VGH München, Beschluss v. 11.08.2026 – 3 CE 26.1027

Titel:

Anforderungen an zwingende Merkmale im Anforderungsprofil

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123 Abs. 1 S. 1
BBG § 9 S. 1
BLV § 9 Abs. 2

Leitsätze:

1. Zwingende Merkmale in einem Anforderungsprofil müssen anhand objektiv überprüfbarer Kriterien feststellbar sein und dürfen nicht dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn unterliegen. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Anforderung von „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ ist nicht hinreichend bestimmt, um es als zwingendes Merkmal festzulegen. (Rn. 29 und 35 – 38) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Konkurrentenstreit, Beförderungsdienstposten, Konstitutives Anforderungsprofil (Vorverwendung), Bestimmtheit und Überprüfbarkeit eines zwingenden Eignungsmerkmals, Beförderungsauswahl, Anforderungsprofil, Bestenauslese, Bewerbungsverfahrensanspruch, Ermessensfehler, Vorverwendung, Konkurrentenstreitverfahren, Bestimmtheit, konstitutiv, zwingend, wertende Beurteilung Dienstherr, Erfahrung

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 20.05.2026 – M 21a E 25.6315

Tenor

I. Die Beschwerde der Antragsgegnerin wird zurückgewiesen.

II. Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 28.809,30 € festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller wendet sich im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes gegen die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens mit dem Beigeladenen.

2
Mit der Allgemeinen Regelung (AR) A-1340/16 (im Folgenden: Personalentwicklungskonzept) regelte die Antragsgegnerin ihre Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte. In Ziffer 339 heißt es: „Eine sachgerechte Aufgabenerledigung erfordert ab Erreichen der Aufbauphase eine Verweildauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren auf einem Dienstposten. Übergeordnete dienstliche Gründe können darüber hinaus für eine kürzere oder längere Verwendungsdauer auf einem Dienstposten sprechen, ohne dass sich dies für die Betroffene bzw. den Betroffenen nachteilig auswirken soll.“

3
Der Begriff der Aufbauphase bezieht sich hierbei auf eine Übersicht betreffend den beruflichen Lebenszyklus, der aus Einstiegsphase, Aufbauphase, Weiterentwicklungsphase und Spitzenentwicklungsphase (ab Besoldungsgruppe B 2) besteht.

4
Vom 23. Mai bis 19. Juni 2025 schrieb die Antragsgegnerin den mit Besoldungsgruppe B 3 bewerteten Dienstposten „Leitung Wehrwissenschaftliches Institut für Werk- und Betriebsstoffe“ am Dienstort E. (geplante Besetzung ab 1.10.2025) aus.

5
Im durch den Antragsteller vorgelegten Anforderungsprofil waren u.a. folgende „Qualifikationserfordernisse“ vorgesehen: „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ und „Durch Promotion oder eigene Publikationen nachgewiesene Befähigung zu selbständiger, wissenschaftlicher Arbeit“. In der vorgelegten Behördenakte finden sich die etwas abweichenden Formulierungen „Erfahrungen auf den Gebieten der Werkstoffe und der Betriebsstoffe, nachgewiesen durch mindestens eine Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren in jedem Gebiet“ und „Befähigung zu selbständiger, vertiefter wissenschaftlicher Arbeit, nachgewiesen durch Promotion oder eigene Publikationen“.

