

Titel:

einstweiliger Rechtsschutz – Beförderungskonkurrenz

Normenketten:

VwGO § 123, § 146 Abs. 4, Abs. 6

GG Art. 33 Abs. 2

BayBesG Art. 22 Abs. 1 S. 1, Art. 34 Abs. 1, Abs. 3 S. 1

LlbG Art. 16 Abs. 2

Leitsätze:

1. Die Berücksichtigung eines „Statuszuschlags“ bei der dienstlichen Beurteilung ist rechtlich zulässig, wenn die Wertigkeit des höheren Statusamts durch gesteigerte Anforderungen und Verantwortung gerechtfertigt ist. (Rn. 7 – 8) (Rn. 13 – 14) (redaktioneller Leitsatz)

2. Bei Ämtern mit und ohne Amtszulage iSd Art. 34 Abs. 1 BayBesG handelt es sich statusrechtlich um verschiedene Ämter. Deshalb ist das Amt eines Studiendirektors der Besoldungsgruppe A 15 mit Amtszulage gegenüber dem Amt eines Studiendirektors der Besoldungsgruppe A 15 ohne Amtszulage höherwertig. (Rn. 11) (redaktioneller Leitsatz)

3. Es stellt keinen Beurteilungsfehler dar, wenn das höhere Statusamt des Konkurrenten sowohl bei dem Vergleich des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilungen als auch bei dem Vergleich der Prädikate der wesentlichen Beurteilungskriterien (sog. „Superkriterien“), dh bei der Binnendifferenzierung berücksichtigt wird. (Rn. 15) (redaktioneller Leitsatz)

4. Das Rechtsmittel der Beschwerde nach § 146 Abs. 4 VwGO kann mit der Behauptung von Verfahrensfehlern des Verwaltungsgerichts grundsätzlich nicht geführt werden. Denn es erfolgt eine umfassende Überprüfung der erstinstanzlichen Entscheidung durch den Verwaltungsgerichtshof als zweite Tatsacheninstanz, so dass ein ein Verfahrensfehler im Beschwerdeverfahren geheilt werden kann. (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)

5. Bei der Auswahlentscheidung zwischen im Wesentlichen gleich geeigneten Bewerbern darf der Dienstherr der tatsächlichen Führungserfahrung und Bewährung Vorrang vor einem prognostizierten Führungspotential einräumen. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung (Schulleiter, Gymnasium), Statusamtsverschiedenheit bei sog. Zwischenämtern (Studiendirektor mit und ohne Amtszulage), Leistungsvergleich anhand dienstlicher Beurteilungen, Gewährung eines Statusvorsprungs, Binnendifferenzierung, Bewerbungsverfahrensanspruch, Beförderungskonkurrenz, einstweiliger Rechtsschutz, Stellenbesetzung, Schulleiter Gymnasium, Statusamtsverschiedenheit bei sog. Zwischenämtern, Binnendifferenzierung,, Führungserfahrung

Vorinstanz:

VG Regensburg, Beschluss vom 10.03.2025 – RN 1 E 24.2161

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen.

III. Unter Abänderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts Regensburg vom 10. März 2025 wird der Streitwert für das erstinstanzliche Verfahren auf 24.430,36 Euro und für das Beschwerdeverfahren auf 25.900,60 Euro festgesetzt.

Gründe

1

1. Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg.

2

Den Antrag des Antragstellers,

3

unter Abänderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts Regensburg vom 11. März 2025 dem Antragsgegner aufzugeben, die ausgeschriebene Stelle „Schulleiter am W1. Gymnasium P“ (BayMBL Nr. 107 vom 28.2.2024 Ziff. 18) nicht endgültig zu besetzen, den Beigeladenen nicht zu befördern, bevor über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig, d.h. unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts, neu entschieden wurde,

4

fasst der Senat so auf, dass die Beschwerde mit dem Zusatz „d.h. unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts, neu entschieden wurde“ auf ein an die Beschlussgründe des Verwaltungsgerichts (BA S. 14 f.) angepasstes, zulässiges Rechtsschutzziel (vorläufige Nichternennung bis zur erneuten Auswahlentscheidung) gerichtet sein soll.

