

Titel:

Erfordernis der Vergleichbarmachung von dienstlichen Beurteilungen aus unterschiedlichen Bundesländern und Beurteilungssystemen

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123 Abs. 1

LlbG Art. 16 Abs. 5 S. 1

Leitsätze:

1. Wenn die Verwendung auf einem Dienstposten der ausgewählten Bewerberin gerade im Verhältnis zur Rechtssuchenden zukünftig einen Vorteil vermitteln könnte, ist es gerechtfertigt, mit der Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes die Besetzung des Dienstpostens zu unterbinden, auch wenn zunächst kein statusrechtliches Amt verliehen wird. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)

2. Bei der Auswahlentscheidung für eine Beförderungsstelle im öffentlichen Dienst ist der Dienstherr verpflichtet, auch bei unterschiedlichen Beurteilungssystemen aus verschiedenen Bundesländern die Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber herzustellen und darf nicht ohne Weiteres auf alternative Auswahlmethoden wie strukturierte Interviews ausweichen. (Rn. 31 – 39) (redaktioneller Leitsatz)

3. Art. 16 Abs. 1 S. 5 LlbG trifft dahingehend eine Abstufung, dass dienstliche Beurteilungen stets verwendet werden müssen und weitere Auswahlmethoden zusätzlich gestattet sind. (Rn. 41 – 43) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Konkurrentenstreit/Stellenbesetzungsverfahren, Erfordernis der Vergleichbarmachung von dienstlichen Beurteilungen aus unterschiedlichen Bundesländern und Beurteilungssystemen, Zulässigkeit von alternativen Auswahlverfahren als alleinige Entscheidungsgrundlage nur in besonderen Ausnahmefällen, Bestenauslese, Bewerbungsverfahrensanspruch, Dienstliche Beurteilung, Auswahlverfahren, Konkurrentenschutz, Einstweilige Anordnung, dienstliche Beurteilung, einstweilige Anordnung, Stellenbesetzungsverfahren, Vergleichbarmachung, unterschiedliche Bundesländer, unterschiedliche Beurteilungssysteme, alternative Auswahlverfahren, Personalauswahlauswahlgespräch, Assessmentcenter

Tenor

1. Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den am01.2026 ausgeschriebenen Dienstposten der Abteilungsleitung des Fachbereichs IV – Schwerbehindertenrecht – Inklusion beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) zu besetzen, solange nicht erneut über die Bewerbung der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts entschieden worden und eine Frist von zwei Wochen abgelaufen ist, nachdem die erneute Entscheidung der Antragstellerin und der Beigeladenen mitgeteilt wurde.

2. Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

3. Der Streitwert wird auf 28.021,36 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, die Stelle der Abteilungsleitung des Fachbereichs IV – Schwerbehindertenrecht – Inklusion beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) mit der Beigeladenen zu besetzen.

2

Die Antragstellerin, Ltd. Regierungsdirektorin in der Besoldungsgruppe A 16, steht als Leiterin der ... des Bezirks ... im Dienst des Antragsgegners. In der periodischen Beurteilung vom 01.01.2023 (Beurteilungszeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022) hat sie im Gesamturteil 14 Punkte erhalten. Sie bewarb sich auf die o.g. Stelle mit der Besoldung A 16/B 2, die am01.2026 im Karriereportal des öffentlichen Dienstes („Interamt“) unter der Kennung ..., Stellen-ID ... ausgeschrieben wurde. Zum Auswahlprozess wurde im Stellenangebot ausgeführt:

„Bei einer eventuellen Auswahlentscheidung sind bei gleichen Gesamturteilen alle Einzelkriterien der letzten periodischen Beurteilung gegenüberzustellen (sog. Binnendifferenzierung). Im Besonderen maßgeblich werden dabei Führungserfolg, Führungspotential und die Verwendungseignung erachtet. Zudem wird die Erfüllung des ausgeschriebenen Anforderungsprofils herangezogen. Bei Bewerbung von Tarifangestellten werden im Bedarfsfall Beurteilungen nach beamtenrechtlichen Maßstäben erstellt. Es können strukturierte Interviews geführt werden. Vorhandene Personalunterlagen werden beigezogen.“

3

Bei den erbetenen Bewerbungsunterlagen heißt es dementsprechend: „Beamtinnen/Beamte legen bitte eine Kopie der letzten Beurteilung bei.“

4

Aus dem Auswahlvermerk vom03.2026 geht hervor, dass zunächst vier Bewerber, die die formalen Anforderungskriterien erfüllt haben, zu einem strukturierten Interview geladen wurden. Nach Durchführung der Auswahlgespräche ergab sich folgende Reihenfolge: Platz 1: die Beigeladene, Platz 2: die Antragstellerin, Platz 3: Herr Dr. *, Platz 4: Herr Dr. *. Im Auswahlvermerk heißt es weiter, dass die vorgelegten Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen sowie der weiteren Bewerber nicht vergleichbar seien. Für die Beigeladene liege eine Regelbeurteilung als Leitende Regierungsdirektorin für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 30.09.2024 vor. Die Beurteilung schließe mit 9 Punkten. Das Beurteilungssystem in Baden-Württemberg sehe anders als in Bayern nur eine Punkteskala von 1 bis 15 Punkten vor. Ein Punktedurchschnitt der letzten Beurteilungsrunde der Beamtinnen und Beamten im Statusamt A 16 des Regierungspräsidiums ... sei nicht bekannt. Eine „seriöse Umrechnung“ des Gesamturteils der Beigeladenen auf das bayerische Beurteilungssystem könne daher nicht vorgenommen werden. Im Übrigen sei eine solche Umrechnung auch nicht zielführend, da ja bereits die dienstlichen Beurteilungen aus den unterschiedlichen bayerischen Geschäftsbereichen stark variieren könnten. Es müsse daher für die Auswahlentscheidung auf die subsidiären Auswahlmittel des Art. 16 Abs. 1 Satz 4 Leistungslaufbahngesetz (LlbG) – die geführten Auswahlgespräche – zurückgegriffen werden.

