

Titel:

**Konkurrenteneilverfahren (Gymnasium, Ständige Stellvertretung der Schulleitung),
Leistungsvergleich: Binnendifferenzierung, Vergleichbarkeit eines (nicht) bewerteten
Superkriteriums („Führungsverhalten“)**

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123

LlbG Art. 16, 58, 64

Schlagworte:

Konkurrenteneilverfahren (Gymnasium, Ständige Stellvertretung der Schulleitung), Leistungsvergleich:
Binnendifferenzierung, Vergleichbarkeit eines (nicht) bewerteten Superkriteriums („Führungsverhalten“)

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 21.077,24 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten des ständigen Stellvertreters des Schulleiters am Gymnasium ... mit dem Beigeladenen zu besetzen.

2

Mit Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) vom 11.08.2025, Az. ..., wurde mitgeteilt, dass zum ...02.2026 u.a. die Stelle der ständigen Stellvertretung des Gymnasiums ... zu besetzen ist (BayMBI. 2025 Nr. ...). Darin heißt es, die Schule sei ein Humanistisches, ein Sprachliches und ein Naturwissenschaftlichtechnologisches Gymnasium mit Latein oder Englisch als erster Pflichtfremdsprache (etwa 700 Schülerinnen und Schüler). Unter anderem wurde darauf hingewiesen, dass Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht und/oder aus Tätigkeiten bei obersten Dienstbehörden des Freistaats Bayern von Vorteil sei. Die Funktion werde geprägt von der Unterstützung des Schulleiters bei der Wahrnehmung sämtlicher Leitungsaufgaben. Den Schwerpunkt der Tätigkeit des Schulleiterstellvertreters würden somit Führungsaufgaben und Personalverantwortung bilden. Diesbezügliche Erfahrungen seien daher von Vorteil.

3

Die am ... geborene Antragstellerin ist als Studiendirektorin am Gymnasium ... tätig (Statusamt A15). Sie wurde zuletzt im Statusamt A15 für den Beurteilungszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022 mit dem Gesamtpredikat BG (Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt) beurteilt und erhielt die Verwendungseignung als ständige Stellvertreterin der Leitung eines Gymnasiums. Unter Tätigkeitsgebiet und Aufgaben wurden als Funktionen Fachreferentin für das Fach Deutsch an der MB-Dienststelle (seit 08/2019) und Fachschaftsleitung für das Fach Deutsch (bis 07/2019) sowie als weitere dienstliche Tätigkeiten Prüferin beim schulischen Auswahlverfahren der MB-Dienststelle zur Studienförderung, Organisation und Begleitung von Schülerfahrten und Exkursionen, Klassenleitung, Organisation SchilF sowie Gleichstellungsbeauftragte aufgeführt.

4

Der am ... geborene Beigeladene steht als Studiendirektor am ...Gymnasium ... im Dienste des Beklagten (Statusamt A15). Er wurde zuletzt im Statusamt A15 für den Beurteilungszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022 mit dem Gesamtprädikat BG beurteilt und erhielt die Verwendungseignung als ständige (erste) Stellvertretung der Leitung eines Gymnasiums. Unter Tätigkeitsgebiet und Aufgaben wurde Folgendes aufgeführt: Mitarbeiter in der Schulleitung seit ...02.2021, Mitglied der Erweiterten Schulleitung seit ...02.2021, Fachreferent an der MB-Dienststelle ... für das Fach Kunst seit ...02.2021, Mitglied in der Kommission Abituraufgaben Kunst (ab August 2022), Mitglied im ISB-Arbeitskreis Bilderwelten, Seminarlehrer für Kunst bis ...02.2021, Lehrplankommission Kunst (bis August 2022) und Betreuung von Zweigschulreferendaren.

5

Laut Besetzungsvermerk vom ...10.2025 bewarben sich auf die streitgegenständliche Stelle vier Lehrkräfte. Zwei der Bewerber schieden bereits aus anderen Gründen – mangels Freigabeerklärung des bisherigen Schulträgers sowie mangels Verwendungseignung – aus, sodass der Leistungsvergleich lediglich zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen erfolgte. Sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene wurden in der aktuellen dienstlichen Beurteilung 2022 (Beurteilungszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022) im Statusamt A15 mit dem Gesamtprädikat BG beurteilt. Aufgrund dieses bestehenden formalen Gleichstands seien in einem nächsten Schritt die einzelnen Beurteilungsmerkmale der Beurteilungen hinsichtlich der Kriterien verglichen worden, die für die Funktion von maßgeblicher Bedeutung seien (Superkriterien):

PBU 2022	Gesamtprädikat	Zusammenarbeit	Führungsverhalten	Entscheidungsvermögen	Einsatzbereitschaft	Berufskennnisse
Antragstellerin	BG	BG		HQ	BG	HQ
Beigeladener	BG	BG	BG	BG	BG	HQ

