

Titel:

Auswahlentscheidung um die Besetzung eines Dienstpostens bei einem Landeskriminalamt mit einem konstitutiven Anforderungsprofil

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

BV Art. 94 Abs. 2 S.2

LlbG Art. 54 Abs. 1

VwGO § 123 Abs. 1 S. 1

Leitsätze:

1. Deklaratorische Merkmale eines Anforderungsprofils, die einen Wertungsspielraum eröffnen und über die der Dienstherr zunächst eine nähere Einschätzung treffen muss, können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst dann Bedeutung erlangen, wenn der Bewerber das konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb zur näheren Überprüfung bzw. vergleichenden Würdigung seiner im Übrigen vorliegenden Eignung in das weitere Auswahlverfahren einzubeziehen ist. (Rn. 33 – 35)

(redaktioneller Leitsatz)

2. Der Dienstherr darf grundsätzlich ein konstitutives Anforderungsprofil aufstellen. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr jedoch an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und, soweit eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Dienstpostenvergabe in Rede steht, auch zur Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauslese verpflichtet. Hiermit ist eine Einengung des Bewerberfelds an Hand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens grundsätzlich nicht vereinbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen. Sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle. (Rn. 36)

(redaktioneller Leitsatz)

3. Der spezifische Tätigkeitsbereich eines Sachbearbeiters in der 3. Qualifikationsebene im Sachgebiet „Ermittlungen Cybercrime“ eines Landeskriminalamts setzt entsprechend fundierte IT-Kenntnisse voraus, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)

4. Trotz einer aktuellen periodischen Beurteilung in einem um eine Stufe niedrigeren Statusamt sind die Leistungen als annähernd gleich leistungsstark einzustufen, wenn die periodische Beurteilung des Bewerbers im niedrigeren Statusamt um zwei Punkte besser ausfiel als diejenige des Mitbewerbers in einem um eine Stufe höheren Statusamt. (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)

5. Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, dass im Rahmen des Vergleichs der Vorbeurteilungen eine Probezeitbeurteilung mit einer periodischen Beurteilung verglichen wird. (Rn. 54 – 58) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzungsverfahren, Antrag auf einstweilige Anordnung (abgelehnt), Konstitutives Anforderungsprofil, Gestuftes Auswahlverfahren, Vergleichbarkeit von Vorbeurteilungen: Probezeitbeurteilung und periodische Beurteilung, Anforderungsprofil, Auswahlentscheidung, Bestenauslese, Bewerbungsverfahrensanspruch, dienstliche Beurteilung, Leistungsvergleich, vorläufiger Rechtsschutz, konstitutives Anforderungsprofil, deklaratorisches Anforderungsprofil, gestuftes Auswahlverfahren, Vergleichbarkeit, Probezeitbeurteilung, periodische Beurteilung, Auswahlvermerk, Dokumentation, excel Tabelle, Leistungsgleichstand, Heranziehung, Vorverurteilung

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

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

III. Der Streitwert wird auf 18.321,91 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2

Der Antragsgegner schrieb im Mitteilungsblatt Nr. 13 vom 15. Juli 2025 unter der Ziffer 11.8 den Dienstposten eines Sachbearbeiters 3. QE Ermittlungen Cybercrime im Sachgebiet ... (Besoldungsgruppe A9/11(12)) beim Bayerischen Landeskriminalamt wie folgt aus:

3

„Bewerben können sich ausschließlich Beamte und Beamtinnen des Polizeivollzugs- oder Technischen Computer- und Internetkriminaldienstes mit einer Qualifikation für Ämter ab der 3. QE, die besondere Fachkenntnisse erworben haben. Nachgewiesen werden diese durch:

4

- Eine Ausbildung im fachlichen Schwerpunkt Technischer Computer- und Internetkriminaldienst oder

5

- Eine mindestens dreijährige Verwendung in einem fachlich zuständigen Kommissariat/Sachgebiet (EDV-Beweismittelsicherung, Cybercrime, forensische IuK, IT-Ermittlungsunterstützung). Diese Verwendung darf nicht länger als fünf Jahre beendet sein.“

6

Auf diesen Dienstposten bewerben sich der Antragsteller und der Beigeladene.

7

Der Antragsteller steht als Kriminalhauptkommissar (Besoldungsgruppe A11) in Diensten des Antragsgegners. Vom 1. Juni 2021 bis zum 4. April 2022 war der Antragsteller beim Polizeipräsidium X im Kriminalfachdezernat [...], Rauschgift (Beschaffungskriminalität) eingesetzt, bevor er vorübergehend ins Kriminalfachdezernat [...] Tötungs-/Brand-/Sexualdelikte (Sexualdelikte) als Sachbearbeiter 3. QE umgesetzt wurde. Anschließend war er vom 5. April 2022 bis zum 31. März 2023 als Sachbearbeiter 3. QE beim Polizeipräsidium X im Kriminalfachdezernat [...] Tötungs-/Brand-/Sexualdelikte (Sexuelle Gewalt gegen Kinder) eingesetzt. Seit dem 1. April 2023 war der Antragsteller beim Bayerischen Landeskriminalamt im Sachgebiet ... – Netzwerkfahndung, PG Digitale Eingangs- und Clearingstelle Bayern als Sachbearbeiter 3. QE tätig. Aktuell bekleidet er die Funktion eines Arbeitsbereichsleiters. In der periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2020 bis 31. Mai 2021 erhielt der Antragsteller im Amt eines Kriminaloberkommissars (Besoldungsgruppe A10) ein Gesamturteil von 8 Punkten. In der aktuellen periodischen Beurteilung im Beurteilungszeitraum 1. Juni 2021 bis 31. Mai 2024 erhielt er im Amt eines Kriminalhauptkommissars (Besoldungsgruppe A11) ein Gesamturteil von 9 Punkten. Die Führungseignung wurde ihm in beiden periodischen Beurteilungen zugesprochen.