5

Mit Schreiben vom 27.04.2026 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass die Besetzung des Dienstpostens mit der Beigeladenen beabsichtigt sei. Das Schreiben ist der Antragstellerin ausweislich der sich in den Akten befindenden Postzustellungsurkunde am 02.05.2026 zugegangen.

6

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 12.05.2026, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth eingegangen am selben Tag, ließ die Antragstellerin einen Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz stellen und beantragen,

Dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die Stelle der Abteilungsleitung des Fachbereichs IV – Schwerbehindertenrecht – Inklusion mit einer anderen Bewerberin/ einem anderen Bewerber als der Antragstellerin zu besetzen, insbesondere nicht mit der Beizuladenden Frau Ltd RDin ..., solange über die Bewerbung der Antragstellerin keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des erkennenden Gerichts getroffen worden ist.

7

Zur Begründung wurde am 29.05.2026 vorgetragen, dass ein Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung gegeben sei. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle sei grundsätzlich abgeschlossen. Die Ernennung der Beigeladenen stehe unmittelbar bevor. Ein Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin lasse sich nur vor der Ernennung der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung effektiv sichern, da sich der um die Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledige. Denn in diesem Fall sei das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem

Begehren der Antragstellerin, die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könne, weil der Dienstherr die Ernennung der Beigeladenen gemäß dem Grundsatz der Ämterstabilität in der Regel nicht mehr rückgängig machen könne.

8

Des Weiteren bestehe ein Anordnungsanspruch. Die Auswahlentscheidung verletze den aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) folgenden Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin. Der Dienstherr dürfe das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt habe. Dem Grundsatz der Bestenauslese entspreche es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies seien regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, weil für die zu treffende Entscheidung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf den aktuellen Stand abzustellen sei. Sei eine Auswahlbehörde mit unmittelbar nicht vergleichbaren Leistungsbeurteilungen konfrontiert, wie etwa beim Vergleich von dienstlichen Beurteilungen aus verschiedenen Bundesländern, dürfe dies nicht dazu führen, dass wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit zugleich auch die Leistungen der Bewerber als unvergleichbar betrachtet würden und die Bewerber im Ergebnis nicht mehr miteinander konkurrieren könnten. Der Grundsatz der Bestenauslese beinhalte als Teilaspekt auch einen Anspruch der Bewerber gegen die Auswahlbehörde, im Vorfeld ihrer Entscheidung Verhältnisse herzustellen, die einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Die Auswahlbehörde sei somit gehalten, die Aussagen von Beurteilungen mit unterschiedlichen Beurteilungsinhalten miteinander „kompatibel“ zu machen. Erst wenn dann von einer im Wesentlichen gleichen Beurteilung auszugehen sei, sei für die Auswahlentscheidung (zunächst) auf weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen, ehe die Heranziehung nichtleistungsbezogener Hilfskriterien in Betracht komme. Die Auswahlentscheidung sei bereits deshalb fehlerhaft, weil sie allein auf die Ergebnisse strukturierter Auswahlgespräche gestützt worden sei, ohne dass zuvor ein Vergleich von – kompatibel gemachten – dienstlichen Beurteilungen der Bewerber stattgefunden habe.

9

Der Standpunkt der Auswahlbehörde, dass eine „seriöse Umrechnung“ des Gesamturteils der Beigeladenen auf das bayerische Beurteilungssystem die Kenntnis des Punktedurchschnitts der letzten Beurteilungsrunde der Beamtinnen und Beamten mit dem Statusamt A 16 des Regierungspräsidiums ... erfordere und bereits die dienstlichen Beurteilungen aus den unterschiedlichen bayerischen Geschäftsbereichen stark variieren könnten, weshalb eine Vergleichbarkeit nicht hergestellt werden könne, hätte zur Folge, dass eine vergleichbare Beurteilung nur bei Beurteilungen innerhalb desselben Geschäftsbereichs (und wohl auch nur innerhalb derselben Vergleichsgruppe) bestünde. Dies widerspreche aber dem Grundsatz der Bestenauslese.

10

Antragstellerin und Beigeladene seien hinsichtlich ihrer Laufbahn sowie ihres Statusamtes ohne Weiteres vergleichbar. Auch ein Beurteilungssystem mit 15 Punkten stünde einem mit 16 Punkten nahezu gleich, sodass der Leistungsvorsprung der Antragstellerin mit 14 Punkten gegenüber der Beigeladenen mit 9 Punkten uneinholbar sei. Dieser Leistungsvorsprung bestehe auch gegenüber dem Mitbewerber im gleichen Statusamt mit einem Gesamturteil von 13 Punkten.

11

Die Antragsgegnerseite beantragte mit Schriftsatz vom 19.06.2026:

Der Antrag wird abgelehnt.

