des streitgegenständlichen Beurteilungszeitraums befunden habe, sei dies auch in den Einzelmerkmalen 2.2.1 und 2.1.3 gewürdigt worden.

21

Im neuen Auswahlvermerk vom 19.05.2023 entschied sich der Antragsgegner daher wiederum für den Beigeladenen, weil dieser in der aktuellen Regelbeurteilung einen Leistungsvorsprung (Prädikat UB) im Vergleich zum Antragsteller habe (Prädikat VE). Die Schwerbehinderung des Antragstellers könne nicht zu einer Entscheidung zugunsten des Antragstellers führen, weil dieser keine im Wesentlichen gleiche Eignung, Leistung und Befähigung aufweise. Ausweislich des beigefügten Aktenvermerks habe auch die beteiligte Schwerbehindertenvertretung diesem Vorschlag zugestimmt. Dem zugrundeliegenden Aktenvermerk des Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... vom 15.05.2023 ist darüber hinaus zu entnehmen, dass der Beigeladene nicht nur im Gesamtprädikat um eine Stufe besser bewertet ist, sondern der Antragsteller darüber hinaus bezüglich der für die angestrebte Stelle besonders relevanten Teilprädikate („Superkriterien“) gegenüber dem an die erste Stelle gesetzten Mitbewerber insgesamt deutlich im Nachteil sei.

22

Auch der Hauptpersonalrat – Gruppe der Lehrer an Realschulen – stimmte in seiner Sitzung vom 12.06.2023 der beabsichtigten Auswahlentscheidung zu.

23

Die Hauptschwerbehindertenvertretung teilte mit E-Mail vom 22.05.2023 an das BayStMUK mit, dass von ihrer Seite keine Einwände gegen die Nichtberücksichtigung des Antragstellers bei der Vergabe des streitgegenständlichen Dienstpostens bestünden, weil sich beide Bewerber im gleichen Statusamt befänden, der Beigeladene aber das bessere Gesamtprädikat erzielt habe.

24

Das BayStMUK teilte daraufhin dem Antragsteller mit Schreiben vom 14.06.2023 mit, dass er bei der Stellenvergabe nicht zum Zuge gekommen sei und verwies zur Begründung auf die Ergebnisse der aktuellen Regelbeurteilung.

25

Der Antragsteller erhob daraufhin mit E-Mail vom 23.06.2023 zunächst Widerspruch gegen die getroffene Auswahlentscheidung.

26

2. Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 26.06.2023, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, beantragte der Antragsteller:

27

Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung erneut untersagt, den am 30.05.2022 ausgeschriebenen Dienstposten des Beratungsrektors als Koordinator für Schulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... an der Staatlichen Realschule in ... (Besoldungsgruppe A 14) mit dem ausgewählten Bewerber, erneut: Herrn S2. ... E. ..., zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden worden ist.

28

Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass der Eindruck entstehe, das Auswahlverfahren werde ergebnisorientiert durchgeführt, d. h. die auszuwählende Person stehe fest und die Auswahlkriterien bzw. Beurteilungen würden so erstellt, dass das gewünschte Ergebnis begründet sei. Durch das nunmehrige erneute Verfahren müsse das gesamte Auswahlverfahren nebst Entscheidung infrage gestellt werden. Eine Auswahl nach dem Grundsatz der Bestenauslese sei wohl gerade nicht gewollt. Der Antragsteller habe vom ZBFS ab 18.12.2021 einen GdB von 50 zuerkannt bekommen. Unter anderem die periodische dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 07.01.2019 würde zeigen, dass dieser mehr als geeignet für die streitgegenständliche Funktionsstelle sei. Er sei seit dem Schuljahr 2008/2009 Koordinator der OGTS. Der Antragsteller sei im Rahmen der Auseinandersetzungen zwischenzeitlich erneut periodisch beurteilt worden. Gegen diese habe er mit Datum vom 01.02.2023 Einspruch erhoben. Der Antragsteller habe in diesem Zusammenhang zunächst auf die Probezeitbeurteilung verwiesen. Dort seien die Punkte Unterrichtsplanung/-gestaltung, Unterrichtserfolg, Einsatzbereitschaft und Berufskennnisse und ihre Erweiterung anders bewertet worden. Da sich der Antragsteller sehr umfangreich ehrenamtlich engagiere, habe dieser Aspekt nach seiner Auffassung in Bezug auf den sozialen, integrativen Charakter Einfluss auf die innere Schulentwicklung. Der Antragsteller habe gerade in Bezug auf die Integration von Schülern mit Migrationshintergrund zusammen mit dem OGTS-Team im Jahr 2021/2022 sowie 2022/2023 auch Mittel aus dem Förderfonds für Integrationsmaßnahmen der Regierung beantragt und erhalten. Ziel des Antragstellers sei es, gerade an Schulen mit hohen Migrationszahlen verstärkt auf Klassen mit gebundenem Ganztags zu setzen. Die Einführung dieser Ganztagsklasse an seiner Einsatzschule sei lediglich aufgrund von Umbauarbeiten nicht möglich gewesen. Obwohl der Antragsteller im Schuljahr 2021/2022 schwer erkrankt gewesen sei und auch als Schwerbehinderter gelte, habe er dennoch alle organisatorischen Angelegenheiten, welche die OGTS betroffen hätten, sofern dies von zu Hause aus möglich gewesen sei, trotz Krankenstand immer weiter und zuverlässig erledigt. Er habe damit keinen seiner Kollegen belasten müssen. Er habe jederzeit freiwillige Zusatzaufgaben und eine Unterrichtsplanung vorgenommen und überdies im Notfall auch 10. Klassen übernommen. Die periodische Beurteilung 2022 sei zusammengefasst aus Sicht des Antragstellers nicht neutral gefertigt und könne daher nicht als eine objektive Beurteilung angesehen werden. Mit Auswahlentscheidung vom 12.06.2023 sei nunmehr erneut der Beigeladene bei der Auswahlentscheidung zum Zuge gekommen. Dieser habe in der gleichen Beurteilung das Prädikat UB

