

Titel:

Bewerbungsverfahrensanspruch, Bestenauslese, dienstliche Beurteilung, Anlassbeurteilung, Auswahlentscheidung, Dokumentationspflicht, einstweiliger Rechtsschutz, Beamtenrecht, einstweilige Anordnung (Sicherungsanordnung), Anordnungsgrund, Anordnungsanspruch, Konkurrentenstreitverfahren, Auswahlverfahren, Beförderung, Grundsatz der Bestenauslese, Regelbeurteilung, Auswahlvermerk, „Verfahrensgrundsätze zur Besetzung spitzbewerteter Dienstposten“, Beurteilungsrichtlinie, hinreichende Aktualität der Beurteilung

Normenketten:

VwGO ZPO § 123

ZPO § 920

GG Art. 19 Abs. 4

GG Art. 33 Abs. 2

BBG § 22

Schlagworte:

Bewerbungsverfahrensanspruch, Bestenauslese, dienstliche Beurteilung, Anlassbeurteilung, Auswahlentscheidung, Dokumentationspflicht, einstweiliger Rechtsschutz, Beamtenrecht, einstweilige Anordnung (Sicherungsanordnung), Anordnungsgrund, Anordnungsanspruch, Konkurrentenstreitverfahren, Auswahlverfahren, Beförderung, Grundsatz der Bestenauslese, Regelbeurteilung, Auswahlvermerk, „Verfahrensgrundsätze zur Besetzung spitzbewerteter Dienstposten“, Beurteilungsrichtlinie, hinreichende Aktualität der Beurteilung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens; der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf 12.849,90 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt den Erlass einer einstweiligen Anordnung gegenüber der Antragsgegnerin im Hinblick auf ein Stellenbesetzungsverfahren.

2

Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Statusamt eines Regierungshauptsekretärs in der Besoldungsgruppe A 8. Er war vom ... bis zum ... zum Auswärtigen Amt abgeordnet und dort in der Auslandsvertretung in ... als Bürosachbearbeiter Visa im Bundesaufnahmeprogramm ... eingesetzt. Die Abordnung war vom ...bis zum ...aus Sicherheitsgründen unterbrochen. In dieser Zeit war der Antragsteller seinem Stammreferat zugeordnet. Der Antragsteller wurde zuletzt für den Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2022 bis zum 30. November 2023 mit 7 Punkten beurteilt.

3

Auf die am 8. Mai 2025 veröffentlichte Stellenausschreibung des Bundesamtes mit der Kennziffer ... im Referat 13A (Personalqualifizierung, Qualifizierungszentrum, Diversity und Antidiskriminierung) für den Dienstort ... einer/s „Bürosachbearbeiterin bzw. Bürosachbearbeiters für dozierende Tätigkeiten bzw. AVS-Training (w/m/d)“ bewarb sich der Antragsteller am 16. Mai 2025. Die ausgeschriebene Tätigkeit ist mit der Besoldungsgruppe A 9m BBesO bzw. mit Entgeltgruppe 9a TV EntgO Bund bewertet. Bewerbungsberechtigt waren Beamtinnen und Beamte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes

sowie Tarifbeschäftigte des vergleichbar mittleren Dienstes, die über mindestens 18 Monate praktische Erfahrung als Bürosachbearbeiter im Asylverfahrenssekretariat verfügen.

4

Der Beigeladene ist Tarifbeschäftigter und bewarb sich am 8. Mai 2025 ebenfalls auf die Stellenausschreibung ... Er war zu diesem Zeitpunkt als Bürosachbearbeiter Trainer für das Asylverfahrenssekretariat eingesetzt und in die Entgeltgruppe E 7 eingruppiert. Er wurde im Rahmen einer Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 23. Mai 2023 bis zum 22. Mai 2025 mit 9 Punkten beurteilt.

5

Der Auswahlvermerk für die Stellenausschreibung ... datiert auf den 13. November 2025 (Bl. 37ff. der Behördenakte). Demnach ist der Beigeladene als bestgeeigneter Kandidat aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen.

6

Der Beigeladene erhielt nach erfolgter Gremienzustimmung am 11. Dezember 2025 vom Bundesamt die Mitteilung, dass ihm die ausgeschriebene Stelle mit Wirkung zum ... bis einschließlich ...probeweise übertragen werde.

7

Mit Schreiben vom 18. März 2026 wurde der Antragsteller darüber informiert, dass seiner Bewerbung nicht habe entsprochen werden können.

8

Mit beim Bayerischen Verwaltungsgericht Ansbach am 24. März 2026 eingegangenem Schreiben erhob der Antragsteller unter dem Aktenzeichen AN 16 K 26.1082 Klage und beantragte gleichzeitig den Erlass einer einstweiligen Anordnung.

9

Zur Begründung trägt er folgendes vor:

10

Er habe sich auf die aufgeschriebene Stelle fristgerecht beworben und erfülle die Anforderungen der Stellenausschreibung vollumfänglich. Seine Arbeitsweise zeichne sich durch große Sorgfalt und Selbständigkeit aus. Außerdem sei er aufgrund seiner besonderen Fähigkeiten (interkulturelle Kenntnisse und Sprachkenntnisse) zum Auswärtigen Amt abgeordnet worden und arbeite seit dem ... in der Deutschen Botschaft in ... Seine Aufgaben bestünden unter anderem darin, die Verfahren im Rahmen des Bundesaufnahmeprogramms ... zu bearbeiten und gefährdete Menschen (Ortskräfte) nach Deutschland zu evakuieren. Konkret gehe es darum, diese Akten zu bearbeiten, auf Plausibilität zu prüfen, anzuhören und anschließend ein Votum für die Visa freigabe abzugeben. Die Aufgabe sei sehr komplex, zeitaufwändig und verlange eine mentale sowie körperliche Stärke. Darüber hinaus verfüge er über Berufserfahrung in allen Bereichen des Asylverfahrenssekretariats (Aktenanlage, Bescheidzustellung, Endziffer, Prozess, Abschlussarbeiten, AZR-Beauftragter, Qualitätssicherung). Zudem sei er als Beamter im Arbeitsleben einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Seine Leistungen und Fähigkeiten seien zuletzt am 22. September 2025 im Rahmen eines Beurteilungsbeitrags von seinem Vorgesetzten, dem Leiter der Rechts- und Konsularabteilung der Auslandsvertretung in ..., festgehalten worden.

