VG München, Beschluss v. 26.03.2026 – M 5 E 25.6574

Titel:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Bewerber, Einladung zu Vorstellungsgespräch, Chancenloser Bewerber, Beförderungsauswahl, Bestenauslese, Konkurrentenstreit, Vorstellungsgespräch, Eilrechtsschutz

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstliche Beurteilung, schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Bewerber, Einladung zu Vorstellungsgespräch, Chancenloser Bewerber, Beförderungsauswahl, Bestenauslese, Konkurrentenstreit, Vorstellungsgespräch, Eilrechtsschutz

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 22.05.2026 – 3 CE 26.752

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu tragen.

III. Der Streitwert wird auf 25.536,76 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Die Antragstellerin wendet sich im Wege einer einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten „Bereichsleitung Hochbau beim Staatlichen Bauamt A.“ mit der Beigeladenen zu besetzen.

2
Der Antragsgegner schrieb über die Bewerbungsplattform Interamt den Dienstposten „Bereichsleitung Hochbau beim Staatlichen Bauamt A.“ (Besoldungsgruppe A 14 bis A 15 Z“) aus.

3
Die Antragstellerin steht als Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) in Diensten des Antragsgegners, sie ist derzeit in einem Sachgebiet der Regierung von Oberbayern eingesetzt. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung vom … Juni 2025 für den Beurteilungszeitraum vom ... Dezember 2021 bis … November 2024 erhielt die Antragstellerin im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) das Gesamturteil „10 Punkte“. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom … Dezember 2018 bis … November 2021 erhielt die Antragstellerin im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) ebenfalls das Gesamturteil „10 Punkte“.

4
Die Beigeladene steht als Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) in Diensten des Antragsgegners, sie ist derzeit Abteilungsleiterin in einem Staatlichen Bauamt. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung vom ... Juni 2025 für den Beurteilungszeitraum vom … Dezember 2021 bis … November 2024 erhielt die Beigeladene im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) das Gesamturteil „12 Punkte“. In der dienstlichen Beurteilung für den Beurteilungszeitraum vom ... Dezember 2018 bis … November 2021 erhielt die Beigeladene im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) ebenfalls das Gesamturteil „12 Punkte“.

5
Die Antragstellerin ist seit dem … Juni 2014 gemäß § 2 Abs. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

6
Mit E-Mail vom … April 2025 informierte der Antragsgegner die Hauptschwerbehindertenvertretung des Ressorts über die Bewerbung der Antragstellerin und, dass sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden solle, da ein Beurteilungsabstand zu anderen Bewerbern um bis zu zwei Punkte bestehe und eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch lediglich den Charakter einer Alibiveranstaltung haben würde.

7
Mit Besetzungsvermerk vom ... April 2025 ist die Beigeladene als leistungsstärkste Bewerberin festgelegt worden. Die Auswahlentscheidung ist auf Grundlage der dienstlichen Beurteilungen für den Beurteilungszeitraum ... Dezember 2018 bis … November 2021 getroffen worden. Die Beurteilungen für den Beurteilungszeitraum 1. Dezember 2021 bis … November 2024 lagen zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung noch nicht vor.

8
Mit E-Mail vom ... Mai 2025 hat die Hauptschwerbehindertenvertretung dem Vorgehen und der Auswahl der bestgeeigneten Bewerberin zugestimmt.

9
Mit E-Mail vom … August 2025 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass für die Besetzung der Stelle eine Mitbewerberin vorgesehen sei.

10
Am 19. August 2025 hat die Antragstellerin Klage gegen die Auswahlentscheidung (M 5 K 25.5310) sowie gegen ihre dienstliche Beurteilung 2018 (M 5 K 25.5275) sowie ihre dienstliche Beurteilung 2021 (M 5 K 25.5284) erhoben. Über die Klagen ist noch nicht entschieden worden.

