VG München, Beschluss v. 27.05.2026 – M 5 E 25.4964

**Titel:**

## Dokumentationsanforderungen und gerichtliche Kontrolle bei beamtenrechtlichen Stellenbesetzungen

**Normenketten:**

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123

**Leitsätze:**

**1. Die wesentlichen Auswahlerwägungen bei beamtenrechtlichen Stellenbesetzungen sind vor Abschluss des Verwaltungsverfahrens schriftlich zu dokumentieren. Eine knappe, aber nachvollziehbare Dokumentation genügt, wenn die maßgeblichen Entscheidungskriterien erkennbar sind. (Rn. 27 und 31 – 36) (redaktioneller Leitsatz)**
**2. Die gerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen im Auswahlverfahren ist auf die Prüfung beschränkt, ob Verfahrensvorschriften verletzt, der gesetzliche Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden. Ein substantiiertes Vorbringen ist erforderlich. (Rn. 42 und 44 – 49) (redaktioneller Leitsatz)**
**3. Ein Bewerbungsverfahrensanspruch besteht nur hinsichtlich der Auswahlstufen, an denen der Bewerber tatsächlich beteiligt war. Mängel späterer Auswahlstufen berühren diesen Anspruch nicht. (Rn. 37 und 50) (redaktioneller Leitsatz)**

**Schlagworte:**

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, inzidente Überprüfung, Dokumentation der wesentlichen Auswahlerwägungen, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, Leistungsvergleich, Dokumentationspflicht, Auswahlgespräch, Vorläufiger Rechtsschutz, einstweilige Anordnung, dienstliche Beurteilung, vorläufiger Rechtsschutz, Beamtenrecht, Beamter, Nachweis, Auswahlstufe, Stellenbewerber, Dokumentation

## Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 13.043,28 EUR festgesetzt.

## Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2
Die Antragsgegnerin schrieb im April 2025 eine Stelle als „Fahrzeugführer*in Analytische Task Force CBRN (w/m/d)“ (Besoldungsgruppe A 9) intern aus.

3
Auf diesen Dienstposten bewarben sich unter anderem der Antragsteller sowie der Beigeladene.

4
Der im Jahr 1971 geborene Antragsteller steht als Oberbrandmeister (Besoldungsgruppe A 8) in den Diensten der Antragsgegnerin. In seiner letzten periodischen dienstlichen Beurteilung vom … April 2022 für den Beurteilungszeitraum … Januar 2019 bis … Dezember 2021 erhielt dieser im Amt der Besoldungsgruppe A 8 im Gesamturteil das Prädikat „Erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“ (dritte von fünf Bewertungsstufen). Ein hiergegen eingelegter Widerspruch ist mit Widerspruchsbescheid vom …

September 2025 abgelehnt worden. Gegen diese Beurteilung hat der Antragsteller Klage erhoben (M 5 K 25.6878). Das Klageverfahren ist nach Rücknahme der Klage durch Beschluss vom 4. Mai 2026 eingestellt worden.

5
Der 1991 geborene Beigeladene steht als Oberbrandmeister (Besoldungsgruppe A 8) in den Diensten der Antragsgegnerin. In seiner letzten periodischen dienstlichen Beurteilung vom … April 2022 für den Beurteilungszeitraum ... Januar 2019 bis … Dezember 2021 erzielte dieser im Amt der Besoldungsgruppe A 8 im Gesamturteil das Prädikat „Übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“ (erste von fünf Bewertungsstufen).

6
Aus dem Auswahlvermerk samt Anlagen ergibt sich, dass der Antragsteller auf Grund seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung 30 Punkte erhalten hat (Beigeladener 50 Punkte) und eine Einladung zu einem Auswahlgespräch beim Antragsteller nicht vorgesehen ist. Beim Antragsteller ist vermerkt: „Ein Ausgleich bezogen auf die geforderten Kompetenzen des Anforderungsprofils ist nicht möglich“.

7
Mit E-Mail der Antragsgegnerin vom … Juli 2025 teilte diese dem Antragsteller mit, dass seine Bewerbung für die Stelle nicht habe berücksichtigt werden können. Mit Schreiben vom … Juli 2025 bat der Antragstellerbevollmächtigte die Antragsgegnerin um Akteneinsicht in den Stellenbesetzungsvorgang nebst sämtlicher Beiakten. Hierauf teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerpartei mit, dass die Stelle zwei Wochen nach Zugang des Schreibens mit dem Beigeladenen besetzt werden solle. Zudem ist der Antragsteller im Rahmen des Akteneinsichtsrechts die Anlage 2 zum Auswahlvermerk (Leistungsvergleich) übermittelt worden.