erhalten und überdies die Eignung für die Stelle zugesprochen bekommen. Der Antragsteller habe lediglich VE erhalten und sei daher bei der Auswahl nicht berücksichtigt worden. Das Auswahlverfahren sei kein neutrales und objektives mehr, es hätte abgebrochen werden müssen. Dem Antragsteller stehe der sogenannte Bewerberverfahrensanspruch zur Seite. Das angegriffene Auswahlverfahren sei rechtsfehlerhaft. Die für den Leistungsvergleich herangezogenen periodischen dienstlichen Beurteilungen seien nicht ordnungsgemäß und entsprächen nicht dem tatsächlichen Leistungsstand des Antragstellers.

29

Mit Beschluss des Gerichts vom 27.06.2023 wurde der zum Zuge gekommene Bewerber zum Verfahren beigelegt.

30

Der Antragsgegner sicherte mit Schreiben vom 27.06.2023 zu, die streitgegenständliche Stelle bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens nicht zu besetzen.

31

Mit weiterem Schriftsatz vom 04.07.2023 legte das BayStMUK die Akten vor und beantragte für den Antragsgegner, den Antrag abzulehnen.

32

Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass man das Auswahlverfahren strikt nach dem Leistungsgrundsatz durchgeführt habe. Diesem hätten die aktuellen Regelbeurteilungen 2022 vorgelegen, in der der Beigeladene einen Leistungsvorsprung vor dem Antragsteller habe. Der Abbruch des gesamten Auswahlverfahrens sei nicht angezeigt, weil sich die Gründe hierfür an Art. 33 Abs. 2 GG messen lassen müssten. Ein dementsprechender sachlicher Grund für einen Abbruch sei vorliegend jedoch nicht erkennbar. Auch die Einwendungen des Antragstellers gegen seine periodische Beurteilung würden nicht durchgreifen, die vom Antragsteller geltend gemachten besonderen Leistungen seien sämtlich bei den jeweiligen Einzelmerkmalen seiner Beurteilung gewürdigt worden. Die Probezeitbeurteilung dürfe hier keine Rolle mehr spielen, die Schwerbehinderung habe man berücksichtigt, eine gleiche Eignung der beiden Bewerber liege jedoch nicht vor.

