



# VERWALTUNGSGERICHT STUTTGART

## Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]  
[REDACTED]

- Antragsteller -

prozessbevollmächtigt:  
Rechtsanwälte Früh & Martinek,  
Uhlandstraße 11, 70182 Stuttgart, [REDACTED]

gegen

Land Baden-Württemberg,  
vertreten durch [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

- Antragsgegner -

wegen Abbruch Auswahlverfahren,  
hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat das Verwaltungsgericht Stuttgart - 10. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Etter, den Richter am Verwaltungsgericht Groß und die Richterin Dr. Kurz

am 10. April 2025

beschlossen:

Der Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, das Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] fortzusetzen.

Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

## Gründe

### I.

Der Antragsteller wendet sich im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes gegen den Abbruch eines Auswahlverfahrens zur Besetzung einer Schulleiterstelle.

Er wurde am [REDACTED] unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe als Studienassessor in den Schuldienst des Landes Baden-Württemberg eingestellt, mit Wirkung zum [REDACTED] zum Studienrat ernannt und mit Wirkung vom [REDACTED] in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen. Ab dem [REDACTED] wurde er zum [REDACTED] (Abteilungsleiter) bestellt. Mit Wirkung zum [REDACTED] wurde er zum Oberstudienrat (Besoldungsgruppe A 14) und mit Wirkung zum [REDACTED] zum Studiendirektor (Besoldungsgruppe A 15) befördert. Er war durchgängig am [REDACTED] tätig.

Der Antragsgegner schrieb im Amtsblatt Kultus und Unterricht Nr. [REDACTED] für [REDACTED] [REDACTED] die Stelle einer Oberstudiendirektorin als Leiterin / eines Oberstudiendirektors als Leiter [REDACTED] (Besoldungsgruppe A16) zum [REDACTED] aus. Auf diese Ausschreibung bewarben sich der Antragsteller und Frau [REDACTED]

Aus Anlass der Bewerbung des Antragstellers erstellte der Schulleiter [REDACTED] diesem für den Beurteilungszeitraum [REDACTED] bis zum [REDACTED] eine dienstliche Beurteilung. Er bewertete den Antragsteller im Gesamturteil mit „sehr gut“ (1,0). In der Beurteilung wird u.a. ausgeführt, dass sich [REDACTED] derzeit in einer Generalsanierung mit Auslagerung auf mehrere Standorte befinde. In diesem Zusammenhang sei dem Antragsteller die weitestgehend autonome Leitung der Außenstelle [REDACTED] übertragen worden. Diese Aufgabe habe er seit der Umzugsplanung im Sommer [REDACTED] mit Bravour und zur vollsten Zufriedenheit des Schulleiters gemeistert. Aus der Akte des [REDACTED] ergibt sich, dass auch Frau [REDACTED] bei ihrer Anlassbeurteilung die Note „sehr gut“ (1,0) erhalten hat.

Der Antragsteller und die Mitbewerberin nahmen gemeinsam an einem aus den vier Modulen „Unterrichtsanalyse mit Beratung“, „Strukturiertes Interview“, „Präsentation“ und „Schwierige Alltagssituation“ bestehenden Überprüfungsverfahren teil. Das Überprüfungsverfahren fand am [REDACTED] und am [REDACTED] statt. Die Auswahlkommission bestand aus vier Personen. Es finden sich weder bezüglich des Antragstellers noch bezüglich Frau [REDACTED] Protokollaufzeichnungen zu diesen Terminen in der Akte des Antragsgegners. Ein mit „Bewerberübersicht“ überschriebenes Dokument lässt erkennen, dass der Antragsteller bei den Modulen die Anforderungen jeweils im Wesentlichen erfüllt hat. Die Einträge datieren vom [REDACTED]. Die entsprechenden Felder im Dokument bezüglich der Mitbewerberin Frau [REDACTED] sind leer.

Der Leiter des Referats [REDACTED] Abteilungsdirektor [REDACTED], teilte nach Angaben des Antragsgegners beiden Bewerbern am [REDACTED] telefonisch mit, dass Zweifel daran bestünden, dass sie die Anforderungen für die zu besetzende Stelle erfüllten, weshalb beabsichtigt sei, das Verfahren abubrechen und die Stelle neu auszuschreiben, um das Bewerberfeld zu erweitern. Den Bewerbern sei nach Angaben des Antragsgegners „zunächst die Möglichkeit eröffnet worden, ihre Bewerbung zurückziehen zu können“. Auch über diese Telefonate befinden sich in der Akte des Antragsgegners keinerlei Aufzeichnungen. Frau [REDACTED] zog ihre Bewerbung am [REDACTED] zurück.

Herr [REDACTED] sowie die für die Stellenbesetzung zuständige Referentin Frau [REDACTED] führten nach übereinstimmenden Angaben des Antragstellers und des Antragsgegners am [REDACTED] noch ein persönliches Gespräch mit dem Antragsteller, bei dem sie die Leistungen des Antragstellers mit diesem erörterten. Auch zu dem genauen Inhalt dieses Gesprächs finden sich in der Akte des Antragsgegners keinerlei Aufzeichnungen.