6

Der Abgleich der einschlägigen vier Teilmerkmale, die bei beiden Bewerbern bewertet worden seien, führe zu einem Vorsprung der Antragstellerin, welche im Statusamt A15 zweimal mit dem Höchstprädikat HQ (Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist) und zweimal mit BG beurteilt wurde, während der Beigeladene im gleichen Statusamt A15 lediglich einmal mit dem Höchstprädikat HQ und dreimal mit BG beurteilt wurde. Beziehe man das fünfte für Leitungsfunktionen heranzuziehende Superkriterium „Führungsverhalten“ ein, sei festzustellen, dass dieses Merkmal bei der Antragstellerin nicht bewertet wurde, während hingegen der Beigeladene im Superkriterium „Führungsverhalten“ das Teilprädikat BG erzielte. Dadurch werde der o.g. Vorsprung der Antragstellerin kompensiert: Der Abgleich der Superkriterien führe zu einem weiteren formalen Gleichstand. Der Abgleich der übrigen fünf Teilmerkmale der aktuellen Beurteilung setze den formalen Gleichstand fort: Die Antragstellerin und der Beigeladene wurden im Statusamt A15 jeweils einmal mit dem Höchstprädikat HQ und viermal mit BG beurteilt. Im Ausschreibungstext heißt es, dass „Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht“ von Vorteil sei. Da allerdings sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene in ihrer jeweiligen Funktion als MB-Fachreferentin bzw. MB-Fachreferent Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht vorweisen könnten, führe auch das Einbeziehen dieses Von-Vorteil-Kriteriums den formalen Gleichstand fort. In der Ausschreibung ist ferner ausgeführt: „Den Schwerpunkt der Tätigkeit der Schulleiterstellvertreterin/des Schulleiterstellvertreters bilden [...] Führungsaufgaben und Personalverantwortung. Diesbezügliche Erfahrungen sind daher von Vorteil.“ Als ehemalige Seminarlehrkraft für das Fach Deutsch (Antragstellerin) bzw. Kunst (Beigeladener) verfügten beide über langjährige Erfahrungen in diesem Bereich. Beide würden Führungsaufgaben auch in der aktuell ausgeübten Tätigkeit in der Erweiterten Schulleitung wahrnehmen – der Beigeladene bereits seit Februar 2021, die Antragstellerin erst seit August 2025, was sich im o.g. Unterschied in der Bewertung bzw. Nichtbewertung des Führungsverhaltens in der Beurteilung 2022 niederschläge. Der Vergleich der Erfahrungen der Bewerber vor dem Hintergrund des Stellenprofils ändere daher am bisherigen Ergebnis des Beurteilungsvergleich nichts, weshalb die Periodische Beurteilung 2018 als Vorbeurteilung herangezogen werde. Sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene wurden hier im Statusamt A15 mit dem Gesamtprädikat BG beurteilt. Aufgrund dieses bestehenden formalen Gleichstands würden in einem nächsten Schritt erneut die einzelnen Beurteilungsmerkmale der Beurteilungen hinsichtlich der Kriterien verglichen, die für die Funktion von maßgeblicher Bedeutung seien (Superkriterien):

PBU 2018	Gesamtprädikat	Zusammenarbeit	Führungsverhalten	Entscheidungsvermögen	Einsatzbereitschaft	Berufskennnisse
----------	----------------	----------------	-------------------	-----------------------	---------------------	-----------------

Antragstellerin	BG	BG	BG	BG	BG	BG
Beigeladener	BG	BG	BG	BG	BG	HQ

7

Der Abgleich der einschlägigen fünf Teilmerkmale, die in der Periodischen Beurteilung 2018 bei beiden Bewerbern bewertet worden seien, führe zu einem Vorsprung des Beigeladenen, welcher im Statusamt A15 einmal mit dem Höchstprädikat HQ und viermal mit BG beurteilt worden sei, während die Antragstellerin im gleichen Statusamt A15 lediglich fünfmal mit BG beurteilt worden sei.

8

Mit Schreiben vom 10.11.2025 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle mit dem Beigeladenen beabsichtigt sei.

9

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 21.11.2025, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, ließ die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und beantragen,

dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die Stelle der ständigen Stellvertreterin / des ständigen Stellvertreters des Schulleiters am Gymnasium ... mit einem anderen Bewerber als der Antragstellerin zu besetzen, insbesondere nicht mit dem beizuladenden Studiendirektor ..., solange über die Bewerbung der Antragstellerin keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des erkennenden Gerichts getroffen worden ist.

