

Titel:

Konkurrentenstreitverfahren um die Funktionsstelle einer Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung

Normenketten:

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

VwGO § 123 Abs. 1

LlbG Art. 58 Abs. 4 S. 1, Art. 60 Abs. 1 S. 1, Art. 64 S. 1

Leitsätze:

1. Eine dienstliche Beurteilung kann fehlerhaft sein, wenn ein befangener oder voreingenommener Vorgesetzter beurteilt oder sich der Hilfe von befangenen oder voreingenommenen Fachvorgesetzten bedient hat. Ein Beurteiler ist aber nicht schon deshalb voreingenommen, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten der durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diese zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat. Ein Vorgesetzter ist auch nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und der Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist oder ernstzunehmende unsachliche oder ehrverletzende Äußerungen des Beurteilers oder verifizierbare Aversionen stattgefunden haben. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ob und in welchem Umfang Unterrichtsbesuche zur Schaffung einer breiteren Beurteilungsgrundlage stattfinden sollen, entscheidet der Schulleiter innerhalb seines insofern weiten Ermessens. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Frage, ob dienstliche Mängel während des Beurteilungszeitraums durch den Beurteiler gegenüber der Antragstellerin angesprochen wurden, kann dahinstehen, da ein solcher Verfahrensfehler einer Heilung nicht zugänglich ist. Die Antragstellerin könnte bei einer Neufassung ihrer Beurteilung nur auf der Basis ihrer tatsächlich erbrachten Leistungen beurteilt werden, ohne dass hypothetisch unterstellt werden könnte, dass diese sich unter dem Einfluss eines durchgeführten Mitarbeitergesprächs in beurteilungsrelevanter Weise verbessert hätten. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)
4. Eine dienstliche Beurteilung bezieht sich stets nur auf den jeweiligen Beurteilungszeitraum. Gegenstand der Beurteilungen sind mithin die Leistungen im konkreten Beurteilungszeitraum, ohne dass diese in Bezug zu einem vorhergehenden Beurteilungszeitraum gesetzt werden müssten oder gar eine Bindung an die Beurteilungen vorhergehender Zeiträume bestünde. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)
5. Leistungen, die eine Beamtin außerhalb des ihr zugewiesenen hauptamtlichen Dienstpostens als Nebentätigkeit erbringt, sei es in Wahrnehmung eines Nebenamts oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung, ohne dass der Dienstherr dies verlangt oder ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit aktenkundig macht, sind in einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)
6. Freilich können Weiterbildungsmaßnahmen die Grundlage für die fachliche Eignung bilden, dennoch obliegt die Zuerkennung einer Verwendungseignung weiterhin dem Beurteilungsspielraum des Beurteilenden. (Rn. 49) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreit, fehlende Verwendungseignung, rechtmäßige dienstliche Beurteilung in formeller und materieller Hinsicht (keine negative, Beeinflussung des Beurteilers, Unterrichtsbesuche und Mitarbeitergespräch, Nichtberücksichtigung von Nebentätigkeit bzw. Tätigkeit außerhalb des Beurteilungszeitraums), keine Chance auf Auswahl bei erneuter Auswahlentscheidung, rechtmäßige inhaltliche Ausschöpfung der Beurteilungen, Konkurrentenstreitverfahren, dienstliche Beurteilung, Befangenheit, Beurteiler, Unterrichtsbesuche, Mitarbeitergespräch, Nebentätigkeit, außerhalb Beurteilungszeitraum, Beurteilungszeitraum, Auswahlentscheidung, Ausschöpfung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Oberstudienrätin, Funktionsstelle, Schulleitung, Regelbeurteilung, Verwendungseignung, Bestandsschutz, Fortbildung, Binnendifferenzierung, Gesamturteil

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 12.11.2024 – 3 CE 24.1416

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 22.322,16 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, die Funktionsstelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule (Besoldungsgruppe A15 der Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz – BayBesG) mit der Beigeladenen zu besetzen.

2

Die am ... geborene Antragstellerin steht als Oberstudienrätin (OStRin) im Dienst des Antragsgegners (BesGr A14). Sie schloss zunächst ein Studium der Betriebswirtschaftslehre im Oktober ... als Diplom-Kauffrau (Univ.) ab und war von Dezember ... bis September ... als Mitarbeiterin in den Abteilungen Revision, Controlling, Betriebsorganisation sowie Projektmanagement bei der ... tätig. Im August ... schloss die Antragstellerin ein Studium der Wirtschaftspädagogik als Master of Science ab. Von ... bis ... war die Antragstellerin Studienreferendarin an der Staatlichen Berufsschule III in ... und von ... bis ... an der Staatlichen Berufsschule in ... Die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen hat die Antragstellerin mit der Note befriedigend (2,79) bestanden. Von ... bis ... war die Antragstellerin an der Staatlichen Fachoberschule und Berufsoberschule in ... tätig. Seit dem ... ist sie an der ...-Schule ... tätig und wurde mit Wirkung vom ... zur OStRin ernannt. Bei der Antragstellerin liegt ausweislich ihrer Bewerbung vom 06.02.2024 ein Grad der Behinderung (GdB) von 40 vor.

3

Die am ... geborene Beigeladene leistete ihren Vorbereitungsdienst von Februar ... bis Februar ... und schloss ihre Zweite Staatsprüfung mit der Note gut (2,15) ab. Nach verschiedenen anderen Stationen, u.a. am ...-Gymnasium in ... und an der ...-Schule in ... ist die Beigeladene seit August ... an der ...-Schule ... tätig. Im April ... wurde sie zur OStRin ernannt.

4

Mit Stellenausschreibung vom 28.01.2024 wurde die Funktionsstelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule an der ...-Schule ... in deren Infoportal mit Bewerbungsschluss zum 13.02.2024 ausgeschrieben. Darin wurde darauf hingewiesen, dass für die etwaige spätere Übertragung der Funktion die „Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch)“ zu beachten seien. Für eine Funktionsübertragung sei der Nachweis eines Betriebspraktikums nötig, das nicht älter als vier Jahre sei. Auf die ausgeschriebene Stelle bewarben sich drei Bewerberinnen: Die Antragstellerin, die Beigeladene sowie die OStRin ..., die aus eigenem Recht im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes gegen die Stellenbesetzung vorgeht (Az. B 5 E 24.551). Mit Antrag vom 20.02.2024 und dem Einverständnis der Ministerialbeauftragten für die Berufliche Oberschule in ..., der Leitenden Oberstudiendirektorin (Ltd. OStDin) ..., beantragte der Schulleiter, Oberstudiendirektor (OStD) ... beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) die Besetzung der Stelle mit der Beigeladenen.

5

Die Antragstellerin wurde im Jahr 2022 (Beurteilungszeitraum: 01.08.2018 bis 31.12.2023) periodisch dienstlich beurteilt. Die Eröffnung der Beurteilung erfolgte am 21.02.2024. Wegen einer längeren Krankheitsphase und der anschließenden Wiedereingliederung erfolgte die Beurteilung erst ein Jahr nach

dem regelmäßigen periodischen Beurteilungszeitraum (01.08.2018 bis 31.12.2022). Die Antragstellerin erhielt das Gesamtergebnis UB (Leistung, die die Anforderungen übersteigt). In den Einzelmerkmalen erhielt sie achtmal das Prädikat UB. In dieser streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung wurde ihr die Verwendungseignung als „Beratungslehrerin“ zugesprochen.

