

Titel:

Einstweilige Anordnung – Besetzung der Funktionsstelle einer Konrektorin an einer Grundschule

Normenketten:

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

VwGO § 123 Abs. 1

LlBG Art. 56 Abs. 1 S. 1, Abs. 4, Art. 64 S. 1

Leitsätze:

1. Aus der Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs folgt regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Unterschriften von Sachbearbeiterinnen auf einer Bewerberliste begründen keinen Verfahrensfehler, wenn sie lediglich die Richtigkeit der Angaben bestätigen und den Abschluss des Auswahlverfahrens signalisieren. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)
3. Aus Art. 33 Abs. 2 GG iVm Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich nachvollziehbar niederzulegen. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die Entscheidung des Landesgesetzgebers für das System der Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt. Eine Anlassbeurteilung für einen Beamten kommt aber dann in Betracht, wenn dieser nach dem Stichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat. In zeitlicher Hinsicht liegt dabei ein erheblicher Zeitraum vor, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)
5. In einem Regelbeurteilungszeitraum von vier Jahren entsprechen zwölf Monate nicht den richterrechtlich konkretisierten Vorgaben eines „deutlich überwiegenden Zeitraums“, der mit zwei Dritteln anzusetzen ist. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung (Konrektorin an einer Grundschule), Anlassbeurteilung, Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern, einstweilige Anordnung, Stellenbesetzungsverfahren, Konrektorin an einer Grundschule, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, dienstliche Beurteilung, periodische Beurteilung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 14.11.2025 – 3 CE 25.2090

Tenor

- I. Der Antrag wird abgelehnt.
- II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.
- III. Der Streitwert wird auf 19.101,55 EUR festgesetzt.

Gründe

- I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege einer einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, die Funktionsstelle eines Konrektors/einer Konrektorin an der F* ...-Grundschule in M* ... S* ... mit der Beigeladenen zu besetzen.

2

Der Antragsgegner schrieb im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. 04/2025 vom 1. April 2025 die Funktionsstelle des Konrektors/der Konrektorin (Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage Z2 nach Anlage 4 des Bayerischen Besoldungsgesetzes/BayBesG – „große Amtszulage“) an der F* ...-Grundschule in M* ... S* ... zum *. August 2025 aus. Auf diese Stelle bewarben sich drei Bewerberinnen, darunter die Antragstellerin und die Beigeladene.

3

Die Antragstellerin steht als Konrektorin (Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage Z1) in Diensten des Antragsgegners, sie ist derzeit an einer Grundschule in M* ... tätig. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom ... September 2019 bis ... Dezember 2022 erhielt die Antragstellerin im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 ohne Amtszulage das Gesamturteil „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)“. Die Verwendungseignung für die Funktion einer Konrektorin wurde ihr zugesprochen.

4

Zum *. August 2023 betraute der Antragsgegner die Antragstellerin mit den Aufgaben einer stellvertretenden Schulleiterin an dieser Grundschule. Da zum Stichtag ... Oktober 2023 keine gesicherten Schülerzahlen an der Grundschule vorlagen bzw. die Schülerzahlen sanken, erfolgte im Dezember 2023 keine statusrechtliche Beförderung der Antragstellerin zur Konrektorin im Amt A 13 mit Amtszulage Z1 („kleine Zulage“). Diese erfolgte erst mit Wirkung zum ... Januar 2025, nachdem die Schülerzahlen im Oktober 2024 wieder gestiegen und langfristig gesichert waren. Eine Anlassbeurteilung ihrer neuen Tätigkeit anlässlich der Bewerbung der Antragstellerin auf die ausgeschriebene Funktionsstelle einer Konrektorin im Amt A 13 mit Amtszulage Z2 („große Amtszulage“) wurde nicht erstellt.