8
Mit Schriftsatz vom … August 2025 hat der Antragsteller einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt. Zur Begründung wird angegeben, dass die Auswahlentscheidung bereits formell rechtswidrig sei. Die maßgeblichen Auswahlerwägungen vor Abschluss des Verwaltungsverfahrens seien nicht schriftlich im Besetzungsakt niedergelegt worden. Auch sei der Antragsteller nicht hinreichend darüber durch Übermittelung einer sogenannten Negativmitteilung unterrichtet worden. Aus dem im Rahmen des Akteneinsichtsgesuchs übermittelten Leistungsvergleich sei nicht ersichtlich, wie das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren ausgestaltet gewesen sei, ob die Bewerbungen der am Stellenbesetzungsverfahren beteiligten Personen fristgemäß eingegangen seien, ob bei allen Bewerbern die in der Stellenausschreibung definierten Voraussetzungen vorgelegen hätten und, ob die periodischen Beurteilungen der Konkurrenten des Antragstellers ordnungsgemäß erstellt worden seien

9
Die für den Leistungsvergleich herangezogene dienstliche Beurteilung des Antragstellers sei zudem rechtswidrig. Die von der Antragsgegnerin anhand ihrer Richtlinien praktizierte Quotenvorgabe für die Vergabe der Prädikate habe dazu geführt, dass der Antragsteller ein „Quotenopfer“ sei. Die Verschlechterung um eine Notenstufe im Vergleich zur Vorbeurteilung des Antragstellers bilde nicht die tatsächlich gezeigte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ab, sondern vielmehr die von Vorgesetzten praktizierte Vorgehensweise zur Umgehung der jeweils festgelegten Beurteilungsquoten. Immer dann, wenn ein Beamter das ihm eigentlich aufgrund seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zustehende Gesamturteil „Übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“ (erste von fünf Bewertungsstufen) oder „Übertrifft deutlich die Anforderungen“ (zweite von fünf Bewertungsstufen) nach Auffassung des Beurteilers zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung nicht benötige, d.h. dieses Gesamturteil weder laufbahnmäßig (Beförderungen, Stellenbesetzungen etc.) noch für das Absolvieren von Lehrgängen oder aus sonstigen dienstlichen Gründen von Relevanz sei, sei dieses Gesamturteil an einen Beamten vergeben worden, bei dem diese Notwendigkeit nach Auffassung des Beurteilers bestanden habe. Weiter sei den Beamten – u.a. auch dem Antragsteller –, die das Gesamturteil „Übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise“ oder „Übertrifft deutlich die Anforderungen“ nicht mehr erhalten hätten, zugesagt worden, dass sie das Gesamturteil in jedem Fall wiedererhalten würden, wenn das Gesamturteil aus dienstlichen Gründen (Beförderungen, Stellenbesetzungen, Lehrgänge etc.) benötigt werde. Somit seien bei der Erstellung der Beurteilung des Antragstellers anzuwendende Begriffe und der gesetzliche Rahmen

verkannt worden. Darüber hinaus seien allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt sowie gegen Verfahrensvorschriften verstoßen worden.

10
Der Antragsteller hat beantragt,

11
Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung – der Dringlichkeit wegen ohne mündliche Verhandlung – vorläufig untersagt, die Stelle „Fahrzeugführer*in Analytische Task Force CBRN (w/m/d)“ zu besetzen, solange über die Bewerbung des Antragstellers keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts getroffen worden ist.

12
Die Antragsgegnerin hat mit Schriftsatz vom 19. September 2025 beantragt,

13
den Antrag abzulehnen.