6
Unter „Bemerkungen“ wird darauf hingewiesen, dass mit der Ausschreibung eine Förderungsentscheidung beabsichtigt ist.

7
Auf die Stelle haben sich unter anderem der Antragsteller und der Beigeladene, zum Zeitpunkt der Bewerbung beide in der Besoldungsgruppe A 16 und im Dienst der Antragsgegnerin stehend, beworben. Der Antragsteller erzielte in der aktuellen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2020 bis zum 31. Januar 2023 als Gesamturteil A 1 („Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter übertrifft die Anforderungen regelmäßig in erheblichem Umfang. Schwächen in der Aufgabenwahrnehmung sind nicht erkennbar. Sie bzw. er gehört zur Spitzengruppe der Angehörigen ihrer bzw. seiner Vergleichsgruppe.“). Seine (Vor-)Beurteilung für den Zeitraum vom 1. Februar 2017 bis zum 31. Januar 2020 wies gleichfalls, dies aber noch bezogen auf die Vergleichsgruppe der Angehörigen der Besoldungsgruppe A 15, das Gesamturteil A 1 auf. Im Zeitpunkt der Bewerbung war der Antragsteller mit der Leitung des Geschäftsbereichs 200 (Werkstoffe, Bauweisen, Strukturen, Digitalisierung) im Wehrwissenschaftlichen Institut für Werk- und Betriebsstoffe (WiWeB) betraut.

8
Der Beigeladene erzielte in der aktuellen dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2020 bis zum 31. Januar 2023 als Gesamturteil B („Die Anforderungen werden von der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter in vollem Umfang erfüllt und gelegentlich übertroffen. Sie bzw. er erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen – eine gänzlich zufriedenstellende Aufgabenerledigung (Normalleistung).)“ unter Zuordnung zum oberen Bereich der Bewertungsstufe („B+“). Seine Vorbeurteilung für den Zeitraum vom 1. Februar 2017 bis zum 31. Januar 2020 weist, bezogen auf die Vergleichsgruppe der Besoldungsgruppe A 16, das Gesamturteil B auf. Er ist gegenwärtig Geschäftsbereichsleiter 400 (Betriebsstoffe, Materialschutz) im WiWeB.

9
Der Antragsteller hatte sich parallel auf eine andere Ausschreibung, bezogen auf den förderlich ausgeschriebenen, nach Besoldungsgruppe B 2 bewerteten Dienstposten „Gruppenleitung Innovations- und Technologieerschließung“ im Innovationszentrum der Bundeswehr beworben und wurde in diesem Verfahren als bestgeeigneter Bewerber ausgewählt. Im Anschluss an die Auswahlentscheidung hat die Antragsgegnerin dem Antragsteller den Dienstposten mit Wirkung zum 15. Juni 2026 übertragen. Dieser hat den Dienstposten angetreten.

10
Nach dem Auswahlvermerk vom 21. August 2025 wurden – für die hier streitgegenständliche Ausschreibung des mit Besoldungsgruppe B 3 bewerteten Dienstpostens – von den fünf Bewerbern vier, darunter der Antragsteller, vorab mit der Begründung ausgeschlossen, sie erfüllten nicht das konstitutive Anforderungsprofil. Der Antragsteller habe sich in seinen Vorverwendungen (seit 2006) nicht mit Betriebsstoffen befasst. Die Antragsgegnerin entschied, die Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen. Mit E-Mail/Schreiben vom 25. August 2025 wurden die Bewerber über den Ausgang des Auswahlverfahrens in Kenntnis gesetzt. Mit E-Mail/Schreiben vom 29. August 2025 wurde dem Antragsteller auf entsprechende

Nachfrage mitgeteilt, dass er durch seine Verwendungen in den Geschäftsfeldern 310, 220 und als Geschäftsstellenbereichsleiter 200 zwar ausreichend Erfahrungen im Bereich der Werkstoffe gesammelt habe, allerdings fehle es an einer einschlägigen Verwendung, die den Nachweis der Erfahrung im Bereich der Betriebsstoffe erbringen könnte.

11
Der Antragsteller hat gegen die Auswahlentscheidung Widerspruch eingelegt, über den bislang soweit ersichtlich nicht entschieden ist. Mit Schriftsatz vom 4. September 2025, beim Verwaltungsgericht Köln eingegangen am 5. September 2025, hat der Antragsteller einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt mit dem Ziel, der Antragsgegnerin zu untersagen, den ausgeschriebenen Dienstposten mit dem Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über seine Bewerbung bestandskräftig entschieden worden ist. Das Verwaltungsgericht Köln hat sich mit Beschluss vom 18. September 2025 für örtlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit an das Verwaltungsgericht München verwiesen.

