

1 L 373/19.NW



VERWALTUNGSGERICHT NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE

BESCHLUSS

In dem Verwaltungsrechtsstreit



- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigter:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Ludwigshafen,
Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen,

g e g e n

das Land Rheinland-Pfalz, vertreten durch das Ministerium für Bildung, Mittlere
Bleiche 61, 55116 Mainz,

- Antragsgegner -

beigeladen:



w e g e n Stellenbesetzung
hier: Antrag nach § 123 VwGO

<input type="checkbox"/> Mgt. Z. K. Rücksprache	<input type="checkbox"/> Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen 25. JUNI 2019	
Erledigt 	Fristen + Termine _____
Bearbeitet 	

- 2 -

hat die 1. Kammer des Verwaltungsgerichts Neustadt [REDACTED] aufgrund der Beratung vom 17. Juni 2019, an der teilgenommen haben

Präsidentin des Verwaltungsgerichts Faber-Kleinknecht
Richterin am Verwaltungsgericht Jahn-Riehl
Richter am Verwaltungsgericht Scheurer

beschlossen:

1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, vorläufig bis zur Entscheidung im Widerspruchsverfahren des Antragstellers gegen die Auswahlentscheidung die Stelle eines Oberstudiendirektors/einer Oberstudiendirektorin als Schulleiter des [REDACTED] Gymnasiums in [REDACTED] freizuhalten.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsgegner, mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.
3. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 41.407,14 € festgesetzt.

Gründe I.

Der Antragsteller begehrt die vorläufige Freihaltung der ausgeschriebenen Stelle eines Oberstudiendirektors/einer Oberstudiendirektorin als Schulleiter am [REDACTED] Gymnasium in [REDACTED] (Besoldungsgruppe A 16).

Der Antragsgegner schrieb die Stelle im Amtsblatt des Bildungsministeriums Nr. 5/2018 vom 28. Mai 2018 zur Besetzung ab 1. August 2019 aus. Hierauf bewarben sich vier Beamte, darunter der Antragsteller und der Beigeladene.

Der 1959 geborene Antragsteller ist Gymnasiallehrer. Am 18. Mai 2005 wurde er zum Oberstudienrat, im Jahr 2008 zum Studiendirektor für die Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ernannt. Im Jahr 2014 wurde er zum [REDACTED] Gymnasium nach [REDACTED] versetzt und dort zum ständigen Vertreter des Schulleiters bestellt. Zum 1. August 2015 erfolgte in dieser Funktion die Beförderung in das Amt A 15 + Z. In der dienstlichen Beurteilung anlässlich der Bewerbung auf eine Schulleiterstelle erhielt er 2016 eine dienstliche Beurteilung mit der Gesamtnote A (15 Punkte). Am 12. November 2018 wurde er erneut beurteilt aus Anlass der Bewerbung zum Schulleiter. Auch diese Beurteilung schloss mit der Gesamtnote A (15 Punkte).

- 3 -

- 3 -

Der 1977 geborene Beigeladene durchlief 2008/2009 eine verkürzte pädagogische Zusatzausbildung als Seiteneinsteiger ins Lehramt. Am 12. Oktober 2009 erfolgte seine Verbeamtung auf Probe und am 19. Oktober 2010 auf Lebenszeit als Studienrat (A 13). Im Jahr 2014 wurde er für die Stelle eines Studiendirektors zur Koordination schulfachlicher Aufgaben ausgewählt und übernahm die Funktion der MSS-Leitung an der [REDACTED]. Am 15. September 2015 erfolgte in dieser Funktion die Beförderung zum Oberstudienrat (A 14) und nach weiterer Bewährungsfeststellung zum 15. September 2016 diejenige zum Studiendirektor (A 15). Hier erhielt er zuletzt eine dienstliche Beurteilung vom 24. September 2018, aus Anlass der Bewerbung um ein Schulleiteramt, mit der Gesamtbenotung A (15 Punkte).

Der Antragsgegner führte das schulfachliche Überprüfungsverfahren mit den vier Bewerbern durch. Dabei griff er im Hinblick auf die Unterrichtsmitschau, die Dienstbesprechung und den allgemeinen Teil des Kolloquiums auf die Leistungen des Beigeladenen und des Antragstellers aus anderen, zeitnahen Bewerbungsverfahren um Schulleiterstellen zurück. Zusätzlich nahm der Antragsgegner am 5. Dezember 2018 von beiden Bewerbern ein stellenspezifisches Kolloquium bezüglich des [REDACTED] Gymnasiums ab. Die Ergebnisse der Beurteilungen und Überprüfungen wurden in schulfachlichen Gutachten niedergelegt.