12

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass weder in inhaltlicher noch in zeitlicher Hinsicht vergleichbare Beurteilungen vorgelegen hätten, weshalb die Nichtheranziehung der Beurteilungen im Auswahlverfahren rechtlich zulässig sei. Ein Vergleich der drei bayerischen Beurteilungen mit einer Beurteilung aus Baden-Württemberg scheitere daran, dass die Beurteilungskriterien und die Notenskala für die Einzelkriterien und das Gesamturteil nicht weitgehend identisch seien und sich eine solche Identität auch nicht herstellen lasse. Denn Art. 58 Abs. 3 LfB sehe für bayerische Beamte 17 Beurteilungskriterien vor, die die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung stark konzentriert beschrieben und bewerteten. Das badenwürttembergische Beurteilungssystem sehe hingegen in § 51 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) i.V.m. § 5 der Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und

Beamten (Beurteilungsverordnung – BeurVO) zunächst sechs „Haupt“-Beurteilungskriterien wie Arbeitsmenge, Arbeitsweise, Sozialkompetenz, Arbeitsgüte, Befähigung und Führungserfolg vor, die dann wiederum in jeweils drei bis sechs Unterkriterien unterteilt würden. Es werde also pro „Haupt“-Beurteilungskriterium eine Gesamtpunktzahl vergeben, die sich aus den Punktwerten der einzelnen Unterbeurteilungskriterien zusammensetze. Die Beurteilungskriterien in Baden-Württemberg seien somit differenzierter als die Vorgaben des Art. 58 LlbG und könnten daher nicht annähernd miteinander verglichen werden. Dies werde z.B. am Beurteilungskriterium „Führungserfolg“ deutlich. Während in der Beurteilung der Beigeladenen das Kriterium „Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungskompetenz“ ein Unterkriterium zum „Haupt“-Beurteilungskriterium Führungserfolg darstelle, sei es in der Beurteilung der Antragstellerin ein eigenständiges Beurteilungskriterium. Die weiteren Unterkriterien, wie „die Förderung des Ziels der Gleichstellung aller Geschlechter und der Teilhabe schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten Menschen“ sowie „die Förderung des Ziels Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ würden im Vergleich im Beurteilungswesen in Bayern weniger stark gewichtet. Da die Beurteilungskriterien schon inhaltlich deutlich unterschiedlich gewichtet würden, sei auch eine verbale Be- und Umschreibung der Punkte des Gesamturteils nicht zielführend.

13

Im Übrigen sehe das Beurteilungswesen in Bayern eine Punkteskala von 1 bis 16 Punkte vor, wohingegen in Baden-Württemberg eine Punkteskala von 1 bis 15 Punkten vorhanden sei.

14

Die zur Auswahlentscheidung herangezogenen periodischen dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin für den Beurteilungszeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022 und die der Beigeladenen für den 01.10.2021 bis 30.09.2024 seien auch in zeitlicher Hinsicht nicht hinreichend miteinander vergleichbar. Nach der Rechtsprechung müssten die einzelnen Beurteilungszeiträume im Wesentlichen übereinstimmen, weil nur so eine vergleichbare Aussagekraft zu Eignung, Befähigung und Leistung der Bewerber untereinander gewährleistet sei. Bei einem gesetzlichen Beurteilungszeitraum von drei Jahren werde man daher erst von einem „übereinstimmenden Beurteilungszeitraum“ ausgehen können, wenn er sich zumindest zur Hälfte überschneide. Vorliegend liege nur ein übereinstimmender Zeitraum von gerade einmal 15 Monaten vor. Außerdem fielen die jeweiligen Beurteilungsstichtage sowohl für den Beginn als auch für das Ende der jeweiligen Beurteilungszeiträume erheblich auseinander. Für eine konkrete Verwendungsentscheidung sei der aktuelle Leistungsstand ausschlaggebend. Erkenntnisse, die einen länger zurückliegenden Zeitraum betreffen, seien für die Entscheidung regelmäßig von geringerem Gewicht. Insbesondere zwischen dem Ende des Beurteilungsstichtag der Antragstellerin am 31.12.2022 und dem der Beigeladenen am 30.09.2024 lägen insgesamt 21 Monate. Damit falle das jeweilige Ende der beiden Stichtage mit einem Zeitraum von fast zwei Jahren erheblich auseinander.

15

Darüber hinaus liege keine hinreichend aktuelle Regelbeurteilung der Antragstellerin vor, da der Beurteilungsstichtag (31.12.2022) über drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (Auswahlvermerk am ...03.2026) liege. Von einem vergleichbaren Beurteilungsmaßstab könne sicherlich nicht ressort- oder gar bundeslandübergreifend ausgegangen werden. In Baden-Württemberg existiere im Gegensatz zum bayerischen Beurteilungssystem eine Quotenregelung, wonach im Geschäftsbereich des Innenministeriums nur 40 Prozent der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A16 bei einer Punkteskala von 1 bis 15 Punkten einen Punktwert von 10 bis 15 Punkten erhalten könnten.

