VG Bayreuth, Beschluss v. 28.10.2024 – B 5 E 24.705

Titel:

Konkurrenz im Stellenbesetzungsverfahren

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2
LlbG Art. 21 Abs. 1 S. 3, Art. 56, Art. 60 Abs. 1 S. 1, Art. 64 Abs. 1 S. 1
VwGO § 123 Abs. 1

Leitsätze:

1. Streitgegenstand bei einem Stellenauswahlverfahren ist nicht ein möglicher Anspruch auf den fraglichen Dienstposten, sondern allein das dahinter zurückbleibende Recht auf fehlerfreie Entscheidung über die Bewerbung; im Falle einer fehlerhaften Auswahlentscheidung des Dienstherrn 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 (ebenso BVerfG BeckRS 2002, 23933). (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei derselben Gesamtbewertung im selben Statusamt in der dienstlichen Beurteilung von zwei Konkurrenten in einem Stellenbesetzungverfahren ist es rechtmäßig, im Wege der Binnendifferenzierung auf die Superkriterien abzustellen und damit einen Leistungsvorsprung des einen Bewerbers zu begründen. (Rn. 57 – 58) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Schwerbehinderteneigenschaft eines Bewerbers führt nur bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu einer bevorzugten Berücksichtigung im Auswahlverfahren. (Rn. 44 und 58) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstposten als Zweiter, Realschulkonrektor, Leistungsvorsprung durch Tätigkeit in der Schwerbehindertenvertretung (verneint), Leistungsvorsprung durch breitere Lehrbefähigung (Wahlfach, Tischtennis, verneint), Auswahlverfahren, Auswahlentscheidung, Anordnungsgrund, Anordnungsanspruch, Beamte, Bestenauslese, Bewerber, dienstliche Beurteilung, einstweilige Anordnung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Eignungsbewertung, Konkurrentenstreitverfahren, Schwerbehindertenrecht, periodische Beurteilung, Superkriterien, Binnendifferenzierung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

3. Der Streitwert wird auf 20.484,21 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der am … geborene Antragsteller steht im Dienst des Antragsgegners als Studienrat der Besoldungsgruppe A 13 und ist an der Staatlichen Realschule … tätig.

2
Mit Bescheid des Amtes für Versorgung und Familienförderung Bayreuth – Versorgungsamt wurde dem Kläger mit Datum vom 12.01.2004 zunächst ein Grad der Behinderung (GdB) von 20 zuerkannt. Nach zwischenzeitlichen weiteren Bescheiden wurde dem Antragsteller schließlich mit Änderungsbescheid des Zentrum Bayern, Familie und Soziales (ZBFS) vom 15.05.2019 ab dem 29.11.2018 ein GdB von 50 zuerkannt.

3

In der periodischen Beurteilung 2022 erzielte der Antragsteller im Statusamt eines Studienrats (Realschule, A 13) ein Gesamtergebnis von „UB“ (Leistung, die die Anforderungen übersteigt). Diesen Wert erzielte er auch in sämtlichen Einzelmerkmalen. In den ergänzenden Bemerkungen heißt es: „Herr … engagiert sich als gemeinsame Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Realschulen in … für deren Belange. Die kirchliche Oberbehörde wurde gehört. Es wurden als Beurteilungsgrundlage die Beobachtungen des zuständigen Mitglieds der erweiterten Schulleitung sowie der Fachbetreuer mit herangezogen.“ Unter Punkt 4, Verwendungseignung, wurde ausgeführt: „Mitglied der erweiterten Schulleitung; weiterer Stellvertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters und ständiger Mitarbeiter in der Schulleitung (ZwRSK).“

4
Mit Schreiben vom 08.02.2023 erhob der Antragsteller Einwendungen gegen diese Beurteilung. Er fühle sich von Herrn Realschuldirektor … diskriminiert und als gemeinsame Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung von diesem in seiner Tätigkeit behindert. Dieses Engagement finde in der Beurteilung keine Anerkennung. Zudem würden auch seine 8-jährige Tätigkeit als Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus, seine Bereitschaft höhere Verantwortung innerhalb der Schulfamilie zu übernehmen (wird im Einzelnen ausgeführt), sein Engagement für die barrierefreie Realschule …, sein soziales Engagement an der Schule, das prägend sei (freiwilliges soziales Schuljahr, Unterstützung südafrikanischer Waisenkinder, Kronkorkenaktion für die Kinder-Krebs-Station in …*) nicht erwähnt. Beurteilungsrelevante Ideen, die er an der Schule habe verwirklichen wollen, habe Realschuldirektor … ihm nicht erlaubt. Bei der Gestaltung des Stundenplans sei er dergestalt benachteiligt worden, dass die Verteilung seiner Unterrichtsstunden seine Tätigkeit als Vertrauensperson erschwert habe. So habe er vier Unterrichtsstunden an vier verschiedenen Werktagen sowie vier statt drei Unterrichtsstunden im Schulhalbjahr 2022/2023 übernehmen müssen. Herr … sei seiner Bitte um ein Mitarbeitergespräch nicht nachgekommen und habe ihn bei der Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung benachteiligt. Teilweise habe man ihm die Kosten für seine Tätigkeit als Vertrauensperson nicht erstattet. In der Personalakte würden Unterlagen fehlen, zum Beispiel über das Gespräch zwischen Herrn …, Frau … und Herrn … Hier seien Datenschutzbestimmungen bei der Information des Kollegiums hinsichtlich erteilter Mehrarbeit verletzt worden. Berechtigte Forderungen des Antragstellers nach einem Erste-Hilfe-Raum und einem Ruheraum (Pflicht für Schwangere) seien nicht erfüllt worden. Der Textbaustein „über die Unterrichtspflichtzeit hinaus arbeitet die Lehrkraft kreativ und eigenverantwortlich an der Gestaltung des Schullebens mit.“ erscheine doppelt.

