VG München, Beschluss v. 15.10.2026 – M 5 E 26.3672

Titel:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Verfahrensmäßige Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs, Auswahlgespräch, Dienstliche Beurteilung darf auch bei Wechsel von 3. in 4. Qualifikationsebene nicht zur Marginalie werden, Ausgewählter Bewerber erfüllte das konstitutive Anforderungsprofil im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht, Bewerbungsverfahrensanspruch, Bestenauslese, Auswahlverfahren, Dienstliche Beurteilung, Leistungsvergleich, Transparenzgebot, Verfahrensfehler

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2
LlbG Art. 16

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Verfahrensmäßige Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs, Auswahlgespräch, Dienstliche Beurteilung darf auch bei Wechsel von 3. in 4. Qualifikationsebene nicht zur Marginalie werden, Ausgewählter Bewerber erfüllte das konstitutive Anforderungsprofil im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht, Bewerbungsverfahrensanspruch, Bestenauslese, Auswahlverfahren, Dienstliche Beurteilung, Leistungsvergleich, Transparenzgebot, Verfahrensfehler

Tenor

I. Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die in der Ausschreibung vom … Januar 2026 enthaltene Stelle „IT-Referent für PKI & IdM (w/m/d)“ mit der Beigeladenen zu besetzen, solange über die Bewerbung des Antragstellers keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts getroffen worden ist.

II. Der Antragsgegner hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 20.038,75 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2
Der Antragsgegner schrieb am … Januar 2026 die Stelle „IT-Referent für PKI & IdM (m/w/d)“ aus. Unter „Ihr Profil“ nannte er folgende Kriterien: „Erfolgreich abgeschlossenes Studium (Master oder Dipl. Universität) der Fachrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik oder vergleichbares Studium, mehrjährige Berufserfahrung in den Schwerpunktthemen PKI und IdM, analytische und strukturierte Arbeitsweise, souveränes Auftreten sowie ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein, sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift.“

3
Auf diese Ausschreibung bewarben sich der Antragsteller sowie die Beigeladene und 23 weitere Personen, eine davon intern. Davon wurden zehn Personen zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen, darunter der Antragsteller und die Beigeladene.

4
Der im Jahr 1994 geborene Antragsteller steht als verbeamteter Sachbearbeiter mit Leitungsaufgaben in der Besoldungsgruppe A 11 im Dienste des Bayerischen Landeskriminalamts. Er hat für den

Beurteilungszeitraum ... Januar 2022 bis … Mai 2024 in der Besoldungsgruppe A 11 eine periodische Beurteilung mit dem Gesamturteil 11 Punkte erhalten, wobei die einzelnen Beurteilungsmerkmale wie folgt bepunktet sind: Arbeitsmenge 11 Punkte, Arbeitsgüte 10 Punkte, Eigeninitiative, Selbstständigkeit 10 Punkte, Organisationsvermögen 10 Punkte, Teamverhalten 11 Punkte, Verhalten nach außen 11 Punkte, Auffassungsgabe, Urteilsvermögen 12 Punkte, geistige Beweglichkeit 11 Punkte, Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Verantwortungsbereitschaft, 11 Punkte, Einsatzbereitschaft 12 Punkte, Führungspotential 11 Punkte, Fachkenntnisse 12 Punkte, mündliche Ausdrucksfähigkeit 11 Punkte, schriftliche Ausdrucksfähigkeit 10 Punkte, Verhandlungsgeschick/Vernehmungsgeschick 11 Punkte. Mit Zeugnis vom … August 2025 wird dem Antragsteller von der Technischen Universität M. bescheinigt, dass er die Masterprüfung im Studiengang Informatik mit der Gesamtnot gut (2,5) bestanden hat.