Mit Schreiben vom [REDACTED] - dem Antragsteller zugestellt am [REDACTED] - teilte das [REDACTED] ihm mit, dass das Verfahren zur Besetzung der Schulleitungsstelle am [REDACTED] abgebrochen werde und erneut ausgeschrieben werden solle. Zur Begründung führte es aus, der Dienstherr

könne aufgrund seines Beurteilungsspielraums bei der Bewerberauswahl das Verfahren abbrechen, wenn kein Bewerber seinen Erwartungen entspreche. Das sei vorliegend der Fall. Es bestünden aufgrund der im Bewerbungsverfahren gezeigten Leistungen bei der Auswahlkommission erhebliche Zweifel, dass der Antragsteller die Eignung und Befähigung besitze, den Anforderungen an einen Schulleiter [REDACTED] in der erforderlichen Weise gerecht zu werden und die insoweit wahrzunehmende Leitungs- und Steuerungsfunktion auszufüllen. Der Abbruch des laufenden Stellenbesetzungsverfahrens und die erneute Ausschreibung der Schulleitungsstelle seien erforderlich, um den Bewerberkreis zu aktualisieren, eine hinreichende Anzahl leistungsstarker Bewerber zu erhalten und damit dem Prinzip der Bestenauslese bei der Stellenbesetzung gerecht zu werden. Dem Schreiben beigefügt war ein mit „Bewertung der erbrachten Leistungen“ betitelter nur von Herrn [REDACTED] unterzeichneter Vermerk vom [REDACTED], in dem die in den vier Modulen des Überprüfungsverfahrens erbrachten Leistungen beschrieben werden. Ausweislich dieses Vermerks hat der Antragsteller in allen vier Modulen die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt.

Hiergegen erhob der Antragsteller mit Schreiben vom [REDACTED] Widerspruch und hat am selben Tag beim Verwaltungsgericht Stuttgart den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragt. Zur Begründung führt er aus, der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens beruhe auf sachfremden Gründen. Bei dem Telefonat am [REDACTED] habe ihm Herr [REDACTED] auf Nachfrage mitgeteilt, er sei nicht generell als Schulleiter ungeeignet, werde aber sicherlich nie in [REDACTED] Schulleiter. Dazu habe er eine zu lange Biografie dort als Schüler, Praktikant, Lehrer und Abteilungsleiter. Zudem sei der Abbruch auch nicht ausreichend dokumentiert. Im Schreiben vom [REDACTED] werde zur Begründung auf ein Schreiben vom [REDACTED] nebst Anlagen verwiesen. Dies liege ihm jedoch nicht vor. Es befänden sich zudem keine Protokolle, Bewertungsbögen oder sonstige Unterlagen in der Akte des Antragsgegners, aus denen sich ergeben würde, wie die Mitglieder des Auswahlgremiums zu dem festgestellten Ergebnis im Einzelnen und insgesamt gekommen seien und auf welche Tatsachen sie ihre Bewertung gestützt hätten. Die Begründung der Abbruchentscheidung sei auch inhaltlich falsch, denn seiner Anlassbeurteilung sei keinerlei Bedeutung beigemessen worden. Aus dieser gehe hervor, dass er die Anforderungen sehr gut erfülle - auch im Hinblick auf die von ihm teilweise wahrgenommenen höherwertigen Leitungsaufgaben. Zudem

sei nicht klar, warum der Antragsgegner erhebliche Zweifel an seiner Eignung ausdrücke. Ausweislich des Ergebnisses des Überprüfungsverfahrens erfülle er im Wesentlichen die Anforderungen. Schließlich fehlten Anhaltspunkte dafür, dass eine erneute Ausschreibung ein größeres und leistungsstärkeres Bewerberfeld ergeben würde.

Der Antragsteller beantragt sachdienlich gefasst,

den Antragsgegner im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zu verpflichten, das Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle „[REDACTED]“ (Mitarbeiterin, Sachbearbeiterin für [REDACTED]) (Ausschreibung vom [REDACTED]) fortzusetzen.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung führt er im Wesentlichen aus, es werde nicht verkannt, dass der Antragsteller die an sein Amt als Abteilungsleiter zu stellenden Anforderungen erfülle. Vorliegend gehe es jedoch um die Besetzung einer Schulleiterstelle. Der Antragsteller habe im Überprüfungsverfahren für diese Stelle die Anforderungen nur im Wesentlichen erfüllt. Da die Ausschreibung schon einige Monate zurückliege, bestehe die berechtigte Erwartung, dass sich in einem neuen Auswahlverfahren besser geeignete Bewerber auf die ausgeschriebene Stelle bewerben würden. Hinsichtlich des im Schreiben vom [REDACTED] zitierten Schreibens vom [REDACTED] handle es sich um ein Versehen. Gemeint sei der mit „Bewertung der erbrachten Leistungen“ überschriebene Vermerk.