11

Der Antragsteller führt weiter aus, dass die Auswahlkriterien nicht fair angewendet worden seien. So sei in seinem Fall eine alte Beurteilung herangezogen und bewusst auf eine aktuelle Anlassbeurteilung verzichtet worden. Dadurch sei er gegenüber anderen Bewerbern benachteiligt worden. Denn grundsätzlich müssten dienstliche Beurteilungen aktuell sein, denn anderenfalls seien sie nicht aussagekräftig genug, um sie in Bewerbungsverfahren zu Grunde zu legen. Stehe eine Beförderung im Raum und sei dafür die dienstliche Beurteilung entscheidend, dürfe diese maximal drei Jahre alt sein (§ 22 Abs. 1 BBG). Hätten sich die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse eines Bewerbers geändert, müsse außerdem eine Anlassbeurteilung durchgeführt werden (§ 21 Abs. 1 Satz 2 BBG). Die Behörde dürfe in einem solchen Fall eine vor der Veränderung ergangene Beurteilung trotz der Drei-Jahres-Frist nicht mehr heranziehen. Genau dieses Prinzip sei vorliegend nicht eingehalten worden. Die Benachteiligung sei dadurch entstanden, dass die Behörde nicht einmal versucht habe, eine Anlassbeurteilung anzufordern. Aus dem Beurteilungsbeitrag

sei für die Behörde ersichtlich gewesen, dass sich seine Leistung durch diese Aufgabenänderung verbessert habe und er besser bewertet worden sei. Trotz dieser Erkenntnisse sei das Prinzip nicht angewandt und keine Anlassbeurteilung angefordert worden. Wenn eine Anlassbeurteilung angefordert worden wäre, hätte er bessere Chancen gehabt. Ihm sei zudem die Entscheidung, dass der Beigeladene die Stelle erhalte, vorenthalten worden.

12

Der Antragsteller beantragt wörtlich:

Der Verfügungsbeklagten wird untersagt, die Stelle als Bürosachbearbeiter für dozierende Tätigkeiten bzw. AVS-Training im Referat 13A-Personalqualifizierung, Qualifizierungszentrum, Diversity und Antidiskriminierung mit Dienstort ..., Stellenausschreibung: ..., mit einem Dritten zu besetzen, bevor über meine Bewerbung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wird.

13

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen, und führt zur Begründung folgendes aus:

14

Die Besetzung der Stelle erfolge gemäß den Verfahrensgrundsätzen zur Besetzung von spitzbewerteten Dienstposten. Die Auswahlentscheidung werde auf Grundlage von Beurteilungen getroffen und erfolge in der Regel nach Aktenlage. Der Beigeladene sei Tarifbeschäftigter. Dieser habe sich am 8. Mai 2025 ebenfalls auf die Stellenausschreibung ... beworben und sei zu diesem Zeitpunkt als Bürosachbearbeiter Trainer für das Asylverfahrenssekretariat eingesetzt und in die Entgeltgruppe E 7 eingruppiert gewesen. Insgesamt seien neun Bewerbungen auf die Stellenausschreibung eingegangen, von denen sieben als formal geeignet identifiziert worden seien. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist seien am 3. Juni 2025 bei der Personalbetreuung die dienstlichen Beurteilungen der formal geeigneten Bewerber angefordert worden. Der Antragsteller sei als Regierungshauptsekretär in der Besoldungsgruppe A 8 im Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2022 bis zum 30. November 2023 mit 7 Punkten beurteilt worden. Der Beigeladene sei in der Entgeltgruppe E 7 im Beurteilungszeitraum vom 23. Mai 2023 bis zum 22. Mai 2025 mit 9 Punkten beurteilt worden. Für den Beigeladenen, der als Tarifbeschäftigter tätig sei, sei nach Ziffer 2.2 Abs. 1 Variante 5 der Beurteilungsrichtlinie eine Anlassbeurteilung erstellt worden. Eine solche sei für Tarifbeschäftigte bei Auswahlentscheidungen für höherwertige Dienstposten zu erstellen, sofern sie in Konkurrenz zu Beamtinnen bzw. Beamten stünden. Der Beigeladene werde als Tarifbeschäftigter nicht regelmäßig beurteilt. Für den Antragsteller lägen außerdem zwei Beurteilungsbeiträge vor. Ein Beurteilungsbeitrag beziehe sich auf den Zeitraum vom 11. September 2024 bis zum 20. Mai 2025, ein anderer auf den Zeitraum zwischen dem 1. März 2024 bis zum 10. September 2024. Beide Beurteilungsbeiträge seien nicht zur Auswahlentscheidung herangezogen worden, da hierfür die aktuell gültige Regelbeurteilung maßgeblich gewesen sei. Gemäß den Verfahrensgrundsätzen zur Besetzung von spitzbewerteten Dienstposten hätten sich der Beigeladene sowie eine weitere Bewerberin aufgrund der Entgeltgruppe in Verbindung mit der Note gegenüber den restlichen Bewerbenden, also auch gegenüber dem Antragsteller, durchgesetzt. Die andere Bewerberin habe im Laufe des Verfahrens ihre Bewerbung zurückgezogen. Damit sei der Beigeladene gemäß den Verfahrensgrundsätzen als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen. Er habe nach erfolgter Gremienzustimmung am 11. Dezember 2025 die Mitteilung erhalten, dass ihm die ausgeschriebene Stelle mit Wirkung zum ... bis einschließlich ... probeweise übertragen werde. Das erforderliche Versenden der Absageschreiben an die unterlegenen Bewerber sei versehentlich seitens des Personalgewinnungsreferats versäumt worden. Nach dem Feststellen des Versäumnisses im März 2026 sei der Versand der Absagen unverzüglich nachgeholt und der Antragsteller mit Schreiben vom 18. März 2026 darüber informiert worden, dass seiner Bewerbung nicht habe entsprochen werden können. Der Beigeladene habe seine Tätigkeit zur Erprobung übertragen bekommen. Die Übertragung sei bislang ausschließlich unter Gewährung einer Zulage für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erfolgt. Damit sei noch keine endgültige Übertragung des Dienstpostens verbunden, mit der das Stellenbesetzungsverfahren enden würde. Es werde versichert, dass eine endgültige Übertragung des Dienstpostens und tarifrechtliche Höhergruppierung bis zum Abschluss des anhängigen Eilverfahrens nicht vorgenommen werde. Die Bewährungszeit habe grundsätzlich nur die Funktion, eine Prognose zu treffen, dass der Beförderungsbewerber den Aufgaben des neuen Amtes gewachsen sein werde. Sie ersetze jedoch nicht die endgültige Übertragung des