5
Die im Jahr 1999 geborene Beigeladene steht als verbeamtete Sachbearbeiterin in der Besoldungsgruppe A 11 im Dienste des Bayerischen Landesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik. Sie hat für den Beurteilungszeitraum ... April 2024 bis 30. September 2024 in der Besoldungsgruppe A 10 eine periodische Beurteilung mit dem Gesamturteil 12 Punkte erhalten, wobei die einzelnen Beurteilungsmerkmale wie folgt bepunktet sind: Quantität 12 Punkte, Qualität 12 Punkte, Serviceorientierung, insbesondere gegenüber Bürgerinnen und Bürgern 12 Punkte, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten 12 Punkte, Auffassungsgabe 13 Punkte, Einsatzbereitschaft 12 Punkte, geistige Beweglichkeit 12 Punkte, Entscheidungsfreude 11 Punkte, Führungspotential 11 Punkte, Fachkenntnisse 12 Punkte, mündliche Ausdrucksfähigkeit 12 Punkte, schriftliche Ausdrucksfähigkeit 12 Punkte, zielorientiertes Verhandlungsgeschick 12 Punkte.

6
In dem Auswahlvermerk vom … April 2026 wird dargelegt, dass zehn Personen, die sich beworben hatten, zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen worden seien. Nach welchen Kriterien diese zehn Personen bestimmt worden sind, wird nicht ausgeführt. Hierbei hätten fünf Kandidaten, darunter der Antragsteller und die Beigeladene, überzeugen können, sodass sie zu einem zweiten Vorstellungsgespräch eingeladen worden seien. Die Beigeladene habe in diesem Zweitgespräch eine Note von 1,6 erzielt, der Antragsteller eine Note von 2,5. Diese Note setzt sich nach den vorgelegten Behördenunterlagen aus der Vergabe von Noten für die Antworten der Bewerbenden in einem strukturierten Vorstellungsgespräch zu den Punkten „Allgemeine Beobachtung (Pers. Auftreten, Reaktion auf Nachfragen, Argumentation, Motivation, Stressresistenz)“, „Fachlich (Entwicklungsbedarf, Eigenschaften, Abweichungen Projektplanung, Fähigkeiten laterale Führung, PKI-Abkürzungen, Asymmetrische/Symmetrische Kryptog., Ablauf Signatur, Ziele IAM, Begriffe IAM, Wechselwirkung PKI<->IAM)“ und „Soft Skills (Eigeninitiative, Kommunikation, Priorität Aufgaben, Konfliktbehandlung, Arbeitsumgebung, Arbeitstag, Definition Erfolg, Berufsalltag, Berufliche Entwicklung)“ zusammen.

7
In dem Auswahlvermerk wird weiter ausgeführt, dass neben den Gesprächsnoten bei der Bewerbung von Beamten grundsätzlich auch deren Beurteilungen zu beachten seien. Der Antragsteller und die Beigeladene seien bereits verbeamtet und es lägen Beurteilungen aus dem Jahr 2024 vor. Die Beigeladene sei im Jahr 2024 in der Besoldungsgruppe A10 mit 12 Punkten beurteilt worden, der Antragsteller in der Besoldungsgruppe A11 mit 11 Punkten. Es sei aufgrund des höheren Amtes des Antragstellers gegenüber der Beigeladenen von einem gewissen Gleichstand der Beurteilungen auszugehen. Da die Beurteilungen aus verschiedenen Ressorts (Polizei/Finanzen) entstammten, seien sie nicht direkt vergleichbar. Im Ergebnis seien die Beurteilungen aber sowieso nicht zu berücksichtigen, da die Beurteilungen für Sachbearbeitertätigkeiten in der 3. Qualifikationsebene erstellt worden seien. Bei der ausgeschriebenen Stelle handele es sich um eine solche der 4. Qualifikationsebene, sodass in den Leistungsvergleich nur Beurteilungen einfließen könnten, die zu Aufgaben der 4. Qualifikationsebene erstellt worden seien.

8
Laut dem Auswahlvermerk solle die Beigeladene eine Zusage erhalten.

9
In den Vorstellungsgesprächen erhielten der Antragsteller und die Beigeladene die Information, dass der Beginn ihrer Tätigkeit für den ... Juni 2026 oder den ... Juli 2026 beabsichtigt sei, der Zeitpunkt der Versetzung sei letztlich Verhandlungssache. Der Beigeladenen wurde zusätzlich mitgeteilt, dass ab

Zuordnung zur „QE4-Stelle“ 18 Monate Bewährungszeit liefen, danach sei eine Beförderung nach A 13 beabsichtigt.

