VG München, Beschluss v. 01.06.2021 – M 5 E 21.316

Titel:

Besetzung der Präsidentenstelle eines Gerichts

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123
BayRiStAG Art. 5 Abs. 1 S. 3
LlbG Art. 16 Abs. 1 S. 4, S. 5

Leitsätze:

1. Es ist nicht fehlerhaft, bei einem Gleichstand hinsichtlich der dienstlichen Beurteilungen auf weitere Erkenntnismittel zum Leistungsvergleich zurückzugreifen, insbesondere Auswahlgespräche. (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei der Ausgestaltung der weiteren Erkenntnismittel kommt dem Dienstherrn ein Ermessensspielraum zu. Maßstab einer rechtlichen Kontrolle, welche weiteren Auswahlmittel für den Leistungsvergleich angewendet werden, sind die Kriterien der Sachgeeignetheit und der Chancengleichheit der Bewerber. (Rn. 52) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung, Präsident eines Gerichts, Anforderungsprofil, Anlassbeurteilung, Abänderung im Einwendungsverfahren, Auswahlgespräche, Ermessen des Dienstherrn, Gericht, Präsident, Abänderung, Einwendungsverfahren, Auswahlgespräch, Leistungsvergleich

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 30.08.2021 – 3 CE 21.1648

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

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

III. Der Streitwert wird auf 31.731,20 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsgegner schrieb die Stelle des Präsidenten / der Präsidentin des …gerichts … (Besoldungsgruppe ...) aus. Dort ist u.a. ausgeführt:

„Die Stelle kommt für beim Freistaat Bayern beschäftigte Bewerber (m/w/d) in Betracht, die das Amt mindestens drei Jahre wahrnehmen können und sich durch exzellente …rechtskenntnisse auszeichnen.“

2
Auf diese Stelle bewarben sich vier Richterinnen und Richter, u.a. der Antragsteller und die Beigeladene. Für alle Bewerber wurden Anlassbeurteilungen aus Anlass der Bewerbung um die Stelle als Präsident/in des …gerichts … erstellt.

3
Der Antragsteller ist seit 1. August 2002 als Richter auf Lebenszeit am …gericht tätig, seit 14. Juni 2011 ist er Vorsitzender Richter am …gericht (Besoldungsgruppe ...). In der durch den Vizepräsidenten des …gerichts erstellten Anlassbeurteilung vom 15. April 2020 (Beurteilungszeitraum 30.1.2016 bis 29.1.2020) erhielt er ein Gesamtergebnis von 16 Punkten; dort wurde auch ausgesagt, dass er zum Präsidenten des …gerichts … bestens geeignet sei.

4
Die Beigeladene ist seit 1. März 2003 als Richterin auf Lebenszeit am …gerichtätig, seit 1. November 2011 ist sie Vorsitzende Richterin am …gericht (Besoldungsgruppe ...). In der durch den Vizepräsidenten des …gerichts erstellten Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 (Beurteilungszeitraum 30.1.2016 bis 29.1.2020) erhielt sie ein Ergebnis von 15 Punkten; dort wurde auch ausgesagt, dass sie zur Präsidentin des …gerichts … geeignet sei. Die Beigeladene erhob Einwendungen gegen diese Beurteilung. Im Überprüfungsverfahren entschied das Bayerische Staatsministerium … … … … …, dass die Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 keine angemessene Beurteilung darstelle. Mehrere Umstände, die eine erhebliche dienstliche Leistungsfähigkeit der Vorsitzenden Richterin belegten, seien nicht bzw. nicht hinreichend gewürdigt worden. Die Anlassbeurteilung sei inhaltlich wie auch im Gesamtergebnis zu ändern mit einem Gesamtprädikat von 16 Punkten und der Verwendungseignung, dass sie zur Präsidentin des …gerichts … bestens geeignet sei. Die am 25. September 2020 durch das Staatsministerium geänderte Beurteilung wurde der Beigeladenen am 7. Oktober 2020 eröffnet.