14
Die Auswahlentscheidung sei rechtmäßig. Die Auswahlmitteilung selbst müsse keine Begründung der Auswahlentscheidung enthalten. Dem Antragsteller sei im Rahmen der Akteneinsicht der Leistungsvergleich zur Verfügung gestellt und der erfolgreiche Bewerber mitgeteilt worden. Die wesentlichen Auswahlerwägungen seien in den Akten hinreichend dokumentiert. Der Antragsteller habe nicht die erforderliche Punktzahl die zu einer Einladung zu einem Auswahlgespräch erforderlich gewesen sei erreicht. Da der Antragsteller ein um zwei Beurteilungsstufen niedrigeres Gesamturteil in der dienstlichen Beurteilung erreicht habe, habe er gem. Ziffer 5.2.2. i.V.m. Ziffer 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien nicht zu einem Auswahlgespräch eingeladen werden dürfen. Auch sei die dienstliche Beurteilung des Antragstellers rechtmäßig. Diesbezüglich werde auf den Widerspruchsbescheid betreffend die dienstliche Beurteilung vom *. September 2025 verwiesen.

15
Mit gerichtlichem Beschluss vom 13. August 2025 wurde der ausgewählte Bewerber zum Verfahren beigeladen. Dieser hat weder einen Antrag gestellt, noch sich sonst in der Sache geäußert.

16
Mit Schriftsatz vom 8. Oktober 2025 führte der Antragsteller weiter aus, dass für ihn zudem eine neue Beurteilung hätte erstellt werden müssen, da die zum Leistungsvergleich herangezogene nicht mehr hinreichend aktuell gewesen sei. Bei dem vor einer Auswahlkommission durchgeführten Auswahlgespräch handle es sich ausweislich der Behördenakte nicht um ein wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren und die Festlegung der Mindestpunktzahl (25 Punkte) durch die Auswahlkommission sei nicht mit Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LlbG) zu vereinbaren.

17
Die Antragsgegnerin führte hierauf mit Schriftsatz vom 9. Oktober 2025 aus, dass der aktuelle Beurteilungszeitraum entsprechend der Beurteilungsrichtlinie vier Jahre umfasse und die Beurteilungen somit noch hinreichend aktuell seien. Etwaige Mängel des Auswahlgesprächs, sollten sie denn anzunehmen sein, hätten keinen Einfluss auf den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers, da er gar nicht zum Auswahlgespräch eingeladen worden sei.

18
Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten im hiesigen Verfahren sowie im Verfahren M 5 K 25.6878 verwiesen.

II.

19
Der zulässige Antrag hat keinen Erfolg.

20

1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragspartei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

21
2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung des Beigeladenen in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers als übergangenem Bewerber lässt sich nur vor der Beförderung des ausgewählten Konkurrenten mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – juris). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 – 2 C 16/09 – juris) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle und einhergehenden Beförderung das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren des Antragstellers, die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Beförderung des Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

22
3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

23
a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, da diese sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Der Antragsteller hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV), § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der Bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – juris; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – juris; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

24
Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). Anhand dieser Vorgaben hat der Dienstherr unter mehreren Bewerbern den am besten Geeigneten ausfindig zu machen. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung (BVerwG, U. v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGH, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – juris; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

25

Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – juris). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – juris).

26
Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – juris; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 25; BayVGH, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 31 m.w.N.).

27
Die der Auswahlentscheidung zu Grunde liegenden wesentlichen Auswahlerwägungen sind schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber gegebenenfalls durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll, oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen. Schließlich stellt die schriftliche Dokumentation der Auswahlerwägungen sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind; sie erweist sich damit als verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerfG, B.v. 25.11.2015 – 2 BvR 1461/15 – juris; B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 20; OVG NW, B.v. 10.2.2016 – 6 B 33/16 – juris Rn. 8; BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris Rn. 24). Gerade mit Blick auf die Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes kommt der Aktenführungspflicht eine subjektivrechtliche Seite zu (VGH BW, U.v. 12.7.2018 – 2 S 143/18 – VBlBW 2019, 16, juris Rn. 84; B.v. 6.4.2020 – 4 S 3207/19 – juris Rn. 21; OVG MV, B.v. 22.12.2000 – 2 L 38/99 – NVwZ 2002, 104, juris Rn. 56 und Rn. 59).

28
b) Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen.

29
(1) Es bestehen keine formellen Mängel hinsichtlich der Auswahlentscheidung.