Das Gericht hat den Antragsgegner darauf hingewiesen, dass sich in seiner Akte weder die Anlassbeurteilung der Mitbewerberin noch deren Beurteilung des Überprüfungsverfahrens befänden. Auch fehlten detaillierte Aufzeichnungen der am [REDACTED] und [REDACTED] absolvierten Module sowie Beurteilungsbeiträge der weiteren Mitglieder der Auswahlkommission. Hierauf hat der Antragsgegner die Anlassbeurteilung der Mitbewerberin vorgelegt und ausgeführt, diese sei nach dem Rückzug ihrer Bewerbung wieder zurück an das aktenführende [REDACTED] zu übermitteln.

übersandt worden. Die Mitbewerberin habe ihre Bewerbung unmittelbar nach dem Telefonat mit Herrn [REDACTED] am [REDACTED] zurückgezogen, noch bevor ihre Bewertungen mit einer zusammenfassenden Begründung zu den einzelnen Überprüfungsmaßnahmen in der Bewerberübersicht festgehalten worden seien. Detaillierte Aufzeichnungen der am [REDACTED] und [REDACTED] absolvierten Module befänden sich im ausgelagerten Gedächtnis der Referentin Frau [REDACTED], Mitglied der [REDACTED] in der Auswahlkommission. Es handle sich um handschriftliche Aufzeichnungen, die nicht Bestandteil der Verfahrensakte würden und im vorliegenden Fall auch nicht geworden seien. Aus diesen Aufzeichnungen sei die Begründung der Bewertung der vom Antragsteller erbrachten Leistungen zu den verschiedenen Modulen erstellt worden. Beim Rückmeldegespräch mit dem Antragsteller hätten die handschriftlichen Aufzeichnungen vorgelegen. Es gebe keine Vorgabe, schriftliche Beurteilungsbeiträge bei den weiteren Mitgliedern der Auswahlkommission einzuholen. Die Eindrücke der weiteren Mitglieder seien nach Durchführung der Module besprochen und in die Bewertung der Überprüfungsmaßnahmen einbezogen worden. Der Antragsgegner legt ein mit „Stellungnahme zum Schulleitungsverfahren [REDACTED] [REDACTED] überschriebenes und von Frau [REDACTED] unterzeichnetes Dokument vor. Aus diesem geht u.a. hervor, dass nach Übermittlung schriftlicher Beurteilungsentwürfe der Vertreter der [REDACTED] über die Ergebnisse der einzelnen Module an die beiden „externen“ Kommissionsmitglieder per Videokonferenz über diese beraten worden sei. Man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass der Antragsteller in allen Modulen die „Anforderungen im Wesentlichen erfüllt“ habe, die Mitbewerberin die Anforderungen in den Modulen A, B und C „im Wesentlichen erfüllt“, im Modul C jedoch die „Anforderungen nicht erfüllt“ habe. Die Bewertungskommission habe übereinstimmend beschlossen, dass es aus dem Überprüfungsverfahren am [REDACTED] und [REDACTED] keinen Besetzungsvorschlag für die Schulleitungsstelle am [REDACTED] geben solle. Nach Durchführung des Überprüfungsverfahrens würden den Bewerbern grundsätzlich die Ergebnisse mit schriftlicher Begründung übermittelt. Im vorliegenden Fall habe Herr [REDACTED] aber entschieden, die Bewerber telefonisch zu informieren, bevor die Bewertungen aktenkundig gemacht würden, um ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Bewerbung ggf. zurücknehmen zu können. Nach der Rücknahme der Bewerbung von Frau [REDACTED] sei deren Bewertung des Überprüfungsverfahrens daher nicht verschriftlicht worden. Es folgt ein mit „Bewertung der im weiteren Überprüfungsverfahren erbrachten Leistungen [REDACTED]“ überschriebener Teil, in dem Frau

ihre wesentlichen Erwägungen zur Bewertungen der einzelnen Module darlegt. Angaben zu den Inhalten bzw. Aufgaben der Module werden nur vereinzelt gemacht.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte sowie die dem Gericht vorliegende Akte des verwiesen.

## II.

Der Antrag hat Erfolg.

1. Er ist zulässig, insbesondere innerhalb eines Monats seit Zugang der Mitteilung über den Abbruch des Auswahlverfahrens gestellt worden (vgl. zur Monatsfrist BVerwG, Urт. v. 03.12.2014 - 2 A 3.13 - juris Rn. 22 ff.; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 20.02.2020 - 4 S 3299/19 - juris Rn. 3; Beschl. v. 27.07.2022 - 4 S 713/22 - juris Rn. 40).

2. Der Antrag ist auch begründet.

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Verwaltungsgericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Hierbei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 Abs. 2 und § 294 ZPO das Bestehen eines Rechts (Anordnungsanspruch) und die besondere Eilbedürftigkeit (Anordnungsgrund) glaubhaft zu machen. Glaubhaft gemacht ist eine Behauptung, wenn eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass sie zutrifft (vgl. BGH, Beschl. v. 26.01.2022 - XII ZB 227/21 - juris Rn. 11; Bacher, in: BeckOK ZPO, Stand Dezember 2024, § 294 Rn. 3).

a) Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Effektiver Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 GG) gegen den unberechtigten Abbruch eines Auswahlverfahrens kann nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erlangt werden. Der Bewerber begehrt die zeitnahe Fortführung des begonnenen Auswahlverfahrens mit dem bestehenden Bewerberkreis. Dies kann selbst im Erfolgsfall durch eine Hauptsacheklage nicht erreicht werden (vgl. Bay. VGH, Beschl. v. 08.07.2011 - 3 CE 11.859