8

Der Beigeladene durchlief die Ausbildung zum staatlich geprüften technischen Assistenten für Informatik und absolvierte ein Bachelorsowie Masterstudium in Informatik. Seit dem 1. Mai 2021 ist er als Sachbearbeiter 3. QE beim Bayerischen Landeskriminalamt im Sachgebiet ... – Zentralstelle Cybercrime tätig. In der Probezeitbeurteilung vom 26. Juli 2023 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Mai 2021 bis zum 30. April 2023 erhielt der Beigeladene im Amt eines Kriminaloberkommissars (Besoldungsgruppe A 10) ein Gesamturteil von 10 Punkten. In der aktuellen periodischen Beurteilung vom 29. Juli 2024 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 31. Mai 2024 erhielt der Beigeladene ebenfalls im Amt eines Kriminaloberkommissars (Besoldungsgruppe A 10) ein Gesamturteil von 11 Punkten. Die Führungseignung wurde ihm in der aktuellen periodischen Beurteilung zugesprochen.

9

Mit Auswahlvermerk vom 20. August 2025 wählte der Antragsgegner den Beigeladenen für den ausgeschriebenen Dienstposten aus. Beide Bewerber würden die fachspezifischen Anforderungen an die Stelle erfüllen und auch sei ihnen in der aktuellen dienstlichen Beurteilung eine Führungseignung zugesprochen worden. Zwar sei der Antragsteller in einem höheren Besoldungsamt bewertet worden, was als besser gelte. Der Beigeladene habe jedoch in einem um eine Stufe niedrigeren Besoldungsamt eine um zwei Punkte bessere Bewertung erhalten, sodass nach Ziffer 3.3.1 der Richtlinien über die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei (Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren, für Sport und Integration vom 24. Februar 2022, Az. C3-0302.3-2, Bestellungsrichtlinien – RBestPol; im Folgenden: Bestellungsrichtlinien) davon auszugehen sei, dass beide Bewerber hinsichtlich Leistung, Eignung und Befähigung als annähernd gleich einzustufen und damit nach Ziffer 3.3.1 Satz 5 der Bestellungsrichtlinien einem näheren Vergleich zu unterziehen seien. Bei Vergleich der Einzelmerkmale habe der Beigeladene insgesamt 56 Punkte erhalten und damit 11 Punkte mehr als der Antragsteller, der insgesamt 45 Punkte in den Einzelmerkmalen erhalten habe. Daher seien beide Bewerber nach Ziffer 3.3.1 Satz 5 der Bestellungsrichtlinien weiterhin als annähernd gleich anzusehen, sodass nach Ziffer 3.2.3. ff. der Bestellungsrichtlinien eine weitere Prüfung der vorangegangenen dienstlichen Beurteilungen zu erfolgen habe. In der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung seien sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene in einem Amt der Besoldungsgruppe A10 bewertet worden, wobei der Antragsteller in der Gesamtwertung 8 Punkte, der Beigeladene 10 Punkte erhalten habe. Daher sei in diesem Vergleich der Beigeladene als leistungsstärker anzusehen und für die zu besetzende Stelle auszuwählen.

10

Mit Schreiben vom 8. September 2025 teilte das Bayerische Landeskriminalamt dem Antragsteller mit, dass beabsichtigt sei, den Beigeladenen auf den streitgegenständlichen Dienstposten zu bestellen.

11

Am 22. September 2025 legte der Antragsteller gegen die Entscheidung Widerspruch ein und stellte am 23. September 2025 einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung beim Verwaltungsgericht. Es sei nicht auszuschließen, dass bei der Auswahl des Beigeladenen ein Fehler unterlaufen sei. Zum einen sei aus dem Schreiben des Bayerischen Landeskriminalamts vom 8. September 2025 nicht zu erkennen, dass bei dem Vergleich von Bewerbern aus unterschiedlichen Statusämtern zunächst der jeweils leistungsstärkste unter den im selben Statusamt Beurteilten ermittelt worden sei, so wie 3.3.1 Satz 1 der Bestellungsrichtlinien es vorgebe. Zudem belaufe sich die Summe der Bewertungen der Einzelmerkmale des Antragstellers auf insgesamt 57 Punkte. Auch heiße es im Schreiben vom 8. September 2025 weiter, dass der Beigeladene ein um 2 Punkte besseres Gesamturteil als der Antragsteller erhalten habe, was aber nicht nachvollzogen werden könne.

12

Der Antragsteller beantragt daher:

13

dem Antragsgegner wird vorläufig im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den ausgeschriebenen Dienstposten „Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE Ermittlungen Cybercrime im Sachgebiet ... – A 9/11 (12)“, Ausschreibungsziffer 11.8 im Mitteilungsblatt Nr. 13 vom 15. Juli 2025 mit dem Bewerber KHK [...] zu besetzen, ihn hierin einzuweisen oder in sonstiger Art und Weise hierauf dienstlich zu verwenden oder zu befördern, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers im Rahmen eines erneut durchzuführenden Auswahlverfahrens entschieden worden ist.

14

Das Bayerische Landeskriminalamt hat für den Antragsgegner die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

15

den Antrag abzulehnen.