5

Die Beigeladene steht als Lehrerin (Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage) in Diensten des Antragsgegners, sie ist an einer Grundschule in E* ... tätig. In der periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum *. August 2021 bis ... Dezember 2022 erhielt die Beigeladene im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 das Gesamturteil „Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)“. Die Verwendungseignung als Konrektorin wurde der Beigeladenen zugesprochen. Am ... Juni 2023 wurde die Beigeladene statusrechtlich in das Amt einer Lehrerin in Besoldungsgruppe A12 mit Amtszulage befördert. Am *. Februar 2025 wurde eine Anlassbeurteilung für die Beigeladene für den Zeitraum vom ... Januar 2019 bis ... Januar 2025 im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage erstellt. Auch in der Anlassbeurteilung erhielt die Beigeladene die Gesamtbewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)“. In der Anlassbeurteilung wurde der Beigeladenen die Verwendungseignung für die Funktion einer Konrektorin zugesprochen.

6

Im Besetzungsverfahren erstellte der Antragsgegner eine Bewerberliste aller Kandidatinnen, in welcher er die Bewerberinnen unter Angabe ihrer Dienstbezeichnung sowie der dienstlichen Beurteilungen in alphabetischer Reihenfolge aufführte. In der vorletzten Spalte „Ergänzende Hinweise des Schulamts“ ist bei der Beigeladenen sowie einer weiteren Bewerberin der Vermerk „gut geeignet“ angebracht, während hinter dem Namen der Antragstellerin der Vermerk „2. Wunsch“ notiert ist. In der letzten Spalte „Entscheidung ROB“ finden sich zwei handschriftliche Unterschriften der mit dem Stellungsbesetzungsverfahren zuständigen Sachbearbeiterinnen hinter dem Namen der Antragstellerin.

7

Mit Besetzungsvermerk vom *. Mai 2025 entschied der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen. Im Vergleich zur Antragstellerin weise die Beigeladene eine bessere aktuelle dienstliche Beurteilung („UB“) in der höheren Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage auf.

8

Mit Schreiben vom *. Mai 2025 wurde der Bezirkspersonalrat bei der Regierung von Oberbayern um Zustimmung zu der beabsichtigten Ernennung und Versetzung gebeten. Diese wurde mit Schreiben vom ... Mai 2025 erteilt.

9

Mit Schreiben vom ... Mai 2025 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass für die Besetzung der Stelle die Beigeladene vorgesehen sei. Dieses Schreiben wurde der Antragstellerin am ... Mai 2025 zugestellt. Hiergegen erhob die Antragstellerin am ... Juni 2025 Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist.

10

Zudem hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom selben Tag, eingegangen bei Gericht am 5. Juni 2025, beantragt,

11

dem Antragsgegner zu untersagen, die im Oberbayerischen Schulanzeiger Nr. 4/2025 vom 1. April 2025 ausgeschriebene Stelle einer Konrektorin an der F* ...-Grundschule in M* ... S* ... zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung der Antragstellerin bestandskräftig entschieden worden ist.

12

Zur Begründung führte die Antragstellerin aus, das Stellenbesetzungsverfahren weise in verfahrensrechtlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht Fehler auf. So hätten zwei Sachbearbeiterinnen der Regierung von Oberbayern auf der Bewertungsliste hinter dem Namen der Antragstellerin unterschrieben, woraus sich ergeben würde, dass die Antragstellerin die ausgeschriebene Stelle erhalten solle. Auch sei das höhere statusrechtliche Amt der Antragstellerin in die Auswahlentscheidung nicht einbezogen sowie keine aktuelle Anlassbeurteilung der Antragstellerin erstellt worden.

13

Die Regierung von Oberbayern hat für den Antragsgegner die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

14

den Antrag abzulehnen.

15

Die Unterschriften der zwei Sachbearbeiterinnen der Regierung von Oberbayern hinter dem Namen der Antragstellerin seien versehentlich erfolgt. Die aktuelle dienstliche Beurteilung der Antragstellerin im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A12 sei schlechter als die aktuelle dienstliche Beurteilung der Beigeladenen im Amt einer Lehrerin in Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage. Eine Anlassbeurteilung im Amt einer Konrektorin in Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage Z1 war für die Antragstellerin nicht zu erstellen, da die Voraussetzungen nach den Beurteilungsrichtlinien nicht vorlagen. Daher war der Auswahlentscheidung die letzte periodische Beurteilung der Antragstellerin zugrunde zu legen.