10
Mit E-Mail vom ... Mai 2026 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass er sich für einen anderen Bewerber (w/m/d) entschieden habe.

11
Daraufhin hat der Bevollmächtigte des Antragstellers für diesen mit Schriftsatz vom 18. Mai 2026, eingegangen am selben Tag, beim Verwaltungsgericht München im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes beantragt,

12
Den Antragsgegner/innen wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO untersagt, die beim Landesamt für Digitalisierung, Breitband und Vermessung in der Abteilung „IT 4“ zu besetzende Stelle „IT-Referent für PKI & IdM (w/m/d)“ mit der Wertigkeit bis E 13 bzw. bis A 14 (4.QE) mit einer Konkurrentin bzw. einem Konkurrenten des Antragstellers zu besetzen und die Stellenbesetzung durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

13
Auf die Stellenbesetzung fänden die Maßstäbe der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG Anwendung. Das Bewerbungsverfahren sei formal- und materiellrechtlich nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die dienstlichen Beurteilungen seien zu Unrecht nicht berücksichtigt worden und zudem die Beurteilung des Antragstellers im höheren Statusamt zu pauschal mit derjenigen der Beigeladenen im niedrigeren Statusamt gleichgesetzt worden. Außerdem sei der Auswahlvermerk auf den … April 2026 datiert, was mit dem Datum des Protokolls des Zweitgesprächs … Mai 2026) nicht in Einklang zu bringen sei. Hierin liege eine Verletzung der verfassungsrechtlichen Dokumentationspflicht. Darüber hinaus finde sich im Auswahlvermerk kein dokumentierter Nachweis über die zwingende formelle Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem sei die Auswahlkommission im Zweitgespräch nicht personenidentisch besetzt gewesen, was die objektive Vergleichbarkeit der Leistungen konterkariere.

14
Der Antragsgegner hat mit Schriftsatz vom 22. August 2026 zugesichert, die umstrittene Stelle bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den vorliegenden Eilantrag nicht zu besetzen und beantragt,

15
den Antrag abzulehnen.

16
Ergebnis des Auswahlverfahrens sei gewesen, dass die Beigeladene am geeignetsten sei, auf Platz zwei folge der Antragsteller. Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 1 LlbG sei bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem Leistungsgrundsatz zu verfahren, dies entspreche dem grundgesetzlichen Anspruch aus Art. 33 GG. Grundlage für die Entscheidung des Dienstherrn könnten dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center sein, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt würden. Würden für die Auswahlentscheidung dienstliche Beurteilungen sowie weitere verschiedene Auswahlmethoden verwandt, bestimme der Dienstherr die Gewichtung, Art. 16 Abs. 1 Satz 4, 5 LlbG. Die Auswahlkommission habe die Beurteilung miteinbezogen, allerdings nicht in dem vom Antragsteller gewünschten Ausmaß. Es sei nämlich die Besonderheit zu beachten, dass es sich sowohl beim Antragsteller als auch bei der Beigeladenen um Bewerbende aus der 3. Qualifikationsebene handele, deren Beurteilungen Tätigkeiten dieser Qualifikationsebene entstammten und daher keine Aussage zum sonstigen Qualifikationserwerb in die 4. Qualifikationsebene treffen würden. Infolgedessen könnten die Beurteilungen nicht die bedeutende Rolle spielen. Die Aufgaben als Sachbearbeiter der 3. Qualifikationsebene seien weder von den Anforderungen noch von den Aufgaben her vergleichbar mit denen eines Referenten der 4. Qualifikationsebene.