16

Eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen lasse sich auch nicht herstellen. Alle vier Bewerber hätten um Diskretion im Umgang mit ihren Beurteilungen gebeten, sodass es dem Antragsgegner vor der Auswahlentscheidung nicht möglich gewesen sei, etwaige Übersichten oder Tabellen zu den Ergebnissen bei den Gesamtpunktzahlen und Bewertungen der Einzelkriterien oder etwaigen Querschnitten oder Quoten von den anderen Ministerien bzw. dem Regierungspräsidium ... zu erfragen oder Anlassbeurteilungen einzuholen. Aufgrund der erheblichen Diskrepanzen zwischen den Beurteilungssystemen seien letztere auch nicht zielführend.

17

Da dem Antragsgegner die Herstellung einer Vergleichbarkeit nicht möglich gewesen sei, habe er schließlich auf das nach Art. 16 Abs. 1 LlbG zulässige Auswahlmittel des strukturierten Interviews zurückgreifen können.

18

Mit Schriftsatz vom 30.06.2026 ließ die Antragstellerin ergänzend vortragen, dass der Antragsgegner den streitgegenständlichen Dienstposten bundesweit ausgeschrieben habe und deshalb auch damit rechnen musste, dass Beurteilungen aus anderen Bundesländern für die Auswahlentscheidung zu berücksichtigen seien. Trotzdem seien in der Stellenausschreibung im Hinblick auf den Auswahlprozess ausschließlich Angaben zur Auswahlentscheidung auf Grundlage von Beurteilungen enthalten. Die Möglichkeit subsidiärer Auswahlmittel, bzw. wie ein Auswahlgespräch gegenüber den dienstlichen Beurteilungen gewichtet werde, sei nicht angeführt. Wenn sich jedoch ein Dienstherr auf eine Dienstpostenbesetzung nach leistungsbezogenen Kriterien festgelegt habe, sei er insoweit in seinem Ermessen gebunden. Daraus folge, dass jeder Bewerber einen Anspruch darauf habe, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen werde, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt seien (Bewerbungsverfahrensanspruch).

19

Die dienstliche Beurteilung müsse bei der Auswahlentscheidung maßgeblich berücksichtigt werden und dürfe nicht durch das Ergebnis eines Auswahlgesprächs marginalisiert werden. Demgegenüber hätten Vorstellungs- und Auswahlgespräche nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie nur eine Momentaufnahme darstellten.

20

Aus den Regelbeurteilungen könnten sehr wohl die Leistungen der Bewerber „herausgelesen“ werden. So sei festzustellen, dass die Beigeladene laut Ausführungen der Antragsgegnerin nicht zu den oberen 40% der im Ressort des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung und Europa des Landes Baden-Württemberg tätigen Ltd. Regierungsdirektorinnen bzw. Direktoren gehöre. Aufgrund der an die Antragstellerin vergebenen Gesamtnote sei jedoch davon auszugehen, dass sie zu den 10% der am besten bewerteten Beamtinnen bzw. Beamten in ihrem Statusamt gehöre.

21

Soweit der Antragsgegner am Kriterium des Führungserfolgs aufzuzeigen versuche, dass es im Detail Unterschiede im Verständnis der Kriterien geben könne, so seien diese Unterschiede, ebenso wie zeitliche Diskrepanzen bezüglich des Beurteilungszeitraums in gewissen Umfang hinzunehmen. Selbst wenn ein Zeitraum von 15 Monaten nicht ausreichend wäre, werde hierdurch allein ein Aktualitätserfordernis bei der Beurteilung der Antragstellerin ausgelöst. Dieser sei zwischenzeitlich eine neue Regelbeurteilung eröffnet worden, in der sie wiederum das Gesamturteil 14 Punkte erhalten habe.

22

Mit Beschluss vom 15.05.2026 wurde die erfolgreiche Bewerberin, die vom Antragsgegner zur Besetzung der streitgegenständlichen Stelle vorgesehen ist, zum Verfahren beigelegt. Sie hat die Auswahlentscheidung des Antragsgegners verteidigt, jedoch keinen eigenen Sachantrag gestellt.

23

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der vorgelegten Behördenakte Bezug genommen.

II.

24

1. Der zulässige Antrag ist begründet.

25

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, nötig erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für

die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist von der Antragstellerin glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

26

a. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, weil es ihr um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung geht. Zwar ist Gegenstand des Rechtsstreits nicht die Vergabe eines statusrechtlichen Amtes, die nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversibel wäre, sondern die Besetzung eines Dienstpostens, der jederzeit durch Versetzung oder Umsetzung der Beigeladenen wieder freigemacht werden könnte, wenn die Antragstellerin im Hauptsacheverfahren obsiegt (st. Rspr., vgl. OVG NW, B.v. 18.12.2019 – 1 B 851/19 – juris; BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – juris Rn. 19; BayVGh, B.v. 11.11.2008 – 3 CE 08.2643 – juris Rn. 27; B.v. 20.03.2009 – 3 CE 08.3278 – juris Rn. 32, B.v. 18.10.2011 – 3 CE 11.1479 – juris Rn. 21; B.v. 09.07.2012 – 3 CE 12.872 – juris Rn. 14; B.v. 08.01.2014 – 3 CE 13.2202 – juris Rn. 21). Allerdings ist mit der Besetzung der Stelle durch die Beigeladene ein Bewährungsvorsprung und damit ein konkurrenzenrechtlicher Vorteil gegenüber der Antragstellerin zu besorgen, die gegenwärtig „nur“ ein Statusamt mit der Besoldungsgruppe A 16 innehat. Denn für eine Beförderung nach B 2 ist laufbahnrechtlich zunächst eine Bewährung auf einem (auch) nach B 2 bewerteten Dienstposten erforderlich, vgl. Art. 16 Abs. 5 Satz 1 LfB. Wenn aber die Verwendung auf dem in Rede stehenden Dienstposten der ausgewählten Bewerberin gerade im Verhältnis zur Rechtssuchenden zukünftig einen Vorteil vermitteln könnte, ist es gerechtfertigt, mit der Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes die Besetzung des Dienstpostens zu unterbinden (vgl. VGh BW, B.v. 16.11.2015 – 4 S 1939/15 – juris Rn. 5; vgl. auch VG Würzburg, B.v. 17.05.2019 – W 1 E 19.489 – juris Rn. 22). Auf die Option, den Bewährungsvorsprung der Beigeladenen im Falle der Rechtswidrigkeit der Vergabe des höherwertigen Dienstpostens bei einer nachfolgenden Auswahlentscheidung durch eine Ausblendung der spezifisch höherwertigen Aufgabenwahrnehmung unberücksichtigt zu lassen, hat sich der Antragsgegner jedenfalls nicht berufen.