11
Zudem hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 25. September 2025 den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragt. Mit Schriftsatz vom 10. Oktober 2025 hat die Antragstellerpartei konkret beantragt,

12
„Dem Antragsgegner wird untersagt, die ausgeschriebene Stelle als HB-StBA WM BerL HB, Bereichsleitung Hochbau – StBA WM beim Bayerischen Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung der Antragstellerin bestandskräftig entschieden worden ist.“

13
Zwar sei die Besetzung des streitgegenständlichen Dienstpostens bereits vollzogen, eine Beförderung sei jedoch noch nicht erfolgt, so dass ein Rechtsschutzbedürfnis der Antragstellerin noch gegeben sei. Die Antragstellerin sei schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und hätte demnach zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen, da es sich nicht um eine lediglich nur interne Stellenausschreibung gehandelt habe. Der Antragsgegner habe es in rechtsfehlerhafter Weise versäumt, die Antragstellerin nach Maßgabe von § 165 Satz 3 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Auch sei die der Auswahlentscheidung zu Grunde liegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin rechtswidrig. Die Antragstellerin sei gegenüber anderen Beamten ohne sachlichen Grund benachteiligt worden. Seit 2008 sei die Antragstellerin nachweislich und deutlich erkennbar in ihrer beruflichen Weiterentwicklung benachteiligt worden. Die Antragstellerin sei fachlich unterfordert. Ihr Einsatz in der Regierung von Oberbayern werde ihrer Qualifikation nicht gerecht. Das Gesamturteil 10 Punkte entspreche nicht ihrer tatsächlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.

14
Das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr hat für den Antragsgegner beantragt,

15
den Antrag abzulehnen.

16

Die Ausschreibung, die über Interamt erfolgt sei, sei auf Beamte des Geschäftsbereiches beschränkt gewesen. Es habe sich somit um eine interne Stellenausschreibung gehandelt. Die Auswahlentscheidung aufgrund der Beurteilungen der Bewerber sei rechtmäßig erfolgt. Soweit die Antragstellerin einen Verstoß gegen § 165 Satz 3 SGB IX rüge, habe dieser keine Auswirkung auf die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung gehabt. Zuständige Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung hätten der Auswahl jeweils zugestimmt. Die Antragstellerin habe in der letzten periodischen Beurteilung (Stichtag …11.2021 in Besoldungsgruppe. A15) ein Gesamturteil von 10 Punkten. Die erfolgreiche Bewerberin habe in der letzten periodischen Beurteilung (Stichtag …11.2021 in Besoldungsgruppe. A15) ein Gesamturteil von 12 Punkten. Damit sei nach dem Grundsatz der Bestenauslese die erstplatzierte Konkurrentin für die ausgeschriebene Stelle vorzusehen. Gleichzeitig sei – losgelöst von einer Einordnung nach SGB IX – die Durchführung von Vorstellungsgesprächen entbehrlich, da die Auswahlentscheidung nach Art. 16 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) in Verbindung mit der ressorteigenen Richtlinie ohne ein solches Gespräch erfolgt sei.

17
Die ausgewählte Beamtin wurde mit Beschluss vom 29. September 2025 zum Verfahren beigeladen. Mit Schreiben vom 28. Januar 2026 führt sie aus, dass die Antragstellerin verkenne, dass ein Vorstellungsgespräch nach § 165 SGB IX lediglich einen bloßen Eindruck über sie vermitteln solle, aber keinesfalls dieser Eindruck Eingang in das Auswahlverfahren und das Auswahlermessen des Antragsgegners finden dürfe. Mit einem bloßen Vorstellungsgespräch, das gerade nicht nach den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG stattgefunden habe, dürften keine Grundlagen geschaffen werden, die in die Auswahlentscheidung Eingang finden.

18
Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten, auch in den Verfahren M 5 K 25.5310, M 5 K 25.5275 und M 5 K 25.5284, verwiesen.

II.