5
Realschuldirektor … nahm im Anschluss in einem mehrseitigen Schreiben Stellung zu den Einwendungen des Antragstellers. Auf dieses wird Bezug genommen.

6
Mit Datum vom 04.06.2024 (* …*) schrieb das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (BayStMUK) unter Punkt 2 für das Schuljahr 2024/2025 unter anderem an der Staatlichen Realschule … die Stelle des Realschulkonrektors (Besoldungsgruppe A 15) aus. Die Bewerbung stehe u.a. verbeamteten Lehrkräften des Staatlichen Realschuldienstes im Dienste des Freistaats Bayern mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen offen, die zum 01.08.2024 nach der Lebenszeitverbeamtung mindestens drei Jahre im staatlichen Realschuldienst tätig seien und in diesem ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 oder höher innehätten. Beförderungsbewerber müssten die entsprechende Verwendungseignung in ihrer aktuellen dienstlichen Beurteilung zuerkannt bekommen haben. Sollte im Zuge der Besetzung der Stelle des Realschulkonrektors die Stelle des Zweiten Realschulkonrektors derselben Schule frei werden und die Entwicklung der Schülerzahlen der Schule eine Nachbesetzung der Stelle des Zweiten Realschulkonrektors (Besoldungsgruppe A 14 + AZ) erlauben, so werde grundsätzlich diese Stelle ebenfalls aus dem Kreis der sich bewerbenden Beamten besetzt. Dabei sollten die gleichen Bewerbungsvoraussetzungen wie für die des Realschulkonrektors gelten. Abweichend hiervon müssten Beförderungsbewerber für eine Berücksichtigung im gegebenenfalls stattfindenden Nachbesetzungsverfahren in ihrer aktuellen dienstlichen Beurteilung lediglich die entsprechende Verwendungseignung für die nachzubesetzende Stelle zuerkannt bekommen haben. Durch den Bewerber sei ausdrücklich anzugeben, für welche Stelle(n) seine Bewerbung gelte. Für alle mit diesem Schreiben ausgeschriebenen Funktionsstellen gelte unter anderem, dass die Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet seien. Bei ansonsten im Wesentlichen

gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung würden Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigt (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 des Leistungslaufbahngesetzes; Nummer 4.4.2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

7
Auf die nunmehr streitgegenständliche Stelle des Zweiten Realschulkonrektors an der Staatlichen Realschule … bewarb sich neben dem Antragsteller u.a. der Beigeladene. Dieser stand zum Beurteilungsstichtag ebenfalls als beamteter Lehrer im Amt eines Studienrats (Realschule) der Besoldungsgruppe A 13 und erzielte in der periodischen Beurteilung 2022 auch das Gesamtprädikat UB. In den Einzelkriterien erzielte er ebenfalls jeweils dieses Prädikat mit Ausnahme der Kriterien „Zusammenarbeit“ sowie „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“, hier erreichte er jeweils das um eine Stufe höher angesiedelte Prädikat „BG“.

8
Der vom Ministerialbeauftragten für die Realschulen in … vorgeschlagenen Rangfolge der Bewerber für die Besetzung der konkreten Stellen vom 26.06.2024 lässt sich hinsichtlich des Beigeladenen entnehmen, dass er alle Mitglieder der Schulleitung auf exzellente Weise im Schulalltag unterstütze, ausgeprägt vielseitig und flexibel sei und sich bei personellen Engpässen im Bereich der Schulleitung spontan, kompetent und effizient einbringe. Er übernehme vorbehaltlos Verantwortung für das Schulganze und verfüge über eine beeindruckend hohe Motivation und Zielstrebigkeit. Im Bewerbungsgespräch habe er unter anderem angegeben, die Motivation für seine Bewerbung sei, dass er sein Wissen und seine Energie noch mehr für die Schule einbringen wolle, die für ihn ein wichtiger Teil seines Lebens sei. Die dazukommenden Aufgaben seien eine spannende Herausforderung. Hingegen habe der Antragsteller im Bewerbungsgespräch unter anderem geäußert, dass die Bewerbung nur den Zweck habe, die Gehaltsstufe A 14 zu bekommen. Diese Bewerbung sei auch die einzige Möglichkeit, dieses Ziel zu erreichen, da er seit 15 Jahren nicht befördert worden sei. Falls er zum Zuge kommen würde, werde er die Stelle nicht antreten, da er freigestellt sei. Über die Realschule … habe er einige zutreffende Aussagen machen können. Auf die Frage nach dem wichtigsten Merkmal für eine gelungene Personalführung habe er erläutert, dass es nach dem Zitat eines früheren Schulleiters ein gutes Zeichen sei, wenn nur wenige Lehrkräfte auf dem Vertretungsplan stünden. Hier habe er auch seine Einschätzung wiedergegeben, dass durch unnötigen Stress, verursacht durch schlechte Schulleiter, pensionierte Lehrkräfte sehr früh sterben würden. Insgesamt sei er nicht in jedem Fall exakt auf die gestellten Fragen eingegangen.