5

Die vom Antragsteller dargelegten Gründe, die gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO die Prüfung des Senats im Beschwerdeverfahren bestimmen und beschränken, rechtfertigen jedoch nicht die Änderung der angegriffenen verwaltungsgerichtlichen Entscheidung. Aus ihnen ergibt sich kein Anordnungsanspruch des Antragstellers. Im Rahmen des Vergleichs der dienstlichen Beurteilungen war vorliegend ein Eignungsvorsprung des Beigeladenen zu konstatieren.

6

1.1 Der Antragsteller dringt nicht mit seinem Einwand durch, dass der Antragsgegner den Maßstab für den Vergleich der Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen nicht nachvollziehbar und plausibel dargelegt habe. Gleiches gilt für den Einwand, dass das Vorgehen des Antragsgegners diesbezüglich rein schematisch und auf die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle mit dem Beigeladenen zugeschnitten sei. Dabei ist es ohne Belang, dass es sich bei dem Statusamt des Beigeladenen um ein sogenanntes Zwischenamt handelt.

7

1.1.1 Der Antragsgegner ist rechtsfehlerfrei unter Anwendung eines „Statuszuschlags“ zunächst zu einem Gleichstand hinsichtlich des Gesamturteils der Beurteilungen des Antragsgegners und des Beigeladenen gelangt. Bei der anschließend durchgeführten Binnendifferenzierung durfte der Antragsgegner ebenfalls zunächst einen Gleichstand annehmen, indem er in nicht zu beanstandender Weise hinsichtlich der Kriterien „Zusammenarbeit“ und „Einsatzbereitschaft“ von einem Gleichstand, hinsichtlich des Kriteriums „Berufskennntnisse und ihre Erweiterung“ von einem Vorsprung des Beigeladenen und hinsichtlich des Kriteriums „Entscheidungsvermögen“ von einem Vorsprung des Antragstellers ausging. Denn er hat dabei einheitlich den in seinem Beurteilungsspielraum liegenden Maßstab angewendet, dass er bei jedem Kriterium die Wertigkeit der Beurteilung des im höheren Statusamt beurteilten Beigeladenen um eine Bewertungsstufe angehoben bzw. die höchste Bewertungsstufe im Amt des Beigeladenen gegenüber der höchsten Bewertungsstufe im Amt des Antragstellers als höherwertig behandelt hat.

8

Da mit einem höheren (Zwischen-)Amt regelmäßig gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind (BVerfG, B.v. 7.7.1982 – 2 BvL 14/78 u.a. – juris Rn. 41), ist die Annahme mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten in einem höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (BVerfG, B.v. 20.3.2007 – 2 BvR 2470/06 – juris Rn. 15 f.; B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 11; BayVGh, B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 35).

9

Allerdings kann dieser Grundsatz nicht auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz schematisch angewendet werden (BVerfG, B.v. 20.3.2007 – 2 BvR 2470/06 – juris Rn. 17; B.v. 4.7.2018 – 2 BvR 1207/18 – juris Rn. 11). Bei Beurteilungen in verschiedenen Statusämtern ist anhand der gesamten Umstände zu prüfen, ob sie als gleichwertig mit dem Ergebnis einer „Pattsituation“ angesehen werden können. Dabei können z.B. der Abstand der Gesamtprädikate und ihr Verhältnis zu der anhand einer Punkteskala möglichen Höchstpunktzahl, aber auch die Gewichtung und Wertung der Ergebnisse in

einzelnen Beurteilungsmerkmalen („Binnendifferenzierung“) von Bedeutung sein (BayVGh, B.v. 11.12.2009 – 3 CE 09.2350 – juris Rn. 38; B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 36).

10

Sind danach Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr weiter auf einzelne Gesichtspunkte abstellen. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen. Die Entscheidung, welche Bedeutung er einzelnen Gesichtspunkten für die Auswahl zwischen im Wesentlichen gleich geeigneten Bewerbern beimisst, unterliegt dabei nur einer eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung (BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 25; BayVGh, B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 37).

11

Der Antragsgegner ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Beigeladene im Vergleich mit dem Antragsteller das höherwertige Statusamt bekleidet. Denn das Amt eines Studiendirektors der Besoldungsgruppe A 15 mit Amtszulage ist gegenüber dem Amt eines Studiendirektors der Besoldungsgruppe A 15 ohne Amtszulage höherwertig (Art. 22 Abs. 1 Satz 1, Art. 34 Abs. 3 Satz 1 BayBesG, Fußnote Nr. 5 zu der Besoldungsgruppe A 15 in Anlage 1 BayBesG). Bei Ämtern mit und ohne Amtszulage i.S.d. Art. 34 Abs. 1 BayBesG handelt es sich statusrechtlich um verschiedene Ämter (vgl. BVerwG, B.v. 16.4.2007 – 2 B 25.07 – juris Rn. 4).