30
(aa) Dass in der Mitteilung an den Antragsteller vom … Juli 2025 keine namentliche Nennung des ausgewählten Bewerbers und keine Begründung für die Auswahlentscheidung enthalten war, ist unschädlich, da der Antragsteller im Wege der Akteneinsicht – auch im gerichtlichen Verfahren – die Möglichkeit hatte, die Entscheidung nachzuvollziehen und zu entscheiden, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er daher gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen bzw. aufrecht erhalten will (BVerwG, U.v. 20.10.2016 – 2 C 30/15 – juris Rn. 32). Auch die Tatsache, dass die Antragsgegnerin auf das Akteneinsichtsgesuch vom … Juli 2025 in den

Stellenbesetzungsvorgang nebst sämtlicher Beiakten lediglich die Anlage 2 zum Auswahlvermerk (Leistungsvergleich) an den Antragsteller übermittelt hat, begründet keinen formellen Mangel. Der Antragsteller konnte im gerichtlichen Verfahren die Entscheidung nachvollziehen und entscheiden, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll, indem er seinen Antrag auf einstweiligen Rechtschutz mit der Kostenfolge des § 155 Abs. 4 VwGO zurücknimmt, oder Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er seinen gerichtlichen Eilrechtsschutz aufrecht erhalten will.

31
(bb) Die Dokumentation der Auswahlentscheidung zu Gunsten des Beigeladenen und die Gründe, warum der Antragsteller nicht zu einem wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren eingeladen worden ist, ergeben sich aus dem Auswahlvermerk sowie der Anlage 2 zum Auswahlvermerk (Liste Leistungsvergleich sowie eingeladene Bewerber*innen).

32
Das durchgeführte Verfahren entspricht noch den Erfordernissen der Rechtsprechung, wonach die maßgeblichen Auswahlerwägungen vor Abschluss des Verwaltungsverfahrens schriftlich niedergelegt und ordnungsgemäß dokumentiert werden müssen (BayVGH, B.v. 1.10.2018 – 3 CE 18.1833 – juris Rn. 3 unter Verweis auf BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 20). Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Abwägungserwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (vgl. BayVGH, B.v. 9.5.2014 – 3 CE 14.286 – juris Rn. 21). Nur in Kenntnis der Entscheidungsgrundlagen kann der unterlegene Bewerber entscheiden, ob er eine Auswahlentscheidung hinnehmen oder gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – NVwZ 2007, 1178/1179; BayVGH, B.v. 21.1.2005 – 3 CE 04.2899 – NVwZ-RR 2006, 346; BayVGH, B.v. 29.10.2014 – 3 CE 14.2073 – juris; VG München, U.v. 29.4.2014 – M 5 K 12.6074).

33
Vorliegend ist die Dokumentation sehr knapp und oberflächlich, aber gerade noch ausreichend, da die maßgeblichen und wesentlichen Entscheidungskriterien in dem Besetzungsakt dokumentiert sind.

34
Aus der Anlage 2 zum Auswahlvermerk (Leistungsvergleich) ergibt sich, welche dienstlichen Beurteilungen zu Grunde gelegt worden sind, welches Statusamt die Bewerber innehaben und welches Gesamtprädikat die Bewerber vorzuweisen haben.

35
Der Leistungsvergleich ist entsprechend Nr. 5.2.2 der Ausschreibungsrichtlinien der Antragsgegnerin erfolgt. Zwar ergibt sich die in Nr. 5.2.2.1.1 der Ausschreibungsrichtlinien vorgesehene Kategorisierung nach den Kategorien A bis C nicht unmittelbar aus Anlage 2 zum Auswahlvermerk, allerdings auf Grund der Anmerkung, dass der Antragsteller nicht zu einem Auswahlverfahren eingeladen werden soll und, dass er nur 30 Punkte erreicht hat, sowie aus der Tatsache, dass dokumentiert ist, dass der Antragsteller im gleichen Statusamt eine um zwei Stufen schlechtere Beurteilung als der Beigeladene erhalten hat. Nr. 5.2.6 der Ausschreibungsrichtlinien sieht vor, dass aus dem Leistungsvergleich im Rahmen der Personalvorauswahl Bewerber der Kategorie A 50 Punkte und Bewerber der Kategorie B 40 Punkte erhalten. Demnach ist der einzige naheliegende Schluss, dass ein Bewerber, der 30 Punkte erhalten hat, nicht in Kategorie A oder B eingruppiert worden ist, auch wenn sich dies nicht ausdrücklich aus den Ausschreibungsrichtlinien ergibt, da diese nicht vorsehen, dass ein Kategorie C Bewerber 30 Punkte erhält. Dies stützend deutet auch die Formulierung „Nein“ bei der Frage der Einladung zu einem Auswahlgespräch darauf hin, dass der Antragsteller ein Bewerber der Kategorie C ist. Ebenso gilt dies bei Berücksichtigung der Dokumentation der Gesamtprädikate in Zusammenschau mit den Ausschreibungsrichtlinien, in welchen in Nr. 5.2.2.1.1 ausgeführt wird, dass Bewerber der Kategorie C zuzuordnen sind, wenn sie im gleichen Statusamt ein um höchstens zwei Beurteilungsstufen niedrigeres Gesamturteil aufweisen können. Aus Anlage 2 zum Auswahlvermerk ergibt sich, dass der Antragsteller im selben Statusamt ein um zwei Punkte schlechteres Prädikat als der Beigeladene aufzuweisen hat, sodass sich auch hieraus mittelbar ergibt, dass er der Kategorie C zuzuordnen ist.