Im Besetzungsbericht der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion vom 14. Januar 2019 wird auf dieser Grundlage festgestellt: Die formale und inhaltliche Auswertung der dienstlichen Beurteilungen ergebe einen leichten Vorsprung des Antragstellers zum Bewerber F. und von diesem wiederum zum Beigeladenen. Der Beigeladene werde in der **Beurteilung** als leidenschaftlicher Lehrer und überaus erfolgreicher MSS-Leiter bezeichnet. In der **Unterrichtsmitschau** habe er sehr sinnvoll strukturiert zentrale Aspekte thematisiert und eine sehr sinnvolle und sehr gut gelungene Beratung der Kollegin durchgeführt. Die **Dienstbesprechung** habe er sehr konzentriert, souverän und freundlich durchgeführt, sehr überlegt geplant und die Ziele klar definiert. Er habe eine hohe Eloquenz gezeigt und Medien sowie Moderationstechniken verwandt. Im **Kolloquium** habe er sich als äußerst eloquenter Gesprächspartner gezeigt und sehr sachkundig. Er habe weitreichende Ideen zur Weiterentwicklung der Schule und äußerst vielversprechende Ansätze zu möglichen Kooperationen. Er weise eine sehr große Erfahrung in der Unterrichtsentwicklung

- 4 -

- 4 -

und der Schulorganisation sowie im Umgang mit dem Lehrkörper und Kooperationspartnern auf. Insgesamt sei er **in besonderem Maße geeignet** für die ausgeschriebene Stelle.

Der Antragsteller werde in der letzten **Beurteilung** mit einem weit überdurchschnittlichen Maß an fachlicher Kompetenz, sehr stark ausgeprägter sozialer Kompetenz sowie hervorragendem Organisationstalent beschrieben. In der **Unterrichtsmitschau** sei er zunächst offen und reflektiert vorgegangen, es sei aber sehr schnell zu geschlossenen Fragen und einer einseitigen Kommunikation gekommen. Die Verteidigungsargumentation der beratenen Lehrerin habe er nicht aufgebrochen. In der **Dienstbesprechung** habe er eine hochfachliche Kompetenz, aber größtenteils vorgefertigte inhaltliche Ergebnisse gezeigt. Die Ziele und der Zweck der Dienstbesprechung seien nicht klar ersichtlich gewesen, der Ertrag begrenzt. Im **Kolloquium** habe er nur in einigen Kompetenzbereichen überzeugt, nicht in Führungskompetenz und Prozess- und Teamentwicklungscompetenz, dort seien seine Äußerungen nicht über paraphrasierende Thesen hinausgegangen. Seine Kommunikationsfähigkeit bedürfe gerade im Umgang mit Konfliktsituationen weiterer Entwicklung. Ihm sei auch nur teilweise ein Perspektivwechsel in die neue Funktion gelungen. Er sei für die zu besetzende Schule **geeignet (plus)**.

Im **Gesamtergebnis** hielt der Antragsgegner fest, das hervorragende Überprüfungsverfahren des Beigeladenen mache den Statusvorsprung des Antragstellers und des Bewerbers F. wett. Besonders deutlich sei der Vorsprung in der Kommunikationsfähigkeit zutage getreten. Der Beigeladene habe die besten und schlüssigsten Strategien für die Zielschule gehabt.

Der Antragsgegner beteiligte die Gleichstellungsbeauftragte und informierte den Hauptpersonalrat. Der Schulträgerausschuss votierte für den Beigeladenen, ebenso mehrheitlich der Schulausschuss.

Der Antragsgegner teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 18. März 2019 mit, dass der Beigeladene für die Stelle ausgewählt worden sei. Der Antragsteller erhob am 2. April 2019 Widerspruch und beantragt gleichzeitig einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz.

- 5 -

- 5 -

Er trägt vor: Als ständiger Vertreter des Direktors am Geschwister-Scholl-Gymnasium Ludwigshafen habe er sich im Bereich der Fach- und Sachkompetenz, Sozial- und Kommunikationskompetenz, Führungskompetenz, Prozess-, Teamentwicklungs- und Steuerungskompetenz sowie Medienkompetenz bewährt. Das sei dokumentiert in den letzten Beurteilungen, die alle mit der Gesamtbewertung A (15 Punkte) schlossen und damit eine Kontinuität der Leistungen über einen langen Zeitraum bewiesen. Er sei zudem als externer Teamleiter der AQS mit der Evaluierung großer gymnasialer Systeme vertraut. Der Beklagte müsse die eignungsrelevanten Kompetenzen aus der dienstlichen Beurteilung berücksichtigen, demgegenüber seien Zukunftsprojektionen weniger verlässlich.

Entgegen der Aussage des Antragsgegners habe er verbindliche Ziele in der Unterrichtsmittschau vereinbart, aus Sicht der beratenen Kollegen sei dies sehr hilfreich gewesen. In der Dienstbesprechung habe er mustergültig Ziele entwickelt und Wege der Unterrichtsentwicklung vereinbart. Der Vorwurf, vorgefertigte Ergebnisse vermittelt zu haben, treffe nicht zu. Er habe eine Abstimmung vornehmen lassen über die von ihm vorgeschlagenen Ziele. Zum Kolloquium und der Führungs- und Prozessentwicklungskompetenz könne der Antragsgegner ihm nicht rein paraphrasierende Äußerungen vorwerfen. Er habe schon in der Praxis bewiesen, dass er trotz erheblicher Widerstände, auch seitens der Schulaufsicht, einen Beschluss des Kollegiums herbeigeführt habe zum Projekt „Mehr Selbstverantwortung in der Schule“. Das Gutachten widerspreche in nahezu allen Ergebnissen den dienstlichen Beurteilungen unterschiedlicher Schulleiter und Gutachter. Das Fazit, die geforderte Sensibilität und Zurückhaltung habe er vermissen lassen und die Kommunikationsfähigkeit bedürfe weiterer Entwicklung, sei unverständlich. Zu den einzelnen Items des Gutachtens, die allerdings nicht vollständig lesbar seien, erhebe er ebenfalls Einwände, insbesondere zur Kenntnis des Qualitätsprofils der Zielschule, das er bei Evaluation dieser Schule selbst erstellt habe.