9
Aus dem Besetzungsvermerk des BayStMUK über die Besetzung der Stelle des Realschulkonrektors an der Staatlichen Realschule … vom 08.07.2024 ergibt sich, dass sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene mangels entsprechender Verwendungseignung in der aktuellen Beurteilung die Ausschreibungsbedingungen nicht erfüllten und daher nicht weiter berücksichtigt werden könnten. Auf den beim Antragsteller vorliegenden GdB von 50 wurde hingewiesen. Der Antragsteller sowie der Beigeladene stünden jedoch für die Besetzung der durch die zuerst vorgenommene Auswahlentscheidung frei werdende Stelle des Zweiten Realschulkonrektors zur Verfügung. Der Beigeladene sei mit Wirkung vom 10.09.2010 in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen worden. Seit 19.02.2022 sei er zum hauptverantwortlichen Systembetreuer an der Staatlichen Realschule … bestellt. Aufgrund seiner beständig positiven Leistungen sei er mit Wirkung vom 01.02.2024 zum Studienrat im Realschuldienst der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage ernannt worden. In seiner maßgeblichen aktuellen dienstlichen Beurteilung habe man ihm das Prädikat „UB“ und die Eignung zum Zweiten Realschulkonrektor zugesprochen. Der Antragsteller sei – zusammen mit dem dritten Bewerber – ebenfalls im Statusamt des Studienrats im Realschuldienst in der Besoldungsgruppe A 13 beurteilt worden. Alle drei Bewerber hätten das Gesamtprädikat „UB“ erzielt. Die inhaltliche Ausschöpfung der maßgeblichen aktuellen Beurteilungen führe zu einem Leistungsvorsprung des Beigeladenen. Dieser habe in den besetzungsrelevanten Superkriterien folgende Einzelwertungen erzielt: „Zusammenarbeit“ sowie „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ jeweils „BG“, „Entscheidungsvermögen“ sowie „Einsatzbereitschaft“ jeweils „UB“. Dagegen habe der Antragsteller in sämtlichen dieser Einzelmerkmale das Prädikat „UB“ erzielt. Ergänzend wurde erneut darauf hingewiesen, dass beim Antragsteller ein GdB von 50 vorliege. Der aufnehmende Schulleiter setzte den Beigeladenen an die erste Stelle der drei Bewerber. Der Ministerialbeauftragte für die Realschulen in … schloss sich dieser Reihung mit entsprechender Begründung an.

10

Abschließend findet sich der Vermerk, dass hinsichtlich des Antragstellers die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Geschäftsbereich des BayStMUK über die vorliegende Bewerbung informiert worden sei und dem Vorschlag zugestimmt habe. Zudem sei die Überprüfung der Einwendungen des Antragstellers gegen seine aktuelle periodische Beurteilung abgeschlossen und sämtlichen Einwendungen mit Schreiben vom 30.05.2023 nicht stattgegeben worden.

11
Die Schwerbehindertenvertretung teilte mit E-Mail vom 08.07.2024 mit, dass sie gegen die beabsichtigte Stellenbesetzung und die damit verbundene Nichtberücksichtigung des Antragstellers keine Einwände habe.

12
Mit Schreiben vom 16.07.2024 teilte das BayStMUK dem Antragsteller mit, dass er für die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle nicht ausgewählt worden sei.

13
Der Hauptpersonalrat beim BayStMUK für die Gruppe der Lehrer an Realschulen teilte mit Schreiben vom 26.07.2024 ebenfalls mit, dass er der Übertragung der Aufgaben des Zweiten Realschulkonrektors an der Staatlichen Realschule … an den Beigeladenen zustimme.

14
Mit E-Mail vom 25.07.2024 erhob der Antragsteller Widerspruch gegen die Vergabe der nachzubesetzenden Stelle des Zweiten Realschulkonrektors und bat um Akteneinsicht.

15
2. Mit Schriftsatz vom 30.07.2024 ließ der Kläger über seinen Bevollmächtigten beantragen,

dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zu untersagen, die in der Stellenausschreibung vom 04.06.2024 ausgeschriebene Stelle eines Zweiten Realschulkonrektors (Besoldungsgruppe A 14 + Zulage) der Staatlichen Realschule … mit einem Mitbewerber zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist.

16
Zur Begründung führte er zunächst u.a. aus, ein Anordnungsanspruch folge daraus, dass die Auslese in verfahrensrechtlicher und in materiell-rechtlicher Hinsicht nicht fehlerfrei getroffen worden sei und eine Kausalität der Fehler für das Auswahlergebnis nicht auszuschließen sei.

17
Der Antragsgegner sicherte mit Schriftsatz vom 31.07.2024 zu, die Stelle des Zweiten Realschulkonrektors an der Staatlichen Realschule … bis zur Entscheidung über den Antrag nicht zu besetzen.

18
Mit Schriftsatz vom 01.08.2024 übersandte der Antragsgegner die zugehörigen Akten und beantragte,

Der Antrag wird abgelehnt.

19
Ein Anordnungsanspruch bestehe nicht, weil die Auswahlentscheidung verfahrens- und materiell-rechtlich rechtmäßig sei. Maßgeblich richte sich die Entscheidung für den zum Zuge gekommenen Bewerber nach dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip, weshalb die periodische Beurteilung 2022 zugrunde zu legen gewesen sei. Beide Bewerber hätten im selben Statusamt der Besoldungsgruppe A 13 sowohl die Verwendungseignung zuerkannt bekommen als auch das gleiche Gesamtprädikat (UB) erzielt. In den Superkriterien „Zusammenarbeit“, „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ sowie „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ habe sich jedoch ein Leistungsvorsprung zugunsten des Beigeladenen ergeben, da der Antragsteller hier viermal das Prädikat UB erhalten habe, der Beigeladene hingegen zweimal UB und zweimal mal BG. Man habe auch berücksichtigt, dass bei dem Antragsteller ein GdB von 50 vorliege. Eine wesentlich gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sei hier jedoch schon nicht gegeben.