6

Mit Schreiben vom 21.02.2024 legte die Antragstellerin Widerspruch gegen die periodische dienstliche Beurteilung für den Zeitraum 01.08.2018 bis 31.12.2023 ein. Darin kritisierte sie die fehlende sachliche Rechtfertigung der Nichtgewährung der Verwendungseignung für „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied in der erweiterten Schulleitung“. Diese Verwendungseignungen seien ihr in der Beurteilung aus dem Jahr 2018 durch den vormaligen Schulleiter, Herrn OStD ..., zugeschrieben worden und würden durch die Vielzahl der Fortbildungen im Bereich der Führungskräftevorqualifikation belegt werden. Durch die Nichtgewährung in ihrer Beurteilung aus dem Jahr 2022 werde sie an ihrem beruflichen Fortkommen gehindert. Auf Nachfrage beim Beurteiler, dem Schulleiter, Herrn OStD ..., sei ihr mitgeteilt worden, dass für die Nicht-Fortschreibung der Verwendungseignung keine Begründung erforderlich sei und die Antragstellerin im Übrigen nicht teamfähig sei. Dazu sei eine schriftliche Beschwerde über das Kommunikationsverhalten der Beigeladenen angeführt worden, wobei es sich um einen Vorgang außerhalb des Beurteilungszeitraums handele. Des Weiteren seien die Unterrichtsbesuche nicht angemessen über den Beurteilungszeitraum verteilt worden. Unterrichtsbesuche durch Herrn OStD ... hätten am 11.11.2022 und am 17.11.2023 stattgefunden. Die Antragstellerin beanstandete auch, dass ihre Tätigkeit als Seminarkoordinatorin von Februar 2014 bis Mai 2018 in der Beurteilung keine Berücksichtigung gefunden habe. OStD ... hätte sie zudem über ihre derzeitigen Schwächen und die Möglichkeiten etwaiger Weiterbildungsmaßnahmen aufklären müssen. Mit Schreiben vom 02.04.2024 wurde der Antragstellerin durch die Ltd. OStDin ... mitgeteilt, dass keine Beurteilungsfehler festzustellen seien. Zu diesem Ergebnis sei sie unter anderem durch Einholung einer Stellungnahme des beurteilenden Schulleiters OStD ... vom 11.03.2024 gekommen. Abschließend bot die Ltd. OStDin ... der Antragstellerin ein gemeinsames Gespräch mit der Schulleitung an, um die bestehenden unterschiedlichen Perspektiven zu besprechen und gemeinsam Lösungen für ein künftig gutes Miteinander zu entwickeln. Mit Widerspruchsbescheid vom 19.06.2024 wurde der Widerspruch der Antragstellerin gegen die dienstliche Beurteilung zurückgewiesen. Aus der Tatsache, dass der zum Beurteilungszeitpunkt zuständige Schulleiter, Herr OStD ..., die Verwendungseignung seines Vorgängers nicht fortgeschrieben habe, sei kein Beurteilungsfehler erkennbar. Dies ergebe sich vielmehr aus dem Vergleich mit den anderen Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten. Während des Beurteilungszeitraums hätten drei Unterrichtsbesuche stattgefunden. Zwei Besuche habe der Schulleiter selbst, einen weiteren Unterrichtsbesuch die ständige Vertreterin des Schulleiters, Frau Studiendirektorin(StDin) ..., durchgeführt (11.11.2021, 12.07.2023 und 17.11.2023). In der Zeit von 24.01.2022 bis 25.12.2022 (wohl gemeint: 24.06.2022) habe sich die Antragstellerin im Krankenstand und ab 27.06.2022 in der Wiedereingliederungsphase befunden, weswegen in dieser Phase von der Schulleitung auf Unterrichtsbesuche verzichtet worden sei. Auch dies sei in der Sache nicht zu beanstanden. Die Tätigkeit der Antragstellerin als Seminarkoordinatorin von Februar 2014 bis Mai 2018 habe außerhalb des Beurteilungszeitraums stattgefunden. Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 06.05.2024, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, ließ die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und die vorläufige Bescheinigung einer bestimmten Verwendungseignung (Beratungslehrerin, Mitarbeiterin in der Schulleitung und Mitglied der erweiterten Schulleitung) beantragen. Den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung lehnte die Kammer mit Beschluss vom 02.07.2024, Az. B 5 E 24.376, mit der Begründung ab, dass wegen der inzidenten Überprüfungsmöglichkeit im Rahmen eines Konkurrenteneilverfahrens kein Anordnungsgrund vorliege und eine unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache begehrt werde. Hiergegen ließ die Antragstellerin am 17.07.2024 Beschwerde einlegen, über die bislang noch nicht entschieden wurde. Mit Schriftsatz vom 15.07.2024 ließ die Antragstellerin Klage gegen die dienstliche Beurteilung aus dem Jahr 2022 und den Widerspruchsbescheid vom 19.06.2024 (Az. B 5 K 24.637) erheben. Im Zeitraum vom 01.08.2023 bis 10.08.2023 leistete die Antragstellerin ein 8-tägiges Betriebspraktikum ab.

7

Die Beigeladene wurde für das Jahr 2022 (Beurteilungszeitraum: 01.08.2018 bis 31.12.2022) beurteilt und erhielt das Gesamtergebnis UB. In den Einzelmerkmalen erhielt sie siebenmal das Prädikat UB und einmal das Prädikat BG (Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt). Ihr wurde die Verwendungseignung als „Fachbetreuerin“, „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb

der Schule“ und „Fachmitarbeiterin für die fachpraktische Ausbildung“ zuerkannt. Von 31.01.2023 bis 24.02.2023 leistete sie ein 8-tägiges Betriebspraktikum ab.

8

Die dritte Bewerberin, OStRin ..., erhielt in der letzten periodischen Beurteilung für das Jahr 2022 (Beurteilungszeitraum 01.08.2018 bis 31.12.2022) das Gesamtergebnis UB. In den Einzelmerkmalen erhielt sie fünfmal das Prädikat UB und dreimal das Prädikat VE (Leistung, die den Anforderungen voll entspricht). Ihr wurde die Verwendungseignung als „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ und „Beratungslehrkraft“ zuerkannt. Laut Datenblatt zur Bewerbung liegt bei ihr ein GdB von 30 vor. Das jüngste Betriebspraktikum absolvierte sie im Zeitraum vom 31.07.2017 bis 09.08.2017.

9

Im Besetzungsvorschlag des Schulleiters vom 17./27.02.2024 heißt es, dass die Beigeladene die Funktion seit März 2023 kommissarisch ausübe und sich in dieser Zeit bei der Ausübung der Tätigkeit bewährt habe. Die Beigeladene verfüge in der letzten periodischen Beurteilung mit dem Prädikat UB über eine überdurchschnittliche Beurteilung sowie über die entsprechende Verwendungseignung. Die Ltd. OStDin ... ergänzte im Antrag auf Funktionsübertragung mit Besetzungsvorschlag vom 29.02.2024, dass die Antragstellerin in der letzten periodischen Beurteilung keine Verwendungseignung erhalten habe. Die dritte Bewerberin, OStRin ..., habe in der letzten periodischen Beurteilung auch das Prädikat UB erhalten, sei allerdings im Staatsexamen gegenüber der Beigeladenen deutlich unterlegen.

10

Mit Vermerk vom 13.05.2024 stellte das StMUK fest, dass die Antragstellerin die entsprechende Verwendungseignung nicht erhalten habe. Die Bewerberin OStRin ... könne kein aktuelles Betriebspraktikum vorweisen. Beide Bewerberinnen würden zudem von der Beigeladenen in den Binnenkriterien der letzten Beurteilung übertroffen. Das Einverständnis der Einweisung der Beigeladenen wurde vermerkt.

11

Mit Schreiben vom 17.05.2024 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit der Beigeladenen beabsichtigt sei.

12

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 28.05.2024, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, ließ die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und beantragen,

1. den Freistaat Bayern, vertreten durch die Regierung von ..., im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, die Ablehnung der Bewerbung meiner Mandantin für die Stelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule vorläufig außer Vollzug zu setzen und die Stelle bis zur Entscheidung in der Hauptsache nicht mit Frau Oberstudienrätin ... zu besetzen;
2. hilfsweise, den Freistaat Bayern, vertreten durch die Regierung von ..., zu verpflichten, die Stelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule vorläufig auch meiner Mandantin zu übertragen, bis über ihre Bewerbung abschließend entschieden ist.

13

Zur Begründung wurden im Wesentlichen die oben bereits angeführten Ausführungen zur Fehlerhaftigkeit der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin aus dem Jahr 2022 vorgetragen und beanstandet, dass ihr die Verwendungseignungen als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ zuzuerkennen seien. Die Eignung der Antragstellerin werde durch ihre eidesstattliche Versicherung, auf die Bezug genommen wird, und die dienstliche Beurteilung aus dem Jahr 2018 glaubhaft gemacht. Es bestünden erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung und der geänderten dienstlichen Beurteilung. Insbesondere sei nicht hinreichend dargelegt worden, warum die Antragstellerin plötzlich nicht mehr die Eignung als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ besitzen solle.

14

Mit Schreiben vom 04.06.2024 versicherte der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle nicht vor Abschluss des gerichtlichen Verfahrens zu besetzen.

15

Unter dem 07.06.2024 ließ die Antragstellerin auch in der Hauptsache Klage gegen die Dienstpostenbesetzung erheben (Az. B 5 K 24.507).

16

Mit Schriftsatz vom 19.06.2024 beantragte das StMUK für den Antragsgegner, die Anträge abzulehnen.