12
Das Verwaltungsgericht München hat dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung mit Beschluss vom 20. Mai 2026 insoweit stattgegeben, als es der Antragsgegnerin untersagt hat, den ausgeschriebenen Dienstposten mit dem Beigeladenen zu besetzen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu entschieden worden ist. Im Übrigen hat es den Antrag abgelehnt. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers werde durch die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen verletzt. Der Dienstherr dürfe die Anforderung „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit einer Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ nicht zum zwingenden Merkmal des Anforderungsprofils für den streitigen Beförderungsdienstposten machen. Die Antragsgegnerin habe den Antragsteller nicht bereits auf dieser Stufe und damit vor einem Leistungsvergleich ausschließen dürfen. Der Antragsteller als unterlegener Bewerber könne eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen. Eine Untersagung bis zur Bestandskraft der Auswahlentscheidung sei nicht nötig.

13
Die Antragsgegnerin hat hiergegen Beschwerde eingelegt. Der Antragsteller habe durch Annahme eines anderweitigen förderlichen Dienstpostens aufgrund einer Parallelbewerbung seine Bewerbung für den vorliegend verfahrensgegenständlichen Dienstposten durch schlüssiges Verhalten zurückgenommen. Die Verwendungsdauer auf einem Dienstposten ergebe sich aus dem dienstlichen Interesse an der Aufgabenwahrnehmung und sei für den GB BMVg in der Ziffer 339 des Personalentwicklungskonzepts mit regelmäßig zwei Jahren angesetzt. Zudem handele es sich bei den in der Ausschreibung geforderten „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe“ um ein zulässiges konstitutives Merkmal.

14
Sie beantragt,

15
den Beschluss des Verwaltungsrechts aufzuheben und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung vom 4. September 2025 abzulehnen.

16
Der Antragsteller hält die Beschwerde für unbegründet. Er habe seine Bewerbung nicht zurückgenommen, auch nicht konkludent. Das Verwaltungsgericht habe dem Eilantrag zu Recht stattgegeben. Er beantragt,

17
die Beschwerde zurückzuweisen.

18
Die Beigeladene hat sich nicht geäußert und keine Anträge gestellt.

19
Zu den Einzelheiten wird auf die Gerichts- und Behördenakten Bezug genommen.

II.

20
Die Beschwerde der Antragsgegnerin ist zulässig, aber unbegründet.

21
Die Beschwerdegründe, die die Antragsgegnerin fristgerecht dargelegt hat und auf deren Prüfung das Gericht grundsätzlich beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 i.V.m. Satz 1 und 3 VwGO), rechtfertigen es nicht, den erstinstanzlichen Beschluss zu ändern und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abzulehnen.

22
1. Dem Antragsteller steht ein Anordnungsgrund gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zur Seite, wie es das Verwaltungsgericht zu Recht angenommen hat.

23
2. Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO). Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin gehört er weiterhin zum Bewerberkreis der Stellenausschreibung (a). Dem Verwaltungsgericht ist darin beizupflichten, dass die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen den Antragsteller in seinem aus § 9 Satz 1 BBG und Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung verletzt (b).

24
a) Die Antragsgegnerin hat dem Antragsteller mit Wirkung vom 15. Juni 2026 den nach BesGr B 2 bewerteten Dienstposten „Gruppenleitung Innovations- und Technologieerschließung“ im Innovationszentrum der Bundeswehr (InnoZBw) übertragen. Der Antragsteller hat diesen auch angetreten. Der Antragsgegnerin ist aber nicht darin zu folgen, dass darin die Ausübung eines Wahlrechts zwischen den verschiedenen Bewerbungen des Antragstellers liegt.