16

Die ausgewählte Beamtin wurde mit Beschluss vom 2. Juli 2025 zum Verfahren beigeladen. Sie hat keinen Antrag gestellt noch sich sonst zum Verfahren geäußert.

17

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

18

Der zulässige Antrag hat keinen Erfolg.

I.

19

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragspartei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges

Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

II.

20

Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständlichen Stellen ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin als übergangener Bewerberin lässt sich nur vor der Ernennung der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 – 2 C 16/09 – NVwZ 2011, 358) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren der Antragstellerin, die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Ernennung der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

III.

21

Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

22

1. Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat die Antragstellerin nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, da diese sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Die Antragstellerin hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV), § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der Bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

23

Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). Anhand dieser Vorgaben hat der Dienstherr unter mehreren Bewerbern den am besten Geeigneten ausfindig zu machen. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung (BVerwG, U. v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

24

Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und

Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGh, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B. v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

25

Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 25; BayVGh, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 31 m.w.N.). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen aktuell und untereinander vergleichbar sind; das ist in der Regel der Fall, wenn die Beurteilungen in einem ähnlichen Beurteilungszeitraum vorgenommen wurden und im selben Statusamt erzielt worden sind. Umgekehrt fehlt es grundsätzlich an der Gleichwertigkeit von Beurteilungen, wenn das gleiche Prädikat in unterschiedlichen Statusämtern erzielt worden ist (BayVGh v. 6.8.2007 – 3 CE 07.1498 – juris Rn. 29).

26

2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Auswahlentscheidung rechtlich nicht zu beanstanden.

27

a) Formelle Bedenken der Antragstellerin vermögen nicht durchzugreifen.

28

aa) Die Unterschriften zweier Sachbearbeiterinnen des Antragsgegners auf der Bewerberliste in der Spalte „Entscheidung ROB“ hinter dem Namen der Antragstellerin begründen entgegen der Ansicht der Antragstellerin keinen Verfahrensfehler. Die Bewerberliste ist alphabetisch sortiert und enthält vollständige und zutreffende Angaben aller Bewerberinnen. Aus der vorletzten Spalte „Ergänzende Hinweise des Schulamts“ ergibt sich eindeutig, dass die Beigeladene und eine weitere Bewerberin als „gut geeignet“ für die Stelle der Konrektorin angesehen wurden, während die Antragstellerin als „2. Wunsch“ im Auswahlverfahren platziert wurde. Ein Wille, mittels der Unterschriften eine abweichende Platzierung der Bewerberinnen vorzunehmen, lässt sich aus der Bewerberliste nicht entnehmen. Die handschriftlichen Unterschriften der Sachbearbeiterinnen tragen – entsprechend ihrer Funktion – dazu bei, die Richtigkeit der Angaben in der maschinenschriftlich verfassten Bewerberliste zu garantieren und gleichzeitig den Abschluss des Auswahlverfahrens zu signalisieren. An welcher Stelle die Unterschriften dabei an dem Dokument angebracht sind, ist dabei unerheblich.

29

bb) Auch der Besetzungsvermerk vom ... Mai 2025 genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswählerwägungen.

30

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem

Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 1. Auflage 2015, Anhang 5 Rn. 2; BayVG, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19/08 – juris Rn. 35).

31

Die maßgeblichen Auswahlkriterien sind im Besetzungsvermerk – auch wenn sie knapp gehalten sind – genannt. Die herangezogenen Tatsachen und die Ergebnisse sind dort nachvollziehbar festgehalten. Ihm lässt sich entnehmen, dass die Antragstellerin in der Auswahlentscheidung im Vergleich zur Beigeladenen unterlag, da ihre aktuelle dienstliche Beurteilung in einem niedrigeren Statusamt (VE in A 12) schlechter als die der Beigeladenen in einem höheren Statusamt (UB in A 12 Z) war.

32

b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden.