20
Mit Beschluss des Gerichts vom 13.08.2024 wurde der zum Zuge gekommenen Bewerber zum Verfahren beigeladen.

21
Zur Begründung des Antrags führte der Bevollmächtigte des Antragstellers mit Schriftsatz vom 19.08.2024 weiter aus, dass es dem Antragsteller wichtig sei zu betonen, dass ihm im Zuge des Bewerbungsgesprächs für den hier streitgegenständlichen Dienstposten kein Fragenkatalog gestellt worden sei. Das Gespräch habe sich dadurch gekennzeichnet, dass der Ministerialbeauftragte und der Schulleiter ausschließlich über ihre Pläne für den Ruhestand gesprochen hätten. Ein ernsthaftes Bewerbungsgespräch habe nicht stattgefunden. Der Antragsteller habe nicht geäußert, dass pensionierte Lehrkräfte durch durch schlechte Schulleiter verursachten unnötigen Stress früh sterben würden.

22
Der Antragsteller könne einen Anordnungsanspruch glaubhaft machen, weil die streitgegenständliche Auswahlentscheidung die Grundsätze der Bestenauslese nicht ausreichend berücksichtige. Die Auswahlentscheidung sei materiell-rechtlich zu beanstanden. Zwar treffe es zu, dass die Binnendifferenzierung hinsichtlich der Superkriterien den Beigeladenen vordergründig besser stelle, jedoch sei auf Seiten des Antragstellers nicht berücksichtigt worden, dass der Antragsteller eine weitere Lehrerlaubnis für das Fach „differenzierter Sport Tischtennis“ habe und damit befähigt sei, vier Fächer zu unterrichten. Der Antragsteller könne hier somit mehr Unterricht abhalten als die Mitbewerber. Gleiches gelte für die Tatsache, dass der Antragsteller von 2014 bis 2022 Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung beim BayStMUK gewesen sei. Dies habe man auch im Auswahlverfahren wie auch in der vorangegangenen Beurteilung nicht berücksichtigt. Der Antragsteller verstehe nicht, warum insbesondere diese Tätigkeit bei den Kriterien „Einsatzbereitschaft“ und „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ keine Berücksichtigung gefunden habe. Berücksichtige man diese Kriterien mit, sei leistungsmäßig der Antragsteller dem Beigeladenen überlegen. Der Antragsteller gehe zudem davon aus, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung die Leitungsfunktion nicht übertragen bekommen habe.

23
Der Antragsgegner erwiderte mit Schriftsatz vom 21.08.2024 u.a., dass über die Einwendungen des Antragstellers im unmittelbaren Beurteilungsverfahren hinaus die zugrunde gelegte periodische Beurteilung keiner Änderungen bedürfe. Im Einzelmerkmal „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ habe der Antragsteller das überdurchschnittliche Prädikat „UB“ erreicht. Da in der Begründung des Gesamtergebnisses bereits vermerkt sei, dass der Antragsteller sein umfassendes Fachwissen gerne und bereitwillig zum Wohle der Schulfamilie zur Verfügung stelle und bemerkenswerte Einsatz- und Leistungsbereitschaft erkennen lasse, sei die angesprochene Zusatzqualifikation in Tischtennis in der Beurteilung nicht zu bewerten. Es handle sich hier um einen Weiterbildungslehrgang für differenzierten Unterricht in Tischtennis für Lehrkräfte an Schulen, den der Antragsteller im September 1992 für sechs Tage besucht habe und damit nicht um eine Lehrerlaubnis an Realschulen. Im Beurteilungszeitraum habe der Antragsteller zudem kein entsprechendes Wahlfach unterrichtet. Eine vor über 30 Jahren erfolgte fünftägige Fortbildung sei daher für die aktuelle Beurteilung nicht von Relevanz. Bei der Tätigkeit des Antragstellers als Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung handle es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit außerhalb des schulischen Bereichs, deren Beurteilung dem Dienstherrn mangels eigener Wahrnehmung nicht möglich und nicht gestattet sei. Die Einsatzfähigkeit des Antragstellers für Wahlfächer spiele zudem für eine Stelle als Zweiter Realschulkonrektor keine Rolle, da diese Stelle eine Tätigkeit in der engeren Schulleitung bedeute, die von Leitungs- und Verwaltungsaufgaben geprägt sei. Somit sei nicht die Flexibilität des Einsatzes der Bewerber im Unterricht, sondern ihre Eignung für den genannten Dienstposten entscheidend. Die Einwendungen des Antragstellers könnten daher den Leistungsvorsprung des Beigeladenen nicht infrage stellen. Seine Behauptung, er sei aufgrund seiner Schwerbehinderung nicht für die Stelle ausgewählt worden, entbehre jeder Grundlage.

