VG München, Beschluss v. 09.06.2026 – M 5 E 25.8400

Titel:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, inzidente Überprüfung, gebündelter Dienstposten, chancenloser Bewerber, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, Leistungsvergleich, Beurteilungsspielraum, Funktionsidentität, Vorläufiger Rechtsschutz

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, inzidente Überprüfung, gebündelter Dienstposten, chancenloser Bewerber, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, Leistungsvergleich, Beurteilungsspielraum, Funktionsidentität, Vorläufiger Rechtsschutz

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 17.972,90 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2
Im Mitteilungsblatt Nr. 15-16 vom 1. September 2025 schrieb der Antragsgegner unter der Nr. 3.1 den Dienstposten eines Fahndungsgruppenleiters bei der Grenzpolizeiinspektion A. (A 11/12) aus.

3
Auf diesen Dienstposten bewarben sich u.a. der Antragsteller und der Beigeladene.

4
Der Antragsteller steht als Polizeikommissar mit Ausgleichszulage (Besoldungsgruppe A 9) in Diensten des Antragsgegners und hat aktuell einen Dienstposten als stellvertretender Fahndungsgruppenleiter (A 9 / A 11) inne. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung (Stichtag …5.2024) erzielte der Antragsteller ein Gesamtergebnis von 6 Punkten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 9. Gegen diese Beurteilung hat der Antragsteller Widerspruch eingelegt. Er bat zudem um Anhebung seiner aktuellen Stelle zum Fahndungsgruppenleiter. Ihm sei bei der Eröffnung der Beurteilung bekannt gegeben worden, dass die Beurteilung sich nicht auf seine persönliche Leistung bei der Grenzpolizeiinspektion A. beziehe, sondern lediglich auf den Abschluss während seines Studiums für den gehobenen Dienst. Seit Februar 2023 führe er die Funktion des Fahndungsgruppenleiters bei der Grenzpolizeiinspektion A. aus. Der Antragsteller führte ergänzend aus, dass das Ergebnis des TAUVE-Tests nicht in die Beurteilung eingeflossen sei. Die Reihungen seien nicht nachvollziehbar. Er sei systematisch benachteiligt worden. Mit Widerspruchsbescheid vom … März 2025 ist der Widerspruch des Antragstellers zurückgewiesen worden. Mit Schriftsatz vom 11. April 2025 hat der Antragsteller Klage gegen seine dienstliche Beurteilung erhoben (M 5 K 25.2301), über die noch nicht entschieden worden ist.

5
Der Beigeladene erhielt in seiner aktuellen dienstlichen Beurteilung (Stichtag …5.2024) ein Gesamtergebnis von 14 Punkten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11.

6
Mit Auswahlvermerk vom … Oktober 2025 wählte der Antragsgegner den Beigeladenen für den ausgeschriebenen Dienstposten aus, da dieser nach der aktuellen periodischen Beurteilung das beste Gesamtprädikat erreicht habe.

7
Mit Schreiben des Polizeipräsidiums O. ... vom … Oktober 2025, welches am selben Tag zur Post gegeben worden ist, wurden dem Antragsteller unter Nennung der ausschlaggebenden Gründe mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Beigeladenen frühestens 14 Tage nach Zustellung dieses Schreibens zu bestellen.

8
Am 25. November 2025 hat der Antragsteller Klage erhoben (M 5 K 25.8399) mit dem Ziel, den Antragsgegner zu verpflichten, neu über dessen Bewerbung zu entscheiden und zugleich den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit folgendem Inhalt beantragt,

9
dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die ausgeschriebene Stelle als Fahndungsgruppenleiter bei der GPI A. (A 11/12) mit einem Mitbewerber zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist.

10
Die Auswahlentscheidung berücksichtige nicht, dass der Antragsteller höherwertige Aufgaben bereits seit mehreren Jahren ausübe. Faktisch übe der Antragsteller den Posten als Fahndungsgruppenleiter bereits aus. Er werde mit Aufgaben betraut, die inhaltlich, organisatorisch und hinsichtlich der Personalverantwortung der ausgeschriebenen Funktion entsprächen. Dies sei in der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt worden. Zudem fehle es hinsichtlich des Beigeladenen an der Funktionsidentität. Der Beigeladene nehme zwar formal eine A 11 Planstelle als Fahndungsgruppenleiter ein, habe diese Funktion zuletzt jedoch nicht mehr ausgeübt.