10

Zur Begründung wurde am 03.12.2025 in tatsächlicher Hinsicht ausgeführt, dass die Antragstellerin in der dienstlichen Beurteilung 2018 aufgrund ihrer Tätigkeit als Seminarlehrkraft für das Fach Deutsch hinsichtlich des Beurteilungsmerkmals „Führungsverhalten“ mit dem Teilprädikat BG bewertet worden sei. Seit 2019 sei der Antragstellerin die Funktion Fachreferentin für das Fach Deutsch an der MB-Dienststelle sowie die Fachschaftsleitung für das Fach Deutsch übertragen, weshalb sie in der aktuellen dienstlichen Beurteilung keine Beurteilung im Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ erhalten habe. In rechtlicher Hinsicht ergebe sich der Anordnungsgrund daraus, dass es sich bei dem streitgegenständlichen Dienstposten aufgrund der Größe des Gymnasiums ... (Schule mit etwa 700 Schülerinnen und Schüler) um eine Stelle als Studiendirektorin/Studiendirektor mit einer Amtszulage nach Art. 34 Abs. 1 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG – Anlage 1 Besoldungsgruppe A15 Fn. 5) handele und es somit zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt einer Ernennung bedürfe. Der Anordnungsanspruch ergebe sich daraus, dass die Auswahlentscheidung den aus Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) folgenden Bewerbungsverfahrensanspruchs der Antragstellerin verletze. Die Auswahlentscheidung des Antragsgegners sei in materiellrechtlicher Hinsicht zu beanstanden. Die aufgrund des gleichen Gesamturteils der Bewerber in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorzunehmende Binnendifferenzierung sei fehlerhaft. Dabei sei zwar richtig, dass der Abgleich der vier Superkriterien, die sowohl bei der Antragstellerin als auch beim Beigeladenen bewertet worden seien, zu einem Vorsprung der Antragstellerin führe. Unrichtig sei dagegen, dass dieser Vorsprung dadurch kompensiert werde, dass der Beigeladene im Superkriterium „Führungsverhalten“ das Teilprädikat BG erzielt habe, dagegen dieses Merkmal bei der Antragstellerin nicht bewertet worden sei. Im Hinblick auf das Superkriterium „Führungsverhalten“ bestehe keine Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbern. Aus diesem Grund könne im Hinblick auf das Superkriterium „Führungsverhalten“ auch kein „Vorsprung“ des Beigeladenen gegenüber der Antragstellerin abgeleitet werden. Mithin sei die Feststellung, dass der Abgleich der Superkriterien zu einem weiteren formalen Gleichstand zwischen den Bewerbern führe, unzutreffend und aus diesem Grund die Auswahlentscheidung fehlerhaft. Da die Antragstellerin die Anforderungen der Stellenausschreibung erfülle, erscheine möglich, dass der streitgegenständliche Dienstposten im Falle einer fehlerfreien Wiederholung des Auswahlverfahrens an die Antragstellerin vergeben werde.

11

Das StMUK beantragte für den Antragsgegner mit Schriftsatz vom 08.12.2025, den Antrag abzulehnen.