33

Mit Schriftsatz vom 19.07.2023 erwiderte der Antragsteller, es sei bereits aus den Akten nicht ersichtlich, ob sich der Beigeladene noch innerhalb offener Bewerbungsfrist und damit rechtzeitig auf die streitgegenständliche Stelle beworben habe. In materieller Hinsicht ergäben sich konkrete Hinweise darauf, dass der Antragsgegner seine Organisationsgewalt gezielt manipulativ dahingehend eingesetzt habe, eine Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen zu steuern. Alle bisher vom Verwaltungsgericht Bayreuth gerügten Mängel im Auswahlverfahren habe der Antragsgegner im Nachhinein zugunsten des Beigeladenen beseitigt. Vorliegend habe man ergebnisorientiert die Regelbeurteilungen so erstellt, dass der Beigeladene einen Leistungsvorsprung vor dem Antragsteller aufweisen könne. Dies sei bereits deshalb als rechtswidrig anzusehen, weil das Gericht die auf ebendiese Bewertungen lautenden Anlassbeurteilungen als rechtswidrig beurteilt habe. Vorliegend habe man zielgerichtet das Vorliegen einer neuen Regelbeurteilung abgewartet und durch diese manipulative Zeitverzögerung den Grundsatz der Bestenauslese von innen ausgehöhlt. Die aktuellen Regelbeurteilungen dürften nicht zugrunde gelegt werden, weil maßgeblich der Zeitpunkt sei, zu dem die Stelle eigentlich hätte besetzt werden sollen, hier: September 2022. Das Auswahlverfahren hätte auch deswegen abgebrochen werden müssen, weil die vom Gericht für rechtswidrig befundene Anlassbeurteilung inhaltsgleich in der nunmehrigen Regelbeurteilung wiederholt worden sei.

34

Der Antragsgegner blieb im abschließenden Schriftsatz vom 04.07.2023 bei seiner bisher geäußerten Rechtsauffassung.

35

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

II.

36

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

37

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).

38

Gemessen daran hat der Antragsteller zwar einen Anordnungsgrund (dazu unter a.) jedoch keinen Anordnungsanspruch (dazu unter b.) glaubhaft gemacht.

39

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 Ganztageseschulangebote beim Ministerialbeauftragten für die Realschulen in ... 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 (BayVGh, B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 31).

40

b. Dem Antragsteller steht allerdings kein Anordnungsanspruch, hier in der Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, zur Seite. Das vom Antragsgegner durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren lässt keinen Zweifel daran zu, 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 daher nicht möglich (vgl. BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/05 – NVwZ 2003, 200/201; VGh BW, B.v. 16.10.2007 – 4 S 2020/07; BayVGh, B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris).

41

aa. 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).

42

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).

43

Der Vergleich unter den Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat – vor allem – anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (stRspr, vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 32 m.w.N.). Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 14) sind.

44

Regelbeurteilungen beziehen sich auf einen grundsätzlich identischen Beurteilungszeitraum, haben einen gemeinsamen Stichtag und sind nicht durch ein besonderes Ereignis – insbesondere die Ausschreibung eines höherwertigen Statusamtes oder eines förderlich zu besetzenden Dienstpostens – veranlasst. Diese Einheitlichkeit gewährleistet, dass die dienstliche Beurteilung für sämtliche Beamte die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern gleichmäßig erfasst und sie auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung bewertet (BVerwG, B.v. 2.7.2020 – 2 A 6.19 – juris Rn. 11 m.w.N.; BayVGh, B.v. 16.11.2022 – 3 CE 22.1887 – juris Rn. 13).

45

Grundsätzlich sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der bayerischen Beamtinnen und Beamten gemäß Art. 56 Abs. 1 Satz 1 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) alle drei Jahre dienstlich zu beurteilen (periodische Beurteilung). Nach Art. 64 Abs. 1 Satz 1 LlbG wird das zuständige Staatsministerium ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen, die von den Vorschriften des Teils 4 des Leistungslaufbahngesetzes mit Ausnahme von Art. 56 Abs. 3 LlbG abweichen können. Darauf beruhend sehen die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern – Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27.04.2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 (BayMBI. Nr. 332) (Beurteilungsrichtlinien) – vor, dass der Beurteilungszeitraum grundsätzlich vier Kalenderjahre umfasst und an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung anschließt (Nr. 4.2.2.1 der Beurteilungsrichtlinien).

46

Dienstliche Beurteilungen sind dabei ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile, die verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar sind (BVerwG, U.v. 13.5.1965 – 2 C 146.62 – BVerwGE 21, 127/129; U.v. 26.6.1980 – 2 C 8/78 – BVerwGE 60, 245 ständige Rechtsprechung). Nach dem erkennbaren Sinn der Regelung über die dienstliche Beurteilung soll nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern der Beamte den vom

Dienstherrn zu bestimmenden, zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht. Bei einem derartigen, dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu. Demgegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich bewegen kann, verkannt, ob er einen unrichtigen Sachverhalt zu Grunde gelegt, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Die gerichtliche Prüfung erstreckt sich daher auch auf die Kontrolle, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie sonst mit höherrangigem Recht in Einklang stehen (st. Rspr., etwa BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10/13 – BVerwGE 150, 359 – juris Rn. 14; BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34.04 – BVerwGE 124, 356 m.w.N.; BVerwG, U.v. 11.12.2008 – 2 A 7.07 – Buchholz 232.1 § 41a BLV Nr. 2 Rn. 11). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, U.v. 26.6.1980, a.a.O.).