12

Dass Amtszulagen funktionell sog. Zwischenämter (BVerfG, B.v. 14.12.2000 – 2 BvR 1457/96 – juris Rn. 7) bilden, deren Inhalt sich von dem des nächstniedrigen Amtes abhebt, ohne die Wertigkeit des nächsthöheren Amtes zu erreichen (Art. 34 Abs. 1 Satz 1 BayBesG) – entsprechendes gilt auch für sog. Zwischenbeförderungsämtter (Art. 34 Abs. 1 Satz 2 BayBesG) – ändert nichts daran, dass das Amt mit Amtszulage gegenüber dem Amt der gleichen Besoldungsgruppe ohne Amtszulage höherwertig ist, und dass die o.g. Grundsätze für den Vergleich der Beurteilungen anzuwenden sind. Denn die einem Amt innewohnende Wertigkeit kommt in der Besoldungshöhe zum Ausdruck. Zwar richtet sich die Wertigkeit eines Amtes primär nach der Bedeutung und Schwierigkeit der mit ihm verbundenen Aufgaben. Die Höhe der Besoldung kann aber als Maßstab für die Wertigkeit des Amtes herangezogen werden, weil die Anforderungen des Amtes durch dessen besoldungsrechtliche Einordnung nachgezeichnet werden. Denn es gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind. Mit der Anknüpfung der Besoldung an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien soll sichergestellt werden, dass die Bezüge auch die unterschiedliche Wertigkeit der Ämter abbilden. Die Korrelation zwischen Wertigkeit des Amtes und Bezügehöhe besteht dabei über Laufbahnen und Besoldungsgruppen hinweg im Verhältnis zwischen allen Beamten und Richtern (BVerfG, U.v. 27.9.2005 – 2 BvR 1387/02 – juris Rn. 128; U.v. 6.3.2007 – 2 BvR 556/04 – juris Rn. 77; U.v. 14.2.2012 – 2 BvL 4/10 – juris Rn. 146; BayVGh, B.v. 24.4.2017 – 3 CE 17.434 – juris Rn. 40).

13

Es verstößt nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn der Antragsgegner das bessere Prädikat des Antragstellers durch den Statusvorsprung des Beigeladenen als kompensiert ansieht. Der Antragsgegner durfte hier beim Vergleich der Beurteilungen dem Beigeladenen einen „Statuszuschlag“ (vgl. BVerwG, B.v. 16.11.2012 – 1 WB 1.12 – juris Rn. 13) zubilligen. Die Einschätzung des Antragsgegners, dass die im höheren Statusamt erzielte, um ein Prädikat niedrigere Gesamtbewertung des Beigeladenen in etwa gleichwertig ist mit der um ein Prädikat besseren, dafür im niedrigeren Statusamt erzielten Gesamtbewertung des Antragstellers und deshalb ein Beurteilungsvorsprung eines der beiden Bewerber nicht feststellbar ist, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Bei einer solchen Konstellation ist es in der Regel von der dem Dienstherrn zukommenden Einschätzungsprärogative gedeckt, wenn er von einem Beurteilungsgleichstand ausgeht. Die Einschätzung, dass sich die durch die Amtszulage bedingte statusrechtliche Höherwertigkeit der Beurteilung des Beigeladenen und das um ein Prädikat bessere Gesamturteil des Antragstellers in etwa ausgleichen, hält sich in den Grenzen des dem Dienstherrn zustehenden Beurteilungsspielraums (BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 14; BayVGh, B.v. 1.2.2008 – 3 CE 07.3227 – juris Rn. 26; B.v. 10.11.2015 – 3 CE 15.2044 – juris Rn. 31 f.).

