

Titel:

Konkurrentenstreitigkeit um den Beförderungsdienstposten des „Fachlichen, Leiters bei den Staatlichen, Schulämtern“ – Erfordernis eines Auswahlgesprächs vor Heranziehung von Hilfskriterien

Normenketten:

ZPO § 294, § 920 Abs. 2

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

LlbG Art. 16 Abs. 2 S. 1, Art. 21

VwGO § 123 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ein Anordnungsgrund, der es rechtfertigt, dem Dienstherrn einstweilen zu untersagen, die ausgeschriebene Stelle mit dem konkurrierenden Bewerber zu besetzen, besteht, wenn eine vorläufige Vergabe des Funktionsamts an den ausgewählten Bewerber nicht in Betracht kommt, weil die Vergabe des Amtes zwingend die endgültige Ernennung des Bewerbers erfordert. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der unterlegene Bewerber hat einen Anordnungsanspruch in Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, wenn das vom Dienstherrn durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren nicht in genügendem Maße erkennen lässt, dass die Grundsätze der Bestenauslese in einer die Prognose rechtfertigenden Weise eingehalten worden sind, so dass bei einer erneuten Auswahl die Bestellung des unterlegenen Bewerbers möglich erscheint. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Leistungsvergleich ist fehlerhaft, wenn der Dienstherr den von ihm selbst festgeschriebenen Umfang des vorzunehmenden Leistungsvergleichs nicht beachtet und vor Ausschöpfung sämtlicher – von ihm selbst vorgegebener – leistungsbezogenen Merkmale rechtswidrig die Schwerbehinderung des konkurrierenden Bewerbers als Hilfskriterium herangezogen hat. (Rn. 47) (redaktioneller Leitsatz)
4. Sogenannte leistungsferne Hilfskriterien – wie etwa Dienst- und Lebensalter oder die „Stehzeit“ in einem bestimmten Statusamt – können erst dann zum Tragen kommen, wenn sich gemessen an den Kriterien der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) zwischen den Bewerbern kein beachtlicher Qualifikationsunterschied ergibt. Auch bei dem Umstand der Schwerbehinderung handelt es sich um ein solches Hilfskriterium, das nur dann den Ausschlag bei der Bewerberauswahl geben kann, wenn bei dieser die auf die Eignung im weiteren Sinn bezogenen Elemente ausgeschöpft wurden, bevor auf leistungsfremde Hilfskriterien zurückgegriffen wird. (Rn. 57) (redaktioneller Leitsatz)
5. Es ist für Konkurrenteneilverfahren in der Regel angemessen, denselben Streitwert festzulegen wie für Hauptsacheklagen, die auf Verpflichtung zur Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichtet sind, und diesen nicht wegen der Vorläufigkeit des Rechtsschutzbegehrens weiter zu ermäßigen. (Rn. 66) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreitigkeit um den Beförderungsdienstposten des „Fachlichen, Leiters bei den Staatlichen, Schulämtern“, Erfordernis eines Auswahlgesprächs vor Heranziehung von Hilfskriterien, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, dienstliche Beurteilung, einstweiligen Anordnung, Erfordernis eines Auswahlgesprächs, Heranziehung von Hilfskriterien, Bestenauslese, Schwerbehinderteneigenschaft, Ermessensfehler, Leistungsvergleich

Tenor

1. Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den am 20.12.2023 ausgeschriebenen Dienstposten des „Fachlichen Leiters bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ...“ (Besoldungsgruppe A15+AZ) mit dem Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers erneut entschieden worden und eine Frist von zwei Wochen abgelaufen ist, nachdem dem Antragsteller die erneute Entscheidung mitgeteilt worden ist.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

2. Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

3. Der Streitwert wird auf 22.916,49 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten des „Fachlichen Leiters bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ...“ mit dem Beigeladenen zu besetzen.

2

Mit Bekanntmachung vom 30.11.2023 schrieb das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (BayStMUK) im Bayerischen Ministerialblatt vom 20.12.2023 (Az.) die Stelle des Fachlichen Leiters bzw. der Fachlichen Leiterin bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ... (Besoldungsgruppe A15+AZ) aus. Der Bewerberkreis wurde auf Beamte bzw. Beamtinnen des Freistaats Bayern mit einer mehrjährigen Bewährung im Schulaufsichtsdienst der Grund- und Mittelschulen beschränkt. Die Tätigkeitsschwerpunkte sind in der Bekanntmachung des BayStMUK über die Aufgaben der Staatlichen Schulämter vom 25.05.2023 (BayMBI. Nr. 286) konkretisiert. Die Stellen seien laut Ausschreibung für die Besetzung mit Schwerbehinderten geeignet. Schwerbehinderte würden bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Sollten mehrere Bewerber bzw. Bewerberinnen für die Besetzung einer Stelle im Wesentlichen gleich geeignet sein, werde die Auswahlentscheidung mittels eines Auswahlgesprächs im BayStMUK erfolgen. Die Bewerbungsfrist wurde auf drei Wochen nach Veröffentlichung der Ausschreibung im Bayerischen Ministerialblatt festgesetzt.

3

Auf die Ausschreibung hin gingen beim Antragsgegner vier Bewerbungen ein, u.a. die des Antragstellers (Bewerbungsschreiben vom 07.01.2024) und die des Beigeladenen (Bewerbung vom 01.01.2024).

4

Der am ... geborene Antragsteller wurde am 15.09.1997 zunächst unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Lehramtsanwärter ernannt. Mit Wirkung zum 13.09.1999 wurde er zum Beamten auf Probe und mit Wirkung vom 14.03.2001 als Lehrer zur Anstellung ernannt. Mit Wirkung vom 13.03.2002 wurde er auf Lebenszeit verbeamtet. Anschließend wurde er mit Verfügung vom 07.07.2008 zum 01.01.2009 zum zweiten Konrektor (Bes.-Gr. A12+AZ) befördert. Aufgrund des Inkrafttretens des neuen Dienstrechts zum 01.01.2011 wurde er in die Besoldungsgruppe A13+AZ übergeleitet. Mit Wirkung vom 16.06.2014 wurde er zum Rektor an der Grund- und Mittelschule ... (A14+AZ) ernannt. Die Beförderung zum Schulrat (A14+AZ) und Versetzung an die Staatlichen Schulämter in der Stadt und im Landkreis ... erfolgte mit Wirkung vom 01.12.2018. Zuletzt wurde er mit Wirkung vom 01.12.2020 zum Schulamtsdirektor (A15) ernannt. Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2020 bis zum 31.05.2021 wurden ihm im Gesamturteil 11 Punkte zuerkannt. Darüber hinaus wurde ihm die Verwendungseignung als Stellvertretende Fachliche Leitung, Fachliche Leitung (A15+AZ) zuerkannt. Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2021 bis zum 31.12.2023 (eröffnet am 08.02.2024) erhielt er im Statusamt eines Schulamtsdirektors (A15) im Gesamturteil das Prädikat „BG“ und auch die Verwendungseignung für eine Leitende Funktion in der Schulaufsicht.