36
Auch die Möglichkeit der Einladung eines Kategorie C Bewerbers zu einem Auswahlgespräch, wie dies in Nr. 5.2.2 der Ausschreibungsrichtlinien vorgesehen ist, ist in Anlage 2 zum Auswahlvermerk zwar knapp aber, hinreichend dokumentiert. Nr. 5.2.2 der Ausschreibungsrichtlinien sieht vor, dass eine Kompensation möglich ist, wenn nach Ausschöpfung der periodischen dienstlichen Beurteilung und sonstiger Erkenntnisquellen festgestellt wird, dass Bewerber der Kategorien B und C das Anforderungsprofil der Stelle in höherem Maße erfüllen, als Bewerber der Kategorie A. Durch eine Kompensation kann ein Rückstand bzw. Defizit aufgeholt werden. Dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Bei Bewerbern der Kategorie C wird in Ausnahmefällen geprüft, ob diese ihren zweifachen Unterschied kompensieren können. In der Spalte „Erläuterungen“ in Anlage 2 zum Auswahlvermerk ist beim Antragsteller vermerkt, dass ein Ausgleich bezogen auf die geforderten Kompetenzen des Anforderungsprofils nicht möglich sei. Daraus ergibt sich, dass die Antragsgegnerin die Möglichkeit einer Kompensation gesehen und auch geprüft hat, aber im Ergebnis – die nur für Ausnahmefälle vorgesehene Kompensation – abgelehnt hat. Dass der Antragsteller das Anforderungsprofil der Stelle in höherem Maße erfüllen könnte als der Beigeladene, ist weder vorgetragen noch aus den Auswahlunterlagen ersichtlich, sodass die knappe Begründung seitens der Antragsgegnerin, dass eine Kompensation nicht möglich gewesen sei, ohne dies detailreich zu subsumieren, den wesentlich Dokumentationsanforderungen noch gerecht wird.

37
(cc) Mit dem Einwand, dass aus dem Leistungsvergleich nicht ersichtlich sei, wie das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren ausgestaltet gewesen sei, kann der Antragsteller nicht durchdringen. Der Antragsteller hat nicht an dem Auswahlverfahren teilgenommen, weshalb durch eine mangelhafte Dokumentation des Auswahlverfahrens – unterstellt eine solche läge vor – der Antragsteller nicht in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sein kann. Sinn und Zweck der Dokumentationspflicht ist es insbesondere, den Antragsteller in eine Lage zu versetzten, damit er entscheiden kann, ob er eine Auswahlentscheidung hinnehmen oder gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Nachdem er am Auswahlgespräch nicht teilgenommen hat, kann eine unzureichende Dokumentation des Auswahlgespräches sich nicht auf seine Entscheidung auswirken, ob er um gerichtlichen Rechtschutz nachsuchen möchte.

38
(dd) Da es im Ermessen des Dienstherren steht, eine nach Bewerbungsschluss eingegangenen Bewerbung in das Auswahlverfahren einzubeziehen (OVG NW, B.v. 19.5.2011 – 6 B 427/11 – juris Rn. 10) muss eine Dokumentation des Eingangs der Bewerbungen nicht erfolgen, sodass dieser Einwand des Antragstellers ebenfalls ohne Erfolg bleibt.