24
Mit abschließendem Schriftsatz vom 10.09.2024 ergänzte die Antragstellerseite, dass die Tätigkeit des Antragstellers als Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung durchaus hätte berücksichtigt werden müssen, weil der Antragsgegner selbst im Rahmen der Internetpräsenz des BayStMUK ausführe, dass Inklusion eines der wichtigsten Themen der bayerischen Bildungspolitik sei und sich der Freistaat als Dienstherr und Arbeitgeber zu seiner besonderen Verantwortung bekenne, den Inklusionsgedanken für seine Beschäftigten mit Behinderung zu verwirklichen. Aus den Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern ergebe sich in Punkt 1.6 (Zusammenarbeit), dass in allen

Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, die mit Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen mit dem Inklusionsbeauftragten, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Wenn der Freistaat selbst ausführe, dass die Förderung schwerbehinderter Lehrer ureigenste Aufgabe des Freistaates sei, sei die Tätigkeit des Antragstellers als Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung auch eine Tätigkeit im Aufgabenbereich der Lehrkräfte. Er ergänzte zudem, dass die Fähigkeit des Antragstellers, weitere Fächer zu unterrichten, eine bessere Qualifikation im Vergleich zum Beigeladenen bewirke.

25
Ergänzend wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

26
1. Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat in der Sache keinen Erfolg.

27
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).

28
Gemessen daran hat der Antragsteller zwar einen Anordnungsgrund (dazu unter a.) jedoch keinen Anordnungsanspruch (dazu unter b.) glaubhaft gemacht.

29
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 zweiten Realschulkonrektors an der Staatlichen Realschule … mit dem Beigeladenen zu besetzen, denn dem Antragsteller geht es um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung. Eine vorläufige Vergabe des Funktionsamts an den ausgewählten Bewerber kommt vorliegend nicht in Betracht, weil die Vergabe des vorgenannten Amtes entsprechend der

Ausschreibung des Antragsgegners, wonach die Stelle in Besoldungsgruppe A 14 + AZ ausgebracht ist, zwingend die endgültige Ernennung eines Bewerbers erfordert (BayVGH, B.v. 24.04.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 31).

30
b. Dem Antragsteller steht allerdings kein Anordnungsanspruch, hier in der Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, zur Seite. Das vom Antragsgegner durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren lässt keinen Zweifel daran zu, dass die Grundsätze der Bestenauslese nicht in einer die Prognose rechtfertigenden Weise eingehalten wären, der Antragsteller werde in dem Hauptsacheverfahren ohne Erfolg bleiben. Bei einer erneuten Auswahl erscheint seine Bestellung daher nicht möglich (vgl. BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 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).

31
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).

32
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 berechtigte 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 – BayVBl 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. 20.9.2007 – 2 BvR 1972/07 – ZBR 2008, 167/168).

33
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.

34
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).

35
Grundsätzlich sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der bayerischen Beamtinnen und Beamten gemäß Art. 56 Abs. 1 Satz 1 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) alle drei Jahre dienstlich zu beurteilen (periodische Beurteilung). Nach Art. 64 Abs. 1 Satz 1 LlbG wird das zuständige Staatsministerium ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen, die von den Vorschriften des Teils 4 des Leistungslaufbahngesetzes mit Ausnahme von Art. 56 Abs. 3 LlbG abweichen können. Darauf beruhend

sehen die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern – Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27.04.2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 (BayMBl. Nr. 332) (Beurteilungsrichtlinien) – vor, dass der Beurteilungszeitraum grundsätzlich vier Kalenderjahre umfasst und an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung anschließt (Nr. 4.2.2.1 der Beurteilungsrichtlinien).

36
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. Hat der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler auf Grund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Die gerichtliche Prüfung erstreckt sich daher auch auf die Kontrolle, ob die Richtlinien eingehalten sind, ob sie im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung verbleiben und ob sie sonst mit höherrangigem Recht in Einklang stehen (st. Rspr., etwa BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10/13 – BVerwGE 150, 359 – juris Rn. 14; BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34.04 – BVerwGE 124, 356 m.w.N.; BVerwG, U.v. 11.12.2008 – 2 A 7.07 – Buchholz 232.1 § 41a BLV Nr. 2 Rn. 11). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, U.v. 26.06.1980, a.a.O.).

37
Innerhalb des durch die Art. 54 ff. LlbG gezogenen Rahmens unterliegt es grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene, 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 – BayVBl 1982, 348). Maßgebend ist, welches Beurteilungssystem und welche Regelungen zum Beurteilungsstichtag (hier: 31.12.2022) 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).

38
bb. Gemessen an diesen rechtlichen Grundlagen sowie an den oben dargelegten Grundsätzen für die gerichtliche Überprüfbarkeit dienstlicher Beurteilungen erweist sich die streitgegenständliche periodische Beurteilung des Antragstellers als rechtmäßig. Die einschlägigen Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht in Einklang (aaa.). Die periodische Beurteilung des Antragstellers hält sich im Rahmen der durch die Richtlinien vorgegebenen Anforderungen und stellt sich daher sowohl formell (bbb.) als auch materiell (ccc.) als rechtmäßig dar.

39
aaa. Nach Art. 64 LlbG wird BayStMUK 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 des Art. 56 Abs. 3 LlbG abweichen können. Das Kultusministerium hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und hat in Ausfüllung derselben die o.g. Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte vom 07.09.2011 erlassen.