47

Innerhalb des durch die Art. 54 ff. LfB-G gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufzugebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen und worauf er im einzelnen sein Gesamturteil stützen will (BVerwG, U.v. 17.12.1981 – 2 C 69/81 – BayVBI 1982, 348). Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.12.2022) gegolten haben (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2000 – 2 C 7/99 – NVwZ-RR 2000, 621 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 14.2.1990 – 1 WB 181/88 – BVerwGE 86, 240).

48

bb. Gemessen an diesen rechtlichen Grundlagen sowie an den oben dargelegten Grundsätzen für die gerichtliche Überprüfbarkeit dienstlicher Beurteilungen erweist sich die streitgegenständliche periodische Beurteilung des Antragstellers als rechtmäßig. Die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht in Einklang (aaa.). Die periodische Beurteilung des Antragstellers hält sich im Rahmen der durch die Richtlinien vorgegebenen Anforderungen und stellt sich daher sowohl formell (bbb.) als auch materiell (ccc.) als rechtmäßig dar.

49

aaa. Nach Art. 64 LfB-G wird das zuständige Staatsministerium ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen, die von den Vorschriften des Teils 4 des Leistungsaufbahngesetzes mit Ausnahme des Art. 56 Abs. 3 LfB-G abweichen können. Das Kultusministerium hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und hat in Ausfüllung derselben die o.g. Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte vom 07.09.2011 erlassen.

50

Diese Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht, insbesondere Verfassungsrecht, in Einklang und orientieren sich am herkömmlichen Bild der dienstlichen Beurteilung (vgl. insoweit zum Vorbehalt des Gesetzes: BVerwG, B.v. 26.5.2009 – 1 WB 48/07 – juris). Auch verstößt die nunmehr vorgesehene Beurteilung ohne verbale Ausfüllung der Einzelmerkmale nicht gegen Art. 33 Abs. 2 und Art. 19 Abs. 4 GG. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien vielmehr ein Ankreuzverfahren (hier: Buchstabenkombinationen) für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründung vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 11 ff.). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Beurteilungsrichtlinien des Antragsgegners sehen für Lehrkräfte eine Bewertung anhand eines Systems mit sieben Bewertungsstufen vor (A.2.3.2.2), deren Inhalt und Bedeutung im Einzelnen erläutert werden. Die zu bewertenden Einzelmerkmale werden detailliert aufgeführt und anhand verschiedener Kriterien exemplarisch erläutert (A.2.2), wobei die ausdifferenzierte Beschreibung im Beurteilungsformblatt stichpunktartig wiederholt wird (Anlage C). Hierdurch wird die Erstellung hinreichend aussagekräftiger dienstlicher Beurteilungen ermöglicht, die eine taugliche Grundlage für Beförderungsentscheidungen darstellen und einer Überprüfung im Einwendungs-, Widerspruchs- und Gerichtsverfahren zugänglich sind

(vgl. VG Bayreuth, U.v. 6.10.2015 – B 5 K 14.836 – juris Rn. 23). Der Dienstherr ist insoweit nur gehalten, auf Verlangen des Beamten die vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 11 ff.).

51

bbb. Die angefochtene Beurteilung ist formell rechtmäßig.

52

Sie wurde durch den Schulleiter der ...realschule, Hr. RSD ..., als dem gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG i.V.m. Ziff. 4.6.1. der o.g. Beurteilungsrichtlinien zuständigen Beurteiler erstellt. Auch der vierjährige Beurteilungszeitraum entspricht den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien (Ziff. 4.6.1 a).

53

Formell-rechtliche Bedenken sind im Übrigen weder vorgetragen noch ersichtlich. Insbesondere wurde ausweislich der textlichen Ausführungen unter Punkt 5 der Beurteilung die Schwerbehinderung des Antragstellers bei der Erstellung der Beurteilung berücksichtigt, die Schwerbehindertenvertretung wurde auf Wunsch des Antragstellers nicht gehört (Punkt 3 der Beurteilung).