Der Mitbewerber werde dagegen im schulfachlichen Gutachten überschwänglich gelobt, vor allem im Hinblick auf seine Eloquenz, die mehrfach erwähnt werde. Diese sei aber nicht Teil des Anforderungsprofils eines Schulleiters. Aus der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen ergäben sich keine weitergehenden Führungserfahrungen, dies widerspreche der Bewertung, er verfüge über sehr große Erfahrungen in der Schulentwicklung. In seiner Funktion als MSS-Leiter habe er lediglich

- 6 -

- 6 -

die Oberstufe organisieren und Beratungen durchführen müssen, keine Schulentwicklungsmaßnahmen oder Verwaltungsmaßnahmen.

Der Antragsgegner entgegnet: Nach der Rechtsprechung des OVG RP sei es zulässig, die Ergebnisse der funktionsbezogenen Überprüfungen in den Vordergrund zu rücken, da diese über den Inhalt der dienstlichen Beurteilungen hinausgingen. Er habe die Informationen aus den dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt und einer rational nachvollziehbaren Abwägung mit den Ergebnissen der funktionsbezogenen Überprüfungen unterzogen. Hierbei stehe ihm eine Beurteilungsermächtigung zu. Der statusrechtliche Vorsprung des Antragstellers gegenüber dem Beigeladenen sei im Auswahlverfahren berücksichtigt worden. Es sei ihm aber weitaus weniger gelungen, seine unstrittig in der dienstlichen Beurteilung belegten Fähigkeiten und Leistungen im Hinblick auf die zu besetzende Stelle unter Praxisbedingungen abzurufen und nachzuweisen sowie seine Befähigungen einzusetzen. In der Beratungssituation und in der Dienstbesprechung sei er nicht über gute Ansätze hinausgekommen. Im Kolloquium habe er sich hinsichtlich der Führungskompetenz nur paraphrasierend geäußert, ähnlich wie Zitate aus Handbüchern und ohne tatsächliche Verbindung zur Praxis. Der Antragsteller schätze sich selbst besser ein als die Gutachter, was keinen Bewertungsfehler aufzeige. Im Hinblick auf die Unterrichtsmitschau habe der Gutachter ergänzend erläutert, dass es im Laufe des Gesprächs zu einem Monolog des Antragstellers gekommen sei und er die beratene Lehrkraft zu Einsichten gedrängt habe. In der Dienstbesprechung habe die Form der Abstimmung über vorgegebene Ziele die Teilnehmer nicht intensiv einbezogen. Die Bewertung der Kommunikationsfähigkeit beziehe sich auf einen personalen Kompetenzaspekt, nach Rücksprache mit dem Gutachter sei dieser Eindruck aus der Beratungssituation, der Dienstbesprechung und dem Kolloquium entstanden.

Der Beigeladene habe in allen Bereichen überzeugen können und seine großen Erfahrungen im Bereich der Schulentwicklung darlegen können. Die Auswahl sei nicht auf den Einzelaspekt der gezeigten Eloquenz gestützt worden, sondern auf eine Vielzahl von Bewertungsaspekten. Er habe zwar keine weitergehenden Führungserfahrungen als in der Leitung der MSS, im schulfachlichen Überprüfungsverfahren habe er bei der Führungskompetenz weit mehr überzeugen können. Schließlich sei auch der Bewerber F. besser eingestuft worden als der Antragsteller.

- 7 -

- 7 -

Gründe II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 VwGO ist zulässig und begründet.

Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund und einen Anordnungsanspruch dafür glaubhaft gemacht, dass die ausgeschriebene Stelle eines Oberstudiendirektors/einer Oberstudiendirektorin als Schulleiter des Hans-Purmann-Gymnasiums in Speyer vorläufig freigehalten wird. Die Besetzung des Dienstpostens erfolgt unzweifelhaft zur Bewährung für eine Ernennung nach A16, die für beide Beteiligte mit einer entsprechenden Beförderung verbunden wäre, so dass der einstweilige Rechtsschutz auf den Zeitpunkt der Dienstpostenbesetzung vorzuverlagern ist (vgl. OVG RP, Beschluss vom 8. Januar 2019 – 2 B 11406/18.OVG –, m.w.N.).