- juris Rn. 22). Der Anordnungsgrund für einen Antrag nach § 123 VwGO ergibt sich daher aus dem Inhalt des Rechtsschutzbegehrens, das auf eine sofortige Verpflichtung des Dienstherrn gerichtet ist und daher bereits aus strukturellen Gründen nur im Wege des Eilrechtsschutzes verwirklicht werden kann (vgl. BVerwG, Urt. v. 03.12.2024 - 2 A 3.13 - juris Rn. 22; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 20.02.2020 - 4 S 3299/19 - juris Rn. 3).

b) Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Denn er kann sich auf die Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs berufen, weil sich die Abbruchentscheidung des Antragsgegners mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes als rechtswidrig erweist.

aa) Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das hierin zum Ausdruck kommende Leistungsprinzip eröffnet dem Einzelnen keinen Anspruch auf Beförderung bzw. auf Übertragung des begehrten Amtes, sondern gibt ihm lediglich einen Anspruch darauf, dass über seine Bewerbung ermessens- und beurteilungsfehlerfrei nach Maßgabe dieser Kriterien entschieden wird (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Nach Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG kann der unterlegene Bewerber in einem gerichtlichen Verfahren überprüfen lassen, ob er durch die Auswahlentscheidung in seinem subjektiv-öffentlichen Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt worden ist (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 20). Die konkrete Stellenausschreibung und das daran anschließende Auswahlverfahren dienen der verfahrensmäßigen Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs der Bewerber (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.02.2007 - 2 BvR 2494/06 - juris Rn. 7). Um eine Durchsetzung der in Art. 33 Abs. 2 GG gewährleisteten Rechte sicherstellen zu können, erfordert der Bewerbungsverfahrensanspruch eine angemessene Gestaltung des Auswahlverfahrens (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 21).

Dem Bewerbungsverfahrensanspruch ist auch bei der Entscheidung über den Abbruch eines laufenden Auswahlverfahrens Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 22; Beschl. v. 28.04.2005 - 1 BvR 2231/02 u.a.

- juris Rn. 40). Dabei kommt dem Dienstherrn hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ein weites organisatorisches und verwaltungspolitisches Ermessen zu; der Abbruch eines Auswahlverfahrens erfordert jedoch einen sachlichen Grund (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.12.2020 - 2 C 12.20 - juris Rn. 26; Urt. v. 03.12.2014 - 2 A 3.13 - juris Rn. 19; Urt. v. 29.11.2012 - 2 C 6.11 - juris Rn. 15; Urt. v. 31.03.2011 - 2 A 2.09 - juris Rn. 16; vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 22), welcher grundsätzlich - das heißt sofern er sich nicht evident aus dem Vorgang selbst ergibt - in den Akten schriftlich dokumentiert sein muss (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 23). Ein Bewerber wird grundsätzlich nur durch die schriftliche Fixierung der wesentlichen (Abbruch-)Erwägungen in die Lage versetzt, etwa anhand von Akteneinsicht sachgerecht darüber befinden zu können, ob die Entscheidung des Dienstherrn seinen Bewerbungsverfahrensanspruch berührt und ob Rechtsschutz in Anspruch genommen werden soll. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation des Grundes für den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens dem Gericht die Möglichkeit, die Beweggründe für den Abbruch nachzuvollziehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 03.12.2014 - 2 A 3.13 - juris Rn. 34). Weiterhin muss der sachliche Grund für den Abbruch des Stellenverfahrens den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Dienstherr einen unverändert bleibenden Dienstposten weiterhin vergeben will. Insofern geht es nicht um das dem Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerte Organisationsermessen des Dienstherrn, sondern bereits um das Auswahlverfahren, für das der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Bewerbungsverfahrensanspruch maßgebend ist (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.07.2022 - 2 VR 1.22 - juris Rn. 7). Der Dienstherr darf das Auswahlverfahren u.a. dann abbrechen, wenn es fehlerhaft ist und nicht mehr zu einer ordnungsgemäßen Auswahlentscheidung führen kann, oder er den Ausgang des ersten Auswahlverfahrens als unbefriedigend empfindet und eine erneute Ausschreibung erforderlich wird, um eine hinreichende Anzahl leistungsstarker Bewerber zu erhalten (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.07.2022 - 2 VR 1.22 - juris Rn. 7; Beschl. v. 29.07.2020 - 2 VR 3.20 - juris Rn. 13; Beschl. v. 10.05.2016 - 2 VR 2.15 - juris Rn. 18; Urt. v. 03.12.2014 - 2 A 3.13 - juris Rn. 19; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 08.11.2021 - 4 S 1431/21 - juris Rn. 28). Erscheint das verbliebene Bewerberfeld nicht als hinreichend leistungsstark, darf der Dienstherr den Versuch unternehmen, durch eine neue Ausschreibung noch besser qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Unsachlich ist der Abbruch hingegen,