17

Aus Sicht des StMUK scheitere der Hauptantrag daran, dass die Auswahlentscheidung rechtmäßig ergangen sei. Die der Entscheidung zugrunde gelegte dienstliche Beurteilung der Antragstellerin aus dem Jahr 2022 sei nicht zu beanstanden. Die Tatsache, dass Herr OStD ... die Verwendungseignung seines Amtsvorgängers nicht fortgeschrieben habe, stelle keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Chancengleichheit und keinen anderen Verstoß dar. Herr OStD ... habe vielmehr im Rahmen seines ihm als Beurteilenden obliegenden Ermessensspielraums gehandelt. Als aktueller Dienstvorgesetzter habe Herr OStD ... die Aufgabe gehabt, auf der Grundlage seiner eigenen Beobachtungen während des aktuellen Beurteilungszeitraums zu einer eigenen aktuellen Einschätzung der Leistung der Antragstellerin sowie gegebenenfalls auch bezüglich einer angemessenen Verwendungseignung zu kommen. Eine Pflicht zur Fortschreibung bisheriger Verwendungseignungen existiere nicht. Die Beanstandungen der Antragstellerin spielten aber auch deswegen für die vorliegende Auswahlentscheidung keine Rolle, weil die Antragstellerin, selbst bei Zuerkennung der von ihr begehrten Verwendungseignungen, jedenfalls nicht die für die streitgegenständliche Stelle erforderliche Verwendungseignung als „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ besäße. Die mit dem Hilfsantrag begehrte Regelungsanordnung verstoße bereits gegen den Grundsatz der Ämterstabilität, der als Ausdruck des beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzips nach Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) eine nur vorläufige Ämterübertragung nicht vorsehe. Der Anspruch auf Übertragung der begehrten Funktion scheitere aber auch daran, dass keine Ermessensreduzierung auf Null, die das Ausscheiden der beiden anderen Bewerberinnen zur Folge hätte, ersichtlich sei.

18

Mit Schriftsatz vom 01.07.2024 nahm der Prozessbevollmächtigte der Antragstellerin erneut Stellung. Die Auswahlentscheidung beruhe auf einer rechtsfehlerhaften Beurteilung. Der Beurteiler OStD ... sei von Frau StDin ... negativ beeinflusst worden, um der Antragstellerin zu schaden. Dies zeige sich in den unzutreffenden und voreingenommenen Bewertungen, die nicht die tatsächliche Leistung und das Engagement der Antragstellerin widerspiegeln würden. Mehrere Anträge der Antragstellerin für die Teilnahme an Fortbildungen seien von Frau StDin ... im Einverständnis mit Herrn OStD ... abgelehnt worden. Die Antragstellerin sei von Frau StDin ... mehrfach mit kritischen Anmerkungen und herabwürdigenden Bemerkungen konfrontiert worden. Frau StDin ... habe der Antragstellerin mehrfach kurzfristige Präsenzzeiten von 8:00 bis 15:30 Uhr auferlegt, was sehr kurzfristig und kaum zu bewältigen gewesen sei. Während des Schuljahres 2019/2020 habe die Antragstellerin von Frau StDin ... Aufgaben erhalten, die nicht ihrem Tätigkeitsprofil entsprochen hätten. Die dienstliche Beurteilung sei rechtsfehlerhaft, da die Vorbildung, insbesondere das abgeschlossene betriebswirtschaftliche Studium der Antragstellerin nicht berücksichtigt worden sei. Unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 04.04.2024, Az. 6 CE 24.220, stellte der Prozessbevollmächtigte heraus, dass die erheblichen Unterschiede in den Beurteilungsbeiträgen der verschiedenen Vorgesetzten nicht ausreichend gewürdigt worden seien, insbesondere fehle eine detaillierte Begründung, warum die Beurteilung von Herrn OStD ..., die nur einen kurzen Zeitraum umfasse, gegenüber den längeren und positiveren Beurteilungszeiträumen überwiege. Im Fall der Antragstellerin gebe es erhebliche Diskrepanzen zwischen den einzelnen Beurteilungen. Während frühere Vorgesetzte durchweg positive Bewertungen gegeben hätten, falle die Bewertung von Herrn OStD ... deutlich negativer aus, ohne dass dies hinreichend begründet worden sei. Die bloße Übernahme dieser widersprüchlichen Einzelbewertungen in die Gesamtbeurteilung ohne weitere Erläuterungen sei unzulässig. Bei erheblichen Unterschieden in den Beurteilungsbeiträgen bestehe eine besondere Begründungspflicht, welche im Falle der Antragstellerin nicht erfüllt worden sei. Herr OStD ... habe Kriterien herangezogen, die nicht objektiv nachvollziehbar seien und

auf persönlichen Spannungen zu beruhen schienen. Beispielsweise werde der Antragstellerin mangelnde Zusammenarbeit vorgeworfen, obwohl frühere Beurteilungen ihr stets ein hervorragendes soziales Verhalten attestiert hätten. Dies deute auf sachfremde Erwägungen hin, die die Beurteilung rechtswidrig machen würden. Die Antragstellerin habe in ihrer dienstlichen Laufbahn zahlreiche Fortbildungen absolviert und Module durchlaufen, die sie hervorragend auf die ausgeschriebene Stelle vorbereiten würden. Die Antragstellerin habe sich zudem für zahlreiche weitere relevante Fortbildungen beworben, die jedoch aus dienstlichen Gründen oder aufgrund von Überbuchung abgesagt worden seien. Des Weiteren sei anzumerken, dass die Antragstellerin in der Zeit vom 13.03.2023 bis 18.07.2023 nebenamtlich als Vertretung einer Kollegin mit individuellem Beschäftigungsverbot am Studienkolleg bei den Fachhochschulen des Freistaates Bayern in ... je vier Wochenstunden tätig gewesen sei. Hierzu habe sie eine sehr positive dienstliche Bescheinigung der Schuldirektorin ... vom 06.03.2024 erhalten, worauf Bezug genommen werde. In Bezug auf den Hilfsantrag werde das Argument des Antragsgegners, dass eine vorläufige Übertragung der Stelle gegen den Grundsatz der Ämterstabilität verstoßen würde, als nicht stichhaltig zurückgewiesen. Die Antragstellerin habe durch ihre umfassenden Qualifikationen und ihre langjährige Erfahrung eindeutig gezeigt, dass sie die geeignetste Kandidatin für die Stelle sei. Eine vorläufige Übertragung der Stelle bis zur endgültigen Entscheidung würde sicherstellen, dass der Dienstbetrieb reibungslos weiterlaufe und die bestmögliche Person die Verantwortung übernehme.