11
Mit Schriftsatz vom 3. Dezember 2025 hat der Antragsgegner beantragt,

12
den Antrag abzulehnen.

13
Es läge bereits kein Anordnungsgrund vor. Der Beigeladene sei bereits auf den Dienstposten bestellt worden. Die 14-tägige Wartefrist habe der Antragsteller verstreichen lassen.

14
Der ausgewählte Beamte, der mit Beschluss vom 5. Dezember 2025 zum Verfahren beigeladen wurde, hat sich im Verfahren nicht geäußert.

15
Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten in diesem sowie im Verfahren M 5 K 25.2301 verwiesen.

II.

16
Der zulässige Antrag ist unbegründet.

17
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 Zustands die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands 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, d.h. ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme

vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, d.h. 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 Antragstellerpartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

18
2. Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, denn die Auswahlentscheidung ist rechtmäßig.

19
a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, die sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Der Antragsteller hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (Grundgesetz/GG) i.V.m. Art. 16 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LlbG) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746 und B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194).

20
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 – BayVBl 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746).

21
Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

22
Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 14) sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das Leistungsvermögen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10.13 – BVerwGE 150, 359, juris Rn. 21; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20, juris Rn. 18, 21 f.; B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – BVerwGE 157, 168, juris Rn. 24).

23
Einwendungen gegen die Beurteilung können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren als auch in einem gegebenenfalls sich daran anschließenden Konkurrentenstreitverfahren geltend gemacht werden (vgl. BayVGH, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 25; BVerwG, U.v. 18.4.2002 – 2 C 19/01 – juris Rn. 15). Erweist sich eine Beurteilung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen den Bewerbern um ein Beförderungsamt ist, als fehlerhaft, hat das Gericht den Dienstherrn zu verpflichten, bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung den Dienstposten nicht mit dem Beigeladenen zu besetzen, wenn das Ergebnis des

Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend ist die – mögliche – Fehlerhaftigkeit einer Beurteilung bereits im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (vgl. BVerwG, B.v. 21.1.2004 – 2 VR 3/03 – juris Rn. 11).

24
b) Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

25
aa) Der Auswahlvermerk vom … Oktober 2025 des Polizeipräsidiums O. ... genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlerwägungen.

26
Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2018, Anhang 5 Rn. 2; BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19/08 – juris Rn. 35).

27
Im Auswahlvermerk vom … Oktober 2025 ist begründet, dass der Beigeladene auf der Grundlage des Vergleichs der vorliegenden Beurteilungen als leistungsstärkster Bewerber gelte.

28
bb) Die Auswahlentscheidung ist auch materiellrechtlich nicht zu beanstanden. Die zum Leistungsvergleich herangezogene periodische dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom *. Juni 2024 stellt unter Berücksichtigung der nur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle eine rechtlich taugliche Vergleichsgrundlage für die streitgegenständliche Auswahlentscheidung dar.

29
(1) Bei der Rechtskontrolle einer dienstlichen Beurteilung im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens ist die Geltendmachung eines durchgreifenden Mangels der Beurteilung erforderlich, der 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).

30
(2) 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.

31
(a) Der Einwand des Antragstellers, dass die Beurteilung sich anhand des Ergebnisses der Qualifikationsprüfung ergebe und nicht die gezeigten Leistungen im Beurteilungszeitraum abbilde, greift nicht durch.

32
Der Auswahlentscheidung zu Grunde gelegt worden ist die periodische Beurteilung für den Beurteilungszeitraum *. Oktober 2023 bis … Mai 2024. Aus der dienstliche Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers vom … Januar 2025 – welche hinsichtlich des Widerspruchsverfahrens gegen die dienstliche Beurteilung eingeholt worden ist – ergibt sich, dass sich die Beurteilung direkt nach erfolgreicher Ausbildungsqualifizierung – für den Antragsteller die Beurteilung zum Stichtag … September 2023 – maßgeblich am Ergebnis der Qualifikationsprüfung orientiert.