Dienstpostens. Daraus folge, dass die Übertragung des Dienstpostens noch nicht endgültig erfolgt sei und somit die Rechtsschutzmöglichkeiten des Antragstellers nicht vereitelt worden seien.

15

Zur Auswahlentscheidung seien die aktuellen Beurteilungen herangezogen worden. Für die vorliegenden Beurteilungen sei die „Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI (ohne Bundespolizei)“ (Beurteilungsrichtlinie) vom 17. April 2017 maßgeblich, die seit dem 1. Juni 2017 gültig sei. Im Stellenbesetzungsverfahren sei grundsätzlich die zuletzt erstellte und damit aktuelle Regelbeurteilung der Bewerber maßgeblich. Die zur Auswahlentscheidung herangezogene Regelbeurteilung des Antragstellers sei aktuell. Sie sei noch keine drei Jahre alt, vgl. § 22 Abs. 1 BBG. Auch seien die Beurteilungen miteinander vergleichbar. Der Beigeladene sei Tarifbeschäftigter und damit nicht den regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen unterworfen. Für Tarifbeschäftigte seien Beurteilungen nach Ziffer 2.2 Variante 5 der Beurteilungsrichtlinie nur zu erstellen, wenn dies für eine Auswahlentscheidung notwendig sei, da sie in Konkurrenz zu einem Beamten oder einer Beamtin träten. Daher sei der Beigeladene aus Anlass seiner Bewerbung im Zeitraum vom 23. Mai 2023 bis zum 22. Mai 2025 beurteilt worden. Dieser Zeitraum überschneide sich über sechs Monate mit dem Regelbeurteilungszeitraum des Antragstellers, dessen Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2022 bis zum 30. November 2023 liege. Fehlten vergleichbare periodische Beurteilungen, setze eine am Leistungsgrundsatz orientierte Auswahlentscheidung voraus, dass die maßgeblichen äußeren Kriterien einer Vergleichbarkeit so weit wie möglich eingehalten seien. Dabei ergebe sich der Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung aus ihrem Zweck und seien auch größere Zeitdifferenzen zwischen einer Regel- und einer Anlassbeurteilung hinzunehmen, solange ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage beider Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach dem Grundsatz der Bestenauslese möglich bleibe. Die Beurteilungen überschnitten sich nicht über den gesamten Beurteilungszeitraum, da die Anlassbeurteilung des Beigeladenen zeitlich später aus Anlass der Auswahlentscheidung zu erstellen gewesen sei. Dennoch lasse sich zwischen den Beurteilungen die notwendige Vergleichbarkeit für die Auswahlentscheidung herstellen. Hinsichtlich des Beurteilungszeitraums des Antragstellers liege eine Überschneidung von sechs Monaten und damit rund 30% des gesamten Beurteilungszeitraums vor. Bei einem mit zwei Jahren bemessenen Regelbeurteilungszeitraum sei bereits die zugrunde liegende Beurteilung sehr aktuell, sehe § 22 BBG doch turnusmäßig einen dreijährigen Beurteilungszeitraum für ausreichend an. Aus dem kürzen Beurteilungszeitraum ergebe sich für den Beamten insgesamt eine aktuellere und bessere Abbildung seines Leistungsstandes. Die ebenfalls für einen Zeitraum von zwei Jahren erstellte Beurteilung des Beigeladenen bemesse sich an denselben Beurteilungskriterien und überschneide sich im Zeitraum mit dem Antragsteller um sechs Monate. Im Ergebnis liege daher keine ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers vor.

16

Entgegen der Auffassung des Antragstellers sei auch keine Anlassbeurteilung für ihn anzufordern gewesen. Hierfür finde sich bereits in der Beurteilungsrichtlinie keine rechtliche Grundlage. Insbesondere sei eine Anlassbeurteilung für den Antragsteller nicht zu erstellen gewesen, um etwa nicht deckungsgleiche Beurteilungszeiträume bei der Auswahlentscheidung auszugleichen. Die Antragsgegnerin habe im Rahmen ihres Organisationsermessens ein Beurteilungswesen für ihre Beamten geregelt, das turnusmäßige dienstliche Regelbeurteilungen nach jeweils zwei Jahren vorsehe. In einem solchen Fall führten zusätzlich erforderlich werdende Anlassbeurteilungen zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand. Auf eine größtmögliche Vergleichbarkeit mit etwa zu erstellenden Anlassbeurteilungen eines Tarifbeschäftigten für eine Auswahlentscheidung werde schon dadurch hingewirkt, dass der regelmäßige Beurteilungszeitraum von Beamtinnen und Beamten mit zwei Jahren kürzer zu bemessen sei, als dies gesetzlich vorgesehen sei. Hierdurch werde der Leistungsstand der zu beurteilenden Beamten bereits durch das Regelbeurteilungssystem aktuell abgebildet, um deren berechtigten Interessen aus Art. 33 Abs. 2 GG an ihrem beruflichen Fortkommen im Grundsatz ausreichend Rechnung zu tragen. Es entspreche dem Wesen einer dienstlichen Beurteilung, dass sich das Werturteil des Dienstherrn über den Beamten aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetze, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen würden, ohne dass diese Eindrücke in einem „dauernden Leistungsfeststellungsverfahren“ dokumentiert werden müssten (unter Hinweis auf BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14). Die grundlegende Organisationsentscheidung des Dienstherrn für ein Regelbeurteilungssystem würde letztlich entwertet werden, wenn zum Ausgleich von teils nicht deckungsgleichen Beurteilungszeiträumen bei

Auswahlentscheidungen auch für Beamte jeweils Anlassbeurteilungen zu erstellen wären. Dass sich die der Auswahlentscheidung zugrunde liegenden Beurteilungen in ihrer Aktualität unterschieden, sei deshalb hier im Ergebnis in Kauf zu nehmen.