14

Dies ist bei dem vorliegenden Fall einer Beförderungskonkurrenz aufgrund des Umstands gerechtfertigt, dass der Antragsteller und der Beigeladene in einer Beförderungshierarchie zueinanderstehen. Dadurch liegt nicht nur ein formaler Unterschied der beiden Statusämter vor. Der Beigeladene hat in seinem höheren Statusamt tatsächlich in der Funktion eines ständigen Vertreters des Schulleiters höherwertige Aufgaben wahrgenommen. Hieran wurde er bei seiner Beurteilung gemessen. Demgegenüber wurde der Antragsteller nach den Anforderungen der Aufgaben seines niedrigeren Statusamts beurteilt. Zudem erfolgte die Beurteilung in dementsprechend unterschiedlichen Vergleichsgruppen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG; Abschnitt A Nr. 2.3.1 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27.4.2021 – BayMBI. Nr. 332, zuletzt geändert durch Bek. vom 17.10.2022 – BayMBI. Nr. 609, im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien). Der Antragsgegner hat plausibel vorgetragen, dass zwischen den beiden Vergleichsgruppen Unterschiede bezüglich der Vergleichsgruppengröße, der wahrzunehmenden Aufgaben, der übertragenen Verantwortung und bezüglich des sich aus der Selektion der in ein Amt eines Studiendirektors mit Amtszulage beförderten Beamten ergebenden strengeren Beurteilungsmaßstabs innerhalb dessen Vergleichsgruppe bestehen.

15

1.1.2 Es stellt keinen Beurteilungsfehler dar, wenn das höhere Statusamt des Beigeladenen sowohl bei dem Vergleich des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilungen als auch bei dem Vergleich der Prädikate der wesentlichen Beurteilungskriterien (sog. „Superkriterien“), d.h. bei der Binnendifferenzierung berücksichtigt wird (vgl. BayVGh, B.v. 25.6.2013 – 3 CE 13.300 – juris Rn. 39). Dem Beschluss des Senats vom 10. Januar 2022 (Az. 3 CE 21.2716 – juris Rn. 6) ist diesbezüglich keine gegenteilige Auffassung zu entnehmen. Es handelt sich hierbei nicht um eine doppelte Bevorzugung des Beigeladenen. Die Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen und zwischen den hierauf bezogenen Beurteilungsmaßstäben betreffen sowohl das Prädikat der Gesamtbeurteilung als auch die Prädikate der Einzelmerkmale. Denn sowohl die Vergabe des Prädikats der Einzelmerkmale als auch die daran anknüpfende Vergabe des Prädikats der Gesamtbeurteilung beziehen sich auf das Statusamt des Beurteilten.

16

1.1.3 Das Ergebnis des Vergleichs des Gesamturteils und der wesentlichen Beurteilungskriterien ist auch nicht unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls als rechtsfehlerhaft zu werten. Es trifft zwar zu, dass der Antragsteller nicht besser als mit dem Prädikat „HQ“ bewertet werden konnte. D.h. allein aus dem formalen Unterschied von einer Bewertungsstufe folgt nicht zwingend ein Leistungsgleichstand zwischen dem Beigeladenen und dem Antragsteller. Genauso wenig kann sich jedoch der Antragsteller zum Beleg eines Leistungsvorsprungs nur darauf berufen, mit dem höchsten Prädikat beurteilt worden zu sein. Er hat weder dargelegt, noch ist sonst ersichtlich, dass die Leistungen des Antragstellers diejenigen des Beigeladenen derart überragen, dass das Ergebnis des Leistungsvergleichs des Antragsgegners infrage gestellt wäre, weil ein Beurteilungsfehler vorliegen würde, der die Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung zur Folge hätte.

17

1.2 Der Einwand des Antragstellers, dass sich das Verwaltungsgericht in seinem Beschluss entgegen seiner vorläufigen, den Beteiligten mit Schreiben vom 20. Dezember 2024 mitgeteilten Rechtsauffassung nicht mit einer Gewichtung und dem Verhältnis der Superkriterien auseinandersetzt habe, führt nicht dazu, dass die Entscheidung des Verwaltungsgerichts im Ergebnis unrichtig wäre.