27

Im Übrigen ist die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle nach dem Grundsatz der Ämterstabilität auch dann irreversibel, wenn eine Beförderung ohne erneute Auswahlentscheidung nach einer Erprobung erfolgt (VG Bayreuth B.v. 02.04.2020 – B 5 E 20.130 – juris Rn. 23; vgl. im Übrigen die st. Rspr., z.B. OVG NW, B.v. 18.12.2019 – 1 B 851/19 – juris Rn. 9; BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – juris Rn. 19; BayVGh, B.v. 11.11.2008 – 3 CE 08.2643 – juris Rn. 27; B.v. 20.03.2009 – 3 CE 08.3278 – juris Rn. 32, B.v. 18.10.2011 – 3 CE 11.1479 – juris Rn. 21; B.v. 09.07.2012 – 3 CE 12.872 – juris Rn. 14; B.v. 08.01.2014 – 3 CE 13.2202 – juris Rn. 21).

28

Da die Beigeladene bereits vor über drei Jahren nach A 16 befördert worden ist, wie sich aus ihrer Anlassbeurteilung im Jahr 2021 ergibt, ist beamtenrechtlich zumindest auch denkbar, dass sie zeitnah zu ihrer Versetzung ohne weitere Auswahlentscheidung in die Besoldungsgruppe B 2 befördert wird. Da der Antragsgegner hierzu nichts Gegenteiliges vorgetragen hat, ergibt sich auch unter diesem Gesichtspunkt ein Anordnungsgrund.

29

b. Der Antragstellerin steht auch der notwendige Anordnungsanspruch, hier in der Form des sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruchs, zur Seite. Das vom Antragsgegner durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren lässt nicht in genügendem Maße erkennen, dass die Grundsätze der Bestenauslese in einer die Prognose rechtfertigenden Weise eingehalten wären, die Antragstellerin werde in dem Hauptsacheverfahren ohne Erfolg bleiben. Deshalb ist ein Anordnungsanspruch hinreichend glaubhaft gemacht. Bei einer erneuten Auswahl erscheint ihre Bestellung möglich. Weitergehende Anforderungen sind angesichts des Gebots effektiven Rechtsschutzes nicht zu stellen (vgl. BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/05 – NVwZ 2003, 200/201; VGh BW, B.v. 16.10.2007 – 4 S 2020/07; BayVGh, B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris).

30

aa. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat

dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200/201).

31

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, U.v. 27.02.2003 – BVerwG 2 C 16.02 – juris Rn. 12; B.v. 20.06.2013 – BVerwG 2 VR 1.13 – juris Rn. 21; NdsOVG, B.v. 10.10.2012 – 5 ME 235/12 – juris Rn. 18; B.v. 14.11.2013 – 5 ME 228/13 – juris Rn. 12; B.v. 11.05.2022 – 5 ME 161/21 – juris Rn. 18), weil für die zu treffende Entscheidung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf den aktuellen Stand abzustellen ist. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 20.06.2013 – BVerwG 2 VR 1.13 – juris Rn. 21).

32

Ist eine Auswahlbehörde mit unmittelbar nicht vergleichbaren Leistungsbeurteilungen konfrontiert – etwa beim Vergleich von dienstlichen Beurteilungen und qualifizierten Arbeitszeugnissen aus der privaten Wirtschaft oder bei Beurteilungen aus unterschiedlichen Bundesländern – darf dies grundsätzlich nicht dazu führen, dass wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit zugleich auch die Leistungen der Bewerber als unvergleichbar betrachtet werden und die Bewerber im Ergebnis nicht mehr miteinander konkurrieren können. Der Grundsatz der Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG und das in jener Verfassungsbestimmung abgedeckte Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen beinhalten als Teilaspekt auch einen Anspruch der Bewerber gegen die Auswahlbehörde, im Vorfeld ihrer Entscheidung Verhältnisse herzustellen, die einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Die entsprechenden Maßnahmen können dahin gehen, dass die Auswahlbehörde die Einholung benötigter dienstlicher Beurteilungen oder ergänzender Stellungnahmen veranlasst, bis dahin, dass sie aus vorliegenden Unterlagen selbstständig geeignete und vergleichbare Aussagen gewinnt. Die Auswahlbehörde ist somit gehalten, die Aussagen von Beurteilungen mit unterschiedlichen Beurteilungsinhalten miteinander „kompatibel“ zu machen (vgl. BVerwG, B.v. 25.04.2007 – BVerwG 1 WB 31.06 – juris Rn. 65; OVG NW, B.v. 20.01.2009 – 1 B 1267/08 – juris Rn. 16; NdsOVG, B.v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 – juris Rn. 17; B.v. 09.07.2015 – 5 ME 95/15 –; B.v. 21.12.2015 – 5 ME 196/15 – juris Rn. 14; B.v. 28.01.2020 – 5 ME 166/19 – juris Rn. 15), also die Vergleichbarkeit herzustellen. Hiervon kann nur in Sonderfällen abgesehen werden (vgl. NdsOVG, B.v. 11.06.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 26 m.w.N.).