39
(ee) Soweit die Auswahlentscheidung anhand eines Anforderungsprofils vorzunehmen ist, erstreckt sich die Dokumentationspflicht auch hierauf (VG Magdeburg, B.v. 16.7.2010 – 5 B 80/10 – juris Rn. 13; BVerwG, B.v. 27.1.2010 – 1 WB 52/08 – juris Rn. 36 zur Dokumentationspflicht bei der Gewichtung einzelner Qualifikationsmerkmale in Bezug auf Merkmale des Anforderungsprofils). Ob beim ausgewählten Bewerber – nur hierauf bezieht sich der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers – die in der Stellenausschreibung definierten Voraussetzungen vorgelegen haben, ergibt sich aus dem Auswahlvermerk sowie ergänzend aus der dienstlichen periodischen Beurteilung des Beigeladenen, die ebenfalls Teil der Behördenakten zum Auswahlverfahren ist. Im Auswahlvermerk ist festgehalten, dass alle Bewerber das konstitutive Anforderungsprofil und/oder Kompetenzprofil erfüllen. Aus der dienstliche Beurteilung ergibt sich, dass der Beigeladene seit mindestens … Januar 2019 das Statusamt A 8 innehat und somit mehr als sechs Jahre wie in der Stellenausschreibung gefordert. Ebenso dass er die Laufbahnbefähigung für die zweite Qualifikationsebene für den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst sowie eine zweijährige Erfahrungszeit als Messtechniker Analytische Task Force (ATF) hat und somit das Anforderungsprofil erfüllt.

40
(ff) Eine Dokumentationspflicht dahingehend, ob die periodischen Beurteilungen der Konkurrenten des Antragstellers ordnungsgemäß erstellt worden sind, existiert nicht. Zwar sind die dienstlichen Beurteilungen maßgebliche Grundlage für eine Auswahlentscheidung, jedoch würde eine Dokumentation der Beurteilungsverfahren aller Beurteilungen weit über die eigentlichen Auswahlerwägungen hinausgehen. Nur die Auswahlerwägungen sind zu dokumentieren, sprich der Leistungsvergleich beispielsweise anhand von

Beurteilungen, oder ob das Anforderungsprofil erfüllt ist. Zumal es der Behörde, die die Auswahlentscheidung trifft, oftmals nicht möglich ist, Hintergründe der Beurteilungen oder das Beurteilungsverfahren zu dokumentieren. Je nach Bewerberfeld sind oft Beurteilungen von anderen Behörden oder sogar anderen Dienstherren maßgeblich und die Behörde, die die Auswahlentscheidung trifft, verfügt über keine diesbezüglichen Informationen.

41
(2) Die zum Leistungsvergleich herangezogene periodische dienstliche Beurteilung des Antragstellers stellt unter Berücksichtigung der nur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle eine rechtlich taugliche Vergleichsgrundlage für die streitgegenständliche Auswahlentscheidung dar.

42
aa) Bei der Rechtskontrolle einer dienstlichen Beurteilung im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens ist die Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der Beurteilung erforderlich, die dazu führt, dass der Dienstherr plausibel machen muss, dass und wie die Beurteilung ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Zwar ist ein Beamter, der die Rechtswidrigkeit der Beurteilung rügt, grundsätzlich nicht gehalten anzugeben, auf welche Weise die Beurteilung rechtmäßig hätte erstellt werden können; dies festzulegen ist Sache des Dienstherrn. Doch ist von ihm zu verlangen, dass er insoweit nicht nur moniert, die Beurteilung sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, sondern dass er konkret darlegt, aus welchem Grund die Beurteilung fehlerhaft ist und warum dieser Mangel auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung durchschlägt (BayVGH, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 28; OVG NW, B.v. 5.6.2012 – 1 B 368/12 – juris Rn. 8; VG München, B.v. 14.4.2014 – M 5 E 14.442; B.v. 30.10.2014 – M 5 E 14.3148). Die pauschale Rüge, es werde bestritten, dass Wertungsmaßstäbe sachgerecht und fehlerfrei angesetzt und die unmittelbaren Vorgesetzten ordnungsgemäß beteiligt worden seien, bedingt keine Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der dienstlichen Beurteilung, die zu einer eingehenden Überprüfung führt (BayVGH, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 29; VG München, B.v. 14.4.2014 – M 5 E 14.442). Denn dem Beurteiler kommt bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (BayVGH, B.v. 16.4.2012 – 3 ZB 10.1939 – juris Rn. 3; VG München, U.v. 8.1.2014 – M 5 K 13.771 – juris Rn. 17 m.w.N.). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, U.v. 21.3.2007 – 2 C 2/06 – RiA 2007, 275, juris Rn. 7; BayVGH, B.v. 10.2.2017 – 3 CE 16.2288 – juris Rn. 41 m.w.N.). Um eine eingehende Prüfung der dienstlichen Beurteilung im Rahmen des Verfahrens im vorläufigen Rechtsschutz betreffend eine Stellenbesetzung zu veranlassen, muss daher substantiiert vorgetragen werden, warum der Bewertungsspielraum in rechtlich zu beanstandender Weise durch den Beurteiler überschritten worden ist (vgl. zum Ganzen: VG München, B.v. 31.5.2021 – M 5 E 21.911 – juris Rn. 40).