5

Der am ... geborene Beigeladene wurde mit Urkunde vom 14.09.1998 zum Lehrer zur Anstellung auf Probe und mit Wirkung zum 14.03.2001 auf Lebenszeit verbeamtet. Mit Wirkung vom 01.09.2004 wurde er zum Beratungsrektor ernannt. Aufgrund des Inkrafttretens des neuen Dienstrechts zum 01.01.2011 wurde er in das Amt eines Beratungsrektors der Besoldungsgruppe A13+AZ übergeleitet. Mit Verfügung vom 07.05.2012 wurde er mit Wirkung zum 01.09.2013 zum Rektor (A14) ernannt und an die Mittelschule ... versetzt. Anschließend wurde er mit Wirkung vom 01.12.2017 zum Schulrat und schließlich mit Wirkung vom 01.12.2020 zum Schulamtsdirektor (A15) befördert. Das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) stellte beim Beigeladenen mit Bescheid vom 26.01.2023 ab dem 12.01.2023 einen Grad der Behinderung

(GdB) von 50 fest. Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2020 bis zum 31.05.2021 erhielt er im Gesamturteil 11 Punkte. Darüber hinaus wurde ihm die Verwendungseignung als Fachliche Leitung, Stellvertretende Sachgebietsleitung (A15+AZ) zuerkannt. Im Rahmen seiner periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.06.2021 bis zum 31.12.2023 (eröffnet am 08.02.2024) – ein Zeitraum, für den bereits die Schwerbehinderteneigenschaft vorlag – erhielt er im Statusamt eines Schulamtsdirektors (A15) im Gesamturteil das Prädikat „BG“ und ebenfalls die Verwendungseignung für eine Leitende Funktion in der Schulaufsicht.

6

Der übermittelten Vorgangsakte ist ein unter dem 13.03.2024 erstellter Auswahlvermerk zu entnehmen. Demnach erfüllten alle vier vorhandenen Bewerber das Anforderungsprofil, verfügten über eine entsprechende Verwendungseignung und kämen somit grundsätzlich für die ausgeschriebene Stelle in Frage. Im Vergleich der dienstlichen Beurteilungen (jeweils periodische Beurteilung 2023) könnten der Antragsteller, der Beigeladene sowie ein weiterer Bewerber im selben Statusamt das Prädikat „BG“ vorweisen. In der Zwischenschau herrsche zwischen diesen drei Bewerbern nach Eignung, Leistung und Befähigung zunächst Gleichstand, wobei in der Person des Beigeladenen ein GdB von 50 i.S.d. § 2 des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) vorliege, sodass seine Bewerbung bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, wie in der Ausschreibung explizit vermerkt, bevorzugt zu berücksichtigen sei.

7

Das BayStMUK teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 18.04.2024 mit, dass er für die zu besetzende Stelle nicht ausgewählt worden sei. Hiergegen erhob er mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 02.05.2024 Widerspruch, über den bislang noch nicht entschieden ist.

8

Mit an den Antragstellerbevollmächtigten gerichtetem Schreiben vom 07.05.2024 erläuterte das BayStMUK, nach welchen Kriterien die Auswahlentscheidung getroffen worden sei und gewährte Einsicht in die maßgeblichen Akten.

9

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 15.05.2024, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, beantragt der Antragsteller:

Dem Antragsgegner wird im Wege einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO untersagt, die Stelle „Fachliche Leitung bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ...“ mit einem anderen Bewerber oder einer anderen Bewerberin zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist.

10

Zur Begründung wird ausgeführt, dass die angefochtene Auswahlentscheidung unter Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) erfolgt sei. Der Antragsgegner habe den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt, weil ein konkreter Vergleich der Qualifikationen beider Bewerber nicht stattgefunden habe. Der Antragsteller habe lediglich die Gesamturteile beider dienstlicher Beurteilungen herangezogen und ohne näheren Bewerbervergleich auf Grundlage der Schwerbehinderung des Beigeladenen entschieden. Im Auswahlvermerk finde sich lediglich die Formulierung, dass der Beigeladene auch in der Binnendifferenzierung vorne liege, ohne weitere Ausführungen zu machen. Die Darstellung der Bewerber beschränke sich sodann lediglich auf den Beigeladenen, ohne alle Bewerber einander gegenüberstellend zu betrachten. Richtig wäre es gewesen, die Bewerbungen gegenüberzustellen, eine Binnendifferenzierung nach Leistungskriterien vorzunehmen und insbesondere auch die vorletzte dienstliche Beurteilung in den Blick zu nehmen. Dies dränge sich auch deshalb auf, weil beide Bewerber am 01.12.2020 in die Besoldungsgruppe A 15 befördert worden seien und der Antragsteller zuletzt als Schulamtsdirektor im Gesamturteil mit 11 Punkten bewertet worden sei. Im Rahmen dieser Beurteilung habe er auch für die Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten 11 Punkte erhalten. Im Rahmen der neuen dienstlichen Beurteilung habe er nunmehr in diesem Punkt lediglich „UB“ zuerkannt bekommen, was er ausdrücklich beanstandete. Es sei nicht erkennbar, weshalb der Antragsteller sich in Bezug auf dieses Einzelkriterium verschlechtert haben sollte. Auf die Schwerbehinderung eines Bewerbers dürfe die Auswahlentscheidung nur gestützt werden, wenn für die Auslese nach leistungsbezogenen Kriterien auf der Grundlage eines schlüssigen Konzepts des Dienstherren kein Raum sei – ein solches Konzept liege hier jedoch nicht vor.

11

Überdies hätten die aktuellen dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen der Auswahlentscheidung schon gar nicht zugrunde gelegt werden dürfen. Die streitgegenständliche Stelle sei im Bayerischen Ministerialblatt vom 20.12.2023 ausgeschrieben worden. Bewerbungsschluss sei spätestens drei Wochen nach Veröffentlichung der Ausschreibung, mithin am 10.01.2024 gewesen. Die dienstliche Beurteilung sowohl des Antragstellers als auch des Beigeladenen sei vom unmittelbaren Vorgesetzten am 19.01.2024 und vom dienstvorgesetzten Regierungsvizepräsidenten am 02.02.2024 unterzeichnet worden. In beiden Fällen habe man die dienstliche Beurteilung (erst) am 08.02.2024 eröffnet und erst am 24.04.2024 habe sich das BayStMUK mit der Beurteilung einverstanden erklärt. Dies lege nahe, dass die Auswahlentscheidung auf Grundlage noch nicht bekanntgegebener Beurteilungsentwürfe getroffen worden sei.

12

Hinsichtlich der anzustellenden Eignungsprognose dafür, dass nicht der Antragsteller, sondern der Beizuladende nach vorgenannten Grundsätzen besser geeignet sein könnte, spreche zwar auf den ersten Blick das Einzelmerkmal „Zusammenarbeit“. Der Antragsteller habe dennoch die bessere Qualifikation vorzuweisen, er könne jedenfalls das Anforderungsprofil nachweislich optimal erfüllen. Er sei jedenfalls nicht offensichtlich chancenlos.

13

Mit Schriftsatz vom 17.05.2024 sicherte der Antragsgegner zu, die streitgegenständliche Stelle bis zum Abschluss des Verfahrens nicht zu besetzen.