33

Das Verfahren der Vergleichbarmachung der dienstlichen Beurteilungen und dessen Ergebnis sind mit Blick auf den Bewerbungsverfahrensanspruch und den Anspruch der Bewerber auf effektiven Rechtsschutz im Auswahlvermerk nachvollziehbar und transparent zu machen (vgl. BayVGH, B.v. 27.01.2025 – 3 CE 24.1943 – juris Rn. 18ff m.w.N.).

34

bb. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Auswahlentscheidung des Antragsgegners deshalb fehlerhaft, weil sie maßgeblich auf die Ergebnisse der strukturierten Auswahlgespräche gestützt wurde, ohne dass zuvor ein Vergleich von – (soweit wie möglich) kompatibel gemachten – dienstlichen Beurteilungen der Bewerber stattgefunden hat.

35

Der Antragsgegner kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Beurteilungen der Antragstellerin bzw. der übrigen Bewerber als Beamte des Freistaats Bayerns und der Beigeladenen als einer Beamtin des Landes Baden-Württemberg auf unterschiedlichen Beurteilungssystemen beruhten und daher einen

Leistungsvergleich ausschließen (1.). Ein Sonderfall, wonach eine Vergleichsbarmachung unterbleiben kann, liegt nicht vor (2.).

36

(1.) Ausweislich des Auswahlvermerks vom ...03.2026 hat der Antragsgegner zwar die Haupt-Unterschiede zwischen dem bayerischen und dem badenwürttembergischen Beurteilungssystem herausgearbeitet, jedoch keinen Versuch unternommen, die vorgelegten Beurteilungen konkret vergleichbar zu machen. In welcher Weise die auswählende Stelle die Kompatibilität unmittelbar nicht vergleichbarer dienstlicher Beurteilungen herstellt, liegt indes in ihrem Ermessen. Sie muss die dienstlichen Beurteilungen selbstständig werten und anhand eines objektiven Vergleichsmaßstabes, der in der Regel auf der Grundlage der Anforderungen des zu besetzenden Amtes zu bilden ist, einander zuordnen (HessVGH, B.v. 29.06.2022 – 1 B 873/22 – Rn. 36 juris). Der Antragsgegner durfte sich daher nicht mit einem Hinweis im Auswahlvermerk begnügen, dass ein Punktedurchschnitt der letzten Beurteilungsrunde der Beamtinnen und Beamten im Statusamt A 16 des Regierungspräsidiums ... nicht bekannt und ein Vergleich deshalb nicht möglich sei. Ebenso wenig darf er sich damit begnügen, nur die öffentlich zugänglichen Erkenntnismittel zu nutzen. Um Gewicht und Bedeutungen der Beurteilungen im Verhältnis zueinander zu ermitteln, ist es in aller Regel erforderlich, bei der erstellenden Behörde nachzufragen, ob Richtsätze eingehalten werden, und die Vorlage des maßgeblichen Beurteilungsspiegels, ggfs. auch weiterer Erläuterungen wie Maßstabsvorgaben zu erbitten, die in Beurteilungsrichtlinien, Durchführungshinweisen oder Anwendungserlassen niedergelegt sein können (vgl. BayVGH, B.v. 03.05.2024 – 3 CE 24.571 – Rn. 25f; OVG NW, B.v. 30.04.2026 – 6 B 684/25 – Rn. 34 juris m.w.N.).

37

(a.) Dabei steht der Umstand, dass Beurteilungen aus unterschiedlichen Bundesländern zu vergleichen wären, einer Vergleichsbarmachung grundsätzlich nicht entgegen (vgl. NdsOVG, B.v. 11.06.2024 – 5 ME 34/24 – juris Rn. 41). Die Kammer verkennt dabei nicht, dass eine „Vergleichsbarmachung“ von Beurteilungen, die nach einem andersgearteten Beurteilungssystem bzw. unter Zugrundelegung eines anderen Bewertungsmaßstabs erstellt worden sind, einen gewissen Arbeits- und Argumentationsaufwand erfordert. Wenn sich der Dienstherr jedoch dafür entscheidet, eine Stelle bundesweit auszuschreiben, muss er mit Bewerbern aus anderen Bundesländern mit unterschiedlichen Beurteilungssystemen und einem dementsprechenden Aufwand im Rahmen der Auswahlentscheidung rechnen. Dies gilt umso mehr, als sich die Auswahlbehörde in der Stellenausschreibung auf einen Auswahlprozess auf Grundlage von Beurteilungen festlegt und sogar für den Fall der Bewerbung von Tarifbeschäftigten Beurteilungen nach beamtenrechtlichen Maßstäben in Aussicht gestellt hat.