33
Nach Nr. 8.1 der Beurteilungsbekanntmachung Polizei und Verfassungsschutz (BUBek-Pol/VS) sind Beamte, die erfolgreich die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der dritten oder vierten Qualifikationsebene abgeschlossen haben, schon mit Ablauf des sechsten Kalendermonats nach dem Bestehen der Qualifikationsprüfung periodisch zu beurteilen. In einer solchen Situation macht es Sinn bzw. kann es gerechtfertigt werden, als Orientierungsgröße auf die in der Ausbildungsqualifizierung erreichte Note abzustellen (BayVGH, U.v. 31.7.2024 – 3 B 23.158 – juris Rn. 51).

Vorliegend führt der unmittelbare Vorgesetze in seiner dienstliche Stellungnahme vom … Januar 2025 weiter aus, dass sich auch die Folgebeurteilung in besonderem Maße am Ergebnis der Qualifikationsprüfung orientiere. Allerdings führt der unmittelbare Vorgesetzte ausdrücklich an, dass in den Monaten nach der Erstbeurteilung beim Antragsteller keine nennenswerten Leistungssteigerungen hätten festgestellt werden können, die ein höheres Beurteilungsprädikat hätten zulassen können. Das Prädikat mit sechs Punkten werde den Leistungen, Befähigungen und der Eignung vollauf gerecht. Hieraus ergibt sich klar, dass die konkreten im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen prägend für die Beurteilung gewesen sind.

34
Aus der dienstliche Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers ergibt sich, dass im Vergleich zu anderen Beamten im Sprengel in der 3. QE die Auslaufkontrolle des Antragstellers eine höhere Rücklaufquote gehabt habe und Beanstandungen öfter erfolgt seien. Anzeigen (auch seine eigenen) seien zum Teil unvollständig und falsch sortiert oder zu oberflächlich abgearbeitet worden. Bei der Rückgabe der Vorgänge seien mehrmals Gespräche durch den Leiter der Verfügungsgruppe bzw. durch die Mitarbeiter der Geschäftsstelle mit dem Antragsteller geführt worden und entsprechende Hinweise mit der Bitte um Verbesserung der oftmals rudimentären Vorgangskontrolle erfolgt. In den Reihungsgesprächen seien solche Umstände von anderen Beamten der Vergleichsgruppe hingegen nicht berichtet worden. Ebenso sei die Übernahme von Einsatzlagen der örtlichen Polizeiinspektionen ausführlich in den Reihungsbesprechungen diskutiert worden. Hier sei der Eindruck entstanden, dass der Antragsteller sehr zögerlich und zurückhaltend führe und das nötige grenzpolizeiliche Fachwissen noch fehle. Darüber hinaus nennt der unmittelbare Vorgesetzte in seiner Stellungnahme einige Beispiele, die die Leistungen des Beamten untermauern und die dienstliche Beurteilung plausibel machen. So wird ein Vorfall benannt, bei welchem der Antragsteller lediglich die Bundespolizei verständigt habe anstelle sofortige Fahndungsmaßnahmen nach Schleusern und Flüchtlingen in die Wege zu leiten. Dies sei besonders negativ und beurteilungsrelevant, weil eine Schleusung einen Verbrechenstatbestand erfüllen könne und die Bekämpfung der Schleusungskriminalität die Hauptaufgabe der Bayerischen Grenzpolizei sei. Auch sei der

Dienstbeginn zur Nachtschicht einmal eigenmächtig und ohne vorherige Rücksprache mit der Dienststellenleitung vom Antragsteller nach hinten versetzt worden. Auch sei es dem Antragsteller einmal nicht gelungen, seine Waffe ordnungsgemäß zusammen zu bauen. Die dazugehörige Waffenbox habe er zu Hause vergessen gehabt. Von jedem Polizeibeamten, insbesondere von einem Vorgesetzten, werde beim Umgang mit Waffen eine absolut sichere Handhabung erwartet.

35
(b) Der Einwand des Antragstellers, dass die Reihung nicht nachvollziehbar sei, das Leistungsbild der anderen Beamten nicht bekannt sei und der Leistungsvergleich deshalb fehlerhaft sei, greift nicht durch. Der unmittelbaren Vorgesetzte hat (siehe Rn. 34) dargelegt, dass beim Antragsteller Defizite bestanden, die andere Beamte nicht aufgezeigt haben.