19

Hierzu nahm der Antragsgegner mit Schriftsatz vom 10.07.2024 erneut Stellung. Die für die Auswahlentscheidung herangezogenen Beurteilungen seien im selben Beurteilungssystem erstellt worden, würden denselben Beurteilungszeitraum umfassen und seien ohne Rechtsfehler. Es sei klarzustellen, dass die Antragstellerin bei der Beurteilung im Jahr 2022 aufgrund ihrer zwischenzeitlich erfolgten Beförderung in der neuen Vergleichsgruppe der Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte und nicht mehr in der Vergleichsgruppe der Studienrätinnen und Studienräte beurteilt worden sei. Daher habe der Beurteiler bei seiner Beurteilung im Jahr 2022 strengere Anforderungen anlegen müssen als sein Amtsvorgänger bei der vorhergehenden Beurteilung im Jahr 2018. Insoweit sei zu bemerken, dass die aktuelle Beurteilung trotz dieser höheren Anforderungen sowohl im Gesamturteil wie auch in den Einzelmerkmalen nicht, wie von der Antragstellerin behauptet, derart von der vorhergehenden abweiche, dass von einer „erheblichen Diskrepanz zwischen den einzelnen Beurteilungen“ gesprochen werden könne. So kämen beide Beurteilungen zum selben Gesamtergebnis UB; lediglich bei den Punkten „Unterrichtserfolg“, „Zusammenarbeit“ und „Sonstige dienstliche Tätigkeiten“ enthalte die aktuelle Beurteilung die Bewertung UB, während die Beurteilung aus dem Jahr 2018 hier die Bewertung BG vorgesehen hätte. Die Hauptargumente der Antragstellerin für eine angebliche Fehlerhaftigkeit der aktuellen Beurteilung würden im Schriftsatz vom 01.07.2024 aus dem offensichtlich nicht konfliktfreien Verhältnis der Antragstellerin zu der damaligen stellvertretenden Schulleiterin resultieren. Für die von der Antragstellerin angeführte Vermutung, diese habe den beurteilenden Schulleiter negativ beeinflusst, liefere sie keinerlei Belege. Zu dem Argument der zahlreichen Fortbildungen seitens der Antragstellerin, welche ihre herausragende Eignung für die ausgeschriebene Stelle belegen würden, sei wiederholt zu sagen, dass der Besuch von Fortbildungen (welcher aufgrund der bestehenden Fortbildungsverpflichtung ohnehin von jedem Beamten/jeder Beamtin verlangt werde) zwar möglicherweise Voraussetzungen dafür schaffen könne, dass gewisse Fähigkeiten für die Übernahme bestimmter Aufgaben geschult würden, nicht jedoch zwingend dazu führe, dass die Eignung für bestimmte Funktionen bejaht werden müsse. Für die Feststellung der erforderlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern um eine Beförderungsstelle sei in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und nicht auf etwaig absolvierte Fortbildungen. Die mehrseitigen Ausführungen der Antragstellerin darüber, dass im vorliegenden Fall widersprüchliche Einzelbewertungen in unzulässiger Weise im Gesamturteil übernommen worden seien, laufe fehl, denn in der von ihr zitierten Entscheidung sei es gerade um Beiträge aus ein und demselben Zeitraum gegangen, während die Antragstellerin im vorliegenden Fall auf die Diskrepanz von Einzelbeiträgen aus verschiedenen Beurteilungen (und damit auch aus verschiedenen Beurteilungszeiträumen) verweise. Hinsichtlich der Verwendungseignung der Antragstellerin sei der Beurteilende aufgrund ihrer fachlichen Leistung während des Beurteilungszeitraums zu dem Ergebnis gekommen, sie im Bereich der Beratungslehrkraft, jedoch nicht für Aufgaben in der Schulleitung zu sehen. Wie in seiner Stellungnahme vom 11.03.2024 festgehalten, sehe der aktuelle Beurteiler den Grund für die Nicht-Zuerkennung der Verwendungseignung „Mitarbeit in der Schulleitung“ bei der Antragstellerin insbesondere im Bereich der Teamarbeit, die aus seiner Sicht nicht harmonisch und effektiv genug gegeben

sei. Zu betonen sei an dieser Stelle, dass aber – selbst wenn auch die aktuelle Beurteilung die Verwendungseignung zur „Mitarbeit in der Schulleitung“ vorsehen würde – die hier streitgegenständliche Stellenbesetzungsentscheidung für die Antragstellerin negativ ausgefallen wäre, weil sie jedenfalls die Verwendungseignung für die Funktion der/des Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule nicht vorweisen könne.

20

Mit Schriftsatz vom 19.07.2024 nahm der Prozessbevollmächtigte der Antragstellerin erneut Stellung, worauf Bezug genommen wird.

21

Mit Beschluss vom 04.06.2024 wurde die erfolgreiche Bewerberin, die vom Antragsgegner zur Besetzung der streitgegenständlichen Stelle vorgesehen ist, zum Verfahren beigelegt. Sie hat sich zum Verfahren nicht geäußert und keinen Sachantrag gestellt.

22

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der vorgelegten Behördenakten und der beigezogenen Akten der Verfahren B 5 E 24.376, B 5 K 24.507 und B 5 K 24.637 Bezug genommen.

II.

23

1. Der zulässige Antrag bleibt sowohl im Haupt- als auch im Hilfsantrag ohne Erfolg.

24

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, nötig erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist von der Antragstellerin glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

25

a. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, weil es ihr um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung geht. Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (vgl. BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat die Antragstellerin vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

26

b. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die vom Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung ohne Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist.

27

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs.

2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200/201). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGh, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; BayVGh, B.v. 17.04.2013 – 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.).

28

Die inmitten stehende Auswahlentscheidung des Antragsgegners erweist sich als rechtmäßig. Der Antragsgegner ist vorliegend auf Basis der rechtlich nicht zu beanstandenden dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin (aa.) – auf deren Rechtswidrigkeit das Antragsvorbringen allein abzielt – zu dem Ergebnis gelangt, dass die Antragstellerin das im Rahmen der Ausschreibung in rechtmäßiger Weise geforderte Anforderungsprofil nicht erfüllt (bb.), sowie dass selbst im Falle der Zuerkennung der von der Antragstellerin begehrten Verwendungseignung keine Chance auf ihre Auswahl für die streitgegenständliche Stelle besteht (cc.).

29

aa. Die dienstliche Regelbeurteilung für den Zeitraum 01.08.2018 bis 31.12.2023 hält einer verwaltungsgerichtlichen Prüfung in formeller (1.) und materieller (2.) Hinsicht stand.

30

Die dienstliche Beurteilung einer Beamtin ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit die Beamtin den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb 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, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Hat der Dienstherr – wie hier: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern vom 27.04.2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 (BayMBI. Nr. 332 – Beurteilungsrichtlinien) – 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. Das Gericht hat deshalb auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2021 – 2 A 1.21 – juris Rn. 17 f.; BayVGh, B.v. 04.04.2024 – 6 CE 24.220 – juris Rn. 12, jeweils m.w.N. aus der st.Rspr.).

31

(1.) In formeller Hinsicht lässt die dienstliche Beurteilung keine Rechtsfehler erkennen.

32

(a.) Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin wurde vom zuständigen Beurteiler unter Beachtung der einschlägigen Vorgaben zum Beurteilungsverfahren erstellt. Der Schulleiter war gem. Art. 60 Abs. 1 Satz 1 des Leistungslaufbahngesetzes (LbG) und Ziffer A.4.6.1.1 Satz 1 der Beurteilungsrichtlinien für die Erstellung und Unterzeichnung der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin zuständig. Dabei war er nach Ziffer A.4.1.3 auch dazu angehalten, die Wahrnehmungen seiner Stellvertreterin zu den dienstlichen Leistungen der Antragstellerin in seine Bewertungen mit einzubeziehen. Eine dienstliche Beurteilung kann fehlerhaft sein, wenn ein befangener oder voreingenommener Vorgesetzter beurteilt oder sich der Hilfe von

befangenen oder voreingenommenen Fachvorgesetzten bedient hat (vgl. BayVGH, B.v. 06.02.2017 – 3 ZB 16.1813 – juris Rn. 13). Entscheidend ist aber nicht die aus der subjektiven Sicht der Beurteilten begründete Besorgnis der Befangenheit des Beurteilers, sondern maßgeblich ist die Voreingenommenheit, die objektiv festzustellen ist. Mangelnde Objektivität und Voreingenommenheit gegenüber der zu beurteilenden Beamtin sind also aus der Sicht eines objektiven Dritten festzustellen. Die Voreingenommenheit kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten der zu beurteilenden Beamtin oder dieser gegenüber ergeben (vgl. BVerfG, B.v. 06.08.2002 – 2 BvR 2357/00 – juris Rn. 32). Ein Vorgesetzter ist dann als voreingenommen anzusehen, wenn er nicht willens oder in der Lage ist, die Beamtin sachlich und gerecht zu beurteilen. Er ist aber nicht schon deshalb voreingenommen, weil er die Arbeitsweise und/oder das sonstige dienstliche Verhalten der durch ihn Beurteilten kritisch einschätzt oder diese zuvor auf Mängel bei der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben hingewiesen hat. Ein Vorgesetzter ist auch nicht allein deshalb wegen Voreingenommenheit an der Beurteilung gehindert, weil es zwischen ihm und der Beurteilten schon einmal Streitigkeiten gegeben hat, es sei denn, dass es hierdurch zu einer nachhaltigen, fortwirkenden Störung des zwischenmenschlichen Verhältnisses gekommen ist oder ernstzunehmende unsachliche oder ehrverletzende Äußerungen des Beurteilers oder verifizierbare Aversionen stattgefunden haben (vgl. SächsOVG, U.v. 08.12.2016 – 2 A 112/13 – juris Rn. 17). Im Falle der Antragstellerin sind derartige Anhaltspunkte nicht gegeben. Bei den von ihr aufgezählten Vorfällen handelt sich um lässliche, alltägliche Vorkommnisse im Berufsalltag, die bei objektiver Betrachtung keine Voreingenommenheit erkennen lassen. Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass die Antragstellerin zu der in diesem Zusammenhang entscheidenden Frage, nämlich ob der Beurteiler die Beurteilungsbeträge der angeblich voreingenommenen stellvertretenden Schulleiterin „ungeprüft und unreflektiert“ seiner eigenen Bewertung zugrunde gelegt hat, jegliche Aussage missen lässt. Hierfür bestehen nach Aktenlage, insbesondere der Stellungnahme des Schulleiters OStD ... vom 11.03.2024, keine Anhaltspunkte.