17
Sollte das Gericht der Auffassung sein, dass die Beurteilungen stärker zu gewichten seien, würde dies nach Meinung des Antragsgegners nahezu zu einem Gleichstand führen. In Anlehnung an Nr. 2.1.2.2 der

Auswahl- und Beförderungsgrundsätze für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat erfolge wegen der unterschiedlichen Statusämter des Antragstellers und der Beigeladenen hinsichtlich des Gesamturteils eine Anpassung um einen Punktwert. Infolgedessen seien beide Beurteilungen in etwa gleich zu werten. Auch die Binnendifferenzierung zeige keine starken Unterschiede (was im Einzelnen weiter ausgeführt wird). Im Ergebnis sei sowohl mit als auch ohne Berücksichtigung der Beurteilungen das Ergebnis der strukturierten Auswahlgespräche ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung.

18
Das Zweitgespräch mit dem Antragsteller habe am … April 2026 stattgefunden, an diesem Tag sei auch das Protokoll erstellt worden. Das an den Antragsteller aufgrund seiner Anforderung übermittelte Protokoll datiere nur deshalb auf den ... Mai 2026, weil rein redaktionelle Änderungen sowie eine PDF-Erzeugung vorgenommen worden seien, die eine automatische Änderung des Datums bewirke.

19
Die Bewerbenden seien zudem im Bewerbungsverfahren über ihr Recht zur Beantragung einer Beteilung des Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbeauftragten informiert worden, hätten hiervon aber keinen Gebrauch gemacht. Anders als die Antragspartei vortrage, sei die Beurteilungskommission im Zweitgespräch bei allen Bewerbenden identisch besetzt gewesen.

20
Mit Beschluss vom 27. Mai 2026 wurde die ausgewählte Bewerberin zum Verfahren beigeladen. Diese hat weder einen Antrag gestellt noch sich sonst zum Verfahren geäußert.

21
Mit Zeugnis vom … August 2026 wird der Beigeladenen von der Fernuniversität in Hagen bescheinigt, dass sie am … Mai 2026 die Masterprüfung des Studiengangs Master of Science in Wirtschaftsinformatik mit der Gesamtnote sehr gut (1,2) bestanden hat. Hierzu hat der Antragsgegner auf gerichtliche Nachfrage mitgeteilt, dass die Einzelnoten der Beigeladenen (außer der Bewertung der Masterarbeit) im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung bereits vorgelegen hätten. Die Beigeladene habe hinsichtlich der Gesamtnote des Masterabschlusses gegenüber dem Antragsteller einen erheblichen Ergebnisvorsprung. Im Lichte der Pattsituation bei den Beurteilungen und dem wesentlich besseren Abschneiden der Beigeladenen beim Bewerbungsgespräch wirkten sich etwaige Fehler im Auswahlverfahren vorliegend nicht auf das Auswahlergebnis aus. Eine Auswahl des Antragstellers sei offensichtlich nicht möglich, zumal auf den Zeitpunkt der erneuten Auswahlentscheidung abzustellen sei.

22
Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte verwiesen.

II.

23
Der zulässige Antrag ist begründet.

24
1. Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Antragsteller das von ihm behauptete streitige Recht (den Anordnungsanspruch) und die drohende Gefahr seiner Beeinträchtigung (den Anordnungsgrund) glaubhaft macht, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO.

25
2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des

Antragstellers als übergangener Bewerber lässt sich nur vor der Ernennung des ausgewählten Konkurrenten mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.7.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 – 2 C 16/09 – LKRZ 2011,108) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren des Antragstellers, die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten vorzunehmen, nicht mehr entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Ernennung des bzw. der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

26
3. Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

27
a) Der Antragsteller hat einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris). Bei der Auswahl unter mehreren Bewerbern für eine solche Stelle gilt es daher, den dafür „bestgeeigneten“ Bewerber ausfindig zu machen. Naturgemäß ist bei dieser Prognose auf die Leistungsanforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens abzustellen, wobei der Dienstherr im Rahmen seines organisatorischen Ermessens bestimmt, welche besonderen Eignungsvoraussetzungen der künftige Amtsinhaber mitbringen muss (Anforderungsprofil) und welchen Gesichtspunkten innerhalb von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das größere Gewicht zukommen soll (VG München, B.v. 28.8.2006 – M 5 E 06.2324 – juris Rn. 22). Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BayVGH, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – juris).