40
Diese Beurteilungsrichtlinien stehen mit höherrangigem Recht, insbesondere Verfassungsrecht, in Einklang und orientieren sich am herkömmlichen Bild der dienstlichen Beurteilung (vgl. insoweit zum Vorbehalt des Gesetzes: BVerwG, B.v. 26.05.2009 – 1 WB 48/07 – juris). Auch verstößt die nunmehr vorgesehene

Beurteilung ohne verbale Ausfüllung der Einzelmerkmale nicht gegen Art. 33 Abs. 2 und Art. 19 Abs. 4 GG. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien vielmehr ein Ankreuzverfahren (hier: Buchstabenkombinationen) für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründung vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind (vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 11 ff.). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Beurteilungsrichtlinien des Antragsgegners sehen für Lehrkräfte eine Bewertung anhand eines Systems mit sieben Bewertungsstufen vor (A.2.3.2.2), deren Inhalt und Bedeutung im Einzelnen erläutert werden. Die zu bewertenden Einzelmerkmale werden detailliert aufgeführt und anhand verschiedener Kriterien exemplarisch erläutert (A.2.2), wobei die ausdifferenzierte Beschreibung im Beurteilungsformblatt stichpunktartig wiederholt wird (Anlage C). Hierdurch wird die Erstellung hinreichend aussagekräftiger dienstlicher Beurteilungen ermöglicht, die eine taugliche Grundlage für Beförderungsentscheidungen darstellen und einer Überprüfung im Einwendungs-, Widerspruchs- und Gerichtsverfahren zugänglich sind (vgl. VG Bayreuth, U.v. 06.10.2015 – B 5 K 14.836 – juris Rn. 23). Der Dienstherr ist insoweit nur gehalten, auf Verlangen des Beamten die vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, U.v. 17.09.2015 – 2 C 27/14 – juris Rn. 11 ff.).

41
bbb. Die angefochtene Beurteilung ist formell rechtmäßig.

42
Sie wurde durch den Schulleiter der Staatlichen Realschule …, Herrn Realschuldirektor …, als dem gemäß Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG i.V.m. Ziff. 4.6.1. der o.g. Beurteilungsrichtlinien zuständigen Beurteiler erstellt. Auch der vierjährige Beurteilungszeitraum entspricht den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien (Ziff. 4.6.1 a).

43
Darüber hinaus führt es nicht zur Rechtswidrigkeit der periodischen Beurteilung, wenn im Beurteilungszeitraum, wie vom Antragsteller moniert, kein Mitarbeitergespräch stattgefunden haben sollte. Ein solcher Verfahrensfehler wäre nämlich einer Heilung nicht zugänglich. Der Antragsteller könnte bei einer Neufassung seiner Beurteilung nur auf der Basis seiner 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 der Antragsteller 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 nicht dem Begehren des Antragstellers entspricht. Das vollständige Fehlen einer periodischen Beurteilung ist zudem 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 wäre 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; BVerwG, U.v. 24.11.2005 – 2 C 34/04 – juris Rn. 10; BVerwG, U.v. 17.04.1986 – 2 C 28/83 – juris Rn. 14).

44
Formell-rechtliche Bedenken sind im Übrigen weder vorgetragen noch ersichtlich. Insbesondere wurde die Schwerbehinderung des Antragstellers bei der Erstellung der Beurteilung berücksichtigt, die Schwerbehindertenvertretung wurde im Rahmen des Beurteilungsverfahrens auf schriftlich dokumentierten Wunsch des Antragstellers nicht beteiligt (Vorblatt zur Beurteilung).

45
ccc. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers erweist sich auch in materieller Hinsicht als rechtsfehlerfrei.

46
Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers, die hinsichtlich der Einzelmerkmale im Beurteilungsverfahren rechtmäßiger Weise nicht begründet und nur mit einer Buchstabenkombination versehen wurde, ist bereits aus sich heraus und auch durch die schriftliche Stellungnahme seines Schulleiters hinreichend plausibilisiert worden.

47
Sofern der Antragsteller in seinen Einwendungen auf Leistungen bzw. Umstände verweist, die in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Beurteilung stehen, waren diese vom Antragsgegner zutreffend nicht zu berücksichtigen, da Gegenstand der periodischen dienstlichen Beurteilung ausschließlich der im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabenbereich ist (A.2.1). Nach dieser Regelung ist der dienstlichen Beurteilung nämlich eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben voranzustellen, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat. Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen und besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Konkreter wird in Punkt A.2.2 ausgeführt, dass sich die dienstliche Beurteilung auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken hat. Die fachliche Leistung ist dabei zu beurteilen anhand der Unterpunkte Unterrichtsplanung und -gestaltung, Unterrichtserfolg, erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit (ggf. mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen, z.B. Kindertagesstätten, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern können) (A.2.2.1). In die Beurteilung der Eignung und Befähigung haben die Kriterien Entscheidungsvermögen, Einsatzbereitschaft (Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben) sowie Berufskenntnisse und ihre Erweiterung einzufließen (A.2.2.2). Diese Aufzählungen sowie ihre gegebenenfalls zusätzlich vorgenommenen näheren Erläuterungen verlangen stets im weiteren Sinn einen Zusammenhang mit der Unterrichtstätigkeit. Somit sind weder der Verweis des Antragstellers auf Umstände, aus denen sich lediglich eine Bereitschaft, höhere Verantwortung zu übernehmen, im Hinblick auf Einzelwertungen rechtlich ausschlaggebend, da es sich nicht um eine im Beurteilungszeitraum gezeigte Leistung handelt, noch seiner Meinung nach beurteilungsrelevante Ideen, die er nicht verwirklicht hat – unabhängig davon, aus welchem Grund.