16

Ein Anordnungsanspruch bestünde nicht, da die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen rechtmäßig anhand der Bestellungsrichtlinien vorgenommen worden sei. Der Beigeladene erfülle die Voraussetzungen der Stellenausschreibung, da er eine Ausbildung zum staatlich geprüften technischen Assistenten für Informatik und ein Bachelorsowie Masterstudium in Informatik absolviert habe. Außerdem sei er seit dem 1. Mai 2021 im Sachgebiet ... – Zentralstelle Cybercrime tätig und erfülle damit die

Voraussetzung der mindestens dreijährigen Verwendung in einem fachlich zuständigen Sachgebiet. Der Antragsteller hingegen erfülle bereits die fachspezifischen Voraussetzungen nicht. Er sei zwar nach Rücksprache mit dem Polizeipräsidium X in mehreren Abteilungen, die Sexualdelikte bzw. sexualisierte Gewalt gegen Kinder/ Kinderpornografie/ Jugendpornografie bearbeiteten, eingesetzt gewesen. Schwerpunkt dieser Abteilungen sei jedoch lediglich die Strafverfolgung, nicht aber die EDV-Beweismittelsicherung gewesen. Für die EDV-Beweismittelsicherung sowie die IT-Ermittlungsunterstützung seien spezialisierte Referate oder externe Berater hinzugezogen worden. Daher fehle dem Antragsteller die in der Stellenausschreibung geforderte dreijährige Verwendung in einem fachlich zuständigen Kommissariat/Sachgebiet. Da sich zudem nur zwei Bewerber auf die ausgeschriebene Stelle – der Antragsteller sowie der Beigeladene – beworben hätten, habe im ersten Schritt keine Ermittlung des leistungsstärksten Bewerbers im selben Statusamt erfolgen müssen, wie vom Antragsteller vorgetragen. Die vom Antragsteller vorgetragene Summe aller Einzelbewertungen belaufe sich des Weiteren nicht auf 57 Punkte, sondern auf 45 Punkte, weil insoweit nicht die Einzelmerkmale der Zwischenbeurteilung, sondern der periodischen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2021 bis 31. Mai 2024 maßgeblich seien. Da die Bewerber nach Vergleich der Einzelmerkmale in ihren aktuellen periodischen Beurteilungen als annähernd gleich einzuschätzen waren, musste ein Vergleich der vorgehenden Beurteilungen erfolgen, um den leistungsstärkeren Bewerber zu ermitteln. Hierfür sei die periodische Beurteilung des Antragstellers für den Zeitraum vom 1. Juni 2020 bis zum 31. Mai 2021 sowie die Probezeitbeurteilung des Beigeladenen für den Zeitraum vom 1. Mai 2021 bis zum 30. April 2023 herangezogen worden. Da insoweit beide Bewerber in einem Statusamt der Besoldungsgruppe A10 bewertet worden seien, hätte der Vergleich hier anhand des Gesamturteils stattfinden können. Da der Beigeladene in seiner Probezeitbeurteilung ein um 2 Punkte besseres Gesamturteil (10 Punkte) erhalten habe als der Antragsteller (8 Punkte), sei dieser auszuwählen gewesen.

17

Der Antragsteller erwidert auf das Vorbringen des Antragsgegners, dass der Antragsteller sehr wohl die Mindestvoraussetzungen einer dreijährigen Verwendung in einem sachlich ähnlichen Referat erfülle. Zwar sei er erst seit ca. 2,5 Jahren im Dezernat Cybercrime tätig. Jedoch habe er jeweils ca. ein Jahr bei zwei verschiedenen Kommissariaten des Polizeipräsidioms X seinen Dienst geleistet, dessen Aufgabenbereich sich sehr mit seiner jetzigen Verwendung im Dezernat Cybercrime überschneiden würden. Der Vortrag des Antragsgegners, bei diesen Kommissariaten erfolge nur die Verfolgung und für die EDV-Beweismittelsicherung und IT-Ermittlungsunterstützung würde ein anderes Kommissariat oder externe Berater herangezogen, werde entschieden zurückgewiesen. Die Tätigkeit in diesen Kommissariaten habe auch die beweissichere IT-Ermittlung/Verfolgung von digitalen Spuren wie z.B. E-Mail-Adressen, IP-Adressen sowie Mobilfunknummern beinhaltet, um die Täter ermitteln zu können. Zudem seien bei Durchsuchungsmaßnahmen auch zahlreiche EDV-Geräte wie PC, Konsolen, Mobiltelefone und externe Festplatten sichergestellt bzw. beschlagnahmt worden, die selbst ausgewertet wurden. Dies habe vor allem Fälle betroffen, bei denen die Staatsanwaltschaft die Anordnung erteilt hätte, EDV-Geräte ohne Gutachterauftrag auszuwerten, was häufig bei Jugendlichen oder Haftsachen der Fall gewesen sei. Hier hätten die Kommissariate auch Einsatzmittel wie Auswertelaptops und Mobiltelefone vorgehalten. Um einen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, hätten auf der Dienststelle auch Beamte aus dem Bereich Cybercrime ihren Dienst geleistet. Der Vortrag des Antragsgegners zur fehlenden fachlichen Eignung sei zudem widersprüchlich. Im Schreiben vom 8. September 2025 sei eine fehlende fachliche Eignung noch nicht erwähnt worden. Der Vergleich der vorhergehenden Beurteilungen sei zudem fehlerhaft erfolgt. Die Probezeitbeurteilung des Beigeladenen könne nicht mit der periodischen Beurteilung des Antragstellers verglichen werden, da beide Beurteilungen aus völlig unterschiedlichen Konkurrenzsituationen stammen würden. Der Zweck der Probezeitbeurteilung sei es festzustellen, ob der jeweilige Beamte allen Anforderungen des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit dauerhaft genügen könne. Sie sei zum leistungsmäßigen Vergleich nur unter Probezeitbeamten geeignet. Eine periodische Beurteilung werde hingegen turnusmäßig erstellt, wobei alle Beamte einer Dienststelle im gleichen Statusamt miteinander verglichen und leistungsmäßig bewertet würden. Hier würden Lebenszeitbeamte, die ggf. bereits über Jahrzehnte Dienst geleistet hätten, miteinander verglichen, auch sei der relevante Beurteilungszeitraum länger als bei einer Probezeitbeurteilung.

18

Auf diesen Vortrag erwiderte der Antragsgegner mit Schriftsatz vom 6. November 2025, dass aus Sicht der Polizei die Probezeitbeurteilung wie eine periodische Beurteilung erstellt werde. Hierfür verweise er auf die

Beurteilungsbekanntmachung Polizei und Verfassungsschutz (BUBek-Pol/VS). Auch werde in den Beststellungsrichtlinien nicht zwischen einer periodischen Beurteilung und einer Probezeitbeurteilung unterschieden. Darüber hinaus sei es aus Gründen der Chancengleichheit geboten, die Probezeitbeurteilung und die periodische Beurteilung miteinander zu vergleichen.