18

1.2.1 Zwar hat das Verwaltungsgericht gegen das Gebot eines fairen Verfahrens verstoßen, indem es über den Rechtsstreit entschieden hat, ohne seine den Beteiligten mitgeteilte Rechtsansicht zuvor zu revidieren. Der Anspruch auf rechtliches Gehör soll verhindern, dass die Beteiligten durch eine Entscheidung überrascht werden, die auf Rechtsauffassungen, Tatsachen oder Beweisergebnissen beruht, zu denen sie sich nicht äußern konnten (BVerfG, B.v. 29.5.1991 – 1 BvR 1383/90 – juris Rn. 7) und sicherstellen, dass ihr Vorbringen vom Gericht in dessen Erwägungen miteinbezogen wird (BVerfG, B.v. 19.7.1967 – 2 BvR 639/66 – juris Rn. 22). Weder aus dem Anspruch auf ein faires Verfahren noch aus dem auf rechtliches Gehör ergibt sich eine allgemeine Hinweispflicht des Gerichts zur Sach- und Rechtslage oder eine Pflicht des Gerichts zu einem Rechtsgespräch oder zu einem Hinweis auf seine Rechtsauffassung (BVerfG, B.v.

25.1.1984 – 1 BvR 272/81 – juris Rn. 77; BVerfG, B.v. 5.11.1986 – 1 BvR 706/85 – juris Rn. 15; B.v. 19.5.1992 – 1 BvR 986/91 – juris Rn. 35 f.). Hat das Gericht sich jedoch hinsichtlich bestimmter Sach- oder Rechtsfragen geäußert, so kann es seine Entscheidung nicht ohne vorherige Information der Beteiligten über eine mögliche andere Auffassung seinerseits in dieser Frage auf eine abweichende Beurteilung gründen, weil dies gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstößt und eine Überraschungsentscheidung darstellt (BSG, B.v. 3.4.2014 – B 2 U 308/13 B – juris Rn. 8).

19

Die Rüge, das Verwaltungsgericht habe den Anspruch des Antragstellers auf rechtliches Gehör verletzt, ist aber nicht geeignet, der Beschwerde zum Erfolg zu verhelfen. Das Rechtsmittel der Beschwerde nach § 146 Abs. 4 VwGO kann mit der Behauptung von Verfahrensfehlern des Verwaltungsgerichts grundsätzlich nicht geführt werden. Denn es eröffnet im Rahmen der durch § 146 Abs. 4 Satz 3 und 6 VwGO gezogenen Grenzen eine umfassende Überprüfung der erstinstanzlichen Entscheidung durch den Verwaltungsgerichtshof als zweite Tatsacheninstanz, so dass ein etwaiger erstinstanzlicher Gehörsverstoß durch die nachholende Berücksichtigung des Vorbringens im Beschwerdeverfahren geheilt werden könnte (BayVGH, B.v. 22.4.2022 – 3 CS 21.3245 – juris Rn. 19 m.w.N.).

20

1.2.2 In der Sache sind die vorgenommene Auswahl und die Gewichtung der „Superkriterien“ nicht zu beanstanden. Denn der Antragsgegner hat gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LfB in die Binnendifferenzierung wesentliche Beurteilungskriterien einbezogen und diese untereinander als gleichwertig gewichtet. Die Auswahl und die Festlegung der Gewichtung liegen, da Art. 16 Abs. 2 Satz 3 LfB gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 5 LfB nicht gilt, im Beurteilungsspielraum des Antragsgegners. Art. 16 Abs. 2 Satz 5 LfB gilt nicht, weil für Lehrkräfte gemäß Art. 64 Satz 1 LfB mit den o.g. Beurteilungsrichtlinien ein abweichendes Beurteilungssystem besteht.

21

Der Antragsgegner war mangels entsprechender gesetzlicher Regelung auch nicht verpflichtet, die sog. Superkriterien in der Ausschreibung festzulegen und mitzuteilen. Er hat sich innerhalb des hier betroffenen Ressorts hinsichtlich der wesentlichen Beurteilungskriterien in einem „Katalog der sog. Superkriterien für die Besetzung von Funktionsstellen“ festgelegt, welcher laut seinem Vortrag zuletzt mit Anlage zum KMS vom 31. März 2022 den Schulleitungen bekannt gemacht wurde. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 118 Abs. 1 BV), der willkürliche Entscheidungen untersagt, ergibt sich hieraus nicht, wurde nicht dargelegt und ist auch sonst nicht ersichtlich.

22

Die sich daraus für den vorliegend zu entscheidenden Sachverhalt ergebenden Kriterien und deren gleichwertige Gewichtung untereinander sind nicht zu beanstanden. Die Kriterien „Zusammenarbeit“, „Führungsverhalten“, „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ sowie „Berufskennnisse und ihre Erweiterung“ weisen den erforderlichen Bezug zu dem zu vergebenden Amt eines Schulleiters auf, um sie als wesentliche Beurteilungskriterien für die Binnendifferenzierung gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LfB betrachten zu können.