36
(c) Der Vortrag des Antragstellers, dass er höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen habe, dass sein Dienstposten höher zu bewerten sei und dies nicht in seine Beurteilung eingeflossen sei, greift ebenfalls nicht durch. Aus der Beurteilung ergibt sich im Feld „Art der Tätigkeit“, dass der Antragsteller während des gesamten Beurteilungszeitraumes als Fahndungsgruppenleiter tätig war. Dass dem Beurteiler nicht bewusst gewesen ist, dass der Antragsteller Tätigkeiten ausführt, die einem höheren Staatsamt als A 9 entsprechen, ist demnach auszuschließen.

37
Maßstabsbildend sind ausschließlich die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes, die in einem Abgleich mit den tatsächlich erbrachten Leistungen und hierin sichtbar gewordenen Befähigungen zu bewerten sind. In diesem Falle ist es Sache des Beurteilers, die konkrete Aufgabenerfüllung des zu Beurteilenden zu den Anforderungen des innegehabten Statusamts plausibel in Beziehung zu setzen (VG Stuttgart, U.v. 24.1.2019 – 14 K 12555/17 – juris Rn. 30). Auf die Dienstpostenbewertung kommt es hierfür allein entscheidungserheblich nicht an. Die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung zu Recht erfolgt ist, ist ohne Bedeutung für die Rechtmäßigkeit der Bewertung der auf einem solchen Dienstposten erbrachten Leistungen in einer dienstlichen Beurteilung. Auch bei einem auf einem gebündelten Dienstposten verwendeten Beamten werden die erbrachten Leistungen bewertet, unabhängig davon, ob die Anforderungen des Dienstpostens unter-, gleich- oder höherwertig im Hinblick auf sein Statusamt sind, und ob ihm dieser Dienstposten rechtsfehlerfrei übertragen worden ist. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamts des Beamten zu messen (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 28; BayVGH, B.v. 3.2.2017 – 3 CE 16.2480 – juris Rn. 4)

38
Soweit der Antragsteller den vorgenommenen Leistungsvergleich als rechtsfehlerhaft ansieht, weil eine Beurteilung der dienstlichen Leistungen auf einem gebündelten Dienstposten ohne eine Kenntnis des Beurteilers von den konkreten tatsächlichen Anforderungen des innegehabten Dienstpostens, die eine Dienstpostenbeschreibung bzw. -bewertung voraussetze, faktisch nicht ins Verhältnis zum Statusamt gesetzt werden könne, so dass die Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen keine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung darstellen würden, hat er nicht substantiiert dargelegt, dass der Beurteiler keine Kenntnis von den konkreten Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens des Antragstellers besitzt. Die bloße unsubstantiierte Behauptung, die Beurteilung sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, genügt aber nicht, um die Fehlerhaftigkeit der Beurteilung glaubhaft zu machen (BayVGH, B.v. 28.2.2014 – 3 CE 14.32 – juris Rn. 27). Bei einer Dienstpostenbündelung auf der Grundlage einer Dienstpostenbewertung weiß der Beurteiler auch, dass der Beamte Aufgaben mit der Wertigkeit und dem Schwierigkeitsgrad aus allen gebündelten Ämtern zu erfüllen hatte und kann dies bei seiner Leistungsbewertung berücksichtigen (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 V 27/24 – juris Rn. 29).

39
(d) Die Ergebnisses des TAUVE-Tests sind in rechtmäßiger Weise nicht in die Beurteilung eingeflossen, da dieser außerhalb des Beurteilungszeitraums lag.

40
(e) Eine Plausibilisierung des Gesamturteils und der Einzelbewertungen ergibt sich aus der dienstlichen Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers (siehe bereits Rn. 34). Diese Erläuterungen im Verfahren betreffend die Beurteilung 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 unmittelbare Vorgesetzte hat somit eine hinreichende Tatsachengrundlage samt konkreter Beispiele für die jeweiligen Einzelmerkmale genannt. Die Beurteilung ist hinreichend plausibilisiert worden. Es ist nicht erkennbar, dass der Bewertungsspielraum des Beurteilers durch die Vergabe der Einzelmerkmale und des Gesamtprädikates in rechtlich zu beanstandender Weise überschritten wurde.