19

Der ausgewählte Beamte, der mit Beschluss vom 2. Dezember 2025 zum Verfahren beigelegt wurde, hat keinen eigenen Antrag gestellt noch sich sonst zum Verfahren geäußert.

20

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

21

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat keinen Erfolg, da der Antragsteller keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht hat.

22

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 Rechtsschutzes 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.

23

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 steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers als übergangener Bewerber lässt sich nur vor der Ernennung 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 Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

24

3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

25

a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller grundsätzlich 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, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) 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; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris Rn. 19).

26

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). Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnigte Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

27

Aus der Verletzung dieses Anspruches folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. 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 – NVwZ 2011, 746). 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 – NVwZ 2004, 95).

28

b) Durch die vorliegende Auswahlentscheidung ist der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht verletzt. Denn die Auswahlentscheidung ist nach Auffassung der Kammer rechtmäßig ergangen. Der knappe Auswahlvermerk erfüllt noch die formellen Anforderungen und kann von der Kammer hinreichend auf seine Plausibilität überprüft werden (aa). In materiellrechtlicher Hinsicht bestehen zwar Zweifel, ob der Antragsteller die Anforderungen des konstitutiven Anforderungsprofils der Stellenausschreibung erfüllt und damit zurecht in das nähere Auswahlverfahren einbezogen worden ist (bb). Dies kann im Ergebnis jedoch dahinstehen, da der Antragsteller selbst bei unterstellter Erfüllung des Anforderungsprofils nach den Bestellungsrichtlinien dem als leistungsstärker anzusehenden Beigeladenen unterliegt (cc).

29

aa) Der Auswahlvermerk des Antragsgegners vom 20. August 2025 in Verbindung mit der an den Antragsteller gesendeten Negativmitteilung vom 8. September 2025 genügen noch den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlabwägungen.

30

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlabwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlabwägungen – 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 Abwägungen 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).

31

Aus der vom Antragsgegner vorgelegten Excel-Tabelle (Behördenakte Bl. 12-19) lassen sich die wesentlichen Auswahlabwägungen – vor allem unter Zuhilfenahme der an den Antragsteller gesendeten, ausführlich begründeten Negativmitteilung – in noch hinreichender Weise für die Kammer nachvollziehen. Es ergibt sich aus dieser, dass der Antragsgegner einen Leistungsvergleich zwischen nur zwei auf die Stellenausschreibung eingegangenen Bewerbungen und damit zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen vorgenommen hat. Auch hat der Antragsgegner in dieser Excel-Tabelle festgestellt, dass sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene die fachspezifischen Anforderungen an den ausgeschriebenen Dienstposten erfüllen würden (Bl. 12). Das konkrete Vorgehen des Antragsgegners bei

der Auswahl sowie die zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen lassen sich samt den Einzelmerkmalen ebenfalls der Tabelle entnehmen (Bl. 13-17). Vor allem in der Zusammenschau mit der ausführlich begründeten Negativmitteilung, die anschaulich unter Nennung der einschlägigen Ziffern aus den Bestellungsrichtlinien den Auswahlvorgang erläutert, wird der Auswahlvermerk den von der Rechtsprechung aufgestellten formellen Anforderungen zur Wahrung der in Rn. 30 erläuterten Zwecke gerecht.

32

bb) In materiellrechtlicher Hinsicht bestehen nach Ansicht der Kammer Zweifel, ob der der Antragsteller das vom Antragsgegner aufgestellte konstitutive Anforderungsprofil erfüllt.

33

(1) Maßgeblich für die Überprüfung der Auswahlentscheidung ist das in der Ausschreibung enthaltene Anforderungsprofil, das bestimmt, welche Eignungsvoraussetzungen der künftige Inhaber der Stelle erfüllen muss. Mit dem Anforderungsprofil legt der Dienstherr die Kriterien zur Auswahl der Bewerber fest. Anforderungsprofile haben unterschiedliche Rechtsqualität, je nachdem, ob die aufgestellten Kriterien konstitutiven oder lediglich beschreibenden – deskriptiven – Charakter haben (stRspr, vgl. etwa BayVGh, B.v. 15.4.2014 – 3 ZB 12.765 – juris Rn. 11 ff.). Beschreibende Anforderungsprofile geben über den Dienstposten und die auf den Bewerber zukommenden Aufgaben bzw. an diesen zu stellenden Anforderungen Auskunft. Ein konstitutives Anforderungsprofil hingegen enthält einen von der Bestenauslese abgekoppelten und im Entscheidungsvorgang vorrangig zu prüfenden Maßstab. Wer ein konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, scheidet ohne Berücksichtigung oder Bewertung seiner Qualifikation allein deswegen aus dem Bewerbungsverfahren aus.

34

Als konstitutiv einzustufen sind dabei diejenigen Merkmale des Anforderungsprofils, die zwingend vorgegeben und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, als tatsächlich gegeben letztlich eindeutig und unschwer festzustellen sind. Demgegenüber kennzeichnet das deklaratorische, nicht konstitutive Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten – bejahend oder verneinend – festgestellt werden können. Bei Letzteren geht es um Merkmale, die sich erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils erschließen (OVG SH, B.v. 22.8.2014 – 2 MB 17/14 – juris Rn. 28; VGh BW, B.v. 7.12.2010 – 4 S 2057/10 – NVwZ-RR 2011, 290, juris Rn. 4). Derartige Merkmale, die einen Wertungsspielraum eröffnen und über die der Dienstherr zunächst eine nähere Einschätzung treffen muss, können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst dann Bedeutung erlangen, wenn der Bewerber das (zulässigerweise aufgestellte) konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb zur näheren Überprüfung bzw. vergleichenden Würdigung seiner im Übrigen vorliegenden Eignung in das weitere Auswahlverfahren einzubeziehen ist (VGh BW, B.v. 7.12.2010 – 4 S 2057/10 – NVwZ-RR 2011, 290, juris Rn. 4). Deklaratorische Merkmale informieren den möglichen Bewerber über den Dienstposten und die auf ihn zukommenden Aufgaben. Bei einem lediglich deklaratorischen Anforderungsprofil handelt es sich um ein Kriterium, das einen Beurteilungsvorsprung ausgleichen kann.