12

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Auswahlentscheidung dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip entspreche. Grundlage hierfür seien die konstitutiven und deklaratorischen Ausschreibungsmerkmale und nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) die dienstlichen Beurteilungen der Bewerber. Wie dem Text der Stellenausschreibung zu entnehmen und von Art. 16 LlbG vorgesehen sei, sei aus Leistungsgesichtspunkten grundsätzlich demjenigen Bewerber die ausgeschriebene Funktion zu übertragen, der im Vergleich zu den Mitbewerbern das bessere Gesamtprädikat in der letzten dienstlichen Beurteilung erhalten habe. Sofern kein Leistungsvorsprung beim Vergleich des Gesamtprädikats zu verzeichnen sei, seien die Einzelkriterien zu vergleichen. Gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LlbG seien in den Vergleich der Einzelkriterien dienstlicher Beurteilungen nur die wesentlichen Beurteilungskriterien einzubeziehen (sog. „Superkriterien“). Da das StMUK im Rahmen des Art. 64 LlbG ein abweichendes Beurteilungssystem verwende, seien die wesentlichen Beurteilungskriterien gemäß Art. 16 Abs. 2 Satz 5 LlbG nicht die in Art. 16 Abs. 2 Satz 3 LlbG genannten, sondern die im Einvernehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (StMFH) und unter Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Hauptpersonalrats vom StMUK für die jeweilige Funktionsart festgelegten Superkriterien. Die für die Funktion des ständigen Stellvertreters des Schulleiters relevanten Superkriterien seien „Zusammenarbeit“, „Führungsverhalten“, „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ sowie „Berufskennnisse und ihre Erweiterung“. Diesen Maßgaben entsprechend sei die Entscheidung über die Besetzung der oben genannten Stelle getroffen worden. Sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene würden die Mindestvoraussetzungen nach der Stellenausschreibung erfüllen. Die Antragstellerin und der Beigeladene hätten jeweils in der aktuellen periodischen Beurteilung 2022 im Statusamt A15 das Gesamtprädikat BG erzielt. Infolge des hier vorliegenden Gleichstands seien die Beurteilungen weiter auszuschöpfen und gemäß Art. 16 Abs. 2 LlbG die in den wesentlichen Beurteilungskriterien (sog. Superkriterien) erzielten Einzelprädikate gegenüberzustellen gewesen, wie im Besetzungsvermerk geschehen. Da weder generell noch für das vorliegende Stellenbesetzungsverfahren, etwa im Rahmen der Stellenausschreibung, eine unterschiedliche Gewichtung festgelegt worden sei, seien alle Kriterien gleich zu gewichten. Der Abgleich der vier bei beiden Bewerbern beurteilten Kriterien ergebe einen Vorsprung im Entscheidungsvermögen für die Antragstellerin bei Gleichstand in den übrigen drei Merkmalen (Zusammenarbeit, Einsatzbereitschaft, Berufskennnisse). Der Abgleich des fünften Kriteriums führe dagegen zu einem Vorsprung für den Beigeladenen, da die Antragstellerin hier – mangels Führungsaufgaben in der für die Beurteilung im Merkmal „Führungsverhalten“ relevanten Form und Umfang im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2022, welcher der aktuellen Beurteilung zugrunde liege – keine zu beurteilende Leistung erbracht habe, während der Beigeladene hingegen im Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ beurteilt worden sei, und zwar mit dem zweitbesten Prädikat BG, was bedeute, dass er hier eine besonders gute Leistung erzielt habe. Dadurch kompensiere der Beigeladene den Vorsprung der Antragstellerin im Prädikat „Entscheidungsvermögen“. Die Antragstellerin lasse unter Ziff. I.1 der Antragsbegründung am Ende vortragen, dass sie in der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung 2018 ebenfalls im Führungsverhalten beurteilt worden sei und dort ebenfalls BG erzielt habe. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung, die dem Besetzungsverfahren zunächst zugrunde zu legen gewesen sei, sei die Antragstellerin hingegen nicht im Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ beurteilt worden. Diese Analyse der Ausgangslage vom Prozessbevollmächtigten der Antragstellerin sei grundsätzlich zutreffend. Der rechtlichen Schlussfolgerung des Prozessbevollmächtigten der Antragstellerin könne hingegen nicht gefolgt werden. Die Betrachtung der Antragstellerinnenseite stehe im Widerspruch zur aktuellen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung, die vielmehr die vom Antragsgegner durchgeführte Betrachtung stütze, vgl. hierzu insbesondere den Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts Ansbach vom 15.01.2019, Az. AN 1 E 18.1685, unter Bezugnahme auf den Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts vom 08.06.2016, Az. B 5 E 16.131. Das damalige Verfahren des Bayerischen Verwaltungsgerichts Ansbach habe sich ebenfalls auf die Besetzung der Stelle einer stellvertretenden Schulleitung bezogen. Dabei handele es sich um ein Beförderungsamt, bei dem die Führung von Mitarbeitern regelmäßig eine Rolle spiele, das also typischerweise mit Vorgesetztenaufgaben verbunden sei, wie sich aus dem entsprechenden ausdrücklichen Hinweis in der Stellenausschreibung ergebe. Die Bewertung der Antragstellerin aus dem Verfahrens AN 1 E 18.1685 im „Führungsverhalten“ sei vom damaligen Antragsgegner beim Vergleich der Superkriterien ausdrücklich außer Betracht gelassen worden; diesbezügliche Unterschiede seien lediglich beim weiteren Abgleich der Bewerber anhand des Erfahrungswissens vor dem Hintergrund des Stellenprofils gewürdigt worden. Die Nichtberücksichtigung des bei der dortigen Antragstellerin bewerteten Merkmals „Führungsverhalten“ habe zur Fehlerhaftigkeit der Binnendifferenzierung und damit der Auswahlentscheidung insgesamt geführt. Auf Grund dieser