14

Mit Beschluss vom 07.06.2024 wurde der erfolgreiche Bewerber zum Verfahren beigeladen. Er hat sich weder geäußert noch Anträge gestellt.

15

Mit Schriftsatz vom 06.06.2024 beantragt das BayStMUK für den Antragsgegner, den Antrag abzulehnen.

16

Zur Begründung wurde mit Schriftsatz vom 10.06.2024 ausgeführt, dass man zu Recht die periodischen Beurteilungen 2023 herangezogen habe. Diese Beurteilungen hätten zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung und Eingang der Bewerbungen des Antragstellers und des Beigeladenen bereits im Entwurf vorgelegen. Die zuständige Regierung von ... habe auf Nachfrage versichert, dass diese Entwürfe nach Eingang der Bewerbungen keinerlei Änderungen mehr erfahren hätten. Zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung mit Vermerk vom 14.03.2024 seien die Beurteilungen sowohl vom Regierungsvizepräsidenten als auch vom zuständigen Abteilungsdirektor der Regierung von ... unterzeichnet und den zu Beurteilenden jeweils am 08.02.2024 eröffnet worden. Somit handle es sich um die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, welche für die getroffene Auswahlentscheidung maßgeblich seien. Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen aller Schulaufsichtsbeamten nach formalen Gesichtspunkten erfolge jeweils erst nach Übermittlung aller – bereits eröffneten – Beurteilungen durch die Regierungen. Auch diese Überprüfung, die nach Art. 60 Abs. 2 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) durch das BayStMUK am 24.04.2024 erfolgt sei, habe zu keinen Änderungen an der Beurteilung des Antragstellers geführt.

17

Sofern der Antragsteller moniere, dass die Bewertung des Einzelmerkmals „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ mit „UB“ nicht nachvollzogen werden könne, da es sich insoweit um eine unbegründete Verschlechterung im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung handle, so lasse sich das zuvor für die Schulaufsichtsbeamten bis 2021 noch zur Anwendung gekommene Beurteilungssystem mit einer Punkteskala von 1 bis 16 nicht 1:1 auf das zwischenzeitlich zur Anwendung kommende Beurteilungssystem mit den Prädikaten aus dem schulischen Bereich (wonach die Bewertung nach einem System mit sieben Bewertungsstufen erfolgt) übertragen. Während zuvor der Punktbereich von 11 bis 14 Punkte zu vergeben gewesen sei, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt worden sei, stehe das Prädikat „UB“ (als drittbestes von insgesamt sieben) für eine Leistung, die die Anforderungen übersteige. Hierbei handle es sich demnach immer noch um eine überdurchschnittliche

Bewertung. Es lasse sich daher allenfalls feststellen, dass es sich mit Blick auf das Gesamtprädikat „BG“ der periodischen Beurteilung 2023 des Antragstellers um das einzige Einzelmerkmal handle, welches mit „UB“ beurteilt worden sei, während für das Einzelmerkmal „Einsatzbereitschaft“ „HQ“ und für alle weiteren Einzelmerkmale „BG“ vergeben worden sei. Hintergrund der Vergabe des Prädikats „UB“ im Einzelmerkmal „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ sei eine immer wieder herausfordernde bzw. nicht optimale Situation im Team der Kolleginnen und Kollegen sowie der vorherigen Leitung der Staatlichen Schulämter in der Stadt und im Landkreis ... aufgrund der Beziehung des Antragstellers mit einer der dortigen Verwaltungsangestellten. Dies sei in zahlreichen Gesprächen der Regierung von ... mit dem Antragsteller thematisiert worden und auch Gegenstand des Gesprächs anlässlich der Eröffnung der periodischen Beurteilung 2023 am 08.02.2024 gewesen. Da jedoch im vorliegenden Fall der ausgewählte Bewerber eine Schwerbehinderteneigenschaft aufweise, sei diesem aufgrund der gesetzlichen Vorrangregelung in Art. 21 Abs. 1 Satz 3 und 4 LbG der Vorzug zu geben.

18

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 20.06.2024 führte der Antragsteller aus, dass er bereits im Einwendungsschreiben gegen seine Beurteilung vom 27.05.2024 dargelegt habe, dass er nicht nachvollziehen könne, warum er in den Merkmalen „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ sowie „Berufskennntnisse und ihre Erweiterung“ schlechter als in der vorangegangenen Beurteilung beurteilt worden sei, und führte zur Begründung in dem beigefügten Einwendungsschreiben einzelne Sachverhalte an, die seiner Auffassung nach in den genannten Einzelmerkmalen zu einem höheren Punktwert führen müssten.

19

Ob die dienstlichen Beurteilungen der Bewerber zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung und Eingang der Bewerbungen bereits im Entwurf vorgelegen hätten, müsse mit Nichtwissen ebenso bestritten werden wie der Vortrag, diese Entwürfe hätten nach Eingang der Bewerbungen keine Änderungen mehr erfahren. Derartiges sei in der Akte nicht dokumentiert.

20

Es treffe auch nicht zu, dass der Antragsteller chancenlos gewesen sei, weil auch bei einer Berücksichtigung der letzten dienstlichen Beurteilung keine andere Entscheidung getroffen worden wäre. Die Beurteilung dieser Frage sei gerade offen und könne im Eilverfahren nicht nachgeholt werden. Sie müsse Gegenstand einer Auswahlentscheidung sein. Insbesondere sei es unzulässig, erst jetzt Einzelmerkmale der dienstlichen Beurteilungen herauszugreifen, von denen im Auswahlvermerk noch nicht die Rede gewesen sei. Es sei offen, ob und inwieweit über die Feststellung des Gesamtprädikats hinaus eine Beurteilung der Einzelkriterien stattgefunden habe. Dies ergebe sich nicht aus dem Auswahlvermerk.

21

Außerdem habe der Antragsteller zu Recht kritisiert, dass die „Superkriterien“ erst nach Erstellung der dienstlichen Beurteilungen veröffentlicht worden seien. Nach dem hierzu vorgelegten Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 15.05.2024, welches der zuständige Bereichsleiter informativ am selben Tag an die vier Bereichsleitungen der Regierungen verteilt habe, solle nach Umstellung der Beurteilungssysteme von Schulaufsichtsbeamten von den bisherigen Punktbeurteilungen auf das auch für Lehrkräfte anzuwendende Beurteilungssystem vorrangig vor dem Führen von strukturierten Auswahlgesprächen im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren künftig bei Gleichstand der Gesamtprädikate eine Binnendifferenzierung im Sinne der obigen Bestimmung durchgeführt werden. Dazu sollten folgende Kriterien als Superkriterien herangezogen werden: a) „Berufskennntnisse und ihre Erweiterung“; b) „Entscheidungsvermögen“; c) „Führungserfolg“. Die anzuwendenden Kriterien entsprächen inhaltlich den in Art. 16 Abs. 2 Satz 3 Nr. 4 LbG genannten Kriterien.