35

Für die Einordnung eines Anforderungsmerkmals als konstitutiv oder deskriptiv kommt es auf den Gestaltungswillen des die Stelle ausschreibenden Dienstherrn an. Aufgrund des Ausschreibungstextes sowie der Handhabung des streitigen Anforderungsprofils im Rahmen der Auswahlentscheidung zeigt sich, ob der Dienstherr ein Anforderungsprofil als konstitutiv oder deskriptiv ausgestaltet hat (vgl. BayVGh, B.v. 11.5.2009 – 3 CE 09.596 – juris Rn. 19 f.; B.v. 29.10.2009 – 3 CE 09.1938 – juris).

36

(2) Der Dienstherr darf grundsätzlich ein konstitutives Anforderungsprofil aufstellen. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr jedoch an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und, soweit – wie hier – eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Dienstpostenvergabe in Rede steht, auch zur Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauslese verpflichtet. Hiermit ist eine Einengung des Bewerberfelds an Hand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens grundsätzlich nicht vereinbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder

Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen; sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 20 ff.; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 18 ff.; BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 7).

37

Ein konstitutives Anforderungsprofil muss dabei zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt und dokumentiert werden, damit die Gründe für diese Entscheidung transparent sind und die Entscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG überprüft werden kann (vgl. BayVGh, B.v. 22.11.2016 – 3 CE 16.1912 – juris Rn. 20 ff.; B.v. 15.2.2016 – 3 CE 15.2405 – juris Rn. 75; B.v. 4.2.2015 – 6 CE 14.2477 – NVwZ 2015, 604, juris Rn. 16). Fehler im Anforderungsprofil führen dabei grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswahlverfahren dann auch auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (BayVGh, B.v. 10.9.2013 – 3 CE 13.1592 – juris Rn. 32).

38

(3) Die Stellenausschreibung vom 15. Juli 2025 (Nr. 11.8) für den streitgegenständlichen Dienstposten beginnend mit „Bewerben können sich ausschließlich ...“ enthält ein konstitutives Anforderungsprofil. Vorliegend war die Festlegung eines konstitutiven Anforderungsprofils zulässig (a). Einzelne Wertungsspielräume des Dienstherrn, wie etwa die Frage, ob ein Bewerber die Anforderung der „besonderen Fachkenntnisse“ auch durch Verwendungen außerhalb der in der Stellenausschreibung genannten speziellen Organisationseinheiten erwerben konnte (vgl. Ziffer 4.2.2 Satz 1 der Beststellungsrichtlinien) nehmen dem Anforderungsprofil nicht seinen konstitutiven Charakter (b).

39

(a) Die vorausgesetzte Eignung beinhaltet sowohl aufgrund der Formulierung als strikte Voraussetzung als auch wegen der vom Antragsgegner vorgenommenen Handhabung als Ausscheidungskriterium der Bewerber, die dieses Merkmal nicht erfüllen, einen Filter vor dem eigentlichen Leistungsvergleich (vgl. BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBl. 2011, 565 – juris Rn. 34). Das Merkmal der „besonderen Fachkenntnisse“, die durch eine „Ausbildung im fachlichen Schwerpunkt Technischer Computer- und Internetkriminaldienst“ oder durch eine „mindestens dreijährige Verwendung in einem fachlich zuständigen Kommissariat/Sachgebiet (EDV-Beweismittelsicherung, Cybercrime, forensische IuK, IT-Ermittlungsunterstützung) nachzuweisen sind, stellt einen objektiv messbaren und wertungsfreien Aspekt dar, der gerichtlich vollumfänglich überprüft werden kann.

40

Auch erweist sich das in der Ausschreibung festgesetzte Anforderungsprofil als zulässig. Aus der Natur der Sache ergibt sich, dass der spezifische Tätigkeitsbereich eines Sachbearbeiters in der 3. QE im Sachgebiet „Ermittlungen Cybercrime“ entsprechend fundierte IT-Kenntnisse voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 20 ff.; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 18 ff.; BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 7).

41

Das für den spezifischen Dienstposten erforderliche Anforderungsprofil hat das Staatsministerium in generalisierter Weise in den Beststellungsrichtlinien vorab festgelegt. Nach Ziffer 2.2.3 Satz 1 der Beststellungsrichtlinien dürfen bei der Ausschreibung freier und besetzbarer Dienstposten nur Zusätze verwendet werden, die sich aus diesen Richtlinien in Verbindung mit Anlage 2 ergeben. In Anlage 2 der Beststellungsrichtlinien ist unter Ziffer 3.4.18.1 der Dienstposten beim Landeskriminalamt mit der Bewertung A 09/11(12) im Sachgebiet 542 Ermittlungen Cybercrime als fachspezifischer Dienstposten festgelegt. Das hierzu formulierte konstitutive Anforderungsprofil entspricht dem im Sachverhalt zur der Stellenausschreibung dargestellten Zusatztext.