wenn er erfolgt, um einen unerwünschten Kandidaten aus leistungsfremden Erwägungen auszuschließen (vgl. OVG Bln.-Bbg., Beschl. v. 17.06.2020 - 4 S 24/20 - juris Rn. 12; VG Berlin, Beschl. v. 28.02.2025 - 5 L 606/24 - juris Rn. 25). Der Wunsch nach Aktualisierung stellt nicht per se einen sachlichen Grund im vorgenannten Sinne dar. Andernfalls verlöre die aus Art. 33 Abs. 2 GG abgeleitete Voraussetzung jede Relevanz, weil eine spätere Neuausschreibung stets mit einer Aktualisierung, wenn auch nicht unbedingt mit einer Veränderung des Bewerberkreises einhergeht (vgl. VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 05.04.2022 - 4 S 3788/21 - juris Rn. 10; VG Sigmaringen, Beschl. v. 26.08.2024 - 4 K 905/24 - juris Rn. 75). Mit Blick auf die Gewährleistungen des Art. 33 Abs. 2 GG muss es objektive Anhaltspunkte dafür geben, dass der Ausgang des ersten Auswahlverfahrens unbefriedigend und das verbliebene Bewerberfeld nicht hinreichend leistungsstark war. Sonst könnte mangelnde Leistungsfähigkeit stets als Grund behauptet werden, um Bewerber aus leistungsfremden Erwägungen auszuschließen. Ein Ausscheiden eines Bewerbers und damit die Verringerung des verbliebenen Bewerberfeldes kann nicht auf nicht dokumentierte Mängel gestützt werden (vgl. VG Sigmaringen, Beschl. v. 26.08.2024 - 4 K 905/24 - juris Rn. 68)

bb) Daran gemessen erweist sich der Abbruch des Auswahlverfahrens als rechtswidrig.

Dabei dürfte der Antragsgegner den sachlichen Grund für die Abbruchentscheidung ausreichend schriftlich dokumentiert haben. Denn aus seinem Schreiben vom [REDACTED] geht hervor, dass das Auswahlverfahren abgebrochen wurde, weil kein Bewerber den Erwartungen des Beklagten entsprochen habe. Insbesondere bestünden beim Antragsteller Zweifel hinsichtlich seiner Eignung und Befähigung, was mit dem beigefügten Vermerk über die Bewertung seiner Leistungen im Überprüfungsverfahren belegt werde. Es solle eine erneute Ausschreibung stattfinden, um eine hinreichende Anzahl leistungsstarker Bewerber zu erhalten. Aufgrund dieser Begründung und insbesondere des beigefügten Vermerks wird der Antragsteller in die Lage versetzt, zu entscheiden, ob er Rechtsschutz in Anspruch nehmen möchte. Auch dem Gericht wird grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, die Beweggründe für den Abbruch nachzuvollziehen und zu prüfen. Soweit der Antragsteller ausführt, im Schreiben vom [REDACTED] werde zur Begründung auf ein Schreiben vom [REDACTED] nebst Anlagen verwiesen, so hat der Antragsgegner nachvollziehbar dargelegt, dass es sich bei dem

Verweis auf ein Versehen handelt und der mit „Bewertung der erbrachten Leistungen“ überschriebene Vermerk gemeint gewesen war.

Es besteht jedoch eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür, dass die vom Antragsgegner genannten sachlichen Gründe tatsächlich nicht vorliegen und damit auch nicht entscheidend für den Abbruch des Auswahlverfahrens sein konnten. Denn es bestehen keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass sowohl der Antragsteller als auch das Bewerberfeld insgesamt nicht hinreichend leistungsstark gewesen wären. Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob es überwiegend wahrscheinlich ist, dass das Auswahlverfahren aus dem leistungsfremden Grund abgebrochen wurde, dass der Antragsteller als einziger Bewerber eine „zu lange Biografie“ am [REDACTED] [REDACTED] habe. Auch ist es mit Blick auf den vorgenannten Maßstab unerheblich, ob Anhaltspunkte bestehen, dass eine erneute Ausschreibung ein größeres und leistungsstärkeres Bewerberfeld ergeben würden. Denn für den rechtmäßigen Abbruch eines Auswahlverfahrens ist es wie ausgeführt notwendig, dass der Ausgang des ersten Auswahlverfahrens mangels geeigneter Bewerber unbefriedigend war. Das ist vorliegend nicht der Fall.

(1) Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Antragsteller nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht geeignet für die ausgeschriebene Stelle eines Oberstudiendirektors als Leiter einer [REDACTED] [REDACTED] wäre.