33

(b.) Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) war nicht erforderlich, da die Antragstellerin (bisher) über einen GdB von 40 verfügt und somit nicht als schwerbehindert i.S.v. § 2 Abs. 2 SGB IX gilt, wonach eine Schwerbehinderung erst bei Menschen vorliegt, bei denen ein GdB von wenigstens 50 festgestellt wurde. Eine Gleichstellung der Antragstellerin mit schwerbehinderten Menschen i.S.v. § 2 Abs. 3 SGB IX wurde weder vorgetragen, noch ist sie aus den Akten ersichtlich.

34

(c.) Soweit die Antragstellerin die Verteilung der Unterrichtsbesuche und die fehlende Durchführung von Mitarbeitergesprächen beanstandet, wirkt sich dies nicht auf die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung aus.

35

Dass der Schulleiter sich eine ausreichende Beurteilungsgrundlage verschafft hat, wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass er, wie die Antragstellerin einzuwenden scheint, nur zwei Unterrichtsbesuche durchgeführt hat. Die in Rede stehende dienstliche Beurteilung ist an den Vorgaben der Art. 54 ff. LfB und denen der aufgrund von Art. 64 Satz 1 LfB erlassenen Beurteilungsrichtlinien sowie dem Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) – soweit nicht durch die spezielleren Vorschriften für die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften verdrängt – zu messen. Laut Stellungnahme des Schulleiters vom 11.03.2024 fanden die Unterrichtsbesuche am 11.11.2021 und 17.11.2023 durch den Schulleiter sowie am 12.07.2023 durch die stellvertretende Schulleiterin statt. Die Behauptung der Antragstellerin, der erste Schulbesuch habe am 11.11.2022 stattgefunden, wurde nicht glaubhaft gemacht. Die Verteilung der Unterrichtsbesuche, auch wenn sie überwiegend in der zweiten Hälfte des Beurteilungszeitraums stattgefunden haben, geben keinen Anlass, die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung zu bezweifeln. Nach Ziffer A.4.1.1 Satz 3 der Beurteilungsrichtlinien bilden unter anderem Unterrichtsbesuche Hilfen für die dienstliche Beurteilung zugrunde zu legenden Tatsachen und Beobachtungen. Nach Ziffer A.4.1.2.1 der Beurteilungsrichtlinien sollen Unterrichtsbesuche mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen. Die Beurteilungsrichtlinien sehen keine Mindestanzahl von Unterrichtsbesuchen des Schulleiters vor. Ob und in welchem Umfang Unterrichtsbesuche zur Schaffung einer breiteren Beurteilungsgrundlage stattfinden sollen, entscheidet der Schulleiter innerhalb seines insofern weiten Ermessens (vgl. OVG NW, B.v. 03.09.2010 – 6 B 763/10 – juris Rn. 8). In der vorliegenden Konstellation berücksichtigt das Gericht insbesondere auch den Umstand, dass im Schwerpunkt die Verwendungseignung als „Mitarbeiterin in der

Schulleitung“ und „Mitglied in der erweiterten Schulleitung“ streitig ist. Dabei ist zunächst zu unterstreichen, dass Unterrichtsbesuche nur eine von mehreren Erkenntnisquellen des Beurteilers sind. Nach Ziffer A.4.1.1 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Konkret für die Frage, ob die Antragstellerin als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied in der erweiterten Schulleitung“ geeignet ist, kommt es nicht maßgeblich auf ihre Fähigkeiten im Unterricht an, welche soweit ersichtlich auch nicht beanstandet wurden, sondern als Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB), eingestuft wurden. Vielmehr sind für die Frage der Verwendungseignung die Beobachtungen des Beurteilers betreffend die Kommunikation und Führungsqualitäten im Verhältnis zu anderen Lehrkräften und sonstigen Stellen von entscheidender Bedeutung. Vorliegend wurden nicht nur die getroffenen Werturteile, sondern auch die diesbezüglichen Grundlagen durch die Stellungnahmen des Schulleiters und der Ministerialbeauftragten hinreichend plausibilisiert (s.u.). Der Schulleiter hat bei der Ansetzung der Unterrichtsbesuche insbesondere auf ungünstige Umstände, nämlich die Erkrankung der Antragstellerin vom 24.01.2022 bis 24.06.2022 und die anschließende Wiedereingliederungsphase vom 27.06.2022 bis 25.12.2022, Rücksicht genommen i.S.v. Ziffer A.4.1.2.4 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien. Des Weiteren entsprach der Unterrichtsbesuch durch die stellvertretende Schulleiterin Ziffer A.4.1.3.2 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinien, wonach auch Stellvertreter der Schulleitung mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden können.

36

Soweit die Antragstellerin meint, der Schulleiter hätte sie über ihre derzeitigen Schwächen und die Möglichkeiten etwaiger Weiterbildungsmaßnahmen aufklären müssen, ist ein Rechtsfehler für das Gericht ebenfalls nicht erkennbar. Entsprechend Ziffer A.1.3.2 der Beurteilungsrichtlinien ist es zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Diese sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist hierbei zu dokumentieren. Der Beurteiler OStD ... führte mit der Antragstellerin am 11.07.2023 ein Mitarbeitergespräch, bei dem er sie ausweislich der in den Akten befindlichen Gesprächsnotiz auf die anstehende Beurteilung sowie seine derzeitige Einschätzung zur Verwendungseignung hingewiesen hat. Ob dieses erst gegen Ende des Beurteilungszeitraums stattfindende Gespräch ausreicht, um den Erfordernissen und dem Zweck der Ziffer A.1.3.2 der Beurteilungsrichtlinien in ausreichender Weise gerecht zu werden, kann offenbleiben. Genauso kann offenbleiben, ob die Vorgaben zum Turnus von Mitarbeitergesprächen nach Ziffer II.3 der Bekanntmachung des StMUK zur Durchführung des Mitarbeitergesprächs an den staatlichen Schulen vom 16.05.2014, Az.: II.5-5 P 4020-6b.125110 (KWMBI. 2014, S. 109), eingehalten wurden. Denn unabhängig davon kann die Frage, ob dienstliche Mängel während des Beurteilungszeitraums durch den Beurteiler gegenüber der Antragstellerin angesprochen wurden, jedoch dahinstehen, da ein solcher Verfahrensfehler einer Heilung nicht zugänglich ist (vgl. VG Würzburg, U.v. 06.09.2016 – W 1 K 15.1443 – juris Rn. 32). Die Antragstellerin könnte bei einer Neufassung ihrer Beurteilung nur auf der Basis ihrer tatsächlich erbrachten Leistungen beurteilt werden, ohne dass hypothetisch unterstellt werden könnte, dass diese sich unter dem Einfluss eines durchgeführten Mitarbeitergesprächs in beurteilungsrelevanter Weise verbessert hätten. Das Unterlassen eines solchen Gesprächs könnte allenfalls dazu geführt haben, dass die Antragstellerin im Zeitraum nach diesem Gespräch keine besseren als die tatsächlich gezeigten Leistungen erbracht hat. Für die Richtigkeit des Urteils über die tatsächlichen Leistungen ist das Fehlen eines Mitarbeitergesprächs hingegen ohne Bedeutung. Konsequenz der Aufhebung einer Beurteilung wegen eines unterbliebenen Mitarbeitergesprächs könnte aus diesem Grunde nur der Verzicht auf eine erneute Beurteilung sein, was vorliegend ausweislich des gestellten Antrages auch nicht dem Rechtsschutzziel entspräche. Zudem ist das vollständige Fehlen einer periodischen Beurteilung wegen der Bedeutung regelmäßiger Beurteilungen, aber auch im Hinblick auf die Gleichbehandlung mit den anderen Lehrkräften im Ergebnis ebenso rechtswidrig wie die Unterlassung vorgeschriebener Mitarbeitergespräche. Unter diesen Umständen ist es hinzunehmen, dass es bei einer solchen verfahrensfehlerhaften Beurteilung verbleibt (vgl. BVerwG, B.v. 25.10.2011 – 1 WB 51.10 – juris Rn. 32 f; U.v. 24.11.2005 – 2 C 34.04 – juris Rn. 10; U.v. 17.04.1986 – 2 C 28.83 – juris Rn. 14).