33

Es liegt grundsätzlich im weiten Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er das Beurteilungswesen für seine Beamten regelt (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Auflage 2024, § 11 Rn. 5 m.w.N.). Innerhalb der durch das einschlägige Gesetzes- und Verordnungsrecht gezogenen Grenzen ist der Dienstherr weitgehend frei, Verfahren und Inhalt dienstlicher Beurteilungen durch Richtlinien festzulegen (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 39). Wenn der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, kann das Gericht nur prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den rechtlichen Vorgaben, speziell denen der Laufbahnverordnung über die dienstliche Beurteilung, und mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 40).

34

aa) Der Auswahlentscheidung des Antragsgegners lag für die Beigeladene eine Anlassbeurteilung vom *. Februar 2025 im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage sowie die letzte periodische Beurteilung vom *. Januar 2023 im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 ohne Amtszulage, beide mit dem Gesamtergebnis „UB“, sowie für die Antragstellerin die letzte periodische Beurteilung vom *. Januar 2023 im Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 ohne Amtszulage mit dem Gesamtergebnis „VE“ zugrunde.

35

bb) Entgegen der Ansicht der Antragstellerin musste der Antragsgegner keine Anlassbeurteilung für die Antragstellerin einholen. Denn die Voraussetzungen für die Erstellung einer Anlassbeurteilung lagen nach den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern, Bek. v. 27.4.2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19, BayMBI. Nr. 332, geänd. durch Bek. v. 17.10.2022, BayMBI. Nr. 609 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien) zum einen nicht vor (1). Desweiteren sind die Beurteilungsrichtlinien – soweit sie mit den normativen Vorgaben des Leistungslaufbahngesetzes (LlBG) nicht zu vereinbaren ist – nicht anzuwenden (2).

36

(1) Zwar wurde auch die Antragstellerin zum ... Januar 2025 statusrechtlich befördert zur Konrektorin im Amt A13 mit Amtszulage Z1 („kleine Amtszulage“). Zum Stichtag der Auswahlentscheidung am *. Mai 2025 war die Antragstellerin jedoch noch keine zwölf Monate im Beförderungsamt seit ihrer statusrechtlichen Beförderung tätig, sodass sie die Voraussetzungen in Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. c) der Beurteilungsrichtlinien für Erteilung einer Anlassbeurteilung nicht erfüllt hat.

37

(2) Soweit für die Antragstellerin nach Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. d) der Beurteilungsrichtlinien eine Anlassbeurteilung zu erstellen wäre, sind die Beurteilungsrichtlinien nicht anzuwenden. Denn sie stehen mit normativen Vorgaben des Leistungslaufbahngesetzes, die durch aktuelle, höchstrichterliche Rechtsprechung konkretisiert wurden, nicht in Einklang.

38

(a) Gemäß Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. d) der Beurteilungsrichtlinien ist für eine Lehrkraft im Beamtenverhältnis, die sich für eine Funktion bewirbt, eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn die Bewerberin mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen

betrachtet wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte und sie diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ausgeübt hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist das qualitative Element der „wesentlich“ anderen (Funktions-)Tätigkeit dahingehend zu präzisieren, dass es sich um eine Tätigkeit handeln muss, die einem anderen (regelmäßig höheren) Statusamt zuzuordnen ist (BVerwG, Urt. v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 51). Diese Voraussetzungen wären bei der Antragstellerin gegeben. Die Antragstellerin wurde nach übereinstimmenden Parteivortrag zum ... August 2023 mit den Aufgaben einer stellvertretenden Schulleiterin an einer Grundschule betraut. Die Aufgaben einer stellvertretenden Schulleiterin (Konrektorin) sind der Besoldungsgruppe A 13 (Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz – BayBesG) zugeordnet und gehören damit einem höheren Statusamt an, als demjenigen, dem die Antragstellerin bis dahin zugeordnet war (Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12). Die Antragstellerin übte diese Aufgaben im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung am *. Mai 2025 deutlich über einen Zeitraum von zwölf Monaten aus (fast 21 Monate), wobei sie am ... Januar 2025 auch statusrechtlich befördert wurde zur Konrektorin in der Besoldungsgruppe A 13 Z1.