42

Die Gründe für die Festlegung eines konstitutiven Anforderungsprofils ergeben sich in hinreichend transparenter Weise aus einer Zusammenschau der in Ziffer 4.1 Sätze 1 bis 3 und in der Anlage 2 der RBestPol getroffenen Regelungen. Gemäß Ziffer 4.1 Satz 1 RBestPol werden fachspezifische Dienstposten mit einem konstitutiven Anforderungsprofil ausgeschrieben. Nach Satz 2 stellen sie die Ausnahme dar und

kommen insbesondere in Betracht, wenn das Aufgabenprofil so spezifisch ist, dass die zur Erfüllung notwendigen Kenntnisse und/oder Fähigkeiten von den regulär ausgebildeten Bewerbern oder Bewerberinnen nicht in einem dienstbetrieblich vertretbaren Zeitraum erlernt und/oder erworben werden können, oder das Aufgabengebiet für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung so kritisch ist, dass die bei Dienstpostenwechseln übliche Einarbeitungszeit vertretbarer Weise nicht eingeräumt werden kann. Nach Satz 3 sind die fachspezifischen Dienstposten mit dem jeweiligen konstitutiven Anforderungsprofil in der Anlage 2 abschließend aufgeführt. In Satz 8 ist das Ziel formuliert, Ausschreibungen mit konstitutivem Anforderungsprofil auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Damit hat das Staatsministerium eine grundsätzliche und abschließende Vorgabe für den Dienstposten des Sachbearbeiters der 3. QE gemacht und zum Ausdruck gebracht, dass aufgrund des spezifischen Aufgabenprofils des Dienstpostens ein Anforderungsprofil erforderlich ist.

43

(b) Dass Ziffer 4.2.2 Satz 2 der Bestellungsrichtlinien dem Dienstherrn bei der Frage, ob besondere Fachkenntnisse auch durch Verwendungen außerhalb der in der Stellenausschreibung genannten speziellen Organisationseinheiten erworben werden können, gewisse Wertungsmöglichkeiten einräumt, berührt den Charakter des konstitutiven Anforderungsprofils nicht. Denn trotz der Einräumung eines gewissen Wertungsspielraums bei der Beurteilung, ob der Dienstherr einen Bewerber als hinreichend qualifiziert für den Dienstposten ansieht, wird aus der Stellenausschreibung weiterhin deutlich, dass Bewerber ohne die einschlägigen besonderen Fachkenntnisse von vornherein keine Aussicht im Auswahlverfahren haben. Die Anforderung der „besonderen Fachkenntnisse“ wirkt damit nach wie vor als vorgelagerter Filter vor dem eigentlichen Leistungsvergleich.

44

Nach Ansicht der Kammer kann vorliegend nicht abschließend beurteilt werden, ob der Antragsteller das Erfordernis der „besonderen Fachkenntnisse“ und damit das konstitutive Anforderungsprofil erfüllt. Sicher feststeht lediglich, dass er die in der Stellenausschreibung geforderte dreijährige Verwendung in den Kommissariaten bzw. Sachgebieten EDV-Beweismittelsicherung, Cybercrime, forensische IuK oder IT-Ermittlungsunterstützung nicht nachweisen kann. Ob seine Verwendungen in den Kriminalfachdezernaten Sexualdelikte bzw. sexuelle Gewalt gegen Kinder oder in der Netzwerkfahndung als gleichwertig zu den in der Stellenausschreibung genannten Verwendungen anzusehen sind, unterliegt ausweislich Ziffer 4.2.2 Satz 2 der Bestellungsrichtlinien der wertenden Entscheidung des Dienstherrn und kann nicht ohne weiteres durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt werden.

45

Indes bestehen insoweit widersprüchliche Einschätzungen des Dienstherrn. Während dieser in seiner ursprünglichen Auswahlentscheidung davon ausgegangen ist, dass der Antragsteller die geforderten fachspezifischen Voraussetzungen erfüllt (Behördenakte Bl. 12), trägt er im gerichtlichen Verfahren nunmehr vor, dass dies gerade nicht der Fall sei (Schriftsatz vom 25. September 2025).

46

Auch der Vortrag des Antragstellers erweist sich insoweit als nicht widerspruchsfrei. Zwar macht er geltend, seit dem 1. Oktober 2022 einen Dienstposten im Dezernat Cybercrime beim Bayerischen Landeskriminalamt innezuhaben (Schriftsatz vom 23. September 2025). Aus den vorgelegten dienstlichen Beurteilungen ergibt sich allerdings eine solche Verwendung nicht. Vielmehr weist die letzte periodische Beurteilung vom 31. Mai 2024 aus, dass der Antragsteller bis einschließlich 31. März 2023 dem Kriminalfachdezernat 17 (sexuelle Gewalt gegen Kinder) angehörte und erst zum 1. April 2023 zum Sachgebiet Netzwerkfahndung beim Bayerischen Landeskriminalamt versetzt wurde (Schriftsatz des Antragstellers vom 23. September 2025, Anlage 8).

47

Es bedarf in der vorliegenden Konstellation allerdings keiner abschließenden Entscheidung, da der Antragsteller – unterstellt, er erfülle das Anforderungsprofil – im Leistungsvergleich dem Beigeladenen unterliegt.

48

cc) Selbst unterstellt, der Antragsteller erfülle das konstitutive Anforderungsprofil und wäre in den eigentlichen Leistungsvergleich einzubeziehen, wäre die Auswahlentscheidung des Antragsgegners nach Ansicht der Kammer in materiellrechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Denn der Antragsteller unterliegt

in der Auswahlentscheidung dem als leistungsstärker bewerteten Beigeladenen. Insbesondere konnte entgegen der Ansicht des Antragstellers der Antragsgegner zurecht in den Leistungsvergleich der vorangegangenen dienstlichen Beurteilungen (Ziffer 3.2.3 der Bestellungsrichtlinien) die Probezeitbeurteilung des Beigeladenen und die periodische Beurteilung des Antragstellers einstellen, da zwischen den Bewerbern bei Vergleich der aktuellen periodischen Beurteilungen ein Leistungsgleichstand herrschte.