22

Die Antragsgegnerseite führte mit abschließendem Schriftsatz vom 25.06.2024 aus, es könne, falls nötig, durch Schriftverkehr belegt werden, dass die beabsichtigten Gesamtprädikate für die dienstliche Beurteilung aller Schulaufsichtsbeamten von den Regierungen bereits vor Stellenausschreibung und Eingang der Bewerbungen im Dezember 2023 dem BayStMUK anzuzeigen gewesen seien und dabei seitens der Regierung von ... sowohl für den Antragsteller als auch den Beigeladenen die Beurteilungsstufe „BG“ vorgesehen gewesen sei. Der einzige Unterschied in den Einzelkriterien im direkten Vergleich der Beurteilungen bestehe darin, dass der Beigeladene im Kriterium „Zusammenarbeit mit Kollegen und

Vorgesetzten“ die (höchste) Bewertung „HQ“ erhalten habe, während der Antragsteller hier mit „UB“ beurteilt worden sei. Dieser Unterschied sei aber für die Auswahlentscheidung nicht maßgeblich, sondern der Umstand, dass für den Beigeladenen die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt worden sei. Dass die Superkriterien, welche für die Auswahl der Schulaufsichtsbeamten heranzuziehen seien, erst nach Erstellung der dienstlichen Beurteilungen 2023 veröffentlicht worden seien, sei für die getroffene Auswahlentscheidung unerheblich. Da der Antragsteller und der Beigeladene in den mit KMS vom 15.05.2024 nun künftig für die Auswahlverfahren festgelegten Superkriterien jeweils mit „BG“ und insoweit gleich beurteilt worden seien, habe sich dies auch offensichtlich nicht auf die getroffene Auswahlentscheidung auswirken können.

23

Der Antragsteller missverstehe die Einlassung im Schreiben vom 10.06.2024 im Hinblick auf die Berücksichtigung vorheriger dienstlicher Beurteilungen. Die Antragsgegnerseite halte dies nicht für zwingend notwendig und belege dies mit höchstrichterlicher Rechtsprechung. Lediglich hilfsweise habe man vorgetragen, dass es sich dann zwar um einen Verfahrensfehler handeln würde, der aber entsprechend Art. 46 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) unbeachtlich wäre, da er offensichtlich die getroffene Auswahlentscheidung nicht beeinflusst habe. Denn auch bezüglich der letzten dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen wäre für den Antragsteller zumindest kein Leistungsvorsprung gegenüber dem Beigeladenen festzustellen gewesen.

24

Auf gerichtliche Nachfrage teilte die Antragsgegnerseite mit Schriftsatz vom 02.07.2024 mit, dass es sich bei der streitgegenständlichen Stelle des Fachlichen Leiters bzw. der Fachlichen Leiterin bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ... um das Amt eines Schulamtsdirektors bzw. einer Schulamtsdirektorin der Besoldungsgruppe A15+AZ handle. Dies ergebe sich aus der Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz – BayBesG – i.V.m. der Bekanntmachung des BayStMUK über die Zuordnung von im Geschäftsbereich des BayStMUK ausgeübten Funktionen zu Ämtern der Bayerischen Besoldungsordnungen vom 10.05.2011 (KWMBL S. 106), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 30.11.2023 (BayMBL Nr. 621).

25

Mit abschließendem Schriftsatz vom 02.07.2024 legte der Bevollmächtigte des Antragstellers dar, diesem sei erst mit der Einsicht in die Begründung der Auswahlentscheidung durch den Antragsgegner im Zuge dieses Verfahrens bekannt geworden, dass die besagte dienstliche Beurteilung von 2023 überhaupt eine Rolle in diesem Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren spiele, nachdem die Bewerbungsfrist bereits am 10.01.2024 geendet habe, während ihm die Beurteilung erst am 08.02.2024 eröffnet worden sei. Die Schwerbehinderteneigenschaft des Beigeladenen hätte nicht zugrunde gelegt werden dürfen, weil zunächst ein Vergleich nach leistungsbezogenen Kriterien hätte stattfinden müssen. Im Zusammenhang mit dem Merkmal „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ nannte die Antragstellerseite sodann zahlreiche Einzelaspekte und -vorkommnisse, die ihre Sicht auf die angestrebte Bewertung untermauerten. Die Beziehung zwischen dem Antragsteller und der genannten Verwaltungsangestellten sei dem Dienstherrn bereits in dem Zeitpunkt bekannt gewesen, in dem er den Antragsteller auf den aktuell innegehabten Posten ernannt habe. Dass er die Verwaltungsangestellte trotz deren ausdrücklichem Angebot nicht auf eine andere Stelle versetzt habe, sei nicht dem Antragsteller anzulasten.

26

Hinsichtlich des Merkmals „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ setze sich der Antragsgegner nicht mit den fundierten Ausführungen des Antragstellers auseinander.

27

Wenn der Antragsgegner, wie es das KMS vom 24.07.2023, Nr. II.5- BP7010.2.4/3/3, besage, fortan das der dienstlichen Beurteilung 2023 zugrundeliegende Formular für die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften in nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten verwende, so sei zu hinterfragen, warum dann erst nach dem Abschluss der dienstlichen Beurteilung 2023 der Schulaufsichtsbeamtinnen und im KMS vom 15.05.2024, Nr. III.3-BO7122.0/16/1 festgelegt werde: „Vorrangig vor dem Führen von strukturierten Auswahlgesprächen soll im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren künftig bei Gleichstand der Gesamtprädikate eine Binnendifferenzierung im Sinne der obigen Bestimmungen durchgeführt werden.“ Es

fehle hier offenkundig an einem stimmigen und transparenten Verfahren dieser Beurteilung von 2023 hinsichtlich des sich daraus abzuleitenden Stellenbesetzungsverfahrens.

28

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

II.

29

1. Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat im tenorierten Umfang Erfolg.

30

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 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. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – BayVBl 2003, 240).

31

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

32

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 Fachlichen Leiters bei den Staatlichen Schulämtern im Landkreis und in der Stadt ... 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 gemäß Anlage 1 zum BayBesG i.V.m. der Bekanntmachung des BayStMUK über die Zuordnung von im Geschäftsbereich des BayStMUK ausgeübten Funktionen zu Ämtern der Bayerischen Besoldungsordnungen vom 10.05.2011 (KWMBI. S. 106, Az.: II.5-5 P 4012-6.132 434), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 30.11.2023 (BayMBI. Nr. 621) in Besoldungsgruppe A15+AZ ausgebracht ist

und damit zwingend die endgültige Ernennung eines Bewerbers erfordert (vgl. BayVGh, B.v. 24.04.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 31).

33

b. Dem Antragsteller steht auch der notwendige Anordnungsanspruch, hier in der Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, zur Seite. Das vom Antragsgegner durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren lässt nicht in genügendem Maße erkennen, dass die Grundsätze der Bestenauslese in einer die Prognose rechtfertigenden Weise eingehalten wären, der Antragsteller werde in dem Hauptsachverfahren ohne Erfolg bleiben. Bei einer erneuten Auswahl erscheint seine Bestellung möglich. Weitergehende Anforderungen sind angesichts des Gebots effektiven Rechtsschutzes nicht zu stellen (vgl. BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 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). Vorliegend hat der Antragsgegner dem Leistungsvergleich zwar die zutreffende periodische Beurteilung zugrunde gelegt, die auch keinen Anlass zu Beanstandungen gibt (dazu unter aa.), allerdings erfolgte der sich daran anschließende Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern fehlerhaft (dazu unter bb.).