Verwaltungsrechtsprechung habe der Antragsgegner seine Auswahlpraxis umgestellt und führe den Superkriterienvergleich so durch wie vorliegend. Dass die Antragstellerin ungeachtet der Nichtbewertung im Führungsverhalten in der aktuellen dienstlichen Beurteilung über (umfassende) Führungserfahrung verfüge, habe der Antragsgegner berücksichtigt, wie sich aus dem Besetzungsvermerk ergebe; im Übrigen seien die Funktionen, die Führungsverhalten im engeren Sinn beinhalten würden, was auch zu einer Beurteilung im entsprechenden Einzelmerkmal führe, noch detaillierter in der Bewerberübersicht aufgeführt, die vom Besetzungsvermerk in Bezug genommen werde. Dadurch sei sich der Antragsgegner bei der Besetzungsentscheidung bewusst gewesen, dass die Antragstellerin früher, zuletzt 2018, im Führungsverhalten beurteilt worden sei. Der Bewerbervergleich sei jedoch zunächst auf Grundlage der aktuellen dienstlichen Beurteilungen durchzuführen; erst, wenn sich danach (und nach Vergleich gegebenenfalls vorhandener „weicher“ Anforderungen des Stellenprofils) kein Vorsprung eines der Bewerber ergebe, dürfe auf die Vorbeurteilungen zurückgegriffen werden. Es sei dagegen unzulässig, punktuell ein Einzelprädikat aus einer Vorbeurteilung heranzuziehen und im Übrigen die Einzelprädikate der aktuellen Beurteilung – beides sei nicht (sinnvoll) vergleichbar, weil sich die Beurteilungen auf völlig unterschiedliche, sich nicht überschneidende Zeiträume bezögen. Einschätzungen aus älteren dienstlichen Beurteilungen könnten insofern und vor diesem Hintergrund lediglich als zusätzliche Erkenntnismittel herangezogen werden, die nachrangig zu den aktuellen dienstlichen Beurteilungen seien, aber vorrangig gegenüber sonstigen Hilfskriterien. Nachdem der binnendifferenzierende Vergleich der aktuellen periodischen Beurteilungen von Antragstellerin und Beigeladenem anhand der Superkriterien zu einem Beurteilungsgleichstand geführt habe und daran auch die Berücksichtigung der „weichen“ „Von-Vorteil-Kriterien“ daran nichts geändert habe, weil beide entweder darüber verfügten (Führungserfahrung; Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht) oder nicht darüber verfügten (Verwaltungserfahrung an obersten Dienstbehörden) und der Ausschreibungstext keine weitere Differenzierung anhand von Art oder Dauer der Führungsaufgaben oder der schulaufsichtlichen Tätigkeit vorsehe, seien weitere leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen gewesen, um die Pattsituation aufzulösen. Nachdem gesehen worden sei, dass auch der Vergleich der weiteren Einzelbeurteilungsmerkmale in der periodischen Beurteilung 2022 ebenfalls zu einem Bewerbergleichstand führen würde (hier verfügten beide jeweils über 4x BG und 1x HQ, wobei auch diese Beurteilungsmerkmale in ständiger Verwaltungspraxis gleich gewichtet würden, so dass es nicht von Bedeutung sei, dass die Antragstellerin HQ im Merkmal „Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen“ und der Beigeladene in „Sonstige dienstliche Tätigkeiten“ erzielt habe), habe der Antragsgegner in der Tat und entsprechend oben dargestellter bundesverwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung auf die Vorbeurteilungen der beiden Bewerber zurückgreifen müssen. Weil in der periodischen Beurteilung 2018 sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene im selben Statusamt (A15) das gleiche Gesamtprädikat BG erzielt hätten, sei auch hier wieder ein binnendifferenzierender Vergleich anhand der Superkriterien durchzuführen gewesen. Insofern seien die Periodischen Beurteilungen 2018 der Antragstellerin und des Beigeladenen in sämtlichen fünf Superkriterien zu betrachten gewesen. Beide Bewerber seien in allen fünf Superkriterien beurteilt worden; der Beigeladene erzielte – bei Gleichstand im Übrigen – einen Vorsprung im Merkmal „Berufskennntnisse“, in dem er mit HQ beurteilt worden sei, die Antragstellerin dagegen lediglich mit BG. Hieraus ergebe sich ein Leistungsvorsprung für den Beigeladenen.

13

Hierauf nahm die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 11.12.2025 erneut Stellung. Der Fehler in der Auswahlentscheidung bestehe darin, dass innerhalb der Binnendifferenzierung in Bezug auf das Superkriterium „Führungsverhalten“ ein Vergleich zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen erfolgt sei, ohne dass eine Vergleichbarkeit in Bezug auf dieses Einzelkriterium gegeben gewesen sei. Dieses Einzelmerkmal sei bei der Antragstellerin nicht bewertet worden. Eine Nichtbewertung könne nicht mit einer Bewertung verglichen werden. Ansonsten wäre der Beigeladene selbst dann, wenn er für das Einzelmerkmal „Führungsverhalten“ die Bewertung IU (Leistung, die insgesamt unzureichend ist) erhalten hätte, „besser“ beurteilt, als die Antragstellerin. Insofern sei die Schlussfolgerung rechtsfehlerhaft, wonach der Beigeladene im Hinblick auf das Superkriterium „Führungsverhalten“ besser bewertet sei als die Antragstellerin und insofern der Vorsprung der Antragstellerin im Hinblick auf die Bewertung der übrigen Superkriterien kompensiert werde.

14

Mit Beschluss vom 21.11.2025 wurde der erfolgreiche Bewerber, der vom Antragsgegner zur Besetzung der streitgegenständlichen Stelle vorgesehen ist, zum Verfahren beigelegt. Er hat sich zum Verfahren nicht geäußert und keinen Sachantrag gestellt.

15

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der vorgelegten Behördenakte Bezug genommen.

II.

16

1. Der zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

17

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

18

a. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, weil es ihr um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung geht. Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (vgl. BVerwG, U.v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat die Antragstellerin vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. 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. 16.04.2007 – 2 B 25.07 – juris Rn. 4).

19

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

20

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200/201). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen

Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGh, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; BayVGh, B.v. 17.04.2013 – 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.). Sind die Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden, muss der Dienstherr die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen, sog. Binnendifferenzierung oder inhaltliche Ausschöpfung (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 35 ff.).

21

Die inmitten stehende Auswahlentscheidung des Antragsgegners erweist sich als rechtmäßig. Der Antragsgegner ist vorliegend in rechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass aufgrund der aktuellen dienstlichen Beurteilungen 2022 zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen ein formaler Gleichstand besteht (aa.). So hat er die vorherigen dienstlichen Beurteilungen herangezogen und hieraus einen Leistungsvorsprung des Beigeladenen festgestellt (bb.), auch hieran ist rechtlich nichts zu erinnern.

22

aa. Der an erster Stelle des Leistungsvergleichs stehende Vergleich der Gesamtbeurteilungsprädikate zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen ergab einen Leistungsgleichstand. Sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene erzielten im gleichen Statusamt der Besoldungsgruppe A15 jeweils im Gesamturteil das Prädikat BG. Der Leistungsvergleich erfolgte im selben Beurteilungssystem im selben Statusamt und aufgrund aktueller und zeitlich vergleichbarer Leistungsberichte, da bei beiden Bewerbern die aktuelle periodische Beurteilung für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022 herangezogen wurde.