54

ccc. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers erweist sich auch in materieller Hinsicht als rechtsfehlerfrei.

55

Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers, die hinsichtlich der Einzelmerkmale im Beurteilungsverfahren rechtmäßiger Weise nicht begründet und nur mit einer Buchstabenkombination versehen wurde, ist bereits aus sich heraus und auch durch die schriftliche Stellungnahme seines Schulleiters hinreichend plausibilisiert worden.

56

Sofern der Antragsteller in seinen Einwendungen auf Leistungen verweist, die außerhalb des Beurteilungszeitraums liegen, waren diese vom Antragsgegner zutreffend nicht zu berücksichtigen, da Gegenstand der periodischen dienstlichen Beurteilung ausschließlich der im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabenbereich ist (A.2.1). Somit ist weder der Verweis des Antragstellers auf eine bessere Leistungsbewertung in der Probezeitbeurteilung (aus dem Jahr 2011), noch der Hinweis, dass sich die besondere Eignung des Antragstellers für den streitgegenständlichen Posten insbesondere aus der periodischen Beurteilung 2018 ergebe, rechtlich ausschlaggebend.

57

Entgegen dem Vorbringen des Antragstellers wurde auch seine umfangreiche ehrenamtliche Tätigkeit bei der Erstellung der Beurteilung durchaus berücksichtigt. Unter „3. Ergänzende Bemerkungen“ findet sich die enumerative Aufzählung: Schatzmeister und Mitglied im Organisationsteam der ... Jugend in Bayern, Beisitzer in der Vorstandschaft der Gartenfreunde ... seit 2008; dabei Vorstandsvorsitzender in den Jahren 2017 und 2018, Beisitzer in der Vorstandschaft des VdK seit 2021, Inhaber der Bayerischen Ehrenamtskarte seit 2018 und Schöffe am Landgericht ... seit 2018. Damit hat der Antragsteller nicht nur die ehrenamtliche Betätigung des Antragstellers an sich zur Kenntnis genommen, sondern sie nachweislich auch in der Beurteilung gewürdigt.

58

Mit der Rüge, der Antragsgegner habe hervorstechende Leistungen im Bereich der Inklusion und der Integration sowie im Bereich der Mittelakquise für die OGTS und sein Engagement aus dem Krankenstand heraus nicht entsprechend gewürdigt, vermag der Antragsteller ebenfalls nicht durchzudringen.

59

Innerhalb des normativ gezogenen Rahmens obliegt es grundsätzlich der Entscheidung des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind dabei nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die

Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraums beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden (BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 <247> m.w.N.). Das Absehen von weitergehenden Begründungsanforderungen – namentlich bei den Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung – ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass das Werturteil des Dienstherrn über das Leistungsbild eines Beamten sich im Laufe eines Beurteilungszeitraums aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetzt, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen. Wäre der Dienstherr gehalten, solche Vorgänge (jedenfalls beispielhaft) zu benennen, könnten hierdurch Einzelergebnisse, die für das Werturteil ohne selbstständig prägendes Gewicht waren, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Dienstherrn nicht zukommen sollte. Zudem würde dies zu einem dauernden „Leistungsfeststellungsverfahren“ führen, das einen gänzlich unangemessenen und unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und für das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn abträglich wäre (zu all dem ausführlich BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 248 ff.).

60

Die verschiedenen Arten und Weisen, in denen dienstliche Beurteilungen inhaltlich gestaltet und abgefasst werden können, wirken sich auf ihre gerichtliche Überprüfung insofern aus, als vom beklagten Dienstherrn die ihm obliegende Darlegung, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist, in einer der jeweiligen konkreten dienstlichen Beurteilung angepassten, mithin ebenfalls verschiedenartigen Weise zu fordern ist. Ein Rechtssatz, dass der Dienstherr im Streitfall stets verpflichtet sei, die Berechtigung einer von ihm erstellten dienstlichen Beurteilung durch Offenbarung der der Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, findet im geltenden Recht keine Stütze. Der dem Beamten durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG garantierte effektive Rechtsschutz gegen fehlerhafte dienstliche Beurteilungen wird vielmehr in einer differenzierteren, in dem erwähnten Grundsatzurteil dargestellten und den beiderseitigen Belangen Rechnung tragenden Weise sichergestellt (BVerwG, U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 247 f.). Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslos und ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und – sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen – einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. Erst dann kann der Beamte beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann. Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Macht der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch des Beamten auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, d.h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27/14 – juris; U.v. 26.6.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 251 f.).