34

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. 02.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194).

35

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. 25.08.1988 – 2 C 51.86 – BVerwGE 80, 123/124; BayVGh, B.v. 25.05.2011 – 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. 17.08.2005 – 2 C 37.04 – BVerwGE 124, 99/102 f.; VG Augsburg, B.v. 28.02.2018 – 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. 20.09.2007 – 2 BvR 1972/07 – ZBR 2008, 167/168).

36

Der Vergleich unter den Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat – vor allem – anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (st.Rspr., vgl. BVerwG, U.v. 09.05.2019 – 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. 10.05.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, U.v. 17.09.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 14) sind.

37

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. 02.07.2020 – 2 A 6.19 – juris Rn. 11 m.w.N.; BayVGh, B.v. 16.11.2022 – 3 CE 22.1887 – juris Rn. 13).

38

Grundsätzlich sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der bayerischen Beamtinnen und Beamten gemäß Art. 56 Abs. 1 Satz 1 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. Vorliegend wurde mit KMS vom 24.07.2023, Nr. II.5-BP7010.2.4/3/3 das bis dahin für Schulaufsichtsbeamte geltende KMS vom 03.12.2021 Nr. III.5-5P7010.2-4b-65975 für gegenstandslos erklärt. Die periodische Beurteilung 2022 war demnach für Schulaufsichtsbeamte mit Stichtag zum 31.12.2023 nachzuholen. Ferner ist hierfür fortan das Formular für die Dienstliche Beurteilung von Lehrern und Lehrerinnen in nicht-unterrichtlichen Tätigkeitsbereichen (Anlage E) zu verwenden.

39

Dienstliche Beurteilungen sind dabei ihrem Wesen nach persönlichkeitsbedingte Werturteile, die verwaltungsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar sind (BVerwG, U.v. 13.05.1965 – 2 C 146.62 – BVerwGE 21, 127/129; U.v. 26.06.1980 – 2 C 8/78 – BVerwGE 60, 245 st.Rspr.). 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. 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. 26.06.1980, a.a.O.).

40

Innerhalb des durch die Art. 54 ff. LlbG gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebenen, 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: 31.12.2023) gegolten haben (vgl. BVerwG, U.v. 02.03.2000 – 2 C 7.99 – NVwZ-RR 2000, 621 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 14.02.1990 – 1 WB 181.88 – BVerwGE 86, 240).

41

Gemessen an diesen rechtlichen Grundlagen sowie an den oben dargelegten Grundsätzen für die gerichtliche Überprüfbarkeit dienstlicher Beurteilungen erweist sich die der Auswahlentscheidung zu Grunde gelegte periodische Beurteilung des Antragstellers als rechtmäßig.

42

Zutreffend hat der Antragsgegner zunächst die den beiden Bewerbern zuletzt eröffnete Regelbeurteilung 2023 der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt, denn nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist maßgeblicher zeitlicher Bezugspunkt derjenige der streitigen Auswahlentscheidung (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2.16 – juris Rn. 44, 51). Diese traf der Antragsgegner mit Auswahlvermerk vom 13.03.2024. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl dem Antragsteller als auch dem Beigeladenen die periodische Beurteilung 2023 bereits seit über einem Monat (namentlich am 08.02.2024) eröffnet. Dem Antragsgegner war es also unbenommen, diese Beurteilung als Grundlage für die Vergabe des streitgegenständlichen Dienstpostens heranzuziehen (vgl. hierzu auch VG Regensburg, B.v. 22.09.2021 – RN 1 E 21.1208 – BeckRS 2021, 41348 Rn. 26-53). Unschädlich ist dabei auch, dass die Überprüfung der Beurteilungen durch das BayStMUK erst am 24.04.2024 und damit nach Erstellung des Auswahlvermerks erfolgte, weil die zu diesem Zeitpunkt zugrunde gelegten Beurteilungen ganz offensichtlich keine Änderung mehr erfahren hatten, sondern so, wie sie ausweislich der Unterschrift des Antragstellers bei Eröffnung am 08.02.2024 vorlagen, unveränderte Auswahlgrundlage geblieben sind.

43

Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der periodischen Beurteilung 2023 des Antragstellers bestehen nicht. Hinweise auf formell-rechtliche Fehler beim Zustandekommen der Beurteilung wurden weder vorgetragen, noch ergeben sich derartige Hinweise aus den vorgelegten Akten.

44

Auch inhaltlich ist im Rahmen des dem Gericht zur Verfügung stehenden Überprüfungsspielraums kein Hinweis auf eine Fehlerhaftigkeit der angegriffenen Beurteilung gegeben.

45

Sofern der Antragsteller meint, dass die Bewertung des Einzelmerkmals „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ mit „UB“ nicht nachvollzogen werden könne, da er in seiner vorherigen periodischen Beurteilung 2021 für dieses Einzelkriterium noch 11 Punkte erhalten habe und es sich insoweit um eine unbegründete Verschlechterung handele, kann er mit diesem Einwand nicht durchdringen. Insbesondere greifen die Ausführungen in seinem Einwendungsschreiben vom 27.05.2024 nicht durch, in dem er stichpunktartig mehrere Sachverhalte schildert, die in den Einzelmerkmalen „Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten“ sowie „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ die Vergabe einer höheren Einzelbewertung gerechtfertigt bzw. erforderlich gemacht hätten. Unabhängig von der Frage, ob und falls ja, inwieweit das ursprüngliche Bewertungsschema nach Punkten dem nunmehr zur Anwendung kommenden Schema nach den Prädikaten der Bewertung von Lehrkräften vergleichbar ist, setzt er mit dieser Argumentation 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 Beamter desselben Statusamtes setzen (vgl. VG Bayreuth, U.v. 07.11.2017 – B 5 K 16.278 – BeckRS 2017, 142336 Rn. 46).

46

Sonstige Hinweise auf mögliche Fehler der zugrunde gelegten periodischen Beurteilung des Antragstellers sind im Übrigen weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

47

bb. Der zwischen den Bewerbern vorgenommene Leistungsvergleich erfolgte jedoch fehlerhaft. Der Antragsgegner hat den von ihm selbst festgeschriebenen Umfang des vorzunehmenden Leistungsvergleichs nicht beachtet und vor Ausschöpfung sämtlicher – von ihm selbst vorgegebener – leistungsbezogenen Merkmale rechtswidrig die Schwerbehinderung des Beigeladenen als Hilfskriterium herangezogen.