25
Zwar ergibt sich aus Ziffer 339 des Personalentwicklungskonzepts, dass die regelmäßige Verwendungsdauer auf einem Dienstposten mit regelmäßig zwei Jahren angesetzt ist. Diese regelmäßige Verwendungsdauer hat der Antragsteller auf dem jetzigen, neuen Dienstposten offenkundig nicht erfüllt. Die das Auswahlverfahren steuernden Anforderungen müssen nicht zwingend in der Ausschreibung selbst enthalten sein. Sie können auch in einem der Ausschreibung vorausgehenden Personalentwicklungskonzept wie der allgemeinen Regelung A-1340/16 vorgegeben sein (vgl. VG Berlin, B.v. 18.3.2024 – 26 L 434/23 – juris Rn. 19).

26
Daraus folgt im vorliegenden Fall jedoch kein Ausschluss des Antragstellers aus dem Bewerberkreis der Stellenausschreibung. Die betreffende Regelung in Ziffer 339 ist völlig allgemein gehalten und bezieht sich auf die Phasen der Personalentwicklung, die in diesem Konzept mit Einstiegsphase, Aufbauphase, Weiterentwicklungsphase und Spitzenentwicklungsphase umschrieben sind. Ein direkter Bezug zu Beförderungsämtern wird nicht hergestellt. Zudem heißt es in der Ziffer 339, übergeordnete dienstliche Gründe könnten darüber hinaus für eine kürzere oder längere Verwendungsdauer auf einem Dienstposten sprechen, ohne dass sich dies für die Betroffene bzw. den Betroffenen nachteilig auswirken solle. Diese Möglichkeit der Einschränkung der „regelmäßigen Verwendungsdauer auf einem Dienstposten von zwei Jahren“ zeigt auf, dass es sich hier nicht um ein zwingendes Ausschlusskriterium für eine Bewerbung auf eine Beförderungsstelle handeln kann. Da der derzeitige, neue Dienstposten mit B 2 bewertet ist, die hier maßgebliche Stellenausschreibung sich auf einen Dienstposten mit der Bewertung B 3 bezieht, steht für den Antragsteller weiterhin eine (höhere) Beförderung im Raum (vgl. § 9 Abs. 2 BLV). Daher kann die Antragsgegnerin ihn nicht wegen des Hinweises in der Stellenausschreibung, dass mit der Ausschreibung eine Förderungsentscheidung beabsichtigt ist, aus dem Kreis der Bewerber ausscheiden.

27
Der Antragsteller hat seine Bewerbung für den hier streitgegenständlichen, mit der Besoldungsgruppe B 3 bewerteten Dienstposten nicht durch schlüssiges Verhalten zurückgenommen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum in einer weiteren Bewerbung und – nach erfolgreichem Abschluss dieses Bewerbungsverfahrens – dem Antreten dieses Dienstpostens eine konkludente Rücknahme einer vorherigen oder parallelen Bewerbung liegen soll, wenn der Ausgang dieses Auswahlverfahrens noch offen ist. Zudem hat der Antragsteller schriftsätzlich ausdrücklich vorgetragen, er halte seinen vorliegenden Antrag aufrecht.

28

b) Die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen verletzt den Antragsteller in seinem aus § 9 Satz 1 BBG und Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung. Denn die Anforderung von „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ darf nicht zum zwingenden Merkmal des Anforderungsprofils für den in Streit stehenden Dienstposten und damit zur Voraussetzung für die Einbeziehung von Bewerbern in den Leistungsvergleich gemacht werden (aa). Die Vergabe des Dienstpostens an den Antragsteller erscheint bei einer fehlerfreien Auswahlentscheidung als möglich (bb).

29
aa) Die Anforderung von „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ darf nicht zum zwingenden Merkmal des Anforderungsprofils für den streitigen Beförderungsdienstposten gemacht werden. Deshalb durfte der Antragsteller nicht in einem ersten Schritt noch vor dem Leistungsvergleich von dem Auswahlverfahren ausgeschlossen werden.