37

Einen durchgreifenden Verstoß gegen die einschlägigen Vorschriften zum Beurteilungsverfahren in Abschnitt A der Beurteilungsrichtlinien vermag das Gericht vor diesem Hintergrund im Ergebnis nicht zu erkennen.

38

(d.) Die Verlängerung des periodischen Beurteilungszeitraums im Fall der Antragstellerin um ein Jahr begegnet auch keinen rechtlichen Bedenken. Ziffer A.4.2.2.7 der Beurteilungsrichtlinien, die der Regelung des Art. 56 Abs. 2 LbG entspricht, sieht die Zurückstellung der Beurteilung wegen eines sonstigen in der Person der Lehrkraft liegenden wichtigen Grundes vor. Die Krankheitsphase der Antragstellerin vom 24.01.2022 bis 24.06.2022 mit anschließender Wiedereingliederung vom 27.06.2022 bis 25.12.2022 stellt einen solchen Grund dar. Nach Wegfall des wichtigen Grundes wurde die Beurteilung zum Stichtag 31.12.2023 nachgeholt.

39

(2.) Materiellrechtliche Bedenken bestehen in Bezug auf die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin nicht.

40

(a.) Das Gesamturteil UB sowie die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Einzelbewertungen erscheinen nachvollziehbar und plausibel.

41

Tatsächliche Grundlagen, auf denen einzelne Werturteile beruhen, brauchen nicht in die Beurteilung aufgenommen zu werden. Die Beamtin kann lediglich beanspruchen, dass die Beurteilung selbst in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst ist und ggf. vom Beurteiler plausibel gemacht werden muss (vgl. BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 – juris Rn. 25; BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1782 – juris Rn. 50). Eine Plausibilisierung des Gesamturteils kann auch noch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren erfolgen (vgl. BayVGh, B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 23; B.v. 26.04.2019 – 3 ZB 17.463 – juris Rn. 8). Dabei spielt die Selbsteinschätzung der Leistungen durch die Antragstellerin keine Rolle, vielmehr soll nach dem Sinn der Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung nur der zuständige Beurteiler ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwiefern die Beamtin den vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht (vgl. BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1782 – juris Rn. 48; B.v. 16.04.2012 – 3 ZB 10.1939 – juris Rn. 3).

42

Die Ausführungen der Antragstellerin beziehen sich überwiegend auf die nicht erfolgte Zuerkennung der Verwendungseignung (dazu sogleich unter (c.)). Soweit die Antragstellerin im Schriftsatz vom 01.07.2024 das Gesamturteil sowie die Bewertung der Einzelmerkmale beanstandet, sind keine Rechtsfehler erkennbar. Da sich das Gesamturteil der Beurteilung aus dem Jahr 2022 mit dem Prädikat UB im Vergleich zur Beurteilung aus dem Jahr 2018 nicht verändert hat, dürften sich die Ausführungen der Antragstellerin auf die Einzelmerkmale „Unterrichtserfolg“, „Zusammenarbeit“ und „Sonstige dienstliche Tätigkeiten“ beziehen, welche im Jahr 2018 vom damaligen Beurteiler mit dem Prädikat BG und in der Beurteilung aus dem Jahr 2022 „abweichend“ mit dem Prädikat UB bewertet wurden. Dabei handelt es sich nicht um einen solchen Leistungsabfall, der eine erhöhte Begründungspflicht auslösen würde. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist insbesondere eine wesentliche Verschlechterung in der Leistungsbewertung und im Gesamturteil gegenüber der vorangegangenen Regelbeurteilung konkret zu begründen (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 34 f.). Eine solche wesentliche Abweichung ist vorliegend bei einer Veränderung von BG auf UB nicht feststellbar. Auch aus Ziffer A.2.2.3 der Beurteilungsrichtlinien ergibt sich keine Begründungspflicht. Dort wird geregelt, dass auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen einzugehen ist. Bereits aus dem Wortlaut der Formulierung „in der Berichtszeit“ geht hervor, dass diese Regelung signifikante Leistungsschwankungen innerhalb des Beurteilungszeitraums betrifft, nicht aber im Vergleich zum vorhergehenden Beurteilungszeitraum. Dieses Ergebnis wird auch durch die systematische Auslegung der betreffenden Vorschrift gestützt. Im vorhergehenden Satz wird nämlich ausgeführt, es solle in der Beurteilung auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, die die Beurteilung erschwert hätten und so den Wert der Beurteilung einschränken könnten, soweit hierfür Veranlassung bestehe. Aus diesem Regelungszusammenhang wird erkennbar, dass mit der genannten Beurteilungsvorschrift Leistungsschwankungen innerhalb des Beurteilungszeitraums gemeint sind. Dies folgt ferner auch aus dem Grundsatz, dass eine dienstliche Beurteilung sich stets nur auf den jeweiligen Beurteilungszeitraum bezieht, mit anderen Worten, dass Gegenstand der Beurteilungen die Leistungen im konkreten Beurteilungszeitraum sind, ohne dass diese in Bezug zu einem vorhergehenden Beurteilungszeitraum gesetzt werden müssten oder gar eine Bindung an die Beurteilungen vorhergehender Zeiträume bestünde (vgl. BVerwG, B.v.

29.07.1980 – 1 WB 2.79 – juris Rn. 15 f.; VG Würzburg, U.v. 25.11.2014 – W 1 K 13.605 – juris Rn. 36). Im Übrigen hat der Schulleiter die Antragstellerin in einem persönlichen Gespräch vom 11.07.2023 jedenfalls darauf hingewiesen, dass er gewisse Mängel im Bereich des Merkmals „Zusammenarbeit“ festgestellt habe.

43

Die Ausführungen der Antragstellerin zur Nichtberücksichtigung etwaiger Beurteilungsbeiträge geht an der Sache vorbei, weil maßgeblich nur der Beurteilungszeitraum sein kann und vorhergehende Beurteilungen gerade außer Betracht bleiben müssen, mithin auch keine Beurteilungsbeiträge darstellen. Soweit die Antragstellerin sachfremde Erwägungen vorträgt im Hinblick darauf, dass ihr mangelnde Zusammenarbeit vorgeworfen werde, wenn ihr in früheren Beurteilungen stets ein hervorragendes soziales Verhalten attestiert worden sei, folgt das Gericht diesem Vorbringen nicht. Grundlage der streitgegenständlichen Beurteilung aus dem Jahr 2022 ist der Beurteilungszeitraum, wofür Bewertungen aus den vorhergehenden Beurteilungen keine Rolle spielen. Wenn der Beurteiler persönliche Konflikte der Antragstellerin mit Kolleginnen oder Kollegen im Beurteilungszeitraum festgestellt hat, darf er dies durchaus zur Grundlage seiner Einschätzung – insbesondere in Bezug auf das zu beurteilende Einzelmerkmal „Zusammenarbeit“ – machen. Inhalt der von der Antragstellerin angeführten Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs ist die Berücksichtigung verschiedener Beurteilungsbeiträge aus dem relevanten Beurteilungszeitraum (vgl. BayVGh, B.v. 04.04.2024 – 6 CE 24.220 – juris Rn. 2 und 13 ff.).

44

(b.) Die von der Antragstellerin beanstandete Nichtberücksichtigung ihrer Tätigkeit als Seminarkoordinatorin von Februar 2014 bis Mai 2018 in der Beurteilung verfährt schon deshalb nicht, weil diese Tätigkeit außerhalb des Beurteilungszeitraums (01.08.2018 bis 31.12.2023) liegt. Soweit die Antragstellerin die Nichtberücksichtigung ihrer Tätigkeit als Vertretung einer Kollegin am Studienkolleg bei den Fachhochschulen des Freistaates Bayern in ... vom 13.03.2023 bis 18.07.2023 rügt, handelt es sich zwar um eine zeitlich relevante Tätigkeit. Jedoch sind Leistungen, die eine Beamtin außerhalb des ihr zugewiesenen hauptamtlichen Dienstpostens als Nebentätigkeit erbringt, sei es in Wahrnehmung eines Nebenamts oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung, ohne dass der Dienstherr dies verlangt oder ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit aktenkundig macht, in einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten (vgl. BVerwG, B.v. 23.01.2020 – 2 VR 2.19 – juris Rn. 39). Dafür, dass die Antragstellerin die von ihr angeführte Nebentätigkeit auf Verlangen des Dienstherrn oder im dienstlichen Interesse ihres Dienstherrn übernommen hat, ist weder etwas vorgetragen noch sonst ersichtlich. Daher kann auch dies eine etwaige Fehlerhaftigkeit der Beurteilung nicht begründen.