61

Dies zugrunde gelegt, hat der Schulleiter und Beurteiler seine maßgeblichen Erwägungen für die Beurteilung des Antragstellers in seiner schriftlichen Stellungnahme hinreichend konkretisiert und

plausibilisiert. Sie bleiben keine bloßen formelhaften Behauptungen. So führte er nachvollziehbar aus, dass die vom Antragsteller angesprochene Förderung der inneren Schulentwicklung von ihm auch im Beurteilungsmerkmal 2.1.5 mit dem Teil-Prädikat „UB“ durchaus gewürdigt worden sei. Die in der Einwendung angesprochene und ausführlich erörterte Angelegenheit der Ganztageschule sei im Beurteilungsmerkmal 2.1.4 ebenfalls mit dem Teil-Prädikat „UB“ gewürdigt worden. Der Antragsteller erhalte für seine Tätigkeit als schulischer Koordinator/Schnittstelle zum Kooperationspartner der OGTS seit Jahren zwei Anrechnungsstunden. Viele der in der Einwendung angesprochenen Tätigkeiten könnten mit diesen Anrechnungsstunden abgegolten werden. Dass diese Tätigkeit vom Antragsteller umsichtig und zuverlässig durchgeführt werde, zeige auch die Einschätzung bei der Verwendungseignung der aktuellen periodischen Beurteilung, dass der Antragsteller für das Amt des Beratungsrektors beim Ministerialbeauftragten als Ganztageskoordinator geeignet erscheine. Auch Entscheidungsvermögen/Entschlusskraft und das Erzieherische Wirken des Antragstellers seien in den Beurteilungsmerkmalen 2.2.1 und 2.1.3 ebenfalls mit den Teilprädikaten „UB“ gewürdigt worden. Diese Ausführungen genügen den von der Rechtsprechung erhobenen Anforderungen an eine hinreichende (nachträgliche) Plausibilisierung dienstlicher Beurteilungen.

62

Soweit der Antragsteller im Übrigen meint, die von ihm im Einzelnen bezeichneten schulischen Leistungen und Aktivitäten müssten ein besseres Gesamturteil nach sich ziehen, setzt er in nicht zulässiger Weise seine Selbsteinschätzung an die Stelle der Bewertung durch den zuständigen Beurteiler. Nur dieser und die Überprüfungsbehörde können jedoch die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen in Relation zu den Leistungen anderer Lehrkräfte desselben Statusamtes setzen. Soweit der Antragsteller mit Blick auf seine Beurteilung aus dem Jahr 2014 eine bessere Bewertung für gerechtfertigt hält, so vermag dies ebenfalls keinen Mangel der streitbefangenen Beurteilung zu begründen. Denn die streitgegenständliche, auf einen späteren Zeitraum bezogene dienstliche Beurteilung stellt nicht die Fortschreibung früherer Beurteilungen dar und kann deshalb selbst bei gleichbleibender Leistung und Vergleichsgrundlage schlechter ausfallen als eine vorangegangene Beurteilung. Es existiert kein Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass Folgebeurteilungen bei gleichbleibender oder sich steigernder Leistung im gleichen Amt stets besser ausfallen müssten. Dies beruht bereits darauf, dass den Bewertungen in einer neuen Beurteilungsrunde insgesamt ein anderer (strengerer) Maßstab zugrunde gelegt werden kann. Auch können gleiche Leistungen von unterschiedlichen Beurteilern unterschiedlich bewertet werden (Beurteilungsspielraum). Der Dienstherr muss deshalb auch nicht besonders begründen, weshalb dasselbe oder ein schlechteres Gesamturteil als in der vorangehenden dienstlichen Beurteilung vergeben wurde (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2013 – 2 B 134/11 – juris Rn. 11; BayVGh, B.v. 2.12.2015 – 3 CE 15.2122 – juris Rn. 33; VG Würzburg, U.v. 23.2.2016 – W 1 K 14.1102 – juris Rn. 52).

63

Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen tragen auch das Gesamtergebnis. Die vorgelegten Akteninhalte plausibilisieren die für die Beurteilung des Antragstellers ermittelte „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ (Stufe vier der sieben Bewertungsstufen). Dieses Gesamturteil ist nach Nr. 2.3.2.7 der Beurteilungsrichtlinien einer Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt. Einer tiefergehenden Begründung bedurfte es vorliegend nicht, da der Antragsteller zwar in jeweils vier Einzelmerkmalen die Bewertung VE und UB erzielte, jedoch hinsichtlich der von der Antragsgegenseite benannten Superkriterien (Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, Erzieherisches Wirken) überwiegend die Einzelbewertung VE erzielte.