(a) In seiner den Zeitraum vom [REDACTED] bis [REDACTED] umfassenden Anlassbeurteilung erreichte er die Gesamtnote „sehr gut“ (1,0), was zunächst für seine Geeignetheit spricht. Mit seinem Einwand, dies belege nur, dass der Antragsteller die an sein Amt als Abteilungsleiter zu stellenden Anforderungen erfülle, nicht jedoch die an einen Schulleiter zu stellenden, dringt der Antragsgegner nicht durch. Art. 33 Abs. 2 GG dient dem Interesse der bestmöglichen Besetzung öffentlicher Ämter. Ausgewählt werden soll der Bewerber, der für die künftige Amtstätigkeit am besten geeignet ist. Die Auswahlentscheidung erfordert daher eine vorausschauende Aussage darüber, ob und wie der Bewerber die ihm in dem angestrebten Amt obliegenden beamtenrechtlichen Pflichten erfüllen wird (vgl. BVerfG, Urt. v. 24.09.2003 - 2 BvR 1436/02 - juris Rn. 35). Für den Vergleich der Bewerber um ein Beförderungsamts - und damit auch für die

Beurteilung ihrer grundsätzlichen Geeignetheit - kann und muss auf die im bisherigen Amt erbrachten Leistungen zurückgegriffen werden. Nur die im bisherigen Amt gezeigten Leistungen bieten eine hinreichende Tatsachengrundlage für den Prognose-schluss, ob sich der Beamte auch in dem angestrebten höheren Amt voraussichtlich bewähren wird (BVerwG, Urt. v. 19.03.2015 - 2 C 12.14 - juris Rn. 49; Beschl. v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 23 f.). Aus diesem Grund muss eine Anlassbeurteilung eine Bewertung der im Beurteilungszeitraum erbrachten dienstlichen Leistungen im ausgeübten Amt zum Gegenstand haben, die zusammen mit den Befähigungsein-schätzungen Rückschlüsse auf die Eignung für das zu vergebende Amt zulässt (vgl. VG Karlsruhe, Beschl. v. 17.12.2015 - 1 K 3501/15 - juris Rn. 12). Sollten die eingeholten Anlassbeurteilungsbeiträge diese Voraussetzungen nicht erfüllen, also zum Beispiel keine Befähigungsprognose beinhalten, so kann der Dienstherr den zu beurteilenden Bewerber - der keinerlei Einfluss darauf hat, ob seine Beurteilung eine entsprechende Prognose enthält - nicht einfach als ungeeignet einstufen, sondern muss den Dienstherrn zur Abgabe einer weiteren den Anforderungen entsprechenden Beurteilung auffordern. Im vorliegenden Fall ist aber keine erneute Anlassbeurteilung eingeholt worden und die erstellte Beurteilung lässt den Schluss auf eine Ungeeignetheit nicht zu. Zudem verkennt der Antragsgegner, dass sich aus der Beurteilung ergibt, dass der Antragsteller seit mehr als einem Jahr eine Zweigstelle des [REDACTED] [REDACTED] eigenständig und aus Sicht seines Beurteilers offensichtlich erfolgreich leitet. Solche Vorverwendungen im Rahmen des Anforderungsprofils können bei der Auswahl nach dem Leistungsprinzip durchaus eine Rolle spielen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 30.03.2023 - 1 WB 33.22 u.a. - juris Rn. 54; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 05.08.2014 - 4 S 1016/14 - juris Rn. 10) und damit auch für die grundsätzliche Geeignetheit für die ausgeschriebene Stelle sprechen.

(b) Der Antragsteller ist auch nicht aufgrund seiner Leistungen im Überprüfungsverfahren für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet. Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer an Art. 33 Abs. 2 GG zu orientierenden Auswahlentscheidung hat vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 04.10.2012 - 2 BvR 1120/12 - juris Rn. 12), wobei maßgeblich in erster Linie das abschließende Gesamturteil ist, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet worden ist (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.11.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 15). Der Dienstherr ist verfassungsrechtlich jedoch

nicht gezwungen, die Auswahlentscheidung allein nach Aktenlage zu treffen. Anhand welcher Mittel er die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber feststellt, ist durch Art. 33 Abs. 2 GG nicht im Einzelnen festgelegt. Die Heranziehung weiterer Hilfsmittel neben der dienstlichen Beurteilung ist daher nicht von vornherein ausgeschlossen, soweit diese hinreichend dokumentiert und gerichtlich überprüfbar sind. Somit verbietet Art. 33 Abs. 2 GG nicht grundsätzlich, prüfungsähnliche Bestandteile in ein Beurteilungs- bzw. Auswahlverfahren zu integrieren. Hinsichtlich der Frage, inwieweit der Dienstherr mögliche weitere Beurteilungsgrundlagen, etwa Ergebnisse von Prüfungen und Tests oder Bewerbergespräche, ergänzend zu dienstlichen Beurteilung heranzieht und wie er diese gewichtet, kommt ihm ein Beurteilungsspielraum zu (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11.05.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 12; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 05.08.2014 - 4 S 1016/14 - juris Rn. 5). Zusätzliche Auswahlinstrumente kommen insbesondere in Betracht, wenn ein Vorsprung auch unter „Ausschöpfung“ der dienstlichen Beurteilungen nicht festgestellt werden kann oder wenn eine abschließende Entscheidung über Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen - etwa angesichts ihrer Verschiedenheit - nicht möglich ist (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.09.2024 - 2 VR 1.24 - juris Rn. 33).