45

(c.) Auch die nicht erfolgte Zuerkennung der Verwendungseignungen als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ hält rechtlicher Überprüfung stand.

46

(aa.) Nach Art. 58 Abs. 4 Satz 1 LbG ist die periodische Beurteilung mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen. Gegenstand der Verwendungseignung ist eine zusammenfassende Aussage auf der Grundlage der im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen. Die Verwendungseignung ist eine auf der dienstlichen Beurteilung beruhende Einschätzung darüber, für welche dienstlichen Aufgaben bzw. für welche Art dienstlicher Aufgaben die Beamtin auf der Grundlage der bisherigen fachlichen Leistungen und ggf. ihrer körperlichen Fähigkeiten geeignet erscheint. Eine wesentliche Aussage zur Verwendungseignung ist die Prognose, ob und ggf. für welche neuen, insbesondere auch höherwertigen Aufgaben die Beamtin in Betracht kommt (vgl. BayVGh, B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 10; Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Juni 2024, Art. 58 LbG Rn. 32).

47

(bb.) Für die Kammer erweist sich die nicht erfolgte Zuerkennung der streitgegenständlichen Verwendungseignungen als nachvollziehbar und plausibel. Der Schulleiter hat in seiner Stellungnahme vom 11.03.2024 schlüssig dargelegt, warum die Antragstellerin den Anforderungen an eine „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ oder ein „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ (derzeit) nicht gerecht wird. Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin wird hierbei nicht angezweifelt, sondern im Gegenteil ausdrücklich bejaht. Der Schulleiter hat hinreichend plausibilisiert, dass sich durch die Beförderung der Antragstellerin zur Oberstudienrätin im Zeitraum der streitgegenständlichen Beurteilung die Vergleichsgruppe im Gegensatz zur vorhergehenden Beurteilung aus dem Jahr 2018 als Studienrätin geändert hat und die Feststellung der

Verwendungseignung einer Lehrkraft ausschließlich auf deren individueller Eignung basiere. In einem persönlichen Gespräch am 11.07.2023 sprachen der Schulleiter und die Antragstellerin über ihre Verwendungseignung, wie sie in der letzten dienstlichen Beurteilung von 2018 festgehalten wurde. Dabei betonte der Schulleiter, dass er sie nicht für den Bereich der Schulleitung oder der erweiterten Schulleitung geeignet sehe. Auf Nachfrage der Antragstellerin, welche Eigenschaften ihr für eine Mitarbeit in der Schulleitung fehlen würden, antwortete der Schulleiter mit einem Vergleich zum gesamten Kollegium, um eine objektive Perspektive zu bieten. Weiterhin äußerte er Bedenken bezüglich ihrer wiederholt geäußerten negativen Bemerkungen dem Schulleiter gegenüber, insbesondere im Hinblick auf ein etwa schwieriges Verhältnis zur stellvertretenden Schulleiterin. Der Schulleiter gab an, solche Äußerungen als problematisch für eine harmonische und effektive Teamarbeit innerhalb einer Schulleitung anzusehen. Der Schulleiter empfahl der Antragstellerin auch in Bezug auf das angespannte Verhältnis zur stellvertretenden Schulleiterin, den persönlichen Dialog zu ihr zu suchen. Dabei betonte der Schulleiter auch, dass die Antragstellerin seine volle Wertschätzung habe. Der Schulleiter wies sie aber auch auf seine Beobachtung hin, dass es ihr möglicherweise an der erforderlichen Wertschätzung innerhalb des Schulkollegiums mangeln könnte, was von der Antragstellerin bestätigt worden sei. Anders als von der Antragstellerin behauptet, kann vor diesem Hintergrund weder von einer „geänderten“ dienstlichen Beurteilung, noch von der „Plötzlichkeit“ einer Nichtzuerkennung der gewünschten Verwendungseignung die Rede sein. Dass die Antragstellerin diese Hinweise und Empfehlungen zum Anlass nahm, etwaige Konflikte zu lösen oder jedenfalls einen dahingehenden Versuch zu unternehmen, wurde weder vorgetragen noch ist dies aus den Akten ersichtlich. Ziffer A.3.3 der Beurteilungsrichtlinien regelt, dass bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen, wovon bei einer „Mitarbeit in der Schulleitung“ bzw. einem „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ die Rede sein kann, durchaus als Kriterium auch das Lösen und die Bewältigung von schwierigen Situationen und Konflikten – wie wohl vorliegend zwischen der Antragstellerin und der stellvertretenden Schulleiterin – zu berücksichtigen sind.

48

Soweit die Antragstellerin darauf verweist, dass ihr in der Beurteilung 2018 die Verwendungseignung als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ und „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ zuerkannt worden sei, besteht keine „vorgreifliche“ Wirkung. Jede dienstliche Beurteilung ist aufgrund des Beurteilungszeitraums und der jeweiligen Vergleichsgruppe der zu beurteilenden Beamten unabhängig von früheren Beurteilungen. Es muss folglich für jeden Beurteilungszeitraum erneut geprüft werden, ob die Voraussetzungen für die Feststellung einer bestimmten Verwendungseignung erfüllt sind (vgl. BayVGh, B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 14; B.v. 20.01.2014 – 3 ZB 13.1804 – juris Rn. 2). Die Antragstellerin genießt deshalb keinen „Bestandsschutz“ dahingehend, dass ihr wie in der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung aus dem Jahr 2018 erneut die entsprechenden Verwendungseignungen zuerkannt werden müssten (vgl. BayVGh, B.v. 08.04.2015 – 3 CE 14.1782 – juris Rn. 36). Genauso wenig resultiert daraus eine etwaige Begründungspflicht für den Fall, dass eine in vergangenen Beurteilungen zuerkannte Verwendungseignung nicht „fortgeschrieben“ wird. Für die streitgegenständliche Stelle ist zu betonen, dass die Antragstellerin noch nie – also auch nicht in der vorhergehenden Beurteilung aus dem Jahr 2018 – die Verwendungseignung als „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ zuerkannt bekommen hatte. Im Übrigen wird bzw. wurde diese Verwendungseignung von der Antragstellerin weder im hiesigen Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes noch im Verfahren B 5 E 24.376 (bzw. den jeweiligen Klageverfahren B 5 K 24.507 und B 5 K 24.637) begehrt. Jedenfalls kann in Bezug auf die geforderten Verwendungseignungen von einer „Entziehung“ keine Rede sein. Eine willkürliche Vorgehensweise ist für die Kammer insoweit nicht ersichtlich. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin ausweislich der aktuellen dienstlichen Beurteilung über die Verwendungseignung als „Beratungslehrerin“ verfügt.

49

Des Weiteren gibt es auch keinen Grundsatz, wonach aus der Absolvierung bestimmter Fortbildungen auf die verpflichtende Zuerkennung einer bestimmten Verwendungseignung geschlossen werden kann. Freilich können Weiterbildungsmaßnahmen die Grundlage für die fachliche Eignung bilden, dennoch obliegt die Zuerkennung einer Verwendungseignung weiterhin dem Beurteilungsspielraum des Beurteilenden. Hinzukommt vorliegend, dass Beamte nach Art. 66 Abs. 2 LfG verpflichtet sind, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bereitschaft zur Fortbildung wird ausweislich Ziffer A.2.1.2 der Beurteilungsrichtlinien im Rahmen der Eignung und Befähigung herangezogen, was sich in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin auch im Einzelmerkmal 2.2.3 „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ (Ziffer

A.2.2.3 der Beurteilungsrichtlinien) niederschlägt. Das von der Antragstellerin angeführte Studium der Betriebswirtschaftslehre fand zwar nicht im streitgegenständlichen Beurteilungszeitraum statt, dennoch wird man wohl von einem gewissen Fortbestand der erworbenen Fähigkeiten auch im Beurteilungszeitraum ausgehen können. Maßgeblich für die Prognose im Rahmen der Verwendungseignung sind jedoch – wie oben ausgeführt – die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen der Antragstellerin, die rechtsfehlerfrei berücksichtigt wurden; allein das in der Vergangenheit absolvierte Studium kann keinen Anspruch auf die Zuerkennung einer bestimmten Verwendungseignung begründen.

50

bb. Diese Beurteilungssituation zugrunde gelegt, erfüllt die Antragstellerin nicht die in der Stellenausschreibung aufgestellten Anforderungen.