43
bb) Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom … April 2022 für den Beurteilungszeitraum ... Januar 2019 bis … Dezember 2021 ist hinreichend aktuell, da die Auswahlentscheidung im Zeitraum des nachfolgenden Beurteilungszyklus erfolgt ist. Aus Nr. 4.1 der Beurteilungsrichtline der Antragsgegnerin ergibt sich, dass der Beurteilungszeitraum für alle Beschäftigtengruppen einheitlich auf vier Jahre festgelegt wird. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen dem Beurteilungsstichtag und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (ständige Rechtsprechung, vgl. BayVGH, B.v. 5.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 13). So lange der nachfolgende Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist, ist eine dienstliche Beurteilung noch aktuell (Hoffmann in: Schütz Beamtenrecht des Bundes und der Länder, Rn. 105).

44
cc) Vorliegend kann der Antragsteller nicht mit Erfolg geltend machen, dass gegen Verfahrensvorschriften verstoßen, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen oder anzuwendende Begriffe verkannt worden sind. Auch ist nicht ersichtlich, dass der gesetzliche Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beurteiler seinen Bewertungsspielraum überschritten hat.

45

Aus der im Widerspruchsverfahren gegen die dienstliche Beurteilung eingeholten dienstlichen Stellungnahme des Beurteilers vom … August 2025 (Behördenakte im Verfahren M 5 K 25.6878) ergibt sich, dass dem Beurteiler bekannt war, dass das Gesamturteil der Beurteilung eine Bewerbung schwierig mache, aber eine Beurteilung die tatsächliche Leistung widerspiegeln müsse und keine Gefälligkeit sei. Dies sei dem Antragsteller beim Entwurfsgespräch auch vermittelt und ein besseres Gesamturteil bei entsprechender Leistungssteigerung in Aussicht gestellt worden. Der Antragsteller habe sich nach der Eröffnung der Beurteilung erstmalig zu seiner Beurteilung im Sommer 2024 geäußert, als er für die nächste periodische Beurteilung eine besseres Beurteilung habe einfordern wollen. Weiter ergibt sich aus der Stellungnahme, dass eine Beurteilung nicht nach den Wünschen des Mitarbeitenden oder nach Karrieremöglichkeiten verfasst werde, sondern nach dessen Eignung, Leistung und Befähigung erfolge. Diese müsse den gezeigten Leistungen in einer Beurteilungsperiode entsprechen und nicht den Karrierewünschen des Einzelnen. Laut übereinstimmender Aussage des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers und dessen Stellvertreters tendierten die Leistungen des Antragstellers eher zum vierten als zum zweiten Gesamturteil.