23

1.3 Der Antragsteller zeigt nicht auf, dass die Entscheidung des Verwaltungsgerichts im Ergebnis unrichtig ist, indem er vorträgt, dass das Kriterium „Führungsverhalten“ in der Stellenausschreibung nur als vorteilhaft, nicht aber als konstitutiv deklariert worden sei. Es trifft nicht zu, dass dieses Kriterium deshalb nicht im Rahmen der Bestenauslese berücksichtigt oder nicht gleichwertig wie die anderen Superkriterien für die Entscheidung über die Stellenbesetzung herangezogen werden könne.

24

1.3.1 Das Kriterium „Führungsverhalten“ durfte herangezogen und gleichwertig berücksichtigt werden. Denn es handelt sich ebenfalls um ein wesentliches Beurteilungskriterium für die Binnendifferenzierung bei einer Schulleiterstelle. Dies gilt aufgrund der o.g. verwaltungsinternen Festlegung unabhängig davon, ob es in der Stellenausschreibung ausdrücklich genannt wird. Außerdem wäre es offensichtlich, dass für eine Schulleiterstelle Führungskompetenz von Bedeutung ist (vgl. BayVGH, B.v. 25.6.2013 – 3 CE 13.300 – juris Rn. 35).

25

Für die Heranziehung dieses Kriteriums zur Binnendifferenzierung ist es insbesondere nicht erforderlich, dass es sich um ein konstitutives Auswahlkriterium handelt. Konstitutive Anforderungsprofile und die Binnendifferenzierung bei der Bewerberauswahl dienen unterschiedlichen Zwecken und unterliegen unterschiedlichen Voraussetzungen. Das „konstitutive“ Anforderungsprofil zeichnet sich dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen ganz neuen (auch von etwaigen dienstlichen Beurteilungen abgekoppelten) Maßstab enthält. Wer ein konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vorneherein nicht in Betracht (BayVGH, B.v. 15.4.2014 – 3 ZB 12.765 – juris Rn. 13). Die Binnendifferenzierung dient der Bewerberauswahl bei Gleichrang mehrerer grundsätzlich in Betracht kommender Bewerber (Art. 16 Abs. 2 Satz 1 LfB).

26

1.3.2 Die Art und Weise wie der Antragsgegner dieses Kriterium berücksichtigt hat, führt im vorliegenden Verfahren nicht zu einem Anordnungsanspruch des Antragstellers. Zwar hat der Antragsgegner bzgl. dieses Kriteriums keinen inhaltlichen Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen durchgeführt. Der Auswahlvermerk ist insoweit defizitär. Denn der Antragsgegner hat nicht berücksichtigt, dass gemäß Abschnitt A Nr. 3.2 der Beurteilungsrichtlinien in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers hinsichtlich der Verwendungseignung eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) getroffen wurde. Auf dieser Grundlage wäre ein Leistungsvergleich hinsichtlich der Führungsqualifikation beider Bewerber möglich gewesen. Da der Antragsgegner einen Leistungsvorsprung des Beigeladenen allein deshalb angenommen hat, weil der Antragsteller, anders als der Beigeladene, in dem Kriterium „Führungsverhalten“ nicht beurteilt wurde, hat er keinen Leistungsvergleich hinsichtlich der Führungsqualifikation der beiden Bewerber durchgeführt.

27

Ein Anordnungsanspruch des Antragstellers ergibt sich hieraus jedoch nicht, weil die Erwägungen des Antragsgegners den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht verletzen. Bei dem hier rechtsfehlerfrei angenommenen Leistungsgleichstand im Gesamturteil und in den mit Prädikaten versehenen wesentlichen Beurteilungskriterien durfte der Antragsgegner anstelle eines Vergleichs der Führungsqualifikation darauf abstellen, dass insofern ein Eignungsvorsprung des Beigeladenen gegenüber dem Antragsteller besteht, als der Beigeladene, anders als der Antragsteller, über tatsächliche Führungserfahrung verfügt und sich ausweislich seiner dienstlichen Beurteilung in seinen Führungsaufgaben mit überdurchschnittlicher Leistung bewährt hat (S. 4 des Auswahlvermerks). In einer solchen Situation liegt es innerhalb des Beurteilungsspielraums des Antragsgegners, der tatsächlichen Führungserfahrung und Bewährung wegen der aussagekräftigeren Beurteilungsgrundlage den Vorrang vor einem auf unsicherer Beurteilungsgrundlage prognostizierten Führungspotential einzuräumen.