49

Für Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, sind in einem nächsten Schritt Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung um eine Beförderungsstelle 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, juris; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – BayVBI 2013, 335, juris Rn. 108; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Vorliegend hat das Bayerische Staatsministerium des Inneren für die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei mit den Bestellungsrichtlinien präzise Vorgaben erlassen. Diese umfassen in Ziffer 3.3 auch Vorgaben für das Vorgehen für den Leistungsvergleich von Bewerbern aus unterschiedlichen Statusämtern.

50

Da sich auf den ausgeschriebenen Dienstposten lediglich zwei Bewerber, der Antragsteller und der Beigeladene, beworben hatten, war vorliegend kein leistungsstärkster Beamter im selben Statusamt zu ermitteln (vgl. Ziffer 3.3.1 Satz 1 der Bestellungsrichtlinien). Vielmehr durfte der Antragsgegner gemäß Ziffer 3.3.1 Satz 4 der Bestellungsrichtlinien davon ausgehen, dass der Beigeladene trotz einer aktuellen periodischen Beurteilung in einem um eine Stufe niedrigeren Statusamt als annähernd gleich leistungsstark einzustufen war. Dies folgt daraus, dass seine periodische Beurteilung um zwei Punkte besser ausfiel als diejenige des Antragstellers in einem um eine Stufe höheren Statusamt (9 Punkte in einem Amt der Besoldungsgruppe A11 beim Antragsteller gegenüber 11 Punkte in einem Amt der Besoldungsgruppe A10 beim Beigeladenen).

51

Folgerichtig hat der Antragsgegner dann gemäß Ziffer 3.3.1 Satz 5 und 3.2.2 der Bestellungsrichtlinien einen Vergleich der als annähernd gleich einzustufenden Bewerber anhand der Einzelmerkmale der aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorgenommen („innere Ausschöpfung der aktuellen Beurteilung“). Entgegen der Auffassung des Antragstellers war es dabei sachgerecht, auf dessen letzte periodische Beurteilung und nicht auf die Zwischenbeurteilung abzustellen. Denn die zeitlich nach der Zwischenbeurteilung erstellte periodische Beurteilung vom 16. Juli 2024 umfasst den Beurteilungszeitraum der Zwischenbeurteilung mit (Beurteilungszeitraum der Zwischenbeurteilung: 1. Juni 2021 bis 31. März 2023; Beurteilungszeitraum der letzten periodischen Beurteilung: 1. Juni 2021 bis 31. Mai 2024), konsumiert diese somit und ist als aktuellere Beurteilungsgrundlage anzusehen.

52

Die innere Ausschöpfung der für den Dienstposten eines Sachbearbeiters maßgeblichen Einzelmerkmale der aktuellen periodischen Beurteilungen der Bewerber nach Ziffer 3.3.1 Satz 5 in Verbindung mit Ziffer 3.2.2.1 der Bestellungsrichtlinien ergab einen vom Antragsgegner zutreffend ermittelten Gesamtwert von 45 Punkten für den Antragsteller und 56 Punkten für den Beigeladenen. Da der Beigeladene damit trotz Bewertung in einem niedrigeren Statusamt einen um 11 Punkte höheren Wert erreichte, war nach Ziffer 3.3.1 Satz 5 zweiter Spiegelstrich der Bestellungsrichtlinien weiterhin von einer annähernden Gleichwertigkeit der Bewerber hinsichtlich Eignung, Leistung und Befähigung auszugehen. Folglich war ein weiterer Leistungsvergleich gemäß den Ziffern 3.2.3 ff. der Bestellungsrichtlinien vorzunehmen.

53

Danach war zunächst ein Vergleich der vorangegangenen Beurteilungen durchzuführen. Entsprechend Ziffer 3.2.3 der Bestellungsrichtlinien sind die Bewerber hierbei nach dem Gesamturteil der vorangegangenen Beurteilungen zu reihen, wobei der Bewerber mit dem besten Gesamturteil im höchsten Statusamt an erster Stelle steht. Da beide Bewerber in ihren vorangegangenen Beurteilungen in einem Amt der Besoldungsgruppe A10 bewertet worden waren, kam es maßgeblich auf die jeweiligen Gesamturteile

an. Insoweit erzielte der Beigeladene ein Gesamturteil von 10 Punkten (Probezeitbeurteilung vom 26. Juli 2023 für den Beurteilungszeitraum 1. Mai 2021 bis 30. April 2023), während der Antragsteller lediglich ein Gesamturteil von 8 Punkten erreichte (Periodische Beurteilung vom 22. Juni 2021 für den Beurteilungszeitraum 1. Juni 2020 bis 31. Mai 2021). Der Beigeladene war daher in der Bewerberreihung an erster Stelle zu führen.

54

Entgegen der Auffassung des Antragstellers begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, dass im Rahmen des Vergleichs der Vorbeurteilungen nach Ziffer 3.2.3 der Bestellungsrichtlinien eine Probezeitbeurteilung mit einer periodischen Beurteilung verglichen wurde. Bereits der Wortlaut der Bestellungsrichtlinien nimmt insoweit keine Differenzierung nach Art der Beurteilung vor, sondern stellt allgemein auf die „vorangegangene Beurteilung“ ab. Dies spricht dafür, dass sämtliche Arten dienstlicher Beurteilungen in den Vergleich einzubeziehen sind, ohne einer bestimmten Beurteilungsform von vornherein eine höhere Wertigkeit beizumessen. Dieses Verständnis entspricht auch der den Bestellungsrichtlinien zugrundeliegenden gesetzlichen Systematik des vierten Teils des Leistungslaufbahngesetzes (Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen – LlbG) und insbesondere des Art. 54 Abs. 1 LlbG, der die verschiedenen Arten dienstlicher Beurteilungen – darunter sowohl die Probezeit- als auch die periodische Beurteilung – benennt, ohne eine hierarchische Gewichtung vorzunehmen.