23

Nachdem die Beurteilungen für die beiden streitgegenständlichen Konkurrenten im Gesamtergebnis ein gleiches Leistungsniveau belegen, waren die Beurteilungen inhaltlich anhand der Einzelbewertungen einer vergleichenden Betrachtung („Binnendifferenzierung“) zu unterziehen (vgl. BayVGh, B.v. 17.05.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 32; BVerwG, B.v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13 – juris Rn. 46 ff.). Diese Binnendifferenzierung erfolgte in rechtlich nicht zu beanstandender Weise und führte zu einem erneuten Gleichstand zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen. Art. 16 Abs. 1 LlbG konkretisiert die oben dargestellten Prinzipien im Hinblick auf die Übertragung von höherwertigen Dienstposten. Danach ist bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem Leistungsgrundsatz zu verfahren, wobei zu erwarten sein muss, dass der Beamte den Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewachsen ist. Entsprechend Art. 16 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2 Satz 1 LlbG sind zunächst die Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber zugrunde zu legen. Ergibt sich daraus ein Gleichstand, sieht Art. 16 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LlbG in einem solchen Fall eine Binnendifferenzierung der dienstlichen Beurteilungen dahingehend vor, dass die in den Beurteilungen enthaltenen wesentlichen Einzelkriterien gegenüber zu stellen sind (vgl. BayVGh, B.v. 22.03.2018 – 3 CE 18.398 – juris Rn. 4). Hinsichtlich der Frage, welche Einzelkriterien wesentlich sind, hat der Antragsgegner von der Ermächtigung nach Art. 64 Satz 1 LlbG Gebrauch gemacht und eigene Richtlinien für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte erlassen (Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern – Beurteilungsrichtlinien – vom 27.04.2021, BayMBI. 2021, Nr. 332), welche von Art. 58 Abs. 3 LlbG abweichende Beurteilungskriterien vorsehen (vgl. BayVGh, B.v. 09.08.2019 – 3 CE 19.895 – juris Rn. 8; VG Ansbach, B.v. 08.06.2020 – AN 1 E 19.01521 – juris Rn. 139; VG Bayreuth, B.v. 08.06.2016 – B 5 E 16.131 – juris Rn. 32). Aus diesen Kriterien hat der Antragsgegner die in der Anlage zu dem KMS vom 31.03.2022 (V.1 – BP 5010.2/18/1) aufgeführten Superkriterien als wesentliche Kriterien i.S.d. Art. 16 Abs. 2 Satz 2 LlbG bestimmt. Für die Funktion der Stellvertretung der Schulleitung maßgebliche Superkriterien sind die Einzelmerkmale „Zusammenarbeit“, „Führungsverhalten“, „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ und „Berufskennnisse und ihre Erweiterung“.

24

Das Kriterium „Führungsverhalten“ durfte herangezogen werden. Es handelt sich um ein beschreibendes – mithin nicht konstitutives – Anforderungsmerkmal, das nicht zwingend erfüllt werden musste, jedoch bei der Auswahlentscheidung andererseits nicht ausgeblendet werden darf (vgl. VG Ansbach, B.v. 15.01.2019

– AN 1 E 18.01685 – juris Rn. 93). Dass die Beigeladene in diesem Einzelmerkmal nicht beurteilt worden ist, rechtfertigt nicht, den Unterschied aus dem Leistungsvergleich auszuschließen (vgl. OVG NW, B.v. 08.06.2005 – 6 B 542/05 – juris Rn. 10). Geht es – wie hier – um ein Beförderungsamts, bei dem die Führung von Mitarbeitern regelmäßig eine Rolle spielt, das also typischerweise mit Vorgesetztenaufgaben verbunden ist, so kann die Beurteilung des Führungsverhaltens bei der Beförderungsentscheidung nicht von vornherein ausgeblendet werden (vgl. OVG NW, B.v. 08.06.2005 – 6 B 542/05 – juris Rn. 15; VG Bayreuth, B.v. 08.06.2016 – B 5 E 16.131 – juris Rn. 32). In der Stellenausschreibung vom ...09.2022 wird auf S. 2 zudem ausdrücklich daraufhin gewiesen, dass Führungsaufgaben und Personalverantwortung den Schwerpunkt der Tätigkeit der Schulleiterstellvertreterin/des Schulleiterstellvertreters bilden und diesbezügliche Erfahrungen von Vorteil sind. Eine vollständige Ausblendung der wahrgenommenen und (positiv) beurteilten Führungsaufgaben kommt nicht in Betracht. Vielmehr ist ihre Berücksichtigung zwingend erforderlich, denn die Auswahlentscheidung wäre sonst auf eine unvollständige Tatsachengrundlage gestützt und folglich beurteilungsfehlerhaft (NdsOVG, B.v. 28.05.2018 – 5 ME 46/18 – juris Rn. 44).