64

cc. Auch im Übrigen ist gegen den Ablauf des Auswahlverfahrens nichts zu erinnern. Weder hat der Antragsgegner zu Unrecht eine verfristete eingegangene Bewerbung des Antragstellers zugrunde gelegt, noch war ein Abbruch des Auswahlverfahrens angezeigt, und schließlich durfte die angefochtene Regelbeurteilung der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden.

65

Zutreffend hat der Antragsgegner zunächst die den beiden Bewerbern zuletzt eröffnete Regelbeurteilung 2022 der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt. Wie bereits im vorhergehenden Verfahren B 5 E 23.87 ausgeführt, ist maßgeblicher zeitlicher Bezugspunkt derjenige der streitigen Auswahlentscheidung (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2/16 – juris Rn. 44, 51). Dies war im vorliegenden Fall der 19.05.2023. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl dem Antragsteller als auch dem Beigeladenen die periodische Beurteilung 2022 längst eröffnet. Dem Antragsgegner war es also unbenommen, diese – nach Obenstehendem rechtmäßige – Beurteilung als Grundlage für die Vergabe des streitgegenständlichen Dienstpostens heranzuziehen.

66

Der Antragsgegner durfte auch die Bewerbung des Beigeladenen in das Auswahlverfahren einbeziehen. Entgegen der Auffassung des Antragstellers ist diese nicht zu Unrecht wegen Ablaufs der Bewerbungsfrist einbezogen worden. Die Festlegung von Fristen, innerhalb derer sich ein Interessent für ein zu besetzendes Amt im konkret-funktionellen Sinn bewerben kann, dient der Effektivität des Besetzungsverfahrens. Diese Effektivität liegt im Interesse des Dienstherrn, denn ihm muss an einer zeitnahen Besetzung eines vakanten Dienstpostens zur möglichst reibungslosen Erfüllung der Dienstaufgaben gelegen sein, ebenso aber auch daran, dass sich möglichst alle in Betracht kommenden Beamten innerhalb eines Zeitrahmens melden, sodass dann die Auswahl des am besten Geeigneten aus einem insofern kompletten Bewerberfeld in einem zügig angelegten Verfahren erfolgen kann. Diesem Zweck von Bewerbungsfristen würde es aber nicht entsprechen, wenn der Dienstherr seinerseits strikt an ihre Einhaltung gebunden wäre. Da sich nicht ausschließen lässt, dass leistungsstarke Interessenten sich erst nach Fristablauf melden, muss es ihm grundsätzlich unbenommen bleiben, nach Ablauf solcher Fristen eingehende Bewerbungen noch in seine Auswahlentscheidung mit einzubeziehen, wenn dies aus seiner Sicht mit einem geordneten Stellenbesetzungsverfahren vereinbar ist und insbesondere nicht zu unangemessenen Verzögerungen führt. Demzufolge handelt es sich bei der im Rahmen einer Stellenausschreibung gesetzten Bewerbungsfrist nicht um eine Ausschlussfrist im Sinn einer vom materiellen Recht (hier: dem materiellen Beamtenrecht) gesetzten Frist. Vielmehr kommt einer solchen Bewerbungsfrist lediglich die Qualität einer Ordnungsfrist zu mit der Folge, dass es im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Behörde liegt, ob sie eine verspätete Bewerbung noch berücksichtigt oder zurückweist (BayVGh, B.v. 30.4.2013 – 3 CE 12.2176 – BeckRS 2013, 50905 Rn. 31, beck-online).

67

Das Auswahlverfahren war entgegen der Auffassung des Antragstellers schließlich nicht deswegen abzubrechen, weil nach dessen Vortrag eine neutrale und sachliche Auswahlentscheidung im laufenden Verfahren nicht mehr möglich gewesen sei.