55

Der Einwand des Antragstellers, die Beurteilungen stammten aus unterschiedlichen Konkurrenzsituationen und seien deshalb nicht miteinander vergleichbar (Schriftsatz des Antragstellers vom 31. Oktober 2025) greift im vorliegenden Fall ebenfalls nicht durch. Zwar kann sich die Funktion von Probezeitbeurteilungen in bestimmten Leistungs- und Fachlaufbahnen darauf beschränken, eine Aussage zur Bewährung am Ende der Probezeit zu treffen. In diesen Fällen erschöpft sich die Probezeitbeurteilung regelmäßig in der Feststellung „positiv“, „negativ“ oder „derzeit negativ“ (vgl. etwa BVerwG, U.v. 7.5.2019 – 2 A 15/17 – juris Rn. 56 ff. für Bundesbeamte). Für Beamtinnen und Beamte der Bayerischen Polizei sowie des Landesamts für Verfassungsschutz gilt jedoch eine hiervon abweichende Ausgestaltung. Nach Ziffer 9.2 Satz 1 der Beurteilungsbekanntmachung Polizei und Verfassungsschutz (BUBek-Pol/VS, im Folgenden Beurteilungsbekanntmachung) sind Probezeitbeurteilungen in gleicher Weise wie periodische Beurteilungen umfassend zu erstellen. Das dort vorgesehene Gesamturteil von 16 bis 3 Punkten schließt zugleich die Feststellung der Bewährung in der Probezeit und der Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ein (Ziffer 9.2 Satz 1 der Beurteilungsbekanntmachung). Zudem verweist die Beurteilungsbekanntmachung für die Erstellung der Probezeitbeurteilungen auf den allgemeinen Beurteilungsvordruck (Anlage 1 im Anlagenverzeichnis), sodass Probezeit- und Lebenszeitbeamte anhand identischer Einzelmerkmale bewertet werden. Die Probezeitbeurteilung, die einen Punktwert enthält, dient somit nicht nur der Feststellung der Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, sondern ermöglicht zugleich einen Leistungsvergleich zwischen den Beamten.

56

Schließlich greift auch das Argument, Probezeitbeamte würden ausschließlich mit anderen Probezeitbeamten und nicht mit Lebenszeitbeamten verglichen, weshalb eine Vergleichbarkeit mit periodischen Beurteilungen von Lebenszeitbeamten ausscheide, nicht durch. Auch Lebenszeitbeamte werden nicht statusübergreifend, sondern lediglich innerhalb ihrer jeweiligen Vergleichsgruppe beurteilt. Sowohl im Rahmen der Probezeit- als auch der periodischen Beurteilung ist daher maßgeblich, dass sich der Beamte innerhalb einer definierten Vergleichsgruppe bewährt. Eine pauschale Annahme, die eine oder andere Beurteilungsart sei „leichter zu erreichen“, ist vor diesem Hintergrund nicht gerechtfertigt.

57

Letztlich ist im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass der Vergleich der Probezeitbeurteilung des Beigeladenen mit der periodischen Beurteilung des Antragstellers erst in einem nachgelagerten Schritt erfolgt ist, nachdem im Rahmen der aktuellen dienstlichen Beurteilungen ein fortbestehender Leistungsstand festgestellt worden war. Sind Bewerber in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen im Wesentlichen gleich bewertet worden, muss der Dienstherr im Auswahlverfahren die für die Stellenvergabe wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleichen. Ältere dienstliche Beurteilungen, die nicht den aktuellen, sondern einen bereits zurückliegenden Zeitraum betreffen, sind als „zusätzliche Erkenntnismittel“ zu charakterisieren, deren Aussagen dann erforderlich sind, soweit ihnen

noch Aussagekraft für die aktuell zu treffende Auswahlentscheidung zukommt (BVerwG, B.v. 13.5.2025 – 2 VR 5.24 -BVerwGE 185, 373 – 385, juris Rn. 30 f.). Auf Bewertungen anlässlich des Endes der Probezeit kann – ungeachtet ihrer primären Intention, eine Aussage über die Bewährung während der Probezeit zu treffen – im Rahmen einer Auswahlentscheidung bei einem Gleichstand in den aktuellen Beurteilungen nach der Rechtsprechung zurückgegriffen werden (OVG NW, B.v. 9.12.2016 – 6 B 1030/16 – juris Ls. 2). Denn bei einem Qualifikationsgleichstand in den aktuellen Beurteilungen ist der Dienstherr gehalten, der Frage nachzugehen, ob anhand früherer Beurteilungen ein Qualifikationsunterschied hergestellt werden kann. Die Heranziehung der Probezeitbeurteilung begegnet dabei keinen rechtlichen Bedenken, da andere Erkenntnisse zur Entwicklung der Leistung des Bewerbers nicht existieren (OVG NW, B.v. 9.12.2016 – 6 B 1030/16 – juris Rn. 14).

58

Zudem ermöglicht die Einbeziehung der Probezeitbeurteilung als älterer dienstlicher Beurteilung eine Nachzeichnung der Leistungsentwicklung des Beamten, was insbesondere dann von Bedeutung ist, wenn im Einzelfall Zweifel an der Dauerhaftigkeit des erreichten Leistungsniveaus bestehen (BVerwG, B.v. 13.5.2025 – 2 VR 5.24 – BVerwGE 185, 373 – 385 – juris Rn. 31). Die Heranziehung der Probezeitbeurteilung in den Leistungsvergleich begegnet daher nach Auffassung der Kammer keinen rechtlichen Bedenken.

59

Nachdem weitere Fehler der Auswahlentscheidung in materiellrechtlicher Hinsicht weder vorgetragen noch zu erkennen sind, war der Antrag abzulehnen.

60

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Da der Beigeladene vorliegend keinen eigenen Antrag gestellt hat und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat, entspricht es billigem Ermessen, ihm seine außergerichtlichen Kosten selbst aufzuerlegen.

61

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, das vorliegend A12-fähig wäre mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen, wobei auch die jährliche Sonderzahlung Berücksichtigung findet. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt der Besoldungsgruppe A12 würden sich laut Mitteilung des Antragsgegners auf 73.287,62 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 18.321,91 EUR.