46
Die Ausführungen des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers – die in der dienstlichen Stellungnahme des Beurteilers wiedergegeben worden sind – lassen sich wie folgt zusammenfassen: Das Gesamturteil für die Beurteilung 2018 ergab sich aus vielen Einzelgesprächen und dem Fakt, dass der Antragsteller noch auf seine Beförderung nach A 8 wartete. Es sei gelungen den Antragsteller zu motivieren, sodass dieser seine Leistungen deutlich habe heben können. Daraus resultierte schließlich auch die überdurchschnittliche Beurteilung, als Zeichen des Engagements des Beamten. Leider habe sich die überdurchschnittliche Leistung nicht anhaltend gezeigt. Aus diesem Grund sei es bei der Beurteilung 2021 zum Gesamturteil „erfüllt die Anforderungen im vollem Umfang“ gekommen. Ein besonders gewichtiger Punkt seien die Leistungen im Bereich der ATF, wo keine Überdurchschnittlichkeit habe festgestellt werden können. Auch in anderen Bereichen im Einsatzdienst und allgemeinen Dienstbetrieb seien die Leistungen auf durchschnittlich abgesunken. Dies sei im Bereich Übungsdienst, Patenschaften (Betreuung junger Kollegen) und weitere Arbeiten im Wachbetrieb deutlich wahrnehmbar gewesen. Teilweise habe der Antragsteller seinen Unmut offen gegenüber seinen Kollegen geäußert.

47
Aus einer E-Mail vom … August 2025 ergibt sich folgende ergänzende Stellungnahme des Vorgesetzten des Antragstellers:

„Es wurde, in der Form wie von (Name des Bevollmächtigten des Antragstellers) beschrieben, keine Zusage für das 1. oder 2. Gesamturteil gegeben. In Gesprächen wurde (Name des Antragstellers) durchaus informiert, dass ein besseres (als das dritte) Gesamturteil möglich ist, wenn er seine Leistung und seinen Arbeitserfolg entsprechend steigert. Er sollte hierzu auch insbesondere Gespräche mit den anderen Fachbereichsleitern und Teamleitern führen, um dort seine konkreten Entwicklungspotentiale zu erfragen, um dort ansetzen zu können. Eine vorbehaltlose Zusage wurde ihm allerdings niemals gegeben.“

48
Dem Einwand des Antragstellers, dass die Verschlechterung um eine Notenstufe im Vergleich zur Vorbeurteilung nicht die tatsächlich gezeigte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung abbilde, sondern vielmehr die von Vorgesetzten praktizierte Vorgehensweise zur Umgehung der jeweils festgelegten Beurteilungsquoten widerspiegele, kann nicht gefolgt werden. Im Rahmen des eingeschränkten gerichtlichen Prüfrahmens ergibt sich aus den dienstlichen Stellungnahmen nicht, dass der Beurteiler seinen Beurteilungsspielraum überschritten hat. Anhaltspunkte dafür, dass der Antragsteller eine nicht seinen Leistung entsprechende Beurteilung erhalten hat, sind nicht erkennbar. Im Gegenteil wird das Gesamturteil hinreichend plausibilisiert. Insbesondere, dass sachfremde Erwägungen eine Rolle gespielt hätten – namentlich die seitens des Antragstellers behauptete Vergabe von guten Prädikaten an Beamte, die dieses Prädikat für eine Beförderung benötigten und die Zusicherung, der Antragsteller werde auch wieder ein gutes Prädikat erhalten – ergibt sich aus den dienstlichen Stellungnahmen nicht.

49
Diese Erläuterungen im Verfahren betreffend die Beurteilung sowie im Widerspruchsverfahren machen die streitgegenständliche Beurteilung hinreichend plausibel (BayVGH, B.v. 20.6.2016 – 3 CE 16.126 – juris Rn. 12 zur Möglichkeit, Ausführungen im Einwendungsverfahren zur Plausibilisierung heranzuziehen). Der

Beurteiler und der unmittelbare Vorgesetzte haben somit eine hinreichende Tatsachengrundlage samt konkreter Beispiele genannt. Die Beurteilung ist hinreichend plausibilisiert worden.

50
dd) Die materiellrechtlichen Einwände des Antragstellers gegen die Ausgestaltung der Auswahlgespräche lassen die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung unberührt, da sich der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht auf Stufen der Auswahlentscheidung bezieht, in welchen er nicht mehr Teil des Bewerberfeldes ist. Zumal der Dienstherr den Antragsteller in rechtmäßiger Weise nicht zu einem Auswahlgespräch eingeladen hat, da ein nicht kompensierbarer Leistungsunterschied zwischen Beigeladenem und Antragsteller angenommen worden ist (siehe Rn. 31 ff.).

51
4. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da er weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren gefördert hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

52
Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge des vom Antragsteller angestrebten Amtes (A 9) mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt würden sich auf 52.173,12 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 13.043,28 EUR.