68

Dem Bewerbungsverfahrensanspruch ist grundsätzlich auch bei der Entscheidung über den Abbruch eines laufenden Auswahlverfahrens Rechnung zu tragen. Nach der vom Bundesverfassungsgericht gebilligten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kommt dem Dienstherrn hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ein weites organisations- und verwaltungspolitisches Ermessen zu (z.B. BVerwG, U.v. 29.11.2012 – 2 C 6.11 – juris Rn. 16 f.; U.v. 13.12.2012 – 2 C 11.11 – juris Rn. 20). Danach hat der Dienstherr darüber zu entscheiden, ob und wann er welche Statusämter zur Besetzung bereit hält (vgl. BayVGh, B.v. 13.1.2015 – 6 CE 14.2444 – juris Rn. 8). Der Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens kann sowohl aus der Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerten Organisationsgewalt des Dienstherrn gerechtfertigt werden als auch aus Gründen, die aus Art. 33 Abs. 2 GG hergeleitet werden. Der Abbruch des Auswahlverfahrens erfordert dann einen sachlichen Grund, wenn sich dadurch die Zusammensetzung des Bewerberkreises steuern lässt. Wird in diesen Fallkonstellationen der Abbruch eines Auswahlverfahrens dieser Anforderung nicht gerecht, so darf keine Neuausschreibung erfolgen (ständige Rechtsprechung; etwa BVerfG, B.v. 24.9.2015 – 2 BvR 1686/15 – juris Rn. 14; BayVGh, B.v. 15.10.2015 – 6 CE 15.1847 – juris Rn. 12). Anders liegt der Fall lediglich dann, wenn ein Stellenbesetzungsverfahren nicht mit dem Ziel einer Neuausschreibung abgebrochen wird, sondern weil der Dienstherr ein nach den Grundsätzen der Bestenauslese begonnenes Verfahren dadurch zur Erledigung bringt, dass er sich nachträglich dazu entschließt, die Stelle ämtergleich zu besetzen. Denn der Bewerbungsverfahrensanspruch ist auf ein konkretes Stellenbesetzungsverfahren bezogen und besteht grundsätzlich nur, wenn eine Ernennung oder eine diese vorherbestimmende Dienstpostenvergabe beabsichtigt ist. Entfällt der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung, weil die Planstelle nicht mehr zur

Verfügung steht oder der Dienstherr in Ausübung seiner Organisationsgewalt entschieden hat, die ausgeschriebene Stelle so nicht (mehr) zu vergeben, erledigt sich das hierauf bezogene Auswahlverfahren (BVerwG, U.v. 3.12.2014 – 2 A 3.13 – juris LS 1 und Rn. 16 m.w.N.).

69

Ein solcher Fall ist hier jedoch nicht gegeben. Der Dienstherr hält an der Absicht, die ausgeschriebene Stelle wie ursprünglich beabsichtigt zu besetzen, fest. Damit steht auch sämtlichen Kandidaten weiterhin der Bewerberverfahrensanspruch zur Seite – einschließlich dem Beigeladenen. Ein sachlicher Grund wäre daher für den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens erforderlich, läge aber nicht vor. Der einzig von Antragstellerseite vorgebrachte Grund, es lägen zielgerichtet erstellte und damit rechtswidrige Beurteilungen vor, die der Auswahlentscheidung nicht zugrunde gelegt werden dürften, greift nicht durch. Wie bereits ausgeführt, hat der Antragsgegner zu Recht die jeweils aktuelle Regelbeurteilung der beiden Kandidaten zugrunde gelegt. Diese wurden durch den jeweiligen Schulleiter der beiden Bewerber in eigener Verantwortung erstellt, die weder an der Stellenbesetzung beteiligt noch insofern weisungsgebunden oder sonst in eigenen Interessen diesbezüglich betroffen sind. Zudem ist – wie dargelegt – in der Regelbeurteilung des Antragstellers kein Rechtsfehler zu erkennen. Die Regelbeurteilungen 2022 waren somit tragfähige Grundlage für eine neuerliche Auswahlentscheidung zu Gunsten des Beigeladenen. Eine Manipulation ist nach den obigen Ausführungen nicht erkennbar, daher war kein Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens von Seiten des Antragsgegners veranlasst bzw. rechtsfehlerfrei möglich.

70

Der Antragsteller hat sich somit rechtmäßig für den in der Beurteilung besseren Bewerber entschieden. Weil der Beigeladene das um eine Stufe bessere Prädikat als der Antragsteller, nämlich UB im Vergleich zu VE, im selben Statusamt erzielt hatte, war zwischen beiden Bewerbern auch kein Leistungsgleichstand gegeben und damit auch die Schwerbehinderteneigenschaft des Antragstellers insofern nicht relevant.

71

Der Antrag war daher abzulehnen.

72

2. Der Antragsteller 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).

73

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. 10 ff.). 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 (6.077,69 Euro) ergibt sich ein Streitwert von 18.233,07 Euro.