Der Anordnungsanspruch liegt vor, weil die Auswahlentscheidung des Antragsgegners, wie sie derzeit zulasten des Antragstellers begründet wurde, dessen Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt, und er bei Wiederholung der Auswahlentscheidung nicht chancenlos erscheint.

Formelle Bedenken gegen die Auswahlentscheidung des Antragsgegners werden vom Antragsteller nicht vorgebracht und sind auch sonst nicht ersichtlich.

In materiell-rechtlicher Hinsicht ist die Entscheidung über die Beförderung bzw. die förderliche Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens zur Bewährung am Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 19 LV, § 9 BeamStG auszurichten. Die Bestenauslese erfolgt regelmäßig vorrangig anhand der aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Bewerber. Dabei können Fehler der Auswahlentscheidung in der fehlerhaften Beurteilung des Unterlegenen wie des ausgewählten Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen beiden liegen. Nach den Ergebnissen der aktuellen dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen weist der Antragsteller hier einen Leistungsvorsprung auf, weil seine dienstliche Beurteilung vom 18. November 2018, die im Gesamturteil A (15 Punkte) gleich gut abschließt wie diejenige des Beigeladenen vom 24. September 2018, im höheren Statusamt A 15

- 8 -

- 8 -

+ Z erzielt wurde und damit grundsätzlich höher zu bewerten ist als die Beurteilung des Beigeladenen im niedrigeren Statusamt A 15.

Nach der Rechtsprechung kann allerdings der Vorrang der dienstlichen Beurteilung für die Auswahlentscheidung entfallen, wenn und soweit der zu vergebende Dienstposten Eignungsanforderungen stellt, die durch den Inhalt der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber nicht umfassend abgedeckt sind. In diesem Fall ist es zulässig, ein besonderes Anforderungsprofil für die Stelle festzulegen und bei der anschließenden Eignungsprüfung anhand des Anforderungsprofils die dienstlichen Beurteilungen nach Lage des Einzelfalls in ihrer Bedeutung hinter andere Erkenntnismittel zurücktreten zu lassen. Davon ausgehend löst sich der Antragsgegner in ständiger Verwaltungspraxis bei der Besetzung von sogenannten Funktionsstellen im Schuldienst (ab Besoldungsgruppe A15) vom Vorrang der dienstlichen Beurteilungen und legt besondere Anforderungsprofile, wie hier das eines Schulleiters, zugrunde.

Der sog. funktionsbezogenen Überprüfung durch Beamte der Schulaufsicht kommt hier die Aufgabe zu, die Befähigung der Bewerber im Hinblick auf die Anforderungen des schulischen Amtes festzustellen. Die letzten Beurteilungen werden zwar ebenfalls berücksichtigt, in ihrem Gewicht treten sie aber regelmäßig hinter die schulfachliche Überprüfung zurück. Die Rechtfertigung für dieses Vorgehen liegt darin, dass die höheren Funktionsstellen im Schuldienst besondere Eignungsanforderungen stellen, die durch den Inhalt der dienstlichen Beurteilung eines Lehrers in der Regel nicht umfassend abgedeckt sind. Allerdings darf den Ergebnissen der funktionsbezogenen Überprüfung nicht gleichsam schematisch der Vorrang eingeräumt werden. Denn auch wenn die dienstliche Beurteilung eines Lehrers die Anforderungen der Funktionsstellen nicht umfassend abdeckt, so enthält sie doch nicht selten einzelne wichtige Informationen, die unmittelbar oder mittelbar Rückschlüsse auf die Eignung für die Funktionsstelle zulassen. Das gilt namentlich dann, wenn der Bewerber zuvor schon Aufgaben wahrgenommen hat, die den auf der Stelle zu erfüllenden Funktionen ähneln. Auch bei der Besetzung von Funktionsstellen im Schuldienst sind daher die Beurteilungen der Bewerber in jedem Fall umfassend auszuwerten. Die so gewonnenen Erkenntnisse müssen mit dem ihnen zukommenden Gewicht einer rationalen nachvollziehbaren Abwägung mit den Ergebnissen der funktionsbezogenen Überprüfung unterzogen werden. Das Anforderungsprofil ist „Schritt für Schritt“ abzuarbeiten, indem die eignungsrelevanten Erkenntnisse aus

- 9 -

den dienstlichen Beurteilungen und den funktionsbezogenen Überprüfungen den Merkmalen des Anforderungsprofils zugeordnet und dort in nachvollziehbarer Weise gewichtet und abgewogen werden. Das abschließende Eignungsurteil ist so dann aufgrund einer Gesamtabwägung zu treffen. Dabei ist im Blick zu behalten, dass die dienstliche Beurteilung Beobachtungen über einen längeren Zeitraum abdeckt, während die funktionsbezogene Überprüfung einen eher punktuellen Eindruck vermittelt (vgl. zum Ganzen ausführlich OVG RP, Beschlüsse vom 8. Januar 2019, a.a.O., m.w.N.; vom 27. Mai 2016 – 2 B 10351/16.OVG –; vom 23. November 2011 – 2 B 10942/11.OVG –, vom 18. April 2012 – 2 B 10255/12.OVG –). Je einschlägiger und aufschlussreicher ein Qualifikationsmerkmal ist, desto größer muss sein Einfluss auf die Auswahlentscheidung sein (OVG RP, Beschluss vom 17. Juni 2002 – 2 B 10694/02.OVG –, zur Vertretung eines erkrankten Schulleiters). Eine erhöhte Begründungslast trifft den Dienstherrn, wenn ein Bewerber trotz deutlich besserer und für das Anforderungsprofil aussagekräftiger Beurteilung übergangen wird (OVG RP, Beschluss vom 8. Januar 2019, a.a.O.).