17

Auch würden die persönlichen oder dienstlichen Verhältnisse des Antragstellers nicht erfordern, dass eine neue Anlassbeurteilung zu erstellen gewesen sei, § 21 Abs. 1 Satz 2 BBG. Diese Voraussetzungen könnten im Zuge eines Auswahlverfahrens vorliegen. Gleichwohl sehe der Gesetzgeber in §§ 21 und 22 BBG ein Regel-Ausnahme-Verhältnis vor, nach dem grundsätzlich auf die letzte Regelbeurteilung abzustellen sei. Ein Anlass für eine Aktualisierung könne ausnahmsweise vorliegen, wenn der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen habe. Von einem erheblichen Zeitraum sei jedoch erst dann auszugehen, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum während des deutlich überwiegenden, mit zwei Dritteln und mindestens zwei Jahren anzusetzenden Teils des Beurteilungszeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen worden seien. Bei einem Beurteilungssystem mit einem zweijährigen Turnus von Regelbeurteilungen sei dieses zeitliche Element jedoch nicht erfüllt. Damit entfalle eine Pflicht des Dienstherrn, in einem solchen System wegen einer wesentlichen Veränderung des Tätigkeitsbereichs des Beamten eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Der Regelbeurteilungszeitraum liege grundsätzlich bei zwei Jahren. Damit sei für den Antragsteller – auch bei unterstellter Änderung seines Tätigkeitsbereichs während der Abordnung zum Auswärtigen Amt – keine Anlassbeurteilung zu erstellen gewesen. Ob der Antragsteller in seiner Tätigkeit beim Auswärtigen Amt wesentlich andere Tätigkeiten wahrgenommen habe, die eine Anlassbeurteilung erforderlich gemacht hätten, könne folglich dahinstehen. Es sei jedoch anzumerken, dass der zu beurteilende Beamte nur dann wesentlich andere Aufgaben vornehme, wenn er in einem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnehme, die einem anderen (regelmäßig höherwertigen) Statusamt zuzuordnen seien. Die Visabearbeitung in Abordnung zum Auswärtigen Amt möge zwar einen veränderten Tätigkeitsbereich und andere Aufgabenwahrnehmungen darstellen. Sie sei jedoch keinem höherwertigen Statusamt zugeordnet, sodass es auch an dieser Voraussetzung fehle.

18

Auch die Beurteilungsbeiträge des Antragstellers für die Zeiträume vom 11. September 2024 bis zum 20. Mai 2025 und vom 1. März 2024 bis 10. September 2024 seien nicht in die Auswahlentscheidung einzubeziehen gewesen. Beurteilungsbeiträge hätten den Zweck, Beurteilungen auf einer vollständigen Erkenntnisgrundlage zu ermöglichen, Ziffer 2.3 der Beurteilungsrichtlinie. Aus einem Beurteilungsbeitrag, der notenmäßig über der letzten Regelbeurteilung liege, ergebe sich entgegen der Auffassung des Antragstellers noch nicht das Erfordernis, eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Die Beurteilungsbeiträge seien in die Regelbeurteilung einzubeziehen, siehe Ziffer 2.1 der Beurteilungsrichtlinie, stellten aber keine eigenständige Regelbeurteilung dar. Für die Besetzung spitzbewerteter Dienstposten wie die streitgegenständliche Stelle existierten seit 6. Mai 2019 mit den Gremien abgestimmte Verfahrensgrundsätze. Diese trügen dem Umstand Rechnung, dass sich auf die spitzbewerteten Dienstposten mit der Besoldungsgruppe A 9a bzw. Entgeltgruppe 9a TVöD Beamte der Besoldungsgruppen A 6 bis A 9m und Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppe 6 bis 9 bewerben könnten und sich die Beurteilungen auf unterschiedlich wertige Statusämter bzw. Entgeltgruppen bezögen, welche miteinander vergleichbar gemacht werden müssten. Danach würden Bewerber eines höheren Statusamtes bzw. einen höheren Entgeltgruppe nach einem höheren Anforderungsmaßstab beurteilt. Diesem Umstand werde dadurch Rechnung getragen, dass die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung im rangniedrigeren Amt/der rangniedrigeren Entgeltgruppe der im ranghöheren Amt/ranghöheren Entgeltgruppe gleichzustellen sei. Sei die Punktzahl um einen Punkt oder um mehrere Punkte höher als gleichgestellt, werde der oder die Bewerbende höher gerankt. So sei auch die Auswahlentscheidung im vorliegenden Verfahren erfolgt. Der Beigeladene sei in der Entgeltgruppe E 7 im Beurteilungszeitraum vom 23. Mai 2023 bis 22. Mai 2025 mit 9 Punkten beurteilt worden, der Antragsteller in der Besoldungsgruppe A 8 im Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2022 bis 30. November 2023 mit 7 Punkten. In der Gesamtschau von Entgeltgruppe und Beurteilungszahl hätte der Antragsteller daher nur mit einer Beurteilungspunktzahl von mindestens 8 Punkten in direkter Konkurrenz zum Beigeladenen treten können. In der Folge wäre sodann ein Vorstellungstermin notwendig geworden. Ausgehend davon orientiere sich die beabsichtigte Entscheidung zu Gunsten des Beigeladenen an dem Grundsatz der Bestenauslese bei der Ämtervergabe. Die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen bescheinige ihm eine bessere Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für den angestrebten Dienstposten.