30
Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das bedeutet, dass öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinn nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen sind. Dieser Grundsatz dient primär dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Ämter des öffentlichen Dienstes und daneben auch dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Dem trägt er dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; dazu etwa BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 31; BVerwG, B.v. 28.5.2021 – 2 VR 1.21 – juris Rn. 15). Für die hier in Streit stehende Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens gilt wegen der Vorwirkungen für die nachfolgende Vergabe eines Statusamts nichts Anderes.

31
Eine Auswahlentscheidung kann grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. Dabei zielt die Befähigung auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung. Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung im Fach. Eignung im engeren Sinne erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind. Bei der Ausfüllung der Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ist dem Dienstherrn ein Beurteilungsspielraum eröffnet, der von Verfassungs wegen nur einer begrenzten gerichtlichen Kontrolle unterliegt (BVerfG, B.v. 27.5.2013 – 2 BvR 462/13 – juris Rn. 14; BVerwG, B.v. 30.1.2025 – 2 VR 3.24 – juris Rn. 18).

32
Der Dienstherr kann im Rahmen seines organisatorischen Ermessens über die Eignung (im weiteren Sinn) des Bewerberfeldes grundsätzlich auch in einem gestuften Auswahlverfahren befinden. Bewerber, die die allgemeinen Ernennungsbedingungen oder die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen, können in einer ersten Auswahl ausgeschlossen werden und müssen nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden, dem dann grundsätzlich aktuelle dienstliche Beurteilungen zugrunde zu legen sind (BayVGH, B.v. 31.7.2025 – 6 CE 25.1131 – juris Rn. 24).

33
Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr aber 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 Bestenauswahl verpflichtet (BayVGH, B.v. 31.7.2025 – 6 CE 25.1131 – juris Rn. 25; B.v. 16.2.2022 – 6 ZB 21.193 – juris Rn. 8 m.w.N.). Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswahlerwägungen dann auf sachfremden, nicht am Grundsatz der Bestenauswahl orientierten Gesichtspunkten beruhen. Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt. Nach dem Laufbahnprinzip wird ein Beamter

aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind (§ 16 Abs. 1, § 22 Abs. 3 BBG). Es kann grundsätzlich erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, 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. 23.3.2021 – 2 VR 5.20 – juris Rn. 24 f.; B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 24 ff.; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 23 ff.; BayVGH, B.v. 31.7.2025 – 6 CE 25.1131 – juris Rn. 25; B.v. 4.2.2015 – 6 CE 14.2477 – juris Rn. 14, 15).

34
Zwingende Merkmale in einem Anforderungsprofil müssen darüber hinaus anhand objektiv überprüfbarer Kriterien feststellbar sein und dürfen nicht dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn unterliegen. Die Einhaltung zwingender Merkmale muss eigenständig und ohne Bezugnahme auf das nachfolgende Auswahlverfahren geprüft werden können. Dies setzt voraus, dass die geforderten Merkmale hinreichend bestimmt sind und durch eine entsprechend § 133 BGB am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientierten Auslegung ermittelt werden können. Die Vorgabe darf sich nicht auf ein Merkmal beziehen, das einer wertenden Beurteilung des Dienstherrn unterliegt. Denn solche Kriterien können nicht unabhängig – und gegebenenfalls durch die Gerichte – überprüft und entweder bejahend oder verneinend festgestellt werden (BVerwG, B.v. 20.5.2025 – 2 VR 3.25 – juris Rn. 27 f. m.w.N.).

35
Nach diesen Maßgaben hätte die Antragsgegnerin nicht die Anforderung von „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe, nachgewiesen durch jeweils mindestens eine entsprechende Vorverwendung mit der Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ als zwingendes Merkmal festlegen und den Antragsteller bereits auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens ausschließen dürfen.