5
Mit Auswahlvermerk vom 21. Oktober 2020 schlug das Staatsministerium vor, die Stelle der/s Präsidentin/en mit der Beigeladenen zu besetzen. Von den vier Bewerberinnen und Bewerbern seien drei Bewerber (deren Anlassbeurteilungen ein Ergebnis von 16 Punkten aufwiesen) nach der Beurteilungslage als im Wesentlichen gleich einzustufen gewesen. Das gelte auch nach einer inhaltlichen Auswertung der Einzelmerkmale. Um auch der/m Bewerber/in mit einem Gesamtergebnis von 15 Punkten eine Kompensation zu ermöglichen, seien alle Bewerber am 8./9. Oktober 2020 zu Auswahlgesprächen anhand eines zuvor festgelegten einheitlichen Fragenkatalogs eingeladen worden. Nach dem Gesamteindruck der Auswahlgespräche sei die Beigeladene als leistungsstärkste Bewerberin anzusehen. Der Antragsteller habe von allen vier Bewerberinnen/Bewerbern den deutlich schlechtesten Eindruck hinterlassen.

6
Der Präsidialrat der …gerichtsbarkeit hat am 20. November 2020 dem Besetzungsvorschlag zugestimmt. Die Bayerische Staatsregierung hat den Besetzungsvorschlag des Staatsministeriums am 22. Dezember 2020 gebilligt und die Beigeladene ausgewählt.

7
Dem Antragsteller wurde mit Schreiben vom 4. Januar 2021 mitgeteilt, dass seine Bewerbung keinen Erfolg habe und beabsichtigt sei, die Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen. Hiergegen legte der Antragsteller am 24. Juni 2020 Widerspruch ein, über den - soweit ersichtlich - noch nicht entschieden ist.

8
Mit Schriftsatz vom 20. Januar 2021, eingegangen bei Gericht am 21. Januar 2021, hat der Antragsteller den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit dem Inhalt beantragt,

dem Antragsgegner wird untersagt, die Stelle des Präsidenten / der Präsidentin des …gerichts … mit der Beigeladenen zu besetzen, solange über die Bewerbung des Antragstellers keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts getroffen worden ist.

9
Die exzellenten …rechtskenntnisse, die in der Ausschreibung für den streitgegenständlichen Dienstposten verlangt würden, stellten ein konstitutives Anforderungsprofil dar. Ausweislich der Anlassbeurteilung erfülle der Antragsteller dieses konstitutive Anforderungsprofil, die Beigeladene jedoch nicht. Die von der Beigeladenen veröffentlichten Fachbeiträge stellten keinen Beleg für exzellente …rechtskenntnisse dar. Auch sei die Anhebung der Anlassbeurteilung für die Beigeladene durch das Staatsministerium rechtswidrig. Eine umfassende Sachaufklärung werde in dem entsprechenden Vermerk des Ministeriums nicht weiter substantiiert. Gegenüber der Beigeladenen habe der Antragsteller ganz erhebliche Erledigungszahlen aufzuweisen. Es sei äußerst merkwürdig, dass die Ladung zu den Auswahlgesprächen bereits am 23. September 2020 ausgelaufen sei, die abgeänderte Beurteilung für die Beigeladene dieser erst am 7. Oktober 2020 - 24 Stunden vor Beginn der Auswahlgespräche - eröffnet worden sei. Auch die Durchführung der Auswahlgespräche sei rechtsfehlerhaft gewesen. Die Zusammensetzung der Auswahlkommission sei bereits rechtswidrig. Denn eine Beamtin, die entscheidenden Einfluss auf die abgeänderte dienstliche Beurteilung der Beigeladenen habe, dürfe der Auswahlkommission nicht angehören. Es sei auch nicht ersichtlich, dass die drei Mitglieder der Kommission über eine entsprechende Schulung verfügten. Schließlich sei ein am Auswahlverfahren maßgeblich beteiligter Beamter mit der

Familie der Beigeladenen befreundet. Auch die Fragestellung der Auswahlgespräche könne keinen Beleg für die Führungseigenschaften eines Präsidenten belegen.

10
Das Bayerische Staatsministerium … hat für den Antragsgegner beantragt,

den Antrag abzulehnen.