19

Der Beigeladene äußerte sich im vorliegenden Verfahren, stellte aber keinen Antrag.

20

Unter den gerichtlichen Aktenzeichen AN 16 E 26.925 und AN 16 K 26.926 hatte sich der Antragsteller gegen ein Stellenbesetzungsverfahren durch das Bundesamt mit dem Kennzeichen ... gewandt. Nach einem Hinweis des Gerichts, dass der vom Antragsteller angestrebte Rechtsschutz in Ermangelung einer anfechtbaren Auswahlentscheidung unzulässig sein dürfte und er zunächst das vom Bundesamt vorgesehene Anhörungsverfahren (Bewerbungsgespräch) durchlaufen müsse, hat der Antragsteller beide Verfahren zurückgenommen. In diesem Verfahren hatte die Antragsgegnerin mitgeteilt, der Antragsteller habe seinen dienstlichen Wohnsitz in ...

...

21

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichts- und Behördenakten Bezug genommen.

II.

22

Der zulässige Antrag gemäß § 123 VwGO erweist sich nach Auffassung der erkennenden Kammer als unbegründet.

23

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO die tatsächlichen Voraussetzungen für den Anordnungsanspruch und den Anordnungsgrund vom Antragsteller glaubhaft zu machen (Schoch in Schoch/Schneider, VwGO, Werkstand 48. EL Juli 2025, § 123 Rn. 93).

24

Zwar besteht im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes gemäß § 123 Abs. 1 VwGO ein Anordnungsgrund (1). Ein Anordnungsanspruch liegt jedoch nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht vor (2.).

25

1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO liegt ein Anordnungsgrund vor, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Maßgeblich ist, ob dem Antragsteller im Einzelfall unter Berücksichtigung seines Anspruchs auf Gewährung effektiven Rechtsschutzes aus Art. 19 Abs. 4 GG das Abwarten der Hauptsachenentscheidung zumutbar ist (Buchheister in Wysk, VwGO, 4. Aufl. 2025, § 123 Rn. 20).

26

Inmitten steht hier der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers als unterlegenem Bewerber. Dieser lässt sich nur vor der endgültigen Beförderung des ausgewählten Konkurrenten mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da das Besetzungsverfahren nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (vgl. u.a. BVerwG, U.v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – juris Rn. 27) mit der endgültigen Besetzung der begehrten Stelle und einhergehenden Beförderung des Konkurrenten grundsätzlich abgeschlossen ist. Dies hätte zur Folge, dass dem Begehren des Antragstellers, die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Beförderung des Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte (vgl. Schoch in Schoch/Schneider, VwGO, Werkstand: 48. EL Juli 2025, § 123 Rn. 78). Dies würde eine Rechtsschutzlücke nach sich ziehen, aus deren gemäß Art. 19 Abs. 4 GG gebotener Schließung der Anordnungsgrund erwächst.

27

Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle wäre erst mit deren endgültiger Besetzung abgeschlossen. Zwar hat die Antragsgegnerin dem Beigeladenen die Tätigkeit bereits zum ... übertragen, ohne den Antragsteller zuvor über den Ausgang des Bewerbungsverfahrens zu informieren. Allerdings hat

die Antragsgegnerin nach Stellung des vorliegenden Antrags gemäß § 123 VwGO mitgeteilt, dass die Übertragung lediglich bis zum ... auf Probe erfolgt sei und eine endgültige Übertragung des Dienstpostens und tarifrechtliche Höhergruppierung bis zum Abschluss des anhängigen Eilverfahrens nicht vorgenommen werden werde. Aus diesem Grund geht der vorliegende Antrag nicht ins Leere; vielmehr ist ein Anordnungsgrund gegeben.

28

2. Ein Anordnungsanspruch liegt jedoch nicht vor.

29

2.1 Inmitten steht der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers gemäß Art. 33 Abs. 2 GG. Dieser 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 des Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Dem trägt Art. 33 Abs. 2 GG dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (vgl. 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).

30

Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen (BVerfG, B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – juris Rn. 11 m.w.N.).

31

Bei der Anwendung der Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG steht der Behörde insoweit ein Beurteilungsspielraum zu, als die Auswahl und Gewichtung der einzelnen Beurteilungsgrundlagen zur Anwendung der Qualifikationsmerkmale des Art. 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich nicht zwingend vorgegeben sind (Kaiser in Huber/Voßkuhle, Grundgesetz, 8. Aufl. 2024, Art. 33 Rn. 22).

32

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, welcher Bewerber der am besten geeignete für einen ausgeschriebenen Beförderungsdienstposten bzw. ein ausgeschriebenes Statusamt ist, kann als Akt wertender Erkenntnis gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden (vgl. BVerwG, U.v. 16.8.2001 – 2 A 3.00 – juris Rn. 31). Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachwidrige Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (vgl. BVerwG, U.v. 30.1.2003 – 2 A 1/02 – juris Rn. 11).

33

Der Vergleich unter den Bewerbern, den der Grundsatz der Bestenauslese im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG erfordert, hat zuvorderst anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen. Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes. Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305-331, juris Rn. 32).

34

Das BVerwG führt weiter aus (a.a.O., Rn. 33 f.): „Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, Beschluss vom 10. Mai 2016 – 2 VR 2.15 – BVerwGE 155, 152 Rn. 22 f.) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 – BVerwGE 153, 48 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, Urteil vom 27. November 2014 – 2 A 10.13 – BVerwGE 150, 359 Rn. 21; Beschlüsse vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 18, 21 f. und vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 – BVerwGE 157, 168 Rn. 24). Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen bemisst sich nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bzw. dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (BVerwG, Beschluss vom 12. Dezember 2017 – 2 VR 2.16 – BVerwGE 161, 59 Rn. 53).