Nach diesen Maßgaben scheidet eine Einstufung des Antragstellers als für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet (nur) aufgrund seiner Leistungen im Überprüfungsverfahren ersichtlich aus. Zunächst kommt von vornherein nur eine ergänzende Heranziehung der Leistungen im Überprüfungsverfahren zusätzlich zur Anlassbeurteilung in Betracht. Hinsichtlich der Gewichtung kommt dem Dienstherr zwar ein Ermessensspielraum zu. Im vorliegenden Fall fehlt es aber an jedweden Anhaltspunkten dafür, in welches Verhältnis der Antragsgegner die Anlassbeurteilung und die Leistungen im Überprüfungsverfahren gesetzt hat. In Anbetracht des Umstands, dass der Antragsteller in seiner Anlassbeurteilung mit „sehr gut“ (1,0) bewertet worden ist, ist nicht nachvollziehbar, wie der Antragsgegner mit Blick darauf, dass der Antragsteller die Anforderungen im Überprüfungsverfahren im Wesentlichen erfüllt hat, zur Gesamtbeurteilung der Ungeeignetheit gelangt ist. Hinzukommt, dass die Durchführung des Überprüfungsverfahrens nicht ansatzweise den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Dokumentationspflichten entspricht. Es finden sich in der Akte des Antragsgegners weder detaillierte Beschreibungen der Inhalte der durchgeführten Module noch Protokolle oder sonstige Notizen von deren Durchführung. Einzige Anhaltspunkte für die

Inhalte und Beurteilung des Überprüfungsverfahrens sind ein knapp zwei Seiten langer Vermerk eines Mitglieds der [REDACTED] und Auswahlkommission, der am [REDACTED] - und damit mehr als zwei Monate nach den beiden Terminen zur Durchführung der Module am [REDACTED] und am [REDACTED] - erstellt wurde, (unbegründete) Bewertungen in einer „Bewerberübersicht“ ebenfalls vom [REDACTED] sowie eine am [REDACTED] im gerichtlichen Verfahren erstellte Stellungnahme eines weiteren Mitglieds der [REDACTED] und Auswahlkommission. Eine auf dieser Basis erfolgte Leistungseinstufung des Antragstellers ist schlicht nicht möglich. Weder kann nachvollzogen werden, ob die konkreten Anforderungen im Überprüfungsverfahren überhaupt angemessen waren (vgl. VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 28.09.2016 - 4 S 1578/16 - juris Rn. 8), noch, welche Leistungen der Antragsteller konkret gezeigt hat. Soweit der Antragsgegner ausführt, die Ergebnisse seien in Gesprächen mit dem Antragsteller am [REDACTED] und am [REDACTED] erörtert worden, so lässt sich dies mangels Aufzeichnungen über diese Gespräche ebenfalls nicht nachvollziehen. Dabei ist es auch unerheblich, dass die Verwaltungsvorschrift Besetzung von Funktionsstellen und Überprüfung von Funktionsstellenbewerberinnen und -bewerbern im schulischen Bereich vom 16.07.2014 (VwV Funktionsstellen) - worauf sich der Antragsgegner bezieht - in Ziffer 2.3 ausführt, die im Überprüfungsverfahren erbrachten Leistungen würden in verbalisierter Form begründet. Denn in dieser Vorschrift ist ebenfalls ausgeführt, dass die Bewertungen mit zusammenfassender Begründung in der Bewerberübersicht festgehalten werden, welche anschließend den Mitgliedern der Auswahlkommission übersandt werden, damit diese ein Votum für den Besetzungsvorschlag abgeben können. Dies ist allerdings nicht passiert bzw. lässt sich zumindest der Akte nicht entnehmen. Im Übrigen kann eine Verwaltungsvorschrift auch schwerlich die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Dokumentationspflichten aushebeln. Beurteilungen nicht „aktenkundig“ machen zu wollen, stellt in jedem Fall keinen ausreichenden Grund für eine mangelnde Leistungsdokumentation im Rahmen eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG unterfallenden Auswahlverfahrens dar. Die Aussage, die Bewertungskommission habe übereinstimmend beschlossen, „dass es aus dem Überprüfungsverfahren am [REDACTED] und [REDACTED] keinen Besetzungsvorschlag für die Schulleitungsstelle [REDACTED] geben soll“, deutet im Übrigen darauf hin, dass den Mitgliedern der Auswahlkommission gerade nicht bewusst war, dass die Ergebnisse des Überprüfungsverfahrens lediglich ergänzend zur Anlassbeurteilung herangezogen werden können.

(2) Weiter bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass auch die Mitbewerberin des Antragstellers nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht geeignet für die ausgeschriebene Stelle einer Oberstudiendirektorin als Leiterin [REDACTED] wäre.

Da das Auswahlverfahren dem Antragsteller gegenüber mit der Begründung abgebrochen wurde, dass kein Bewerber den Erwartungen des Antragsgegners entspreche, kann sich der Antragsteller auch darauf berufen, dass eine Ungeeignetheit seiner Mitbewerberin nicht vorgelegen habe. Denn in diesem Fall wäre das (vorzeitig) abgebrochene Auswahlverfahren fortgeführt und eine Auswahlentscheidung getroffen worden, die dem Antragsteller eine weitergehende Auseinandersetzung mit der Qualifikation seiner Mitbewerberin ermöglicht hätte. Das für den Abbruch des Auswahlverfahrens maßgebliche weite organisations- und verwaltungspolitische Ermessen des Dienstherrn ist ein anderes als das bei der Stellenbesetzung zu beachtende Auswahlermessen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 12.07.2011 - 1 BvR 1616/11 - juris Rn. 24; BVerwG, Urt. v. 22.07.1999 - 2 C 14.98 - juris Rn. 26; VG Cottbus, Beschl. v. 19.09.2024 - 9 L 18/24 - juris Rn. 7).