48
Entgegen dem Vorbringen des Antragstellers wurden sowohl sein Engagement als gemeinsame Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Realschulen in … für deren Belange (unter Punkt 3. „Ergänzende Bemerkungen“), als auch sein überobligatorisches soziales Engagement an der Schule zur Kenntnis genommen, wenn in der Begründung zum Gesamtergebnis ausgeführt wird: „Über die Unterrichtspflichtzeit hinaus arbeitet die Lehrkraft kreativ und eigenverantwortlich an der Gestaltung des Schullebens mit […] Auch eine nützliche und nachhaltige Kooperation über die Schule hinaus wird gesucht und gepflegt.“ Damit hat der Antragsgegner nicht nur die ehrenamtliche bzw. soziale Betätigung des Antragstellers an sich zur Kenntnis genommen, sondern sie nachweislich auch in der Beurteilung gewürdigt.

49
Eine genauere Aufzählung dessen, was der Beurteilungsersteller im Einzelnen damit gewürdigt hat, ist hingegen nicht erforderlich. Innerhalb des normativ gezogenen Rahmens obliegt es grundsätzlich der Entscheidung des Dienstherrn, wie er die ihm aufgegebene Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen gestalten und begründen will. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind dabei nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen. Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraums beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden (BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245, 247 m.w.N.). Das Absehen von weitergehenden Begründungsanforderungen – namentlich bei den Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung – ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass das Werturteil des Dienstherrn über das Leistungsbild eines Beamten sich im Laufe eines Beurteilungszeitraums aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetzt, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen. Wäre der Dienstherr gehalten, solche Vorgänge (jedenfalls beispielhaft) zu benennen, könnten hierdurch Einzelergebnisse, die für das Werturteil ohne selbstständig prägendes Gewicht waren, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Dienstherrn nicht zukommen sollte. Zudem würde dies zu

einem dauernden „Leistungsfeststellungsverfahren“ führen, das einen gänzlich unangemessenen und unvertretbaren Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und für das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn abträglich wäre (zu all dem ausführlich BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 248 ff.).

50
Die verschiedenen Arten und Weisen, in denen dienstliche Beurteilungen inhaltlich gestaltet und abgefasst werden können, wirken sich auf ihre gerichtliche Überprüfung insofern aus, als vom beklagten Dienstherrn die ihm obliegende Darlegung, dass er von einem „richtigen Sachverhalt“ ausgegangen ist, in einer der jeweiligen konkreten dienstlichen Beurteilung angepassten, mithin ebenfalls verschiedenartigen Weise zu fordern ist. Ein Rechtssatz, dass der Dienstherr im Streitfall stets verpflichtet sei, die Berechtigung einer von ihm erstellten dienstlichen Beurteilung durch Offenbarung der der Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, findet im geltenden Recht keine Stütze. Der dem Beamten durch Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG garantierte effektive Rechtsschutz gegen fehlerhafte dienstliche Beurteilungen wird vielmehr in einer differenzierteren, in dem erwähnten Grundsatzurteil dargestellten und den beiderseitigen Belangen Rechnung tragenden Weise sichergestellt (BVerwG, U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 247 f.). Hiernach muss der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen, sofern sie fehlerhaft sind und ihn deshalb in seinen Rechten verletzen, nicht widerspruchslos und ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und – sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen – einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. Erst dann kann der Beamte beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann. Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Macht der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch des Beamten auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1GG) in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, d.h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, U.v. 17.09.2015 – 2 C 27/14 – juris; U.v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 – BVerwGE 60, 245 ff., 251 f.).

51
Dies zugrunde gelegt hat der Schulleiter und Beurteiler seine maßgeblichen Erwägungen für die Beurteilung des Antragstellers in seiner schriftlichen Stellungnahme hinreichend konkretisiert und plausibilisiert. Sie bleiben keine bloßen formelhaften Behauptungen. So führte er auf die Einwendungen des Antragstellers, soweit sie beurteilungsrelevant sind (hierzu siehe sogleich im übernächsten Absatz), u.a. nachvollziehbar aus, dass grundsätzlich die alleinige Bereitschaft, höhere Verantwortung zu übernehmen, keinen Eingang in die periodische Beurteilung finden solle. Darüber hinaus finde selbstverständlich das soziale Engagement in der periodischen Beurteilung 2022 im Text unter 5. „Gesamtergebnis“ für den aufmerksamen Leser in entsprechenden Formulierungen seinen Niederschlag. Darüber hinaus sei festzustellen, dass zwei der drei in den Einwendungen genannten Projekte innerhalb des Beurteilungszeitraums nicht durch den Antragsteller, sondern durch andere Kolleginnen und Kollegen geleitet und betreut worden seien. Zutreffend legte er dar, es gehe bei der streitgegenständlichen Stelle um eine Stelle mit Leitungsfunktion, weshalb eine nicht im Beurteilungszeitraum absolvierte fünftägige Fortbildung im Bereich Wahlunterricht Tischtennis, der zudem im Beurteilungszeitraum auch nicht abgehalten worden sei, ohnehin nicht zu einem Leistungsvorsprung des Antragstellers hätte führen können, weil es maßgeblich nicht auf die Fächerbreite sondern auf die Führungsqualitäten eines Bewerbers ankomme.

52
Soweit der Antragsteller durch seinen Hinweis, dass die Berücksichtigung der seiner Meinung nach zu Unrecht nicht einbezogenen Leistungen bei ihrer Berücksichtigung zu einem Leistungsvorsprung gegenüber dem Beigeladenen geführt hätten, meint, die von ihm im Einzelnen bezeichneten Leistungen und Aktivitäten müssten ein besseres Gesamturteil nach sich ziehen, setzt er in nicht zulässiger Weise seine Selbsteinschätzung an die Stelle der Bewertung durch den zuständigen Beurteiler. Nur dieser und die Überprüfungsbehörde können jedoch die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen in Relation zu den Leistungen anderer Lehrkräfte desselben Statusamtes setzen.