36
Dieses Merkmal ist nicht hinreichend bestimmt und kann nicht ohne Rückgriff auf Wertungen des Dienstherrn überprüft werden. Es stellt sich – bei der gebotenen Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber – so dar, als wenn es auf bestimmte fachliche Erfahrungen als solche abstellt, nämlich „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe“. Diese dürften sich – ebenso wie die in der Ausschreibung weiter zwingend geforderte und von allen Bewerbern erfüllte „Gleichstellungskompetenz“ – einer eindeutigen Beantwortung im Ja-Nein-Schema und uneingeschränkten gerichtlichen Überprüfung von vornherein entziehen (s. hierzu BayVGH, B.v. 31.7.2025 – 6 CE 25.1131 – juris Rn. 28). Aber selbst wenn man den Fokus auf die entsprechenden „Nachweise“ legt, also Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffen, „nachgewiesen durch jeweils mindestens einer entsprechende Vorverwendung mit einer Dauer von regelmäßig nicht unter zwei Jahren“, verlangt werden, ist dieses Merkmal nicht hinreichend bestimmt. Da die jeweilige Vorverwendung nicht weiter umschrieben wird, kann sie nur als solche verstanden werden, bei der typischerweise „Erfahrungen auf den Gebieten der Werk- und Betriebsstoffe“ erworben werden.

37
Bei dieser Formulierung bleibt – auch unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten bei einem Wehrwissenschaftlichen Institut für Werk -und Betriebsstoffe, seinem besonderen Auftrag und des fachkundigen Bewerberkreises – unklar, ob die Vorverwendungen unmittelbar auf die jeweiligen Stoffe bezogen sein müssen und diese sozusagen allein oder zentral im Tätigkeitsbereich des jeweiligen Bewerbers liegen mussten oder ob auch eine inhaltliche Befassung neben anderen Bereichen ausreichen kann bzw. warum eine Vorverwendung mit übergreifender Zuständigkeit für verschiedene Bereiche per se nicht ausreichen sollte. Diese Unklarheit wird entgegen der Beschwerdebegründung nicht durch die Konkretisierung im Ausschreibungstext, es würden jeweils entsprechende Vorverwendungen gefordert, beseitigt. Die Antragsgegnerin trägt insoweit vor, dass sich aufgrund der Verwendung des Wortes „jeweils“ aus der Sicht eines potentiellen Bewerbers ohne weiteres erschließen würde, eine vorrangige Befassung mit dem einen Bereich (unter Berührung mit Teilaspekten des anderen Bereichs) könne nicht ausreichen, um das Qualifikationserfordernis zu erfüllen. Auch wenn man den Fokus auf das Wort „jeweils“ legt, erschließt sich hieraus nur, dass sich die Vorverwendungen auf die Werkstoffe und des Weiteren auf die

Betriebsstoffe beziehen müssen. Eine weitere Einschränkung, dass – bezogen auf jeden genannten Stoff – die Befassung zentraler bzw. hauptsächlicher Bestandteil der Tätigkeit gewesen sein muss, ergibt sich hieraus nicht.

38
Ebenso wenig ist die Anforderung der jeweiligen Vorverwendung in zeitlicher Hinsicht ausreichend bestimmt formuliert. Wenn sie „regelmäßig nicht unter zwei Jahren“ gewesen sein soll, wird deutlich, dass ausnahmsweise auch kürzer ausgeübte Vorverwendungen ausreichen können. Möglicherweise kann dann – wie es das Verwaltungsgericht nachvollziehbar ausgeführt hat – ein „Mangel“ in zeitlicher Hinsicht ausnahmsweise durch ein „Mehr“ oder zumindest „Gleichviel“ an tatsächlicher Erfahrung ausgeglichen werden (BA S. 15).