28
Aus der Verletzung dieses Anspruches folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris Rn. 17). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.7.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

29
Grundlage für die gerichtliche Entscheidung sind die schriftlich fixierten wesentlichen Auswahlerwägungen, in der Regel ein Auswahlvermerk. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der letzten – tatsächlich getroffenen – Behördenentscheidung, also der Entscheidung über die Stellenbesetzung durch den dafür zuständigen Amtsträger (BVerwG, B.v. 25.4.2007 – 1 WB 31/06 – juris Rn. 46; BayVGH B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 51). Dies stellt vorliegend der Auswahlvermerk vom … April 2026 dar.

30
b) Unter Anwendung dieser Grundsätze leidet die Auswahlentscheidung an mehreren Rechtsfehlern.

31
(1) Mit der Entscheidung des Antragsgegners, dass es auf die Beurteilungen „in diesem Fall nicht ankommt“, blendet er die Aussagen hinsichtlich der Eignung, die in den dienstlichen Beurteilungen der

verbeamteten Bewerbenden über einen längeren Beobachtungszeitraum getroffen worden sind, völlig aus. Dadurch werden die dienstlichen Beurteilungen zur Marginalie, was nicht zulässig ist (vgl. BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13 a.E.). Dies widerspricht dem Leistungsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz/GG i.V.m. Art. 16 Abs. 1 Satz 1 Leistungslaufbahngesetz/LlbG. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass der Antragsteller und die Beigeladene im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung jeweils ein Statusamt der 3. Qualifikationsebene inne hatten und in einem solchen Statusamt beurteilt wurden, die streitgegenständliche Stelle aber einem Statusamt der 4. Qualifikationsebene zugeordnet ist. Das diesbezügliche Vorbringen des Antragsgegners überzeugt bereits deshalb nicht, weil ausweislich des Vermerks zum Vorstellungsgespräch mit der Beigeladenen vom … April 2026 bei Landesbeamten bzw. -beamtinnen zunächst eine Versetzung innerhalb der 3. Qualifikationsebene erfolgen sollte mit anschließender Beförderung nach A 13 nach Ablauf einer 18-monatigen Bewährungszeit „ab Zuordnung zu QE4-Stelle“. Für den Antragsteller sowie die Beigeladene handelte es sich also mitnichten um eine Neueinstellung in die 4. Qualifikationsebene (mit vorheriger Entlassung aus der 3. Qualifikationsebene), sondern sie konkurrieren um einen Beförderungsdienstposten, welcher erst zu einem im Auswahlverfahren nicht näher definierten Zeitpunkt nach erfolgter Versetzung der 4. Qualifikationsebene zugeordnet werden soll, und dessen laufbahnrechtliche Voraussetzungen i.S.d. Art. 7 Leistungslaufbahngesetz/LlbG (hier laut Stellenausschreibung: Master oder Universitäts-Diplom der Fachrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik oder vergleichbares Studium) eben vom jeweiligen Bewerbenden erfüllt sein müssen, um ausgewählt werden zu können (vgl. auch VG Augsburg – U.v. 14.5.2024 – Au 2 K 24.152 [nicht veröffentlicht]). Der Kammer erschließt sich – auch vor dem Hintergrund der gesetzgeberisch gewollten Durchlässigkeit der verschiedenen Qualifikationsebenen – nicht, weshalb eine dienstliche Beurteilung aus der 3. Qualifikationsebene hinsichtlich einer Tätigkeit in der 4. Qualifikationsebene bezüglich sämtlicher Einzelmerkmale nicht aussagekräftig sein soll.

32
Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 24.5.2017 – 3 CE 17.465, juris Rn. 23; B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris Rn. 108).

33
Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Grundlage für den Bewerbervergleich setzt voraus, dass diese zeitlich aktuell (BVerwG, B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2.15 – juris Rn. 22) und inhaltlich aussagekräftig (BVerwG, U.v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 14) sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das Leistungsvermögen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, U.v. 27.11.2014 – 2 A 10.13 – juris Rn. 21; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 18, 21 f.; B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 24; U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 33).