51

Die Frage, welche Dienstposten der Dienstherr im Hinblick auf die zu erledigenden Aufgaben einrichtet, welche Zuständigkeiten er diesen zuweist und welche Fachkenntnisse er zur Erfüllung der daraus resultierenden Aufgaben und Funktionen für erforderlich ansieht, liegt in seinem Organisationsermessen (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2.16 – juris Rn. 40). Allerdings darf der Dienstherr seine Organisationsgewalt nicht gezielt und manipulativ einsetzen, um eine Auswahlentscheidung zu Gunsten oder zu Lasten einzelner Bewerber zu steuern (vgl. BVerwG, U.v. 17.11.2016 – 2 C 27.15 – juris Rn. 36; NdsOVG, U.v. 03.11.2021 – 5 ME 80/21 – juris Rn. 42).

52

Das Gericht hält bei Anlegung dieser Maßstäbe die Einengung des Bewerberfeldes durch die Forderung einer entsprechenden Verwendungseignung für zulässig und sachgerecht. Nach Ziffer 2.5.2.2 Buchst. b der FubSch, auf die in der Stellenbeschreibung vom 28.01.2024 verwiesen wurde, ist die Feststellung der grundsätzlichen Eignung für die Funktion in der letzten periodischen Beurteilung erforderlich. Da die Antragstellerin mangels entsprechender Verwendungseignung zu Recht nicht in die Bewerberauswahl einbezogen wurde, ist ihr Bewerbungsverfahrensanspruch nicht verletzt (vgl. BayVGh, 15.11.2016 – 2 CE 16.1835 – juris Rn. 12).

53

cc. Der Antrag auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes ist – selbstständig tragend – auch deswegen abzulehnen, weil die Antragstellerin keine Chance auf ihre Auswahl bei einer neuen Auswahlentscheidung hätte.

54

(1.) Selbst bei Zuerkennung der vorliegend von der Antragstellerin begehrten Verwendungseignungen als „Mitarbeiterin in der Schulleitung“ bzw. „Mitglied der erweiterten Schulleitung“ bestünde für sie keine Chance auf ihre Auswahl bei einer erneuten Auswahlentscheidung, weil sie die entsprechende Verwendungseignung für die Stelle der „Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ nicht besitzt (und auch nicht begehrt) und daher schon nicht in den Bewerberkreis aufgenommen werden würde. Die Auswahl der Antragstellerin für die streitgegenständliche Stelle erscheint vielmehr bei einer erneuten Auswahlentscheidung als ausgeschlossen und somit offensichtlich chancenlos (vgl. BVerfG, B.v. 12.07.2019 – 2 BvR 612/19 – juris Rn. 29; BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – juris Rn. 32 m.w.N.).

55

(2.) Würde man die Problematik der Verwendungseignung ausblenden und die Aufnahme der Antragstellerin in den Auswahlkreis unterstellen, ginge auch in diesem Fall der Antragsgegner zu Recht von einem Leistungsvorsprung der Beigeladenen aus. Nachdem die Beurteilungen für die beiden streitgegenständlichen Konkurrentinnen im Gesamtergebnis mit jeweils dem Prädikat UB ein gleiches Leistungsniveau belegen, waren die Beurteilungen inhaltlich anhand der Einzelbewertungen einer vergleichenden Betrachtung („Binnendifferenzierung“) zu unterziehen (vgl. BVerwG, B.v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 46 ff.; BayVGh, B.v. 17.05.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 32). Diese Binnendifferenzierung erfolgte in rechtlich nicht zu beanstandender Weise und führte schließlich zu einem – wenn auch marginalen – Vorsprung der Beigeladenen. Zwar ist der Auswahlvermerk des StMUK denkbar knapp gehalten, jedoch ist daraus ersichtlich, dass zunächst das Gesamturteil, anschließend die – mit KMS vom 03.06.2022, Dienstliche Beurteilungen an staatlichen beruflichen Schulen in Bayern, Az. VI.7-BP9010.2-7b.46327, festgelegten – Superkriterien („Erzieherisches Wirken“, „Zusammenarbeit“, „Entscheidungsvermögen“ und „Einsatzbereitschaft“) und anschließend alle Einzelmerkmale der

Bewerberinnen gegenübergestellt wurden. Weil die Antragstellerin und die Beigeladene auch in den Superkriterien für die Stelle der Schulbeauftragten mit jeweils viermal dem Prädikat UB einen Leistungsgleichstand aufwiesen, wurde auf die Gesamtheit der Einzelmerkmale abgestellt. Gegen den sich bei dieser weiteren inhaltlichen Ausschöpfung aus Sicht des Antragsgegners ergebenden Leistungsvorsprung der Beigeladenen ist rechtlich nichts zu erinnern, weil die Beigeladene siebenmal ein UB und ein BG im Einzelmerkmal „Sonstige dienstliche Tätigkeiten“ aufzuweisen hat, während die Leistung, Eignung und Befähigung der Antragstellerin achtmal mit dem Prädikat UB bewertet wurden. Dieses gefundene Ergebnis verfestigte der Antragsgegner schließlich durch Heranziehung des Erfahrungsvorsprungs der Beigeladenen aufgrund ihrer kommissarischen Wahrnehmung der streitgegenständlichen Stelle seit 01.03.2023. Diesen materiellen, auswahl- und beurteilungsrelevanten Erfahrungsvorsprung – unabhängig von bestimmten Beurteilungszeiträumen oder Beurteilungsstichtagen – durfte der Antragsgegner bei seiner Auswahl nach dem Leistungsprinzip – als nachgelagertes Hilfskriterium – auch berücksichtigen, weil die Beigeladene diese Tätigkeit zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung mehr als sechs Monate ausgeübt hatte (vgl. BVerwG, B.v. 30.03.2023 – 1 WB 33.22, 1 WB 34.22 – BeckRS 2023, 11156 Rn. 54; B.v. 29.04.2010 – 1 WDS-VR 2.10 – juris Rn. 21). Da die Beurteilung der Antragstellerin auch das Jahr 2023 umfasste, war es nicht sachwidrig, sondern vielmehr aus dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit geboten, auch für die Beigeladene ihre Tätigkeit aus dem Jahr 2023 mit einzubeziehen.

56

c. Da nach alledem bereits der Antrag zu 1. (vorläufige Untersagung der Besetzung des streitbefangenen Dienstpostens) erfolglos bleiben muss, kann der weitergehende Hilfsantrag zu 2. (Verpflichtung zur Übertragung dieses Dienstpostens auf die Antragstellerin), über den aufgrund Bedingungseintritts zu entscheiden ist, erst recht keinen Erfolg haben (vgl. OVG NW, B.v. 08.01.2020 – 1 B 112/19 – juris Rn. 68). Im Übrigen hat ein Beamter nach dem geltenden Dienstrecht keinen Rechtsanspruch auf die Übertragung eines bestimmten Amtes. Der Dienstherr hat nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG), Art. 16 Abs. 1 LbG Beförderungen auf Grund einer Auslese der Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (sog. Leistungsgrundsatz) vorzunehmen. Der Beamte hat lediglich einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung eine am Leistungsgrundsatz ausgerichtete ermessensfehlerfreie Entscheidung trifft (vgl. VG Köln, B.v. 02.12.2021 – 19 L 1516/21 – BeckRS 2021, 43663 – Rn. 5; VG Würzburg, U.v. 22.07.2014 – 1 K 14.78 – BeckRS 2014, 56012; VG Minden, B.v. 15.11.2011 – 4 L 364/11 – juris Rn. 7; VG Düsseldorf, B.v. 26.11.2010 – 13 L 1173/10 – juris Rn. 10). Dies ist vorliegend in rechtmäßiger Weise geschehen.

57

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Es entspricht der Billigkeit, dass die Beigeladene, die sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt, § 162 Abs. 3 VwGO.

58

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 6 Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbeghehrs gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge, wobei auch die Jahressonderzahlung nach Art. 82 ff. BayBesG anteilig zu berücksichtigen ist (vgl. BayVGH, B.v. 05.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; s.a. BT-Drs. 17/11471, S. 246). Auszugehen ist von den Bezügen der Besoldungsgruppe A15, Stufe 11. Damit ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 22.322,16 Euro (Grundgehalt in Höhe von 7.058,39 Euro x 12 = 84.700,68 Euro zzgl. jährliche Sonderzahlung in Höhe von 4.587,95 Euro (0,65 x 7.058,39 Euro) = 89.288,63 Euro / 4 = 22.322,16 Euro).