48

In formeller Hinsicht ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG grundsätzlich die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Abwägungserwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (vgl. BayVGh, B.v. 09.05.2014 – 3 CE 14.286 – juris Rn. 21). Nur auf diese Weise kann es dem unterlegenen Bewerber ermöglicht werden, zu prüfen, ob er eine Auswahlentscheidung hinnehmen oder gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will. Erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen ermöglicht überdies auch dem Gericht, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (BVerfG, B.v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07 – NVwZ 2007, 1178 f.; BayVGh, B.v. 21.01.2005 – 3 CE 04.2899 – NVwZ-RR 2006, 346; BayVGh, B.v. 29.10.2014 – 3 CE 14.2073 – juris). Erforderlich ist daher eine wenigstens stichpunktartige Niederlegung der wesentlichen Gründe für die Entscheidung, denn die Dokumentation dient der Einhaltung des Leistungsprinzips, das der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden muss. Nicht ausreichend wäre es, die Auswahlbewägungen erstmals im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens darzulegen (BVerfG, B.v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07 – NVwZ 2007, 1178). Vorliegend maßgeblich für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung ist der Auswahlvermerk des Antragsgegners vom 13.03.2024. Dieser genügt den oben ausgeführten Anforderungen. Die maßgeblichen Auswahlkriterien sind im Auswahlvermerk vom 13.03.2024 genannt und nachvollziehbar festgehalten. Nach der Feststellung, dass alle vier Bewerber im selben Statusamt beurteilt worden sind und lediglich die vierte Bewerberin im Gesamturteil der aktuellen Beurteilung ein um eine Stufe niedrigere Gesamtbewertung vorzuweisen habe, wird unter Beschränkung auf die übrigen drei Bewerber ausgeführt: „In einer Zwischenschau können die drei verbliebenen Bewerber demnach bezüglich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als grundsätzlich gleichrangig erachtet werden. Da bei Herrn Schulamtsdirektor ... B. ... jedoch GdB 50 im Sinne des § 2 SGB IX vorliegt, ist seine Bewerbung bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (allen drei verbliebenen Bewerbern wurde jeweils das Gesamtprädikat „BG“ in Besoldungsgruppe A15 zuerkannt; zudem liegt Herr B. ... auch in der Binnendifferenzierung vorne), wie in der Ausschreibung explizit vermerkt, bevorzugt zu berücksichtigen. Da zudem weitere Leistungskriterien, die einen maßgeblichen Leistungs- und Eignungsvorsprung der beiden verbliebenen Bewerber ... A. ... und ... C. ... begründen würden, nicht

ersichtlich sind, kann im Rahmen dieser Stellenbesetzung gemäß dem Leistungs- und Eignungsprinzip nur die Bewerbung von Herrn Schulamtsdirektor B. ... Berücksichtigung finden.“

49

Damit ergibt sich zweifelsfrei, dass die Antragsgegnerseite bei Erstellung des Auswahlvermerks bei der Betrachtung der vier Bewerber nachvollziehbar auf den Abgleich der aktuellen dienstlichen Beurteilungen einschließlich einer Binnendifferenzierung unter Berücksichtigung des jeweils innegehabten Statusamts und unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung des Beigeladenen abgestellt hat.

50

Materiell erweist sich jedoch das Ergebnis des Leistungsvergleichs zwischen dem Beigeladenen und dem Antragsteller als rechtlich fehlerhaft. Ohne Auswirkung bleibt zwar, dass die Antragsgegnerseite (fehlerhaft) nicht auch die vorangegangenen Beurteilungen 2021 in den Leistungsvergleich einbezogen hat, jedoch hätte sie vor Berücksichtigung der Schwerbehinderung des Beigeladenen bei festgestelltem Leistungsgleichstand nach den Beurteilungen zunächst – wie in der Ausschreibung von ihr selbst gefordert – Auswahlgespräche durchführen müssen. Dieser Fehler führt vorliegend auch zur Rechtswidrigkeit der getroffenen Auswahlentscheidung. Unbeachtlich wäre dieses Versäumnis nämlich nur dann, wenn unter jedem denkbaren Gesichtspunkt der Beigeladene als der vorrangig auszuwählende Bewerber zu betrachten wäre. Der Antragsteller müsste in jedem Fall als chancenlos zu betrachten sein. Eine Untersagung der Stellenbesetzung kommt hingegen dann in Betracht, wenn sich ein etwaiger Rechtsverstoß auf die Erfolgsaussichten der Bewerbung des Antragstellers auswirken kann. Maßgeblich ist daher, ob die Aussichten des unterlegenen Bewerbers, im Falle eines neuen, den aufgezeigten Rechtsfehler vermeidenden Auswahlverfahrens ausgewählt zu werden, offen sind, das heißt, seine Auswahl ernsthaft möglich erscheint (st.Rspr., vgl. etwa BVerwG, B.v. 25.11.2015 – 2 BvR 1461.15 – juris Rn. 19; BayVGh, B.v. 24.09.2019 – 6 CE 19.1749 – juris; OVG NW, B.v. 13.01.2020 – 6 B 1414/19 – juris Rn. 4 m.w.N.). Dabei dürfen die Anforderungen an einen Erfolg des unterlegenen Bewerbers nicht überspannt werden. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – ZBR 2016, 128 Rn. 57; BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 22; BayVGh, B.v. 03.06.2015 – 6 ZB 14.312 – juris Rn. 10 m.w.N.). Nur wenn die gebotene wertende Betrachtung aller Umstände des Einzelfalles klar erkennbar ergibt, dass der Rechtsschutzsuchende auch im Fall einer nach den Maßstäben der Bestenauslese fehlerfrei vorgenommenen Auswahlentscheidung im Verhältnis zu den Mitbewerbern chancenlos sein wird, eine realistische und nicht nur theoretische Beförderungschance also nicht gegeben ist, kann ein Anspruch auf eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung nicht bestehen (vgl. BayVGh, B.v. 10.05.2021 – 6 CE 21.658 – BeckRS 2021, 12548 Rn. 17).

51

So liegt der Fall hier jedoch gerade nicht. Bei einem Vergleich der bei der Auswahlentscheidung maßgeblichen periodischen dienstlichen Beurteilung des Antragstellers und des Beigeladenen für den Beurteilungszeitraum bis 31.12.2023 ist nach dem Grundsatz der Bestenauslese ein Leistungsgleichstand zwischen dem Beigeladenen und dem Antragsteller gegeben.

52

Maßgeblich für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung (vgl. Art. 16 Abs. 2 Satz 1 LlbG), das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 22; BayVGh, U.v. 15.04.2016 – 3 BV 14.2101 – juris). Die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen müssen dabei untereinander vergleichbar sein. Die periodische dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31.12.2023 wurde für den identischen Beurteilungszeitraum für den Antragsteller und den Beigeladenen verfasst. Von einer inhaltlichen Vergleichbarkeit ist dabei ebenfalls ohne weiteres auszugehen, weil die Beurteilungen im gleichen Statusamt der Besoldungsgruppe A15 erzielt worden sind. Der an erster Stelle des Auswahlvorgangs stehende Vergleich zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen ergab somit einen Leistungsgleichstand, weil sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene im Gesamturteil „BG“ erzielten.