Gemessen an diesen Grundsätzen begegnet die Befähigungsfeststellung für den Antragsteller in Bezug auf die ausgeschriebene Schulleiterstelle (geeignet +) Bedenken mit Blick darauf, dass er bereits über viele Jahre als ständiger Vertreter des Schulleiters an einem Gymnasium tätig ist, in dieser Funktion ausweislich seiner dienstlichen Beurteilung Teilbereiche der Schulleitungsaufgaben selbständig wahrgenommen hat und in solchen Kompetenzbereichen mit sehr guten Ergebnissen beurteilt wurde, die auch das Anforderungsprofil der jetzt zu besetzenden Stelle wesentlich ausmachen. Seine aktuelle Beurteilung ist zudem, wie ausgeführt, höherwertig – also besser – als die des Beigeladenen. Damit liegt ein Fall mit erhöhter Begründungslast für den Dienstherrn vor, wenn er, wie geschehen, den Antragsteller bei der Besetzung der Schulleiterstelle übergehen will. Nach Auffassung der Kammer hat der Antragsgegner diese erhöhte Begründungslast derzeit nicht erfüllt, weil er die Aussagen der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers im Hinblick auf die Eignung zur Besetzung der Schulleiterstelle nicht umfassend und mit dem ihnen zukommenden Gewicht in die Auswahlentscheidung eingestellt hat.

Der Antragsgegner hat die aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 12. November 2018 im Auswahlverfahren berücksichtigt, das heißt, nicht vollständig außer Acht gelassen. Das ergibt sich sowohl aus dem Besetzungsvermerk als auch

- 10 -

aus dem zugrundeliegenden schulfachlichen Gutachten. Er hat dabei auch den statusrechtlichen Vorsprung des Antragstellers beachtet. Des Weiteren sind die schlechteren Bewertungen aus der funktionsbezogenen Überprüfung des Antragstellers überwiegend nachvollziehbar, soweit die verschiedenen Items des Anforderungsprofils mit Blick auf die einzelnen Überprüfungsteile mit den Ausprägungsgraden ++/+/x/- bewertet wurden. Dieses Vorgehen ist allgemein zulässig und nicht zu beanstanden, solange der Antragsteller keine substantiierten Einwände gegen die einzelnen Bewertungen erhebt (OVG RP, Beschlüsse vom 23. November 2011 und vom 27. Mai 2016, jeweils a.a.O.). Das betrifft hier die überwiegende Zahl der Items, wenn auch im Einzelnen angesichts der konkreten Einwände des Antragstellers noch weiterer Plausibilisierungsbedarf besteht:

In der Unterrichtsmitschau hat der Antragsteller nach den nachvollziehbaren Ausführungen des Antragsgegners keine optimalen Leistungen gezeigt, weil das Beratungsgespräch konkrete Mängel aufwies (zu viel einseitige Kommunikation, wenig Beratungsgewinn). Dementsprechend sind die Bewertungen in der Spalte „UB“ des schulfachlichen Gutachtens ausgefallen, die der Antragsteller auch nicht speziell angreift. Mit dem Einwand, nach seiner Auffassung habe die beratene Kollegin durchaus Erkenntnisse aus der Beratung ziehen können, setzt der Antragsteller lediglich seine eigenen Eindrücke an die Stelle der Beurteiler. Solche Einwendungen sind im Rahmen der bestehenden Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn regelmäßig unbeachtlich. Daran ändert der ergänzende Vortrag des Antragstellers nichts, er habe konkrete Zielvorgaben mit der beratenen Lehrkraft vereinbart, denn der Antragsgegner führt hierzu wiederum nachvollziehbar aus, er habe die Lehrkraft zu sehr zu Erkenntnissen gedrängt. Diese Einschätzung liegt im Kern des Beurteilungsspielraums der Fachgutachter.

Auch im Hinblick auf die Dienstbesprechung hat der Antragsgegner im schulfachlichen Gutachten konkrete Mängel aufgezeigt, die es derzeit nachvollziehbar erscheinen lassen, dass der Antragsteller in der Spalte „D/K“ des schulfachlichen Gutachtens schwächer bewertet wurde (vorgefertigte Ergebnisse, wenig Ertrag). Dem setzt der Antragsteller mit seinen Einwendungen nach Überzeugung des Gerichts wiederum die eigene Sicht entgegen und macht damit keine beachtlichen Fehler im Sinne einer Verletzung oder Überschreitung der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn geltend. Das gilt gleichermaßen für seine ergänzenden Einwendungen. Der

- 11 -

- 11 -

Antragsgegner erläutert hierzu nämlich nachvollziehbar, dass der Antragsteller gerade mit der Abstimmung über vorgegebene Ziele die Konferenzteilnehmer nicht intensiv beteiligt habe. Auch diese Aussage bewegt sich im Kernbereich des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn.