39

(b) Allerdings steht Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. d) der Beurteilungsrichtlinien nicht mit den normativen Vorgaben des Leistungsaufbahngesetzes – insbesondere mit Art. 56 Abs. 1 Satz 1, Absatz 4 Satz 2 LlbG – in Einklang und ist daher nicht anzuwenden.

40

Wie bereits erwähnt kann das Gericht bei Vorliegen von Beurteilungsrichtlinien diese darauf kontrollieren, ob diese mit gesetzlichen Vorgaben in Einklang stehen (so Rz. 31). Denn die Ausgestaltung des Systems zur Beurteilung der Beamten hat sich an den jeweiligen normativen Vorgaben zu orientieren; dem Organisationsermessen des Dienstherrn sind dadurch Grenzen gesetzt.

41

Art. 64 Satz 1 LlbG enthält eine gesetzliche Ermächtigung des zuständigen Staatsministeriums, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und Heimat für die Beurteilung staatlicher Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen, die von den Vorschriften des 4. Teils abweichen können. Aus der gesetzlichen Systematik des Art. 56 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 LlbG wird jedoch hinreichend deutlich, dass das Beurteilungssystem auf regelmäßige periodische Beurteilungen gestützt ist, Anlassbeurteilungen hingegen nur die Ausnahme bilden, die einer besonderen Rechtfertigung bedürfen. Nach Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG ist die periodische Beurteilung nur dann zu aktualisieren, wenn sich während des laufenden periodischen Beurteilungszeitraums erhebliche Veränderungen der tatsächlichen Grundlagen der Beurteilungskriterien ergeben haben, sodass die weitere Verwendung der letzten periodischen Beurteilung bis zum nächsten darauffolgenden einheitlichen Verwendungsbeginn ausnahmsweise nicht mehr sachgerecht wäre. Die Entscheidung des Landesgesetzgebers für das System der Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt (BVerwG, B.v. 2.7.2020 – 2 A 6.19 – juris Rn. 12; BayVG, B.v. 6.6.2025 – 3 CE 25.817 – juris Rn. 15). Jedoch ist anerkannt, dass eine Anlassbeurteilung für einen Beamten dann in Betracht kommt, wenn dieser nach dem Stichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18 – BVerwGE 165, 305, juris Rn. 37, BVerwG, U.v. 11.2.2009 – 2 A 7.06 – Buchholz 232 § 23 BBG Nr. 44 Rn. 20, U.v. 30.6.2011 – 2 C 19.10 – BVerwGE 140, 83 Rn. 23; B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – BVerwGE 155, 152 Rn. 23). In zeitlicher Hinsicht liegt dabei ein erheblicher Zeitraum vor, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden. Durch die richterrechtliche Konkretisierung des zeitlichen Elements sollen einerseits die Interessen des Beamten an einer subjektivrechtlichen Gewährleistung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG sowie die Interessen des Dienstherrn an der objektivrechtlichen Gewährleistung eines leistungsstarken öffentlichen Dienstes (Art. 33 Abs. 2 und 5 GG) sowie einer funktionsfähigen Verwaltung (Art. 83 ff. GG) und somit ein Ziel- und Optimierungskonflikt zwischen zwei konfligierenden Verfassungsgütern in Ausgleich gebracht werden (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1/18, BVerwGE 165, 305, juris Rn. 44). Diese Anforderungen zu den Voraussetzungen einer Anlassbeurteilung im Rahmen eines Regelbeurteilungssystems für Beamtinnen und Beamte mit dreijährigem Turnus können nach einer jüngeren Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs

ohne Weiteres auf einen periodischen Beurteilungszeitraum von vier Jahren übertragen werden (BayVGh, B. v. 16.11.2022 – 3 CE 22.1887 – juris Rn. 26).