25

Die Art und Weise, wie der Antragsgegner dieses Kriterium berücksichtigt hat, führt im vorliegenden Verfahren nicht zu einem Anordnungsanspruch der Antragstellerin. Zwar hat der Antragsgegner bzgl. dieses Kriteriums keinen sauberen inhaltlichen Leistungsvergleich zwischen der Antragstellerin 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 der Antragstellerin 2022 hinsichtlich der Verwendungseignung eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) getroffen wurde. Hierzu heißt es in Nr. 5 in der Begründung des Gesamtergebnisses: „Nicht nur bei der Führung ihrer Fachschaft, sondern auch als Fachreferentin an der MB-Dienststelle zeigt sie ihre ausgezeichnete Teamfähigkeit, ihre beeindruckende Sach- und Handlungskompetenz sowie ihr sehr ausgeprägtes Führungspotential.“ Auf dieser Grundlage wäre ein Leistungsvergleich hinsichtlich der Führungsqualifikation beider Bewerber möglich gewesen. Da der Antragsgegner eine Kompensation des Leistungsvorsprungs der Antragstellerin in den anderen vier Superkriterien durch den Beigeladenen allein deshalb angenommen hat, weil die Antragstellerin, anders als der Beigeladene, in dem Superkriterium „Führungsverhalten“ nicht beurteilt wurde, hat er keinen Leistungsvergleich hinsichtlich der Führungsqualifikation der beiden Bewerber durchgeführt (vgl. BayVGH, B.v. 02.07.2025 – 3 CE 25.593 – juris Rn. 26). Ein Anordnungsanspruch der Antragstellerin ergibt sich hieraus jedoch nicht, weil die Erwägungen des Antragsgegners den Bewerbungsverfahrenanspruch der Antragstellerin nicht verletzen. Bei dem hier rechtsfehlerfrei angenommenen Leistungsvorsprung der Antragstellerin in den anderen vier Superkriterien durfte der Antragsgegner anstelle eines Vergleichs der Führungsqualifikation darauf abstellen, dass insofern eine Kompensierung durch den Beigeladenen gegenüber dem Eignungsvorsprung der Antragstellerin besteht, als der Beigeladene, anders als die Antragstellerin, über tatsächliche Führungserfahrung im Beurteilungszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022 verfügt und sich ausweislich seiner dienstlichen Beurteilung in seinen Führungsaufgaben mit überdurchschnittlicher Leistung bewährt hat. Im Rahmen des Von-Vorteil-Kriteriums hinsichtlich Erfahrungen bei Führungsaufgaben und Personalverantwortung hat der Antragsgegner zudem zutreffend festgestellt, dass beide Bewerber als ehemalige Seminarlehrkraft für das Fach Deutsch (Antragstellerin) bzw. Kunst (Beigeladener) über langjährige Erfahrungen in diesem Bereich verfügen und beide Führungsaufgaben auch in der aktuell ausgeübten Tätigkeit in der Erweiterten Schulleitung wahrnehmen; der Beigeladene seit Februar 2021 und die Antragstellerin erst seit August 2025. Insofern hat der Antragsgegner das Führungspotenzial der Antragstellerin hinreichend berücksichtigt, allerdings dem – in der Beurteilung 2022 mit BG bewerteten – Führungsverhalten des Beigeladenen größeres Gewicht beigemessen. In einer solchen Situation liegt es innerhalb des Auswahlmessens des Antragsgegners, der tatsächlichen Führungserfahrung und Bewährung wegen der aussagekräftigeren Beurteilungsgrundlage den Vorrang vor einem auf unsicherer Beurteilungsgrundlage prognostizierten Führungspotenzial bzw. zurückliegender tatsächlich ausgeübter Führungserfahrung einzuräumen (vgl. dazu auch BayVGH, B.v. 02.07.2025 – 3 CE 25.593 – juris Rn. 26). Hieran ändert auch die Stellungnahme von Oberstudiendirektor ... als Schulleiter des Gymnasiums ... nichts, wonach funktionsbedingt in der periodischen Beurteilung von 2022 das herausragende Führungsverhalten der Antragstellerin leider nicht bewertet werden können und zweifellos das Prädikat HQ vergeben worden wäre (BA Bl. 9). Denn auch hierbei handelt es sich um eine rein hypothetische Annahme. Zudem hat auch der Beigeladene eine äußerst positive Stellungnahme seiner derzeitigen Schulleiterin (BA Bl. 31 f.) vorzuweisen.