38

(b.) Die Argumentation des Antragsgegners, dass es ihm nicht möglich gewesen sei, etwaige Übersichten oder Tabellen zu den Ergebnissen bei den Gesamtpunktzahlen und Bewertungen der Einzelkriterien oder etwaigen Querschnitten oder Quoten von den anderen Ministerien bzw. dem Regierungspräsidium ... zu erfragen, weil alle vier Bewerber um Diskretion im Umgang mit ihren Beurteilungen gebeten hätten, verfängt nicht. Denn Art. 33 Abs. 2 GG verpflichtet die Auswahlbehörde zu einer Auswahlentscheidung nach Maßgabe der Bestenauslese, so dass sie nicht ohne Weiteres auf alternative Auswahlmethoden übergehen kann. Von dieser rechtlichen Vorgabe kann das – wenn auch nachvollziehbare – Interesse der Bewerber an einer vertraulichen Behandlung ihrer Bewerbung nicht befreien (vgl. OVG NW, B.v. 30.04.2026 – 6 B 684/25 – Rn. 26 juris m.w.N.). Dies gilt umso mehr, als die Auswahlbehörde zum einen die Möglichkeit gehabt hätte, entsprechende Daten ohne Benennung der konkreten Bewerber abzufragen, zum anderen hätte sie die Bewerber um Einwilligung in die Offenlegung ihrer Bewerbung ersuchen können. Hierbei steht zu berücksichtigen, dass sich jeder Bewerber zu der damit zwangsläufig verbundenen Offenbarung seiner persönlichen und beruflichen Verhältnisse bereitfinden muss, wenn er das Bewerbungsverfahren zu seinen Gunsten entschieden haben will. Dies gilt umso mehr als vorliegend in der Ausschreibung bereits darauf hingewiesen wurde, dass vorhandene Personalunterlagen beigezogen werden. Die Offenbarungsbereitschaft bezieht sich üblicherweise auch auf die Möglichkeit der Einholung weiterer Auskünfte durch die Einstellungsbehörde (vgl. BVerwG, B.v. 11.02.1981 – 6 P 44/79 –, BVerwGE 61, 325-334, Rn. 34).

39

(c.) Im Übrigen hätte der Antragsgegner zumindest durch den Vergleich von in den Regelbeurteilungen enthaltenen Einzelkriterien (ggf. im Punkteverhältnis zum Gesamturteil bzw. anderen Einzelmerkmalen des

jeweiligen Bewerbers) versuchen müssen, die Beurteilungen kompatibel zu machen, zumal er in der am ...01.2026 veröffentlichten Ausschreibung selbst für die Binnendifferenzierung besonders gewichtige Einzelkriterien benannt hat. So hat beispielsweise die Beigeladene im Kriterium „Führungserfolg“ 8 Punkte bei einem Gesamturteil von 9 Punkten, während die Antragstellerin im selben Kriterium ebenso wie im Kriterium „Führungspotential“ 14 Punkte bei einem Gesamturteil von 14 Punkten hat.

40

(2.) Entgegen der Auffassung des Antragsgegners liegt eine Konstellation, in der ausnahmsweise auf einen Leistungsvergleich anhand dienstlicher Beurteilungen verzichtet werden kann, auch nicht aufgrund des Umstandes vor, dass die Beurteilungen zeitlich divergieren. Dabei kann dahinstehen, ob ein gemeinsamer Beurteilungszeitraum von 15 Monaten ausreicht, um einen Qualifikationsvergleich nach dem Grundsatz der Bestenauslese zu ermöglichen. Ebenfalls dahinstehen kann, ob eine hinreichende Vergleichbarkeit aufgrund der auseinanderfallenden Beurteilungsstichtage sowohl für den Beginn als auch das Ende der jeweiligen Beurteilungszeiträume gegeben ist. Dem Antragsgegner ist nur zuzugeben, dass zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung wohl keine hinreichend aktuelle Regelbeurteilung der Antragstellerin vorlag, denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist eine Regelbeurteilung grundsätzlich hinreichend aktuell, wenn der Beurteilungsstichtag nicht länger als der Regelbeurteilungszeitraum (hier also drei Jahre) vor dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung liegt (vgl. BVerwG, Urt. v. 09.05.2019 – 2 C 1/18 – juris Rn. 33 ff, 61 m.w.N.).

41

Dennoch durfte der Antragsgegner nicht einfach die Beurteilungen außer Acht lassen, um sich bei der Auswahlentscheidung ausschließlich auf die durchgeführten Auswahlgespräche zu stützen. Denn Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG stellt zwar als Grundlagen für die Entscheidung des Dienstherrn dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, nebeneinander. Zur Auswahlentscheidung selbst trifft jedoch Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG dahingehend eine Abstufung, dass dienstliche Beurteilungen stets verwendet werden müssen und weitere Auswahlmethoden zusätzlich gestattet sind (vgl. BayVGh, B.v. 19.09.2025 – 3 CE 25.1419 – juris Rn. 6 m.w.N.).