42

Diesen Anforderungen genügt Abschnitt A Ziffer 4.5. 1 lit. d) der Beurteilungsrichtlinien nicht. Auch wenn das für die Beurteilungsrichtlinien zuständige Staatsministerium für Unterricht und Kultus in Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. d) dem beschriebenen Ziel- und Optimierungskonflikt durch die Vorgabe eines konkreten Zeitraums von zwölf Monaten – anders, als den der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Mai 2019 zugrundeliegenden Richtlinien, die keine hinreichend konkreten Zeitvorgaben enthielten – aus seiner Sicht hinreichend Rechnung getragen haben sollte, so ist der kurze Zeitraum von zwölf Monaten wohl dazu geeignet, das vom Landesgesetzgeber vorgegebene Regelbeurteilungssystem zu entwerfen. In einem Regelbeurteilungszeitraum von vier Jahren entsprechen zwölf Monate nicht den richterrechtlich konkretisierten Vorgaben eines „deutlich überwiegenden Zeitraums“, der mit zwei Dritteln anzusetzen ist. Die Beurteilungsrichtlinien sind daher in Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. d) nicht mit den normativen Vorgaben zu vereinbaren (BayVGh, B.v. 6.6.2025 – 3 CE 25.817, juris Rn. 15). Daher sind diese nicht anzuwenden.

43

cc) Ob der Antragsgegner in rechtlich zu beanstandender Weise für die Beigeladene eine Anlassbeurteilung im Februar 2025 erstellt und der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt hat, kann vorliegend offenbleiben. Die konkretisierten Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts an eine Anlassbeurteilung in einem Regelbeurteilungssystem verhalten sich wohl lediglich zu dem Fall, dass der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat, nicht aber, dass er nach dem Beurteilungsstichtag statusrechtlich befördert worden ist und ein weiteres Beförderungamt anstrebt (BVerwG, Urt. v. 9.5.2019 – C 1/18, BVerwGE 165, 305, juris Rn. 42). Daher stehen die Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Ziffer 4.5.1 lit. c) nicht im Widerspruch zu normativen Vorgaben des Gesetzgebers und sind anzuwenden. Da die Beigeladene zum ... Juni 2023 statusrechtlich in das Amt einer Lehrerin in der Besoldungsgruppe A 12 mit Amtszulage befördert wurde, dies nach dem Stichtag der letzten periodischen Beurteilung am *. Januar 2023 erfolgte und die Beigeladene im Amt bis zum Stichtag der Auswahlentscheidung am *. Mai 2025 – und somit über zwölf Monate – tätig war, erfüllt sie die Voraussetzungen des Abschnitts A Ziffer 4.5.1 lit. c) der Beurteilungsrichtlinien für eine Anlassbeurteilung.

Die Beigeladene wäre allerdings selbst bei Zugrundelegung der letzten periodischen Beurteilung im Amt einer Lehrerin A12 ohne Amtszulage im Vergleich zur Antragstellerin die leistungstärkere Bewerberin. Das Gesamtergebnis der Beigeladenen ist um eine ganze Bewertungsstufe besser als das der Antragstellerin („UB“ im Vergleich zu „VE“). Da die letzten periodischen Beurteilungen der Beigeladenen und Antragstellerin im selben Amt erfolgten, sind diese ohne weiteres miteinander vergleichbar.

44

IV. Die Antragstellerin hat als unterlegene Beteiligte nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst, da sie insbesondere keinen Antrag gestellt und damit kein Kostenrisiko übernommen hat (Schübel-Pfister in Eyermann, VwGO, 16. Auflage 2022, § 162 Rn. 41).

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge des von der Antragstellerin angestrebten Amtes (A 13 Z2) mit Ausnahme nicht ruhegehaltstfähiger Zulagen, wobei auch die jährliche Sonderzahlung (Art. 82 ff. BayBesG) Berücksichtigung findet (BayVGh, B.v. 5.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32) Die Jahresbezüge für die Antragstellerin in dem mit der Stelle verbundenen Amt der Besoldungsgruppe A 13 Z2 würden sich (laut Mitteilung des Antragsgegners) auf 76.406,20 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 19.101,55 EUR.