Zweifel bestehen derzeit bezüglich der korrekten Bewertung des Kolloquiums („KQ“). Dieses stellt im zusammenfassenden Fazit des schulfachlichen Gutachtens offenbar einen Schwerpunkt dar, ca. die Hälfte der im abschließenden Fazit getroffenen Aussagen verhält sich dazu. Die Kritik einer nur „paraphrasierten Darstellung der grundlegenden Problematiken“ ist ohne nähere Erläuterung für das Gericht schwer nachvollziehbar und wird auch durch die Aussage im Besetzungsbericht, die Einlassungen wirkten stellenweise wie Zitate aus Handbüchern, eine tatsächlich realistische Verbindung zur Praxis bleibe unklar, nicht ausreichend verständlich. Das gilt umso mehr, als der Antragsteller substantiiert darauf hinweist, dass er durch seine Tätigkeiten als ständiger Vertreter des Schulleiters konkret nachgewiesen habe, Schulentwicklung in der Praxis umsetzen zu können. Warum seine – angeblich zitatähnlichen – Aussagen vor diesem Hintergrund nicht zu relativieren sind, müsste näher erläutert werden. In Bezug auf das Kolloquium greift der Antragsteller darüber hinaus substantiiert die Bewertung des Items „Hat sich mit QP der Zielschule auseinandergesetzt“ an, indem er auf seine Evaluationstätigkeit gerade für das letzte Qualitätsprofil diese Schule verweist. Auf diesen Einwand geht der Antragsgegner bisher nicht ein. Ebenso besteht derzeit weiterer Plausibilisierungsbedarf im Hinblick auf die Items „Kennt persönlichen Entwicklungsbedarf ...“ und „Kennt die Bedeutung der IT-Anwendungen ...“. Hierzu verweist der Antragsteller auf seine konkreten Angaben zu Prozesssteuerung, Feedbackgesprächen, beratenden Gesprächen und Konfliktgesprächen, bezogen auf den erforderlichen Rollenwechsel, wozu sich der Antragsgegner nicht näher äußert. Zum Bereich IT verlangt er für eine bessere Bewertung weitergehende Kenntnisse. Das wäre im Hinblick auf die Aussage in der dienstlichen Beurteilung, der Antragsteller habe sich im Bereich der digitalen Medien sowie der Systemadministration außerordentlich bewährt, weiter erläutersbedürftig. Ob diese einzelnen Mängel in der Bewertung des Kolloquiums die Gesamtbewertung der schulfachlichen Überprüfung infrage stellen könnten, kann für die Entscheidung im vorliegenden Eilverfahren dahinstehen.

- 12 -

- 12 -

Denn der wesentliche Mangel im schulfachlichen Gutachten über den Antragsteller und in dem darauf beruhenden Besetzungsvermerk des Antragsgegners vom 14. Januar 2019 ist derzeit darin zu sehen, dass die Feststellungen der schulfachlichen Überprüfung nicht hinreichend mit den einschlägigen Aussagen der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom 12. November 2018 abgewogen wurden, und zwar unter Berücksichtigung der Besonderheit des vorliegenden Einzelfalls, dass der Antragsteller einer der zu besetzenden Stelle nahekommende Funktion als ständiger Stellvertreter des Schulleiters seit Jahren ausübt und hier in allen Kompetenzbereichen sehr gute Bewertungen erzielt hat.

Die Anforderungsprofile des Schulleiters und des ständigen Vertreters des Schulleiters unterscheiden sich nach der vom Antragsgegner vorgelegten Verwaltungsvorschrift nicht. Es ist mithin davon auszugehen, dass wesentliche Merkmale des hier maßgeblichen Anforderungsprofils beim Antragsteller vom Grundsatz her Gegenstand seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung sind. Insofern bestehen Zweifel, ob der Vorrang der funktionsbezogenen Überprüfung hier in gleicher Weise wie im Regelfall gerechtfertigt ist. Denn nach der zitierten Rechtsprechung des OVG RP wird dafür stets vorausgesetzt, dass die funktionsbezogene Überprüfung Erkenntnisse bringt, die über die dienstliche Beurteilung eines **Lehrers** (*Hervorhebung durch das Gericht*) hinausgehen. Der Antragsteller ist nicht bloß Lehrer, sondern hat eine herausgehobene Funktion inne, nahe der eines Schulleiters. Seine Befähigungen wurden vor der Beförderung in dieses Statusamt bereits am gleichen Anforderungsprofil gemessen. Die dienstliche Beurteilung in dem Statusamt ist für die jetzt zu besetzende Stelle damit besonders aussagekräftig und liegt seit Jahren im Spitzenbereich. Insbesondere im Hinblick auf diejenigen Qualifikationsmerkmale, die in der funktionsbezogenen Überprüfung des Antragstellers deutlich schlechter bewertet wurden, wäre es erforderlich gewesen, die schwächeren Ergebnisse der funktionsbezogenen Überprüfung unter Beiziehung der Erkenntnisse aus der Beurteilung im Einzelnen kritisch zu hinterfragen und dabei ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die schulfachliche Überprüfung lediglich eine Momentaufnahme darstellt.