35

b) Wie das Verwaltungsgericht und das Oberverwaltungsgericht im Ausgangspunkt zutreffend angenommen haben, ist eine Regelbeurteilung grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, Beschluss vom 10. Mai 2016 – 2 VR 2.15 – BVerwGE 155, 152 Rn. 22, Urteil vom 30. Juni 2011 – 2 C 19.10 – BVerwGE 140, 83 Rn. 23 f. und Beschluss vom 24. Mai 2011 – 1 WB 59.10 – Buchholz 449 § 3 SG Nr. 60 S. 110 f.; OVG Saarlouis, Beschluss vom 26. Oktober 2012 – 1 B 219/12 – LS 1 und Rn. 32 ff; VGH Mannheim, Beschluss vom 17. Juni 2016 – 4 S 585/16 – juris Rn. 5; s.a. den Überblick bei Bodanowitz; in: Schnellenbach/Ders., Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 3. Aufl., Teil B IV, Stand 9/2018, Rn. 230 m.w.N.). Für den Bereich der Bundesbeamten ist dies inzwischen in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG (in der seit dem 12. Februar 2009 geltenden Fassung) auch gesetzlich und verordnungsrechtlich (§ 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV) so geregelt.“

36

Da mit einem höheren Amt regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind, darf der Dienstherr im Einklang mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich davon ausgehen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten in einem höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Dies darf jedoch nicht schematisch auf jeden Fall angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss v. 20.3.2007 – 2 BvR 2470/06 – BVerfGK 10, 474-482 Rn. 17).

37

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG folgt zur Sicherung des Gebots der Gewährung effektiven gerichtlichen (Eil-)Rechtsschutzes darüber hinaus die Verpflichtung des die Stellenbesetzung vornehmenden Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber gegebenenfalls durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er daher gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 21).

38

2.2 Dies zugrunde gelegt ist der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers durch die Auswahl des Beigeladenen für die streitgegenständliche Stelle einer/s „Bürosachbearbeiterin bzw. Bürosachbearbeiters für dozierende Tätigkeiten bzw. AVS-Training (w/m/d)“ bewertet mit der Besoldungsgruppe A 9m BBesO bzw. mit Entgeltgruppe 9a TV EntgO Bund nicht verletzt.

39

2.2.1 Die Antragsgegnerin ist ihrer Dokumentationspflicht durch die Erstellung des Auswahlvermerks vom 13. November 2025 (Bl. 38 ff. der Behördenakte) nachgekommen. Anhand dessen ist die angegriffene Auswahlentscheidung für die Kammer im Einzelnen nachvollziehbar und hält der gerichtlichen Überprüfung stand.

40

2.2.2 Die Antragsgegnerin hat sich bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle ausweislich des Auswahlvermerks an den „Verfahrensgrundsätzen zur Besetzung spitzbewerteter Dienstposten“ (Bl. 132 ff. der Gerichtsakte) orientiert. Dies ist nicht zu beanstanden.

41

Zwar handelt es sich bei den Verfahrensgrundsätzen um rein behördeninterne Regelungen ohne gesetzessgleiche Bindungswirkung. Allerdings dienen sie erklärtermaßen dazu, das Auswahlverfahren von sog. spitzbewerteten Dienstposten zu regeln und zu steuern. Dabei hat die Antragsgegnerin einen weiten Beurteilungs- und Ermessensspielraum, der nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar ist. Die Verfahrensgrundsätze müssen jedoch an den Vorgaben des zugrunde liegenden Bewerbungsverfahrensanspruches gemessen werden. Dies impliziert auch, dass die Antragsgegnerin die Verfahrensgrundsätze, sofern sie sich diesen bei ihren Auswahlverfahren unterwirft, gleichermaßen auf alle Bewerber anwenden muss.

42

In Ausgestaltung der Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG sehen die Verfahrensgrundsätze der Antragsgegnerin vor, dass bei ausgeschriebenen spitzbewerteten Dienstposten alle verbeamteten und tarifbeschäftigten Mitarbeiter des Bundesamtes, die der Laufbahn angehören, in welcher der Dienstposten ausgeschrieben wird, unabhängig vom aktuellen Statusamt oder der aktuellen Entgeltgruppe bewerbungsberechtigt sind. Bei mehreren Bewerbern erfolgt die Auswahl „nach den Grundsätzen der Bestenauslese anhand folgender Kriterien:

43

1. Für alle Bewerbenden, die die formalen Anforderungen erfüllen, werden Anlassbeurteilungen eingeholt, sofern die letzte Beurteilung nicht mehr aktuell ist. Die Regelungen der jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinie (BRL) sind zu beachten.“ (...)

„3. Die Beurteilungen aller Bewerbenden, die die o. g. Mindestnote erreicht haben, werden miteinander verglichen und gerankt. Dabei ist zu beachten, dass Bewerbende eines höheren Statusamtes/einer höheren Entgeltgruppe nach einem höheren Anforderungsmaßstab beurteilt werden. Diesem Umstand wird dadurch Rechnung getragen, dass die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung im rangniedrigeren Amt/in der rangniedrigeren Entgeltgruppe der im ranghöheren Amt/ranghöheren Entgeltgruppe gleichzustellen ist. Ist die Punktezahl um einen Punkt oder mehrere Punkte höher als gleichgestellt, wird der oder die Bewerbende höher gerankt.“

44

Bei Anwendung dieser Vorgaben, wonach es maßgeblich auf einen Vergleich der Beurteilungen der Bewerber ankommt und die um einen Punktwert besser ausgefallene Beurteilung im rangniedrigeren Amt/in der rangniedrigeren Entgeltgruppe der im ranghöheren Amt/ranghöheren Entgeltgruppe gleichzustellen ist, erfolgte die streitgegenständliche Bestenauslese im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben und der dazu ergangenen obergerichtlichen Rechtsprechung (vgl. oben 2.1).

45

Zwar darf dies nicht schematisch erfolgen, wie es das Bundesverfassungsgericht formuliert hat (BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss v. 20.3.2007 – 2 BvR 2470/06 – BVerfGK 10, 474-482 Rn. 17), allerdings sieht die Kammer vorliegend keine Anhaltspunkte dafür, dass durch die Anwendung der Verfahrensgrundsätze im konkreten Einzelfall der Bewerbungsverfahrensanspruch des unterlegenen Bewerbers gemäß Art. 33 Abs. 2 GG verletzt sein könnte, weil der Beigeladene nicht als Bestgeeigneter im Rahmen der Auslese anzusehen sein sollte.