19
Der zulässige Antrag hat keinen Erfolg.

20
1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragspartei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

21
2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständlichen Stellen ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 plus Amtszulage steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin als übergangener Bewerberin lässt sich nur vor der Beförderung der ausgewählten Konkurrentin 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. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – juris). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 – 2 C 16/09 – juris) ist mit der endgültigen anderweitigen Besetzung einer Stelle und einhergehenden Beförderung das Besetzungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen mit der Folge, dass dem Begehren der Antragstellerin, die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten vorzunehmen, nicht mehr

entsprochen werden könnte, weil der Dienstherr die Beförderung der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

22
3. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

23
a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat die Antragstellerin nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, da diese sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Die Antragstellerin hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV), § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der Bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) 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 – juris; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – juris; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

24
Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). Anhand dieser Vorgaben hat der Dienstherr unter mehreren Bewerbern den am besten Geeigneten ausfindig zu machen. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung (BVerwG, U. v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGH, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – juris; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

25
Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – juris). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – juris).

26
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 – juris; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Maßgebend für den Leistungsvergleich ist dabei in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 25; BayVGH, B.v. 17.5.2013 – 3 CE 12.2469 – juris Rn. 31 m.w.N.).

27

Der unterlegene Beamte kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d. h. wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – juris Rn. 14; BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 43 BayVGH, B.v. 5.11.2015 – 3 CE 15.1606 – juris Rn. 32). Die Voraussage, das mit einem Eilantrag letztlich verfolgte Ziel, dass der Dienstherr das Auswahlermessen zugunsten der Antragstellerin ausübt, sei unerreichbar, ist nur in Ausnahmefällen zu treffen (BayVGH, B.v. 1.12.2015 – 3 CE 15.1947 – juris Rn. 39). Die Möglichkeit eines Erfolgs der Bewerbung ist jedoch dann zu verneinen, wenn bei einer Gesamtbetrachtung des vorgenommenen Leistungsvergleichs die Auswahl der Antragstellerin offensichtlich ausgeschlossen erscheint (VGH BW, B.v. 27.10.2015 – 4 S 1733/15 – juris Rn. 77 f.; BVerfG, B.v. 4.2.2016 – 2 BvR 2223/15 – juris Rn. 83 ff.).

28
Die den Verwaltungsgerichten obliegende Kausalitätsprüfung, ob die nicht nur theoretische Möglichkeit besteht, dass der unterlegene, um Rechtsschutz nachsuchende Bewerber bei einer beanstandungsfreien künftigen Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, ist auf der Grundlage der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung vorzunehmen (OVG NW, B.v. 29.7.2021 – 1 B 1072/2 – juris Ls. 1, Rn. 15).

29
b) Gemessen an diesen Grundsätzen erscheint die Vergabe des Dienstpostens an die Antragstellerin bei einer erneuten Auswahlentscheidung allerdings nicht ernstlich möglich.

30
Ein hypothetischer Vergleich der aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladene für den Beurteilungszeitraum vom ... Dezember 2021 bis … November 2024 ergibt einen nicht kompensierbaren Leistungsvorsprung zugunsten der Beigeladenen. Die Antragstellerin erhielt im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) das Gesamturteil 10 Punkte. Die Beigeladene erhielt im Amt einer Baudirektorin (Besoldungsgruppe A 15) das Gesamturteil 12 Punkte, sodass ein nicht aufholbarer Leistungsvorsprung zu Gunsten der Beigeladenen besteht (vgl. BayVGH, B.v. 8.1.2018 – 3 CE 17.2188 – juris Rn. 2: Annahme eines chancenlosen Bewerbers mit 9 Punkten im Statusamt A 11 im Vergleich zu Mitbewerbern mit 11 Punkten im Statusamt A 11; BayVGH B.v. 15.9.2023 – 3 CE 23.1322 – juris Rn. 12: Annahme eines chancenloser Bewerbers bei einem Punkt Differenz im selben Statusamt).