Die Bewertungen der aktuellen dienstlichen Beurteilung des Antragstellers werden zwar im schulfachlichen Gutachten zu den verschiedenen Kompetenzbereichen

- 13 -

- 13 -

wiedergegeben, insofern hat der Antragsgegner grundsätzlich beachtet, das Anforderungsprofil unter Heranziehung beider Erkenntnismittel „Schritt für Schritt“ abzuarbeiten. Wesentliche Aussagen der dienstlichen Beurteilung werden dabei aber nicht oder nur lückenhaft ausgewertet und vor allem nicht hinreichend mit dem ihnen zukommenden Gewicht in eine nachvollziehbare Gesamtabwägung einbezogen.

Zum Bereich Fach- und Sachkompetenz sind die einschlägigen Aussagen der Beurteilung nicht vollständig wiedergegeben. In Bezug auf die hier u.a. zu bewertenden Kenntnisse über die Qualität von Unterricht und ein angemessenes erzieherisches Handeln wäre jedenfalls auf die hervorragend bewertete Unterrichtsgestaltung und die Aussage der dienstlichen Beurteilung einzugehen gewesen, der Kläger trage ganz enorm zur Qualitätsentwicklung der Schule in einem außerordentlichen Wirkungsgrad bei. Zur Führungskompetenz des Antragstellers wird nicht auf die beachtlichen Aussagen der Beurteilung eingegangen, er sei auf dem neuesten Stand der Schulentwicklung und kommuniziere diese in Konferenzen, SEB-Sitzungen und anderen Gremien und es gelinge ihm, andere von der Wichtigkeit seiner Handlungsstrategien zu überzeugen. Er trete im Umgang mit schulischen und außerschulischen Partnern souverän, sachbezogen und zugewandt auf. Die sehr positive Aussage zur Kommunikationsfähigkeit gerade im Umgang mit Konflikten, die ebenfalls für die Führungskompetenz von erheblicher Bedeutung ist, wird außerdem nur unvollständig zitiert. Schließlich fehlt zur Prozess-, Teamentwicklungs- und Steuerungskompetenz des Antragstellers die wesentliche Aussage der dienstlichen Beurteilung, dem Antragsteller sei es in eindrucksvoller Weise gelungen, schulische Prozesse anzustoßen und Gruppen zu dynamisieren, er verfüge über breite methodische und überfachliche Kompetenzen, um Schulentwicklungsprozesse zu steuern und die erfolgreiche Implementierung zu sichern. Angesichts dieser Aussagen der dienstlichen Beurteilung muss die deutlich schlechtere Bewertung im Rahmen der schulfachlichen Überprüfung zumindest näher plausibilisiert werden.

Vor allem leistet der Antragsgegner im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht, was ihm im abschließenden Teil des schulfachlichen Gutachtens obliegt, nämlich ein (Gesamt)Fazit zu ziehen aus dienstlicher Beurteilung, funktionsbezogener Überprüfung, Bewerbungsunterlagen und Personalakte. An dieser Stelle des schulfachlichen Gutachtens wird vielmehr ausschließlich auf die Ergebnisse der funktionsbezogenen Überprüfung abgestellt und diese werden nochmals zusammengefasst, es

- 14 -

- 14 -

findet aber keine Abwägung mit den oben zitierten Erkenntnissen aus der dienstlichen Beurteilung statt. Das wird auch im Besetzungsvermerk und in der Antragserwiderung nicht ausreichend nachgeholt. Gerade eine zentrale Aussage, die Kommunikationsfähigkeit des Antragstellers bedürfe im Bereich der Konfliktsituationen weiterer Entwicklung, steht im diametralen Gegensatz zur dienstlichen Beurteilung, die ihm eine sehr stark ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und eine vorbildliche Weise, Konflikte zu entschärfen, attestiert. Damit hätte sich der Antragsgegner inhaltlich auseinandersetzen müssen, insbesondere deshalb, weil diese Kompetenzen im Bereich des Anforderungsprofils eines ständigen stellvertretenden Schulleiters im Statusamt A15 + Z nachgewiesen wurden, und zwar nicht nur einmal, sondern schon in der zurückliegenden Beurteilung in diesem Amt. Den Aussagen der Beurteilung kommt dadurch ein besonderes Gewicht zu. Die Ausführungen des Antragsgegners lassen zudem nicht erkennen, dass er genügend in den Blick genommen hat, dass die deutlich negativeren Eindrücke der Schulaufsichtsbeamten lediglich einer Momentaufnahme entstammen, während die Beurteilungen ein längerfristiges Befähigungsprofil des Antragstellers abbilden.