46

2.2.3 Der Antragsteller und der Beigeladene erfüllen beide das der Stellenausschreibung zu entnehmende Anforderungsprofil.

47

Während der Antragsteller bereits Beamter des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist, handelt es sich bei dem Beigeladenen um einen Tarifbeschäftigten des vergleichbar mittleren Dienstes. Beide verfügten im Zeitpunkt der Bewerbung über die zwingend erforderliche mindestens 18-monatige praktische Erfahrung als BSB-AVS und waren demnach (neben fünf weiteren Bewerbern) formal geeignet (S. 1 des Auswahlvermerks).

48

2.2.4 Der Antragsteller wurde im Rang eines Regierungshauptsekretärs in der Besoldungsgruppe A 8 im Beurteilungszeitraum vom 1. Februar 2022 bis zum 30. November 2023 mit 7 Punkten beurteilt (Bl. 36 der Behördenakte). Der Beigeladene wurde in der Entgeltgruppe E 7 im Beurteilungszeitraum vom 23. Mai 2023 bis zum 22. Mai 2025 mit 9 Punkten beurteilt (Bl. 36 der Behördenakte).

49

Anhand der Verfahrensgrundsätze ergibt sich daher ein Vorsprung des Beigeladenen von einem Punkt gegenüber dem Antragsteller.

50

2.2.5 Entgegen der Auffassung des Antragstellers sind seine Regelbeurteilung und die Anlassbeurteilung des Beigeladenen miteinander vergleichbar und stellen eine geeignete Grundlage für die im Rahmen von Art. 33 Abs. 2 GG vorzunehmende Bestenauslese dar.

51

Wenn der Dienstherr Richtlinien über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, kann das Gericht nur prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den rechtlichen Vorgaben, speziell denen der Laufbahnverordnung über die dienstliche Beurteilung, und mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305-331, juris Rn. 40).

52

Die Antragsgegnerin stützt sich im Rahmen ihres Beurteilungswesens auf die „Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMI (ohne Bundespolizei)“ (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinie) vom 7. April 2017 (Bl. 138 ff der Gerichtsakte).

53

Gemäß Ziff. 2.1 der Beurteilungsrichtlinie sind Beamte alle zwei Jahre zu beurteilen (Regelbeurteilungen). Ziff. 2.2 der Beurteilungsrichtlinie regelt, wann eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, nämlich:

„- bei Beamtinnen und Beamten in der Probezeit spätestens nach der Hälfte und vor Ablauf der Probezeit (§ 28 Abs. 4 Bundeslaufbahnverordnung BLV),

- bei Beurlaubung bzw. Freistellung aus dienstlichen oder persönlichen Gründen, wenn diese länger als sechs Monate dauert, sofern nicht während der Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und die letzte Beurteilung länger als drei Monate zurückliegt,

- für Beamtinnen und Beamte, die am Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn teilnehmen, am Ende der berufspraktischen Einführung in der nächsthöheren Laufbahn (§ 39 Abs. 4 BLV),

- in den Fällen des § 27 Abs. 1 Nr. 3 BLV (Bestenförderung) i.V.m. § 55 Abs. 1 BLV

- für Tarifbeschäftigte, wenn dies bei Auswahlentscheidungen für höherwertige Dienstposten, sofern sie in Konkurrenz zu Beamtinnen und / oder Beamten stehen, oder bei Verbeamtungen geboten ist,

- bei Beförderungsentscheidungen, sofern die letzte Beurteilung nicht mehr aktuell ist, oder sich die Beamtin oder der Beamte seit mindestens mehr als 6 Monaten in einem statusrechtlich höheren Amt befindet.“

54

Demgemäß durfte die Antragsgegnerin die Regebeurteilung des Antragstellers mit dem Beurteilungsstichtag zum 30. November 2023 heranziehen und musste für den Beigeladenen eine Anlassbeurteilung erstellen, da er als Tarifbeschäftigter nicht regelmäßig beurteilt wird und im Rahmen des in Streit stehenden Auswahlverfahrens mit mehreren Beamtinnen und Beamten in Konkurrenz stand, u.a. mit dem Antragsteller.

55

Daraus folgend sind die Beurteilungen des Beigeladenen und des Antragstellers auf der Grundlage der Beurteilungsrichtlinie ergangen, sodass insoweit eine Vergleichbarkeit zu bejahen ist.

56

2.2.6 Der Antragsteller hat keinen Anspruch auf Erstellung einer Anlassbeurteilung, weil die von der Antragsgegnerin herangezogene Regelbeurteilung auch nach Auffassung der Kammer als hinreichend aktuell anzusehen ist.

57

Das BVerwG bemisst die Aktualität dienstlicher Beurteilungen nach dem verstrichenen Zeitraum zwischen ihrer Erstellung (bzw. dem Beurteilungsstichtag) und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305-331, juris Rn. 33), regelmäßig in Gestalt des sog. Auswahlvermerks (BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2.16 – BVerwGE 161, 59-76, juris Ls. Nr. 3).

58

Von hinreichender Aktualität einer dienstlichen Beurteilung ist dann auszugehen, wenn der Beurteilungsstichtag höchstens drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (BVerwG, U.v. 9.5.2020, NVwZ-RR 2020, 53 – juris Rn. 34). Für den Bereich der Bundesbeamten ist dies in § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG gesetzlich und verordnungsrechtlich in § 48 Abs. 1 Alt. 1 BLV geregelt.

59

Im Falle des Antragstellers beträgt der Zeitraum zwischen Beurteilungsstichtag am 30. November 2023 und dem Auswahlvermerk vom 13. November 2025 lediglich knapp zwei Jahre und entspricht somit der Beurteilungsrichtlinie.

60

So sieht die Beurteilungsrichtlinie der Antragsgegnerin in Ziff. 2.1 (1) vor, dass Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des BMI regelmäßig mindestens alle zwei Jahre zu beurteilen sind.