Mangels detaillierter Aufzeichnungen zu den Leistungen der Mitbewerberin in der Akte des Antragsgegners ist nicht von ihrer Ungeeignetheit auszugehen. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass der Akte (einzig) zu entnehmen ist, dass auch sie in ihrer Anlassbeurteilung das Gesamtergebnis „sehr gut“ (1,0) erzielt hat. Soweit Frau [REDACTED] in ihrer Stellungnahme vom [REDACTED] angibt, dass die Mitbewerberin im Überprüfungsverfahren in den Modulen A, B und D jeweils die Bewertung „Anforderungen im Wesentlichen erfüllt“ und im Modul C die Bewertung „Anforderungen nicht erfüllt“ erzielt habe, kann dies vom Gericht nicht zugrunde gelegt werden, da hierzu jegliche Dokumentation in der Akte oder der Stellungnahme von Frau [REDACTED] fehlt.

Dass die Mitbewerberin des Antragstellers ihre Bewerbung zurückgezogen hat, führt zu keinem anderen Ergebnis. Richtig ist zwar, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt des Abbruchs des Auswahlverfahrens der einzige Bewerber war. Der Antragsgegner hat allerdings im gerichtlichen Verfahren explizit ausgeführt, Grund für den Abbruch

sei u.a. gewesen, dass kein Bewerber, „mithin auch nicht die Mitbewerberin“, den Erwartungen des Antragsgegners entsprochen habe. Die Geeignetheit der Mitbewerberin in die Entscheidung über den Abbruch des Verfahrens einzubeziehen erscheint auch folgerichtig. Denn die Aussage des Antragsgegners, den Bewerbern sei „zunächst die Möglichkeit eröffnet worden, ihre Bewerbung zurückzuziehen“ konnte von der Mitbewerberin nur dahingehend verstanden werden, dass ihre Bewerbung keinen Erfolg haben wird und ein weiteres Festhalten an ihr nicht sinnvoll ist. Der Dienstherr kann aber nicht zunächst das Bewerberfeld künstlich verknappen und sich dann darauf berufen, es seien nicht ausreichend geeignete Bewerber vorhanden (auch das Bundesverfassungsgericht erkennt einen Unterschied zwischen der Konstellation, dass nach der Ausschreibung nur eine einzige Bewerbung vorliegt und derjenigen der auf Anregung des Dienstherrn erfolgten Rücknahme von Bewerbungen und damit der künstlichen Verknappung des Bewerberfelds, vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 26).

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, die Festsetzung des Streitwerts auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 2 GKG (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.07.2022 - 2 VR 1.22 - juris Rn. 13; VGH Bad.-Württ., Beschl. v. 08.11.2021 - 4 S 1431/21 - juris Rn. 44). Eine Halbierung des Streitwerts scheidet ungeachtet des Verfahrens des einstweiligen Rechtsschutzes aus. Denn für das Begehren auf Fortführung des abgebrochenen Auswahlverfahrens kommt wie ausgeführt allein der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung in Betracht.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim, Schubertstraße 11, 68165 Mannheim oder Postfach 103264, 68032 Mannheim, gegeben. Sie ist beim Verwaltungsgericht Stuttgart innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg eingeht. Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg 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.

Vor dem Verwaltungsgerichtshof muss sich jeder Beteiligte, außer in Prozesskostenhilfefahrten, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte

sind Rechtsanwälte oder die in § 67 Absatz 2 Satz 1 VwGO genannten Rechtslehrer mit Befähigung zum Richteramt oder die in § 67 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen. Ein Beteiligter, der nach Maßgabe des § 67 Abs. 4 Sätze 3 und 7 VwGO zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

Hinsichtlich der Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim, Schubertstraße 11, 68165 Mannheim oder Postfach 103264, 68032 Mannheim, gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 € übersteigt. Diese Beschwerde kann von den Beteiligten selbst oder von einem Prozessbevollmächtigten eingelegt werden. Sie ist schriftlich, im Wege der elektronischen Kommunikation gemäß § 55a VwGO oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle beim Verwaltungsgericht Stuttgart einzulegen und dann zulässig, wenn sie vor Ablauf von sechs Monaten nach Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache oder anderweitiger Erledigung des Verfahrens 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.

**Hinweis:**

Hinsichtlich der Anforderungen an das elektronische Dokument und seine Übermittlung wird auf § 55a Abs. 2 bis 5 und – für die darin besonders genannten Beteiligten – auf § 55d der Verwaltungsgerichtsordnung verwiesen. Die Zusendung einer „schlichten“ E-Mail genügt nicht.

**Anschrift des Verwaltungsgerichts:**

Verwaltungsgericht Stuttgart, Augustenstraße 5, 70178 Stuttgart oder Postfach 10 50 52, 70044 Stuttgart

Etter

Groß

Dr. Kurz