Der Antragsgegner legt nicht überzeugend dar, dass und ggf. warum die Aussagen der dienstlichen Beurteilung des Klägers vor dem Hintergrund einer etwaigen besonderen Situation an der Zielschule weniger Gewicht haben sollten. Es ist ferner nicht erkennbar, dass der Antragsteller die Leistungen als ständiger Vertreter des Schulleiters nur in eingeschränkten bzw. solchen Zuständigkeitsbereichen gezeigt hat, die für die ausgeschriebene Schulleiterstelle keine oder geringere Bedeutung haben, so dass sich die positiven Aussagen der Beurteilung deshalb relativieren. Solche Erwägungen wurden auch in der Antragserwiderung nicht - im Sinne einer zulässigen Ergänzung der Auswählerwägungen - nachgeholt. Hierin führt der Antragsgegner aus, der Antragsteller habe die ihm in der dienstlichen Beurteilung attestierten Befähigungen in der schulfachlichen Überprüfung nicht zeigen können. Das stellt indessen keine inhaltliche Abwägung zwischen den unterschiedlichen, erheblich abweichenden Erkenntnissen und Erkenntnisquellen dar. Der Antragsgegner gibt hier quasi schematisch dem Ergebnis der Überprüfung den Vorrang vor der dienstlichen Beurteilung, was nach der o.g. Rechtsprechung nicht zulässig ist. Das gilt insbesondere für den vorliegenden Fall, in dem sich die Feststellungen der dienstlichen Beurteilung auf tatsächlich erbrachte Leistungen im Amt als stellvertre-

- 15 -

- 15 -

tender Schulleiter beziehen und damit jedenfalls in gewissem Umfang Befähigungsnachweise darstellen, die es in besonderer Weise begründungsbedürftig machen, wenn eine deutlich schlechtere Befähigungsprognose maßgeblich auf eine einzige Überprüfungssituation gestützt wird. Es ist - zusammengefasst - derzeit nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller als ständiger Vertreter des Schulleiters über Jahre hin hervorragende Leistungen zeigt, für das Amt eines Schulleiters aber nur „geeignet (+)“ eingeschätzt wird. Demgegenüber handelt es sich in Bezug auf den Beigeladenen viel eher um eine unsichere, prognostische Einschätzung. Auch er ist zwar schon in der erweiterten Schulleitungsebene tätig als MSS-Leiter. Der Antragsgegner räumt aber ein, dass er nicht über weitere Erfahrungen in der Schulleitung verfügt.

Nach alledem weist die Auswahlentscheidung derzeit ein Abwägungsdefizit auf. Wegen dieses Abwägungsdefizits liegt keine ordnungsgemäße Eignungsfeststellung für den Antragsteller vor, was auch den Eignungsvergleich mit dem Beigeladenen (und weiteren Bewerbern) fehlerhaft macht. Bei vollständiger Einbeziehung und angemessener Gewichtung seiner dienstlichen Beurteilung, die das Gericht wegen des Beurteilungsspielraums des Antragsgegners nicht selbst vornehmen kann, erscheint der Antragsteller jedenfalls nicht chancenlos. Da der Dienstherr die Auswahlerwägungen bis zum Abschluss des Widerspruchsverfahrens ergänzen darf – erforderlichenfalls nach weiterer Aufklärung unter Anhörung der Gutachter und Beurteiler des Antragstellers – erfolgt die gerichtliche Anordnung bis zu diesem Zeitpunkt.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 VwGO, § 162 Abs. 3 VwGO: Der Beigeladene, der keinen Antrag im Eilverfahren gestellt hat, ist an den Gerichtskosten nicht beteiligt und trägt seine eigenen außergerichtlichen Kosten selbst.

Der Wert des Streitgegenstands wurde gemäß §§ 53 Abs. 2, 52 Abs. 4 GKG in Höhe der Hälfte der für ein Jahr zu zahlenden Bezüge aus der Besoldungsgruppe A16 festgesetzt (vgl. OVG RP, Beschluss vom 8. Januar 2019, a.a.O, m.w.N.).

- 16 -

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Entscheidung über den vorläufigen Rechtsschutzantrag steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Einlegung und die Begründung der Beschwerde müssen durch einen **Rechtsanwalt** oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation erfolgen.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße**, Robert-Stolz-Str. 20, 67433 Neustadt, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle **innerhalb von zwei Wochen** nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument bei dem Beschwerdegericht eingeht.

Die Beschwerde ist **innerhalb eines Monats** nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Das Oberverwaltungsgericht prüft nur die dargelegten Gründe.

In Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist die Beschwerde **nicht gegeben**, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 € nicht übersteigt.

Gegen die Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen nach Maßgabe des § 68 Abs. 1 GKG die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt oder das Gericht die Beschwerde zugelassen hat.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird; ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch **innerhalb eines Monats** nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße**, Robert-Stolz-Str. 20, 67433 Neustadt, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.

gez. Faber-Kleinknecht

gez. Jahn-Riehl

gez. Scheurer

Beglaubigt

Groß, Justizbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Untersigner: Groß, Sylvia
Datum: 25.06.2019 10:24 Uhr