42

Die in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG genannten Verfahren können nach Sinn und Zweck der Regelung nur neben den dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt werden, sie können aber nicht an die Stelle der dienstlichen Beurteilungen treten. Die Entscheidung über die Bewerberauswahl hat sich weiterhin vorrangig an leistungsbezogenen Kriterien, also an den aktuellsten dienstlichen Beurteilungen zu orientieren. Die Ergebnisse von sonstigen Auswahlverfahren können daneben lediglich ergänzend herangezogen werden, da sie im Vergleich mit diesen eine nur beschränkte Aussagekraft haben und die Beurteilungsgrundlagen nur erweitern, also das anderweitig gewonnene Bild über einen Bewerber nur abrunden können. Sie stellen eine tagesformabhängige Momentaufnahme dar. Dienstliche Beurteilungen beziehen sich demgegenüber regelmäßig auf einen längeren Zeitraum, in dem der Beamte den konkreten vielfältigen Anforderungen seines Amtes gerecht zu werden hatte, und bieten nach ihrer Zweckbestimmung eine weitaus gesicherte Grundlage für die Feststellung der Eignung im Rahmen einer am Leistungsgrundsatz orientierten Personalentscheidung. Daraus folgt, dass die wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG erst dann verwendet werden dürfen, wenn ein Leistungsvergleich auf Grundlage der Beurteilungen und Zeugnisse erfolgt ist und die innere Ausschöpfung derselben im Rahmen einer Binnendifferenzierung zu einem Gleichstand geführt hat. Die ergänzende Heranziehung sonstiger Auswahlverfahren setzt also eine „Pattsituation“ voraus, die sich im Rahmen umfassender Ausschöpfung nicht auflösen lässt (vgl. Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, Art. 16 LlbG, Rn. 28; BayVGh, B.v. 05.08.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 45 f.).

43

Auswahlverfahren als alleinige Entscheidungsgrundlage sind deshalb nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, wenn vergleichbare dienstliche Beurteilungen der Bewerber nicht vorliegen und auch nicht erstellt werden können (vgl. Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, Art. 16 LlbG, Rn. 31). Letzteres ist jedoch vorliegend nicht einschlägig. Denn gerade im Fall einer fehlenden aktuellen Regelbeurteilung, hat der Dienstherr die Möglichkeit, eine Anlassbeurteilung erstellen zu lassen, um eine vergleichbare Beurteilungsgrundlage für alle Bewerber zu schaffen. Nach Art. 54 Abs. 1 Satz 1 LlbG bilden

Anlassbeurteilungen eine zulässige Form dienstlicher Beurteilungen. Nur wenn auch eine Anlassbeurteilung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht erstellt werden kann, wofür es vorliegend keine Hinweise gibt, darf auf andere Auswahlmethoden zurückgegriffen werden. Die vom Antragsgegner in der Auswahlentscheidung auf S. 5 zitierte Entscheidung des BayVGh, B.v. 28.07.2014 – 3 ZB 13.1642 – juris ist nicht mit der vorliegenden Fallkonstellation vergleichbar. In dieser Entscheidung war der Kläger als langjähriges Personalratsmitglied freigestellt und deshalb nicht mehr beurteilt worden. Es konnte weder eine aktuelle dienstliche Beurteilung erstellt, noch fiktiv fortgeschrieben werden. Nur in einem Ausnahmefall wie diesem, wenn vergleichbare dienstliche Beurteilungen der Bewerber nicht vorliegen und auch nicht erstellt werden können, ist eine Auswahlentscheidung anhand wissenschaftlich fundierter Auswahlverfahren zulässig.

44

Ferner spricht auch der Wortlaut der Ausschreibung dagegen, dass sich der Antragsgegner ausschließlich auf die durchgeführten Auswahlgespräche stützen konnte. In dieser ist die Durchführung strukturierter Interviews lediglich als Option genannt. Will der Dienstherr auf der Grundlage von Art. 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LbG Auswahlgespräche zur Entscheidungsgrundlage heranziehen, unabhängig davon, ob ein Beurteilungsgleichstand in Form einer im Wesentlichen gleiche Beurteilungslage vorliegt, so ist zur verfahrensmäßigen Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs erforderlich, dass der Dienstherr dies mit der Ausschreibung abstrakt oder im Einzelfall festlegt. Denn bei der Frage, unter welchen Voraussetzungen und mit welchem Gewicht ein wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren als Entscheidungsgrundlage zur Anwendung kommt, handelt es sich um eine Organisationsgrundentscheidung, die der Dienstherr nicht im laufenden Auswahlverfahren in Kenntnis der Bewerber- und Beurteilungslage treffen kann (vgl. VG München, B.v. 22.03.2024 – M 5 E 23.5825 – juris Rn. 48ff.).

45

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Es entspricht der Billigkeit, dass die Beigeladene, die sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt, § 162 Abs. 3 VwGO.

46

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge, wobei auch die Jahressonderzahlung nach Art. 82 ff. BayBesG anteilig zu berücksichtigen ist (vgl. BayVGh, B.v. 05.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; s.a. BT-Drs. 17/11471, S. 246). Maßgeblich für die Festsetzung ist das Endgrundgehalt des dem höherwertigen Dienstposten entsprechenden Statusamts einschließlich ruhegehaltfähiger Zulagen (BVerwG, B.v. 20.04.2026 – 2 VR 20.25 – juris Rn. 59). Auszugehen ist damit von den Bezügen der Besoldungsgruppe B 2. Damit ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 28.021,36 EUR (Grundgehalt in Höhe von 8.860,51 EUR x 12,65 = 112.085,45 EUR/ 4).