61

Die damit verbundene Verkürzung des Abstands gegenüber § 22 Abs. 1 Satz 2 BBG führt jedoch nicht dazu, dass eine erstellte Regelbeurteilung vor Ablauf der zwei Jahre nicht mehr als hinreichend aktuell anzusehen wäre. Bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum fehlt es in der Regel bereits per se an einem – eine Anlassbeurteilung erforderlich machenden – erheblichen Zeitraum (BVerwG, U.v. 9.5.2019, 2 C 1.18 – juris Rn. 50: „Der Senat merkt klarstellend an, dass diese Grenzziehung für ein Beurteilungssystem mit einem zweijährigen Turnus von Regelbeurteilungen konsequenterweise dazu führt, dass das angesprochene zeitliche Element nicht erfüllt ist und eine Pflicht des Dienstherrn, in einem solchen System wegen einer wesentlichen Veränderung des Tätigkeitsbereichs des Beamten eine Anlassbeurteilung zu erstellen, entfällt.“).

62

Die Beurteilungsrichtlinie der Antragsgegnerin sieht das Erfordernis für eine Anlassbeurteilung allerdings nicht nur als gegeben „bei Beförderungsentscheidungen, sofern die letzte Beurteilung nicht mehr aktuell ist“, sondern auch, wenn „sich die Beamtin oder der Beamte seit mindestens mehr als 6 Monaten in einem statusrechtlich höheren Amt befindet“. Während das BVerwG von einer Kumulation von „erheblichem Zeitraum“ und „wesentlich anderen Aufgaben“, welche einem höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen Statusamt zuzuordnen sein müssen, ausgeht (BVerwG, a.a.O., Ls. 2), reicht für die Beurteilungsrichtlinie – jedenfalls ihrem Wortlaut nach – das alternative Vorliegen der Voraussetzungen („oder“).

63

Der Antragsteller hat jedoch nach dem Beurteilungsstichtag am 30. November 2023 keine höherwertige Tätigkeit ausgeübt, sodass die Regelbeurteilung auch unter diesem Gesichtspunkt aussagekräftig ist und keine Anlassbeurteilung erforderlich macht.

64

Soweit sich der Antragsteller auf seine Tätigkeit im Rahmen seiner Abordnung an die deutsche Botschaft in ... beruft, führt dies nach Auffassung der Kammer nicht zu einem anderen Ergebnis. Denn dabei handelt es sich gerade nicht um höherwertige Tätigkeiten gegenüber dem jetzigen Statusamt des Antragstellers (A 8). Ausweislich der Tätigkeitsbeschreibung in den beiden Beurteilungsbeiträgen war der Antragsteller im Rahmen seiner Abordnung ebenfalls als Bürosachbearbeiter-Asylverfahrenssekretariat (BVB-AVS) (Bl. 284 der Personalakte) tätig bzw. mit der „Prüfung der Vorgänge von Programmteilnehmerinnen in Hinblick auf die gefährdungsbegründenden Tätigkeiten (einschließlich Durchsicht der entsprechenden Dokumente, Nachforschungen aus öffentlichen Quellen und durch die SPF)“, dem „Austausch mit anderen am Verfahren

teilnehmenden Behörden und Personen“ und der „Vorbereitung und Abwicklung von Charterflügen im Rahmen der AP“ befasst (Bl. 278 der Personalakte). Die genannten Tätigkeiten stellen keine einem höherwertigen Statusamt zuzuordnenden Tätigkeiten dar.

65

Nach alledem hat der Antragsteller keinen Anspruch auf die Erstellung einer Anlassbeurteilung auf der Grundlage u.a. der beiden vorhandenen Beurteilungsbeiträge. Vielmehr stellt die von der Antragsgegnerin ausschließlich herangezogene Regelbeurteilung eine hinreichende aktuelle und aussagekräftige Grundlage für das streitgegenständliche Auswahlverfahren dar.

66

2.2.7 Das Gericht sieht keine Anhaltspunkte dafür, dass trotz des Unterschieds von einem Punkt der Beigeladene nicht als Bestgeeigneter aus dem Auswahlverfahren hervorgehen durfte bzw. der Antragsteller trotz des Rückstandes von einem Punkt hätte ausgewählt werden müssen. Auf den jeweiligen Grad der Schwerbehinderung kommt es somit nicht mehr an.

67

3. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers gemäß Art. 33 Abs. GG ist demnach nicht verletzt, sodass ein Anordnungsanspruch für den gestellten Antrag auf Erlass einer Sicherungsanordnung gemäß § 123 Abs. 1 VwGO nicht besteht. Der Antragsteller trägt als unterliegende Partei die Kosten des Verfahrens, § 154 Abs. 1 VwGO. Da der Beigeladene keinen Antrag gestellt und er damit auch kein Kostenrisiko übernommen hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO), entspricht es billigem Ermessen, dass er seine außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen hat, § 162 Abs. 3 VwGO.

68

Der Streitwert bemisst sich nach §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 4 GKG i.V.m. Ziff. 1.5 Satz 1 der Vorbem. des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit i.d.F. v. 21.2.2025: Dabei ist Ausgangspunkt der Festsetzung des Streitwerts aufgrund der gesetzlich gebotenen generalisierenden Betrachtungsweise das Endgrundgehalt des angestrebten Amtes (vgl. BVerwG, B.v. 17.12.2025 – 2 KSt 5.25, BeckRS 2025, 39795 – juris Rn. 5), welches für A 9 in der Endstufe (8) 4.283,30 EUR beträgt, sodass sich die Summe für ein Kalenderjahr auf 51.399,60 EUR beläuft. Da der Rechtsstreit die Verleihung eines anderen Amtes betrifft, ist dieser Betrag gemäß § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG zu halbieren (=25.699,80 EUR). Eine weitere Halbierung ist vorzunehmen, weil der Antrag nur auf eine Neuverbescheidung und damit nicht auf eine Vorwegnahme der Hauptsache gerichtet ist (Ziff. 1.5 Satz 1 der Vorbem. des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit i.d.F. v. 21.2.2025); der Streitwert ist demnach auf 12.849,90 EUR festzusetzen.