31
Ob der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung ein Fehler zu Grunde liegt – insbesondere ob die Antragstellerin zu einem Vorstellungsgespräch hätte eingeladen werden müssen – kann offen bleiben. Aufgrund des erheblichen Leistungsunterschieds im Ergebnis der aktuellen periodischen Beurteilungen der Antragstellerin im Vergleich zu der Beigeladenen erscheint eine Auswahl der Antragstellerin in einem neuen Auswahlverfahren ausgeschlossen.

32
Einwendungen gegen die aktuelle dienstliche Beurteilung hat die Antragstellerin nicht vorgebracht.

33
Selbst unterstellt es handelt sich vorliegend um eine externe Stellenausschreibung und es bestünde eine Pflicht, die Antragstellerin auf Grund ihrer Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so läge nach wie vor ein uneinholbarer Leistungsvorsprung zu Gunsten der Beigeladenen vor.

34
Die im Rahmen der Stellenbesetzung vorzunehmende Auswahlentscheidung ist nach dem Verfassungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs. 2 BV (vgl. § 9 BeamtStG, Art. 16 Abs. 1 LlbG) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Ist unter mehreren Bewerbern eine Auswahl für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens zu treffen, so sind die Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in erster Linie auf aktuelle dienstliche Beurteilungen zu stützen (BayVGH, B.v. – 3 CE 15.2122 – juris Rn. 24). Zwar nennt Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG auch wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, als mögliche Grundlage neben der dienstlichen Beurteilung für eine Auswahlentscheidung.

35
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 (BayVGH, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 45).

36
Will der Dienstherr unabhängig von der Frage, ob eine im Wesentlichen gleiche Eignung der Bewerber vorliegt, die Auswahl auch auf Grundlage von Auswahlgesprächen treffen, 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 (zu alldem VG München, B.v. 22.3.2024 – M 5 E 23.5825 – juris Rn. 48 ff.).

37
Somit ist es unabhängig von der Frage, ob ein Vorstellungsgespräch im Sinne des § 165 Satz 3 SGB IX bzw. der Richtlinie des Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr über die Besetzung von Dienstposten einem wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren im Sinne des Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG entspricht, jedenfalls nicht möglich, dass die Antragstellerin durch das Vorstellungsgespräch den Leistungsvorsprung der Beigeladenen kompensieren kann. Dies wäre allenfalls dann möglich, wenn der Dienstherr vorab transparent die Gewichtung von wissenschaftlich fundiertem Auswahlverfahren und dienstlicher Beurteilung vorgibt. Wobei zu beachten ist, dass die dienstliche Beurteilung nicht zur Marginalie werden darf (vgl. BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13 a.E.). Dies ist allerdings nicht erfolgt, sodass eine hypothetische Betrachtung dahingehend, dass die Antragstellerin in einem Vorstellungsgespräch den Leistungsvorsprung der Beigeladenen kompensieren könnte, rechtlich unzulässig wäre.

38
4. Die Antragstellerin hat als unterlegene Beteiligte nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu tragen (§ 162 Abs. 3 VwGO), da die Beigeladene das Verfahren durch eigenen Rechtsvortrag wesentlich gefördert hat (Schübel-Pfister in Eyermann, VwGO, 16. Auflage 2022, § 162 Rn. 41).

39
Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge des von der Antragstellerin angestrebten Amtes (A 15 + AZ) mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen, wobei auch die jährliche Sonderzahlung (Art. 82 ff. BayBesG) Berücksichtigung findet (BayVGH, B.v. 5.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32) Die Jahresbezüge für die Antragstellerin in dem mit der Stelle verbundenen Amt (A 15 + AZ Stufe 11 und Ortszuschlag für Ledige mit Wohnsitz M* …*) würden sich (laut Mitteilung des Antragsgegners) auf 102.147,05 EUR belaufen, hiervon ein Viertel: 25.536,76 EUR.