53

Da die Beurteilungen für die beiden streitgegenständlichen Konkurrenten im Gesamtergebnis ein gleiches Leistungsniveau belegen, waren die Beurteilungen inhaltlich anhand der Einzelbewertungen einer

vergleichenden Betrachtung („inhaltliche Ausschöpfung“, „inhaltliche Ausschärfung“ oder auch „Binnendifferenzierung“) zu unterziehen (BayVGh, B.v. 17.05.2013 – 3 CE 12.2469 – BayVBI 2014, 84 – juris Rn. 32; BVerwG, U.v. 20.06.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 – juris Rn. 47, 56; OVG NW, B.v. 23.01.2015 – 6 B 1365/14 – juris Rn. 4, HessVGh, B.v. 16.04.2020 – 1 B 2734/18 – juris Rn. 61). Sind die Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden, muss der Dienstherr die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 35). Nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LbG sind in den Vergleich der Einzelkriterien nur die wesentlichen Beurteilungskriterien einzubeziehen, die nach Satz 3 Nr. 4 – wie im streitgegenständlichen Fall – bei Beamten und Beamtinnen mit einer sachbearbeitenden Funktion, die für Führungsaufgaben in Frage kommen, auf folgende Einzelmerkmale beschränkt sind: a) Fachkenntnis (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a), b) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. d) und c) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e).

54

Da diese wesentlichen Merkmale bereits inhaltlich entsprechend im Gesetz verankert sind, worauf im Übrigen im KMS vom 15.05.2024 verwiesen wird, greift hier die Auffassung der Antragstellerseite nicht durch, dass die wesentlichen Kriterien mit dem KMS vom Mai 2024 erst zeitlich nach erfolgter Auswahlentscheidung erlassen worden sind und damit nicht maßgeblich sein dürfen. Denn das angegriffene KMS wiederholt inhaltlich den eben zitierten Gesetzeswortlaut, der ohnehin der anzulegende Maßstab bei der Bewerberauswahl ist und war.

55

In diesen Superkriterien erzielten sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene in allen drei Merkmalen jeweils die Einzelbewertung „BG“ und es besteht somit ein Leistungsgleichstand. Dass der Antragsgegner eine solche Binnendifferenzierung vorgenommen hat, ergibt sich ebenfalls aus dem entsprechenden Verweis im Auswahlvermerk auf einen Gleichstand der beiden Bewerber auch in der Binnendifferenzierung.

56

Der Vergleich der Einzelkriterien ist allerdings grundsätzlich auf diese wesentlichen Beurteilungskriterien (sog. „Superkriterien“) beschränkt (Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LbG), soweit nicht die obersten Dienstbehörden abweichend hiervon für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Aufgabenfelder aus den gemäß Art. 58 Abs. 3 und 6 Satz 2 und 3 LbG vorgesehenen Beurteilungskriterien weitere oder andere Kriterien sowie anderweitige Differenzierungen bei den zugrunde liegenden Gruppen festlegen (Art. 16 Abs. 2 Satz 4 LbG und BayVGh, B.v. 06.02.2017 – 3 CE 17.184 – juris Rn. 3). Derartiges ist hier nicht erfolgt.

57

Bieten, wie hier, bei gleichlautenden Gesamturteilen auch die Beurteilungen der Einzelmerkmale keinen Ansatzpunkt für einen Qualifikationsunterschied, sind zunächst weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien wie beispielsweise die jeweiligen Vorbeurteilungen sowie gegebenenfalls die darin enthaltenen Aussagen zu den Einzelmerkmalen der Leistungsbeurteilung und sich eine möglicherweise abzeichnende Leistungsentwicklung der Bewerber vergleichend zu berücksichtigen, sofern sie für den aktuellen Leistungsvergleich noch Aussagekraft besitzen (vgl. BVerwG, U.v. 21.08.2003 – 2 C 14.02 – juris Rn. 22 f.; NdsOVG, B.v. 03.01.2017 – 5 ME 157/16 – juris Rn. 27; OVG NW, B.v. 08.08.2016 – 6 B 646/16 – juris). Sogenannte leistungsferne Hilfskriterien – wie etwa Dienst- und Lebensalter oder die „Stehzeit“ in einem bestimmten Statusamt – können erst dann zum Tragen kommen, wenn sich gemessen an den Kriterien der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) zwischen den Bewerbern kein beachtlicher Qualifikationsunterschied ergibt (BayVGh, B.v. 05.09.2019 – 6 CE 19.1508 – BeckRS 2019, 21182 Rn. 14). Auch bei dem Umstand der Schwerbehinderung handelt es sich um ein solches Hilfskriterium, das nur dann den Ausschlag bei der Bewerberauswahl geben kann, wenn bei dieser die auf die Eignung im weiteren Sinn bezogenen Elemente ausgeschöpft wurden, bevor auf leistungsfremde Hilfskriterien zurückgegriffen wird (vgl. BVerwG, U.v. 03.03.2011 – 5 C 16.10 – juris Rn. 20, BayVGh B.v. 12.05.2021 – 3 CE 21.141 – BeckRS 2021, 12540 Rn. 3).

58

Aufgrund des Leistungsgleichstands zwischen Beigeladenem und Antragsteller nach der umfassenden Auswertung der aktuellen periodischen Beurteilung 2023 hätte der Antragsgegner vor Rückgriff auf das Merkmal der Schwerbehinderung also zunächst noch die periodischen Beurteilungen 2021 betrachten und

einem Vergleich unterziehen müssen. Das ist hier ausweislich des Auswahlvermerks nicht erfolgt. Dieser Fehler ist jedoch zumindest nach dem Gedanken des Art. 46 BayVwVfG – wenngleich es sich hierbei grundsätzlich um eine Form- bzw. Verfahrensvorschrift handelt – unbeachtlich.

59

Nach dieser Vorschrift kann die Aufhebung eines Verwaltungsakts nicht allein deshalb beansprucht werden, weil er unter Verletzung von Vorschriften über das Verfahren, die Form oder die örtliche Zuständigkeit zustande gekommen ist, wenn offensichtlich ist, dass die Verletzung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat. Zwar kommt der Gedanke der Unbeachtlichkeit eines Verfahrensfehlers für das Ergebnis eines Verwaltungsverfahrens, der in Art. 46 BayVwVfG zum Ausdruck gebracht ist, in erster Linie bei gebundenen Entscheidungen zum Tragen (BVerwG, B.v. 20.12.2010 – 2 B 39/10 – juris Rn. 6). Art. 46 BayVwVfG ist jedoch auch auf Fälle anwendbar, in denen die Behörde über einen Entscheidungsspielraum bzw. Beurteilungsspielraum verfügt. Danach ist die hypothetische Beurteilung des behördlichen Verhaltens für den Fall der fehlerfreien Abwicklung des Verwaltungsverfahrens zu ermitteln. Ein Verstoß gegen eine Verfahrensvorschrift ist nur dann offensichtlich ohne Einfluss auf die Entscheidung in der Sache, wenn das Gericht zweifelsfrei und ohne jede Spekulation davon ausgehen kann, dass die Entscheidung ohne den Fehler genauso ausgefallen wäre. Ein Kausalzusammenhang ist dagegen zu bejahen, wenn nach den Umständen des jeweiligen Falles die konkrete Möglichkeit besteht, dass ohne den angenommenen Verfahrensmangel die Entscheidung anders ausgefallen wäre (BVerwG, U.v. 09.05.2019 – 2 C 1.18 – ZBR 2020, 35, juris Rn. 72 m.w.N.; VG München, U.v. 28.07.2020 – 5 K 19.4044 – BeckRS 2020, 18812 Rn. 18).