28

1.4 Dass sich das Verwaltungsgericht nicht näher inhaltlich mit der Stellungnahme des Ministerialbeauftragten vom 25. März 2024 befasst hat, führt nicht dazu, dass die erstinstanzliche Entscheidung im Ergebnis falsch ist. Denn diese Stellungnahme hat keinen Einfluss auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung. Solange eine dienstliche Beurteilung nicht inhaltlich erschüttert wurde, ist sie der Auswahlentscheidung zugrunde zu legen. Die in jenem Schreiben vorgenommene Leistungseinschätzung der Bewerber findet außerhalb des Beurteilungsverfahrens statt und ist nicht geeignet, die Aussagekraft der dienstlichen Beurteilungen in Zweifel zu ziehen. Der Ministerialbeauftragte kann seine Würdigung nicht an die Stelle der Einschätzung des zuständigen Beurteilers setzen. Die Ausführungen des Ministerialbeauftragten lassen auch nicht erkennen, dass die Beurteilung des Beigeladenen inhaltlich fehlerhaft wäre, weil der Beurteiler von falschen Tatsachen ausgegangen oder auf der Grundlage der richtigen Tatsachen zu einem außerhalb seines Beurteilungsspielraums liegenden Ergebnis gelangt wäre. Dass die Leistung des Beigeladenen – bezogen auf seine Vergleichsgruppe – nicht in allen Belangen von herausragender Qualität i.S.d. Beurteilungsrichtlinien ist, spiegelt sich in den Prädikaten seiner dienstlichen Beurteilung wider. Umgekehrt ergibt sich hieraus, dass diesbezüglich bestehende Defizite oder Verbesserungsmöglichkeiten in die dienstliche Beurteilung eingeflossen sind. Zugleich lässt dies die Rechtsfehlerfreiheit der dienstlichen Beurteilung, einschließlich der Bewertung des Führungsverhaltens des Beigeladenen als eine überdurchschnittliche Leistung unberührt.

29

2. Die Kostenentscheidung stützt sich auf § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Da der Beigeladene keinen Antrag gestellt hat, entspricht es der Billigkeit, dass er seine außergerichtlichen Kosten selbst trägt.

30

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 40, § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG und den Empfehlungen in Nr. 1.4 und Nr. 1.5 Satz 2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris). Für die Wertberechnung ist der Zeitpunkt der den jeweiligen Streitgegenstand betreffenden Antragstellung maßgebend, die den Rechtszug einleitet (§ 40 GKG). Bezogen hierauf (Eingang der Beschwerde im März 2025) beläuft sich der Jahresbetrag der Grundbezüge des Antragstellers einschließlich jährlicher Sonderzahlung in dem erstrebten Amt der Besoldungsgruppe A 16 auf 103.602,41 Euro. Hiervon ein Viertel sind 25.900,60 Euro.

31

Die Änderung des vom Verwaltungsgericht für das erstinstanzliche Verfahren festgesetzten Streitwerts erfolgt gemäß § 63 Abs. 3 GKG von Amts wegen. Maßgebend für die Berechnung ist das laufende Kalenderjahr (§ 52 Abs. 6 Satz 2 GKG), in den der Zeitpunkt der den jeweiligen Streitgegenstand betreffenden Antragstellung (§ 40 GKG) fällt, d.h. für das erstinstanzliche Verfahren das Kalenderjahr 2024, weil der Antrag am 10. September 2024 bei dem Verwaltungsgericht einging. In die Berechnung sind die jährliche Sonderzahlung (Art. 82 f. BayBesG) und die für die Monate Januar bis Oktober 2024 gezahlten monatlichen Inflationsausgleichszahlungen i.H.v. jeweils 120,00 Euro (Art. 109a Abs. 2 Satz 1 und 6 BayBesG) einzubeziehen.

32

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO; § 68 Abs. 1 Satz 5 i.V.m. § 66 Abs. 3 Satz 2 und 3 GKG).