53
Ein Zusammenhang der/des vom Antragsteller behaupteten

- Benachteiligung bei der Erstellung des Stundenplans,

- Benachteiligung bei der Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung,

- teilweisen Nichterstattung von Kosten für seine Tätigkeit als Vertrauensperson,

- Fehlens von Unterlagen über ein Gespräch wegen der Verletzung von Datenschutzbestimmungen sowie

- nicht erfüllten Forderung nach einem Erste-Hilfe-Raum und einem Ruheraum mit der dienstlichen Beurteilung ist schließlich nicht ersichtlich.

54
Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen tragen auch das Gesamtergebnis. Die vorgelegten Akteninhalte plausibilisieren die für die Beurteilung des Antragstellers ermittelte „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ (Stufe fünf der sieben Bewertungsstufen). Dieses Gesamturteil ist nach Nr. 2.3.2.6 der Beurteilungsrichtlinien einer Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet. Einer tiefergehenden Begründung bedurfte es vorliegend nicht, da der Antragsteller in sämtlichen Einzelmerkmalen durchweg die Bewertung UB erzielte, einschließlich der von der Antragsgegnerseite benannten Superkriterien „Zusammenarbeit“, „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ sowie „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“.

55
cc. Auch im Übrigen ist gegen den Ablauf des Auswahlverfahrens nichts zu erinnern. Zu Recht hat der Antragsgegner die den beiden Bewerbern zuletzt eröffnete Regelbeurteilung 2022 der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt. Maßgeblicher zeitlicher Bezugspunkt ist nämlich derjenige der streitigen Auswahlentscheidung (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2/16 – juris Rn. 44, 51). Dies war im vorliegenden Fall der 08.07.2024. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl dem Antragsteller als auch dem Beigeladenen die periodische Beurteilung 2022 eröffnet und auch die Einwendungen des Antragstellers bereits berücksichtigt.

56
Eine Verletzung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG ergibt sich schon deswegen nicht, weil der Antragsgegner unter Zugrundelegung dieser periodischen Beurteilungen zutreffend davon ausgegangen ist, dass der Beigeladene der im Vergleich zum Antragsteller leistungsstärkere Bewerber auf die streitgegenständliche Stelle ist. Aus demselben Grund konnte die Schwerbehinderung des Antragstellers zu keiner Bevorzugung des Antragstellers im Rahmen der Auswahlentscheidung führen, weil gemäß Art. 21 Abs. 1 Satz 3 LlbG, Nr. 4.4.2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien dafür ausdrücklich eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erforderlich ist, die hier gerade nicht festgestellt wurde. Unschädlich – weil ohne Auswirkung auf das Ergebnis – ist es weiterhin, dass ein Auswahlgespräch stattgefunden hat, obwohl sich der Leistungsvorsprung des Beigeladenen bereits aus den zugrunde gelegten Beurteilungen ergeben hat. Zwar hat der Antragsteller diesbezüglich moniert, dass es sich hierbei um kein richtiges Vorstellungsgespräch gehandelt habe, weil dem Antragsteller kein Fragenkatalog gestellt worden sei und sich der Ministerialbeauftragte und der Schulleiter lediglich über den bevorstehenden

Ruhestand unterhalten hätten. Während der Antragsteller Letzteres bereits nicht glaubhaft gemacht hat, existiert keine Regelung, nach der die Erstellung eines konkreten Fragenkatalogs eine zwingende Vorgabe bezüglich des Ablaufs oder der inhaltlichen Ausgestaltung von Auswahlgesprächen wäre. Zudem bestätigte und verfestigte das Auswahlgespräch allenfalls den bereits anhand der Beurteilungen festgestellten Leistungsvorsprung des Beigeladenen.

57
Weitergehende Einwände gegen die Rechtmäßigkeit wurden von der Antragstellerseite nicht erhoben und sind auch sonst nicht ersichtlich.

58
Der Antragsgegner hat sich somit rechtmäßig für den in der Beurteilung besseren Bewerber entschieden. Weil der Beigeladene dasselbe Gesamturteil wie der Antragsteller, nämlich UB, im selben Statusamt erzielt hatte, war zu Recht im Wege der Binnendifferenzierung auf die Superkriterien abzustellen und damit – wie ausgeführt – ein Leistungsvorsprung des Beigeladenen gegeben. Damit war auch die Schwerbehinderteneigenschaft des Antragstellers insofern nicht relevant.

59
Der Antrag war daher abzulehnen.

60
2. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens nach § 154 Abs. 1 VwGO zu tragen. Es entspricht der Billigkeit, dass der Beigeladene, der sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), seine außergerichtlichen Kosten selbst trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO).

61
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.

62
Unter Zugrundelegung der Grundbezüge der Besoldungsgruppe A14 + AZ, Stufe 11 (Zweiter Realschulkonrektor erhält nach Anlage 1 Fußnote 2 zum BayBesG eine Amtszulage nach Anlage 4 in Höhe von 225,43 Euro) im Zeitpunkt der Antragstellung (6.251,79 Euro + 225,43 Euro = 6.477,22 Euro; 6.477,22 Euro x 12 = 77.726,64 Euro) zzgl. der jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 4.210,19 Euro (0,65 x 6.477,22 Euro) ergibt sich ein Streitwert von 81.936,83 Euro / 4 = 20.484,21 Euro.