41
cc) Auch gegen den Leistungsvergleich selbst bestehen keine rechtlichen Bedenken. Der Beigeladene hat im zwei Stufen höheren Statusamt wie der Antragsteller ein um acht Punkte besseres Gesamtprädikat erzielt. Im Auswahlvermerk vom 13. Oktober 2025 ist begründet, dass der Beigeladene auf der Grundlage des Vergleichs der vorliegenden Beurteilungen als leistungsstärkster Bewerber gelte.

42
dd) Der Einwand des Antragstellers, dass er die Funktion der ausgeschriebenen Stelle faktisch bereits ausübe und der Beigeladene nicht, bedingt nicht die Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung. Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LlbG) sieht vor, dass bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem Leistungsgrundsatz zu verfahren ist. Es muss zu erwarten sein, dass der Beamte oder die Beamtin den Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewachsen ist. Grundlage für die Auswahlentscheidung sind primär die dienstlichen Beurteilungen. Eine Funktionsidentität würde zudem auch Art. 33 Abs. 2 GG zuwiderlaufen. Der Dienstherr kann allenfalls ein Anforderungsprofil aufstellen, mit welchem er gewisse Vorerfahrung benennt. Dass aber zwingend unmittelbar vor der Ernennung eine gewisse Funktion ausgeübt worden sein muss, dürfte mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar sein.

43
c) Dessen ungeachtet handelt es sich beim Antragsteller um einen sogenannte chancenlosen Bewerber. Der unterlegene Beamte kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d. h. wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – juris Rn. 14; BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 43 BayVGH, B.v. 5.11.2015 – 3 CE 15.1606 – juris Rn. 32). Die Voraussage, das mit einem Eilantrag letztlich verfolgte Ziel, dass der Dienstherr das Auswahlermessen zugunsten des Antragstellers ausübt, sei unerreichbar, ist nur in Ausnahmefällen zu treffen (BayVGH, B.v. 1.12.2015 – 3 CE 15.1947 – juris Rn. 39). Die Möglichkeit eines Erfolgs der Bewerbung ist jedoch dann zu verneinen, wenn bei einer Gesamtbetrachtung des vorgenommenen Leistungsvergleichs die Auswahl des Antragstellers offensichtlich ausgeschlossen erscheint (VGH BW, B.v. 27.10.2015 – 4 S 1733/15 – juris Rn. 77 f.; BVerfG, B.v. 4.2.2016 – 2 BvR 2223/15 – juris Rn. 83 ff.).

44
Beruht eine Auswahlentscheidung auf einer fehlerhaften Grundlage, führt dies dann nicht zugleich zur Rechtswidrigkeit des Auswahlverfahrens, wenn die Auswahl des Antragstellers in einem erneuten Auswahlverfahren wegen des von ihm nicht kompensierbaren Leistungsvorsprungs des Beigeladenen im Gesamturteil nicht möglich erscheint, so dass sich der festgestellte Fehler im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht auf das Ergebnis des Auswahlverfahrens ausgewirkt haben kann (BayVGH, B.v. 25.1.2016 – 3 CE 15.2012 – juris Rn. 31: Nicht kompensierbarer Leistungsvorsprung bei einer Auswahlentscheidung 11 Punkte zu 15 Punkte, bei welcher ein Verfahren zur Laufbahnnachzeichnung zugrunde gelegt worden ist, welches rechtswidrig war).

45
Der Beigeladene hat in einem um zwei Stufen höheren Statusamt ein Gesamtprädikat von 14 Punkten erzielt. Der Antragsteller bräuchte deshalb 16 Punkte und somit eine Steigerung um zehn Punkte, um den Leistungsvorsprung – sowie auch das um zwei Stufen höhere Statusamt – des Beigeladenen zu kompensieren. Dies erscheint mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen.

46
3. Ob der Antragsteller einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht hat, kann dahinstehen.

47

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).

48
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 12) mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt (A 12 Endgrundgehalt und Strukturzulage) würden sich auf (5.571,28 EUR + 111,85 EUR x 12,65) 71.891,59 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 17.972,90 EUR.