39
Die unzureichende Bestimmtheit wird durch den Ablauf des Bewerbungsverfahrens bestätigt. Auf der ersten Stufe sind von fünf Bewerbern vier an dem in Streit stehenden Anforderungsprofil gescheitert. Das Bundesministerium für Verteidigung wandte sich mit Schreiben vom 2. Juli 2025 an die Präsidentin des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, teilte die Namen der Bewerber für den ausgeschriebenen Dienstposten mit und bat um eine Bewertung dieser Bewerber auf der Grundlage der Qualifikationserfordernisse des Anforderungsprofils. Der (damalige) Direktor des Wehrwissenschaftlichen Instituts für Werk und Betriebsstoffe teilte dann dem o.g. Bundesamt mit Schreiben vom 25. Juli 2025 mit, allein der Beigeladene erfülle alle konstitutiven Merkmale des Ausschreibungsprofils. Alle anderen vier Bewerber wurden – neben teilweise zusätzlichen Gründen – auch deswegen nicht als geeignet eingestuft, weil sie jeweils das Kriterium der relevanten Vorverwendungen im Bereich der Werk- und Betriebsstoffe nicht erfüllen würden. Diese fachliche Einschätzung wurde im Wesentlichen so in den Entscheidungsvorschlag vom 21. August 2025 übernommen. Dabei erfolgte eine wertende Betrachtung in der Abgrenzung zwischen relevanten und aus Sicht der Antragsgegnerin nicht relevanten Vorverwendungen, die nicht ohne Weiteres im Vorhinein hätte vorhergesehen und anhand objektiver Kriterien festgestellt werden können. Der Einwand der Antragsgegnerin, die eingeholte Stellungnahme hätte nur der Ermittlung der Tatsachengrundlage für die Frage, welche Aufgabenbereiche im Rahmen einer Vorverwendung umfasst gewesen seien, gedient, um dann „eindeutig und einfach“ die Erfüllung oder Nichterfüllung des Anforderungsprofils feststellen zu können, überzeugt insoweit nicht. Sie bestätigt vielmehr die entsprechenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts, wonach die Antragsgegnerin eine entsprechende wertende Betrachtung vorgenommen hat, die eine Feststellung nur anhand objektiver Kriterien ausschließt. Eigenständig überprüfbar und ohne weiteres im Ja-Nein-Schema beantwortbar ist die Frage nach den entsprechenden Vorverwendungen jedenfalls nicht. Schon deshalb ist das Anforderungsprofil rechtswidrig und darf nicht herangezogen werden, um Bewerber schon auf der ersten Stufe aus dem Auswahlverfahren auszuscheiden.

40
Da das Merkmal bereits nicht hinreichend bestimmt ist, kann seine inhaltliche Rechtmäßigkeit nicht abschließend beurteilt werden. Mit einer auf den zu besetzenden Dienstposten (Leitung Wehrwissenschaftliches Institut für Werk- und Betriebsstoffe) bezogenen Ausgestaltung des konstitutiven Anforderungsprofils würde sich der Dienstherr nur dann im Rahmen seines Organisationsermessens halten, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben dieses 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 (vgl. BVerwG, B.v. 23.3.2021 – 2 VR 5.20 – juris Rn. 25 f.; BayVGH, B.v. 31.7.2025 – 6 CE 25.1131 – juris Rn. 31; B.v. 10.8.2021 – 6 CE 21.1278 – juris Rn. 18 m.w.N.).

41
bb) Die Vergabe des Beförderungsdienstpostens an den Antragsteller erscheint bei einer fehlerfreien Auswahlentscheidung als möglich (zum Maßstab BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 57, B.v. 9.8.2016 – 2 BvR 1287/16 – juris Rn. 70).

42
3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 und 3 sowie auf § 162 Abs. 3 VwGO. Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Verfahrens allein zu tragen. Dem Beigeladenen ist kein Kostenanteil aufzuerlegen, obwohl er auf der Seite der unterlegenen Antragsgegnerin steht; denn er hat keinen eigenen

Antrag gestellt (§ 154 Abs. 3 VwGO). Aus dem gleichen Grund entspricht es aber auch der Billigkeit, dass der Beigeladene seine außergerichtlichen Kosten selbst trägt, weil er sich im Beschwerdeverfahren keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 162 Abs. 3 VwGO).

43
Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das – wie hier – auf die vorläufige Freihaltung eines höherwertigen Dienstpostens durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, bemisst sich nach § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und beträgt ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Satz 1 bis 3 GKG (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris).

44
Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).