34
Unterschiedliche Aktualitätsgrade der einer Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden Beurteilungen sind in bestimmten Konstellationen zwangsläufig in Kauf zu nehmen. Maßgeblich ist jedoch, dass ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage beider Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach dem Grundsatz der Bestenauslese möglich bleibt (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 59). Entstammen die zu vergleichenden Beurteilungen – wie vorliegend – verschiedenen Ressorts, ist im Auswahlverfahren zu prüfen, ob eine Vergleichbarkeit hinsichtlich des tatsächlich angelegten Beurteilungsmaßstabs sowie des Verständnisses der Notendefinitionen besteht. Andernfalls ist der Dienstherr gehalten, die zu vergleichenden Beurteilungen durch Bildung eines objektiven Vergleichsmaßstabs „kompatibel“ zu machen (vgl. ausführlich, BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571, BeckRS 2024, 12203 Rn. 26). Sollen bestimmte Einzelmerkmale besonders gewichtet werden, ist dies vorab eindeutig zu regeln.

35

(2) Dessen ungeachtet wurde die Entscheidung des Dienstherrn, seine Auswahlentscheidung ausschließlich auf die punktmäßige Bewertung der Äußerungen der Bewerbenden in einem Auswahlgespräch zu stützen, nicht zu Beginn des Auswahlverfahrens transparent für den Bewerberkreis festgelegt, sodass sie auch deshalb an einem rechtlichen Fehler leidet.

36
Will der Dienstherr die Auswahl (auch) auf Grundlage von Auswahlgesprächen treffen, so ist es 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 (zu alldem VG München, B.v. 22.3.2024 – M 5 E 23.5825 – juris Rn. 48 ff.; VG München, B.v. 25.6.2025 – M 5 E 25.1966 – juris Rn. 32 f.). Denn mit dieser Grundentscheidung kann der Dienstherr unmittelbar Einfluss auf das Ergebnis des Auswahlverfahrens nehmen, indem er darüber entscheidet, welche Bewerber ungeeignet sind und aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheiden. Um sicherzustellen, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch der Bewerber hinreichend Geltung erlangen kann, sind verfahrensmäßige Absicherungen zu treffen, die einer gezielten Steuerung des laufenden Auswahlverfahrens entgegenwirken (vgl. BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13; eingehend VG München, B.v. 22.3.2024 – M 5 E 23.5825 – juris Rn. 52 ff.).

37
(3) Darüber hinaus leidet die Auswahlentscheidung an dem weiteren, sehr erheblichen Verfahrensfehler, dass die ausgewählte Bewerberin im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ihre Masterprüfung des Studiengangs Wirtschaftsinformatik noch gar nicht bestanden hatte. Damit erfüllte sie im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung weder das konstitutive Anforderungsprofil der Stellenausschreibung („Erfolgreich abgeschlossenes Studium [Master oder Dipl. Universität] der Fachrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik oder vergleichbares Studium“) noch die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen eines Aufstiegs in die 4. Qualifikationsebene.

38
c) Die Auswahl des Antragstellers in einem erneuten Auswahlverfahren erscheint ernstlich möglich. Ein nicht zu kompensierender Leistungsvorsprung der Beigeladenen ist nicht gegeben, da insbesondere kein ordnungsgemäßer Leistungsvergleich anhand der aktuellen periodischen Beurteilungen der Bewerbenden stattgefunden hat und außerdem der Antragsgegner die beabsichtigte Gewichtung des wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens und ggf. existierenden dienstlichen Beurteilungen nicht zu Beginn des Auswahlverfahrens transparent geregelt hat.

39
4. Der Antragsgegner hat die Kosten des Verfahrens zu tragen (§ 154 Abs. 1 VwGO). Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da sie sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

40
5. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429, BeckRS 2017,133313). Ausgangspunkt der Festsetzung des Streitwerts ist aufgrund der gesetzlich gebotenen generalisierenden Betrachtungsweise das Endgrundgehalt des angestrebten Amtes (BVerwG, B.v. 17.12.2025 – 2 KSt 5.25 – juris Rn. 5; BayVGH, B.v. 12.3.2026 – 3 CE 26.29 – juris Rn. 13).