60

Der Antragsgegner hat in seinem Auswahlvermerk nicht erkennen lassen, dass er der Bewerberauswahl auch noch den Vergleich der vorangegangenen periodischen Beurteilungen 2021 zugrunde gelegt hätte, bevor er auf die Schwerbehinderung des Beigeladenen als Hilfskriterium abgestellt hat. Gemäß den eben dargestellten Grundsätzen hätte der Antragsteller aber auch in einem Vergleich der periodischen Beurteilung 2021 keinen Vorsprung erzielt, der dazu geführt hätte, dass er nach dem vorrangig anzulegenden Leistungsgrundsatz hätte ausgewählt werden können. Im Gesamturteil herrschte auch hier ein Gleichstand der beiden Bewerber in Form eines Gesamturteils von jeweils 11 Punkten. Diese Beurteilungen sind wiederum vergleichbar, weil beide Bewerber im vorangegangenen Beurteilungszeitraum zunächst in der Besoldungsgruppe A14+AZ eingruppiert waren und zum selben Zeitpunkt, nämlich zum 01.12.2020 zum Schulumtsdirektor (A15) befördert worden sind. Hinsichtlich der maßgeblichen Superkriterien war ebenfalls kein Leistungsvorsprung eines der beiden Kandidaten auszumachen. Hier erzielten beide Bewerber in den gesetzlich vorgeschriebenen Superkriterien „Fachkenntnis“ (jeweils 12 Punkte), „Entscheidungsfreude“ (jeweils 11 Punkte) und „Führungspotential“ (jeweils 11 Punkte) wiederum einen wertungsmäßigen Gleichstand.

61

Nach beiden potentiell zugrunde zu legenden Beurteilungen hatten beide Bewerber auch hier einen wertungsmäßigen Gleichstand.

62

Dennoch durfte für die Auswahlentscheidung hier nicht die Schwerbehinderteneigenschaft des Beigeladenen nach Art. 21 LbG den Ausschlag zu seinen Gunsten geben, weil – wie ausgeführt – ein Hilfskriterium wie die Schwerbehinderteneigenschaft nur dann den Ausschlag bei der Bewerberauswahl geben kann, wenn bei dieser die auf die Eignung im weiteren Sinn bezogenen Elemente ausgeschöpft wurden, bevor auf leistungsfremde Hilfskriterien zurückgegriffen wird (vgl. BVerwG, U.v. 03.03.2011 – 5 C 16.10 – juris Rn. 20, BayVG B.v. 12.05.2021 – 3 CE 21.141 – BeckRS 2021, 12540 Rn. 3). Ein solches, auf die Eignung im weiteren Sinn bezogenes Element wäre hier insbesondere die Durchführung eines Auswahlgesprächs gewesen. Dazu hat sich der Antragsgegner bereits im Ausschreibungstext verpflichtet. Darin heißt es:

„Die Stellen sind für die Besetzung mit Schwerbehinderten geeignet. Schwerbehinderte werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

...

Sollten mehrere Bewerber bzw. Bewerberinnen für die Besetzung einer Stelle im Wesentlichen gleich geeignet sein, wird die Auswahlentscheidung auf das Ergebnis eines Auswahlgesprächs im Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus gestützt werden.“

63

Derartige Auswahlgespräche wurden jedoch ausweislich der vorgelegten Verfahrensakten nicht durchgeführt. Darüber hinaus ist weder vorgetragen noch sonst aus dem Akteninhalt ein sachlicher Grund dafür ersichtlich, warum dies hier ohne Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der getroffenen Auswahlentscheidung hätte unterbleiben dürfen. Insbesondere lässt sich naturgemäß auch nicht mit einer für die gerichtliche Entscheidung erforderlichen Sicherheit feststellen, dass selbst bei einem – hypothetisch durchgeführten – Auswahlgespräch weiterhin von einem Leistungsgleichstand zwischen Antragsteller und Beigeladenem auszugehen wäre, der in der Folge den Rückgriff auf das Hilfskriterium der Schwerbehinderung zugelassen hätte.

64

Die von der Antragsgegnerseite vorgenommene Auswahlentscheidung ist somit im Ergebnis in einer Form fehlerhaft erfolgt, die es nicht ausschließt, dass bei Beachtung sämtlicher Anforderungen in einem erneuten Durchlauf der Antragsteller durchaus eine reelle Chance haben kann, den ausgeschriebenen Dienstposten zu erlangen. Ein Anordnungsanspruch wurde daher im aus dem Tenor ersichtlichen Umfang ebenfalls glaubhaft gemacht. Dem Antrag war deshalb im Wesentlichen stattzugeben. Eine vollumfängliche Stattgabe konnte nicht erfolgen, weil sonst die nunmehr zu treffende neuerliche Auswahlentscheidung den Rechtsstreit nicht befrieden würde, sondern der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers bis zur Beendigung des streitgegenständlichen Stellenbesetzungsverfahrens fortbestehen würde. Dies wäre aber erst der Fall, wenn die ausgeschriebene Stelle besetzt oder das hierfür erforderliche Verfahren endgültig abgebrochen worden wäre (vgl. BayVGh, B.v. 05.10.2022 – 3 CE 20.1582 – Rn. 10, beck online).

65

2. Der Antragsgegner hat die Kosten des Verfahrens nach § 155 Abs. 1 Satz 2 VwGO zu tragen, weil der Antragsteller nur zu einem geringen Teil unterlegen ist. 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).

66

3. Die Festsetzung des Streitwerts ergibt sich aus § 52 Abs. 6 Satz 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG), 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). Nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429) ist es angemessen, für Konkurrenteneilverfahren in der Regel denselben Streitwert festzulegen wie für Hauptsacheklagen, die auf Verpflichtung zur Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichtet sind, und diesen nicht wegen der Vorläufigkeit des Rechtsschutzbegehrens weiter zu ermäßigen. Daher ist der Streitwert unter Rückgriff auf § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG an die Bezüge des angestrebten Amtes zu koppeln. Das Gesetz sieht in § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG für Streitverfahren um – unter anderem – die Verleihung eines anderen Amtes eine spezielle Bewertungsregel vor, die auf die Hälfte der nach Maßgabe der Sätze 1 bis 3 zu berechnenden Bezüge für ein Kalenderjahr abstellt. § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG erfasst insbesondere auch die Verleihung eines höherwertigen und dementsprechend auch höher besoldeten (Beförderungs) Amtes, auf das die in Rede stehende Konkurrentenstreitigkeit letztlich abzielt. Dieser Wert ist unter Zugrundelegung von Nr. 1.4 des Streitwertkatalogs 2013 (abgedruckt bei Eyermann, VwGO, 14. Aufl. 2014, Anhang) nochmals zu halbieren; er beträgt also ein Viertel des nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 und 3 GKG zu berechnenden Jahresbetrags. Unter Zugrundelegung der Grundbezüge (A15 + AZ/Stufe 10) im Zeitpunkt der Antragstellung (7.058,39 Euro + 187,93 Euro = 7.246,32 Euro) zzgl. der jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 4.710,11 Euro (0,65 x 7.246,32 Euro) = 91.665,95 Euro / 4 = 22.916,49 Euro).