26

Aufgrund der im Wesentlichen gleichen Eignung sowohl im Gesamtprädikat als auch in den Superkriterien erfolgte eine weitere inhaltliche Ausschöpfung der beiden aktuellen periodischen Beurteilungen hinsichtlich der übrigen Einzelmerkmale. An dem sich dabei ergebenden Gleichstand der Antragstellerin und des Beigeladenen ist rechtlich nichts zu erinnern. Nach erfolgter Binnendifferenzierung sind weitere leistungsbezogene Merkmale zu berücksichtigen, wenn die Binnendifferenzierung zu keiner Auflösung des Gleichstands geführt haben sollte (LT-Drs. 16/15832, S.10). Zunächst ist der Grundsatz einzuhalten, dass maßgeblich in erster Linie auf die jeweils aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen ist. Der Dienstherr ist nach der Rechtsprechung der Obergerichte und des Bundesverwaltungsgerichts verpflichtet, vorrangig vor einem Rückgriff auf ältere (nicht unmittelbar den aktuellen Qualifikationsstand widerspiegelnde) Beurteilungen, den weiteren Inhalt der maßgeblichen aktuellen Beurteilungen daraufhin zu würdigen, ob sich aus ihm Anhaltspunkte für einen Qualifikationsvorsprung eines der Bewerber gewinnen lassen (vgl. BayVGh, U.v. 15.04.2016 – 3 BV 14.2101 – juris Rn. 25 m.w.N.). Die Entscheidung des Dienstherrn, welche Bedeutung er den einzelnen Gesichtspunkten für das abschließende Gesamturteil und für die Auswahl zwischen im Wesentlichen gleich geeigneten Bewerbern beimisst, unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung (vgl. BVerwG, U.v. 30.06.2011 – 2 C 19.10 – juris Rn. 16). Gegen die vom Antragsgegner vorgenommene Methodik und Bewertung der (weiteren) „inhaltlichen Ausschöpfung“ der Beurteilungen der Bewerber anhand der verbleibenden leistungsbezogenen, wohl teilweise nicht amtsprägenden Merkmale ist rechtlich nichts einzuwenden (vgl. VG München, B.v. 16.12.2021 – M 5 E 21.4174 – juris Rn. 48 ff.). Der Dienstherr hat nach dem Vergleich der sog. „Superkriterien“ auf weitere aktuelle Leistungskriterien abgestellt und die Gesamtheit der Einzelprädikate gegenübergestellt. Hier ergab sich weiterhin ein formaler Gleichstand zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen.

27

Auch das im Ausschreibungstext angeführte Von-Vorteil-Kriterium (sog. „weiches“ Kriterium) hinsichtlich „Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht“ wurde vom Antragsgegner zutreffend im Rahmen seines Auswahlermessens dahingehend gewertet, dass beide Bewerber in ihrer jeweiligen Funktion als MB-Fachreferentin bzw. MB-Fachreferent Verwaltungserfahrung in der Schulaufsicht vorweisen können und insofern weiterhin ein formaler Gleichstand besteht.

28

bb. Letztlich waren die vorherigen dienstlichen Beurteilungen heranzuziehen, woraus sich ein Leistungsvorsprung des Beigeladenen ergab. Ältere dienstliche Beurteilungen können als zusätzliche Erkenntnismittel berücksichtigt werden. Sie können vor allem bei gleichwertigen aktuellen Beurteilungen von Bewerbern den Ausschlag geben. Ihre zusätzliche Berücksichtigung bei der Auswahl ist deswegen mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, wenn eine Stichentscheidung unter zwei (oder mehr) aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen ist (vgl. BVerwG, U.v. 27.02.2003 – 2 C 16.02 – juris Rn. 15; U.v. 19.12.2002 – 2 C 31.01 – juris Rn. 15; BayVGh B.v. 16.09.2011 – 3 CE 11.1132 – juris Rn. 39). Die Auswertung der vorherigen dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin und des Beigeladenen aus dem Jahr 2018 (Beurteilungszeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2018) wurde vom Antragsgegner zutreffend vorgenommen. Auch hier wurden beide im Statusamt A15 mit dem Gesamtprädikat BG beurteilt. Der Abgleich der fünf o.g. Superkriterien ergab einen – wenn auch nur geringen – Leistungsvorsprung des Beigeladenen, da er einmal mit HQ und viermal mit BG bewertet wurde, während die Antragstellerin fünfmal mit BG beurteilt wurde. Anhaltspunkte, die diesen Leistungsvorsprung des Beigeladenen durch die Antragstellerin auszugleichen vermögen, wurden weder vorgetragen, noch sind sie sonst ersichtlich.

29

Nach alledem besteht keine realistische Chance der Antragstellerin, bei einer erneuten Auswahlentscheidung zum Zuge zu kommen. Der Antrag war deshalb abzulehnen.

30

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach die Antragstellerin als unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. 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.

31

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG) und den Empfehlungen in Nr. 1.4 und Nr. 1.5 Satz 2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2025. Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge, wobei auch die Jahressonderzahlung nach Art. 82 ff. BayBesG anteilig zu berücksichtigen ist (vgl. BayVGH, B.v. 05.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; s.a. BT-Drs. 17/11471, S. 246). Auszugehen ist von den Bezügen der Besoldungsgruppe A15, Stufe 10 + AZ (nach Fn. 5 der Anlage 1 und 4 zum BayBesG). Die Antragstellerin arbeitet derzeit mit einem Umfang von 20/23, sodass davon auszugehen ist, dass sie dies auch nach einer Beförderung so fortführen würde. Damit ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 21.077,24 Euro ([Grundgehalt in Höhe von 7.415,30 Euro + Amtszulage in Höhe von 249,15 Euro] x 20/23 x 12,65 = 84.308,95 Euro / 4).