11
Bei der Formulierung in der Ausschreibung, dass „exzellente …rechtskenntnisse“ erwartet würden, handle es sich nicht um die Festlegung eines konstitutiven Anforderungsprofils. Auch die Beigeladene verfüge - im Sinn eines deklaratorischen Anforderungsprofils - über exzellente …rechtskenntnisse. Die Abänderung der Anlassbeurteilung für die Beigeladene durch das Staatsministerium sei rechtlich nicht zu beanstanden. Beim Vergleich aller Anlassbeurteilungen habe sich gezeigt, dass bei deren Erstellung kein einheitlicher Maßstab angelegt worden sei. In der Beurteilung für die Beigeladene fehlten erforderliche Aussagen zum Verhalten bei der Leitung von Senatssitzungen, zum Führungsverhalten, deren Tätigkeit im Präsidium und als kommissarische Vorsitzende. Außerdem bestehe ein angespanntes Verhältnis zwischen der Beigeladenen und dem Beurteiler der Anlassbeurteilungen. Eine umfassende Sachaufklärung und Bewertung durch das Ministerium habe dazu geführt, dass die Anlassbeurteilung der Beigeladenen bei Anlegung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs abzuändern gewesen sei. Der Umstand, dass die geänderte Anlassbeurteilung am 24. September 2020 ausgefertigt worden, die Einladung zu den Auswahlgesprächen bereits am 23. September 2020 erfolgt sei, liege in der Eilbedürftigkeit der Stellenbesetzung begründet. Die Auswahlkommission sei auch ordnungsgemäß besetzt gewesen. Eine eignungsdiagnostische Schulung sei nicht erforderlich gewesen, da ein strukturiertes Interview anlässlich einer Einstellung nicht durchgeführt worden sei. Im Übrigen seien die Kommissionsmitglieder für die konkrete Auswahlaufgabe hinreichend erfahren. Die gerügte Beteiligung einer Beamtin sei nicht rechtsfehlerhaft, da ihr auch ein entscheidender Einfluss auf die Besetzungsentscheidung zu komme. Das Bekanntheitsverhältnis eines Referatsleiters des Ministeriums überschreite die Grenze zur Voreingenommenheit nicht und habe sich im konkreten Fall auch nicht ausgewirkt. Die Besetzungsentscheidung sei auf der Ebene der ministeriellen Abteilungsleitung erfolgt. Auch die Auswahlentscheidung sei rechtlich ordnungsgemäß erfolgt.

12
Die Beigeladene hat mit Schriftsatz vom 11. April 2021 betont, dass bei der Erstellung der Anlassbeurteilungen am …gericht ungleiche Maßstäbe angelegt worden seien. Eine förmliche Antragstellung erfolgte durch die Beigeladene nicht.

13
Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

14
Der zulässige Antrag hat keinen Erfolg.

15
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 Zustands die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 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. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, d.h. ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, d.h. die bei Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragstellerpartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

16

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 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 - NVwZ 2004, 95, juris Rn. 11 f.). Nach herrschender Auffassung in der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09 - BVerwGE 138, 102, juris Rn. 31 f.) 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 der Beigeladenen in der Regel nicht mehr rückgängig machen könnte.

17
3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

18
Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat der Antragsteller nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, die sich auf das vom Beamten/Richter bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist. Der Antragsteller hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. 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), Art. 2 Abs. 1 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes (BayRiStAG), Art. 16 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (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 - NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NVwZ 2008, 194).

19
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 Beamten- und Richterstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten/Richters 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 - BayVBl 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris). Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. 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).

20
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. 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). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind; das ist i.d.R. der Fall, wenn die Beurteilungen im selben Statusamt erzielt worden sind.

21
Nach Art. 5 Abs. 1 S. 3 BayRiStAG i.V.m. Art. 63 LlbG i.V.m. Nr. 7 der Gemeinsamen Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministerien der Justiz, des Innern, für Bau und Verkehr, der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat sowie für Arbeit und Soziales, Familie und Integration über die Beurteilung der Richter und Richterinnen sowie der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen vom 26. März 2015 (JMBl 2015 S. 18, StAnz. Nr. 16/Gemeinsame Bekanntmachung/GemBek) i.V.m. Nr. 2.2 der Bekanntmachung

des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat über die dienstliche Beurteilung der Richter und Richterinnen an den Finanzgerichten vom 12. August 2015 (FMBl 2015 S. 151/BeurtRiFGBek) sind Anlassbeurteilungen zu erstellen, wenn sich ein Richter oder eine Richterin für ein Amt der Besoldungsgruppe R 3 oder höher bewirbt.

22
Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 58; B.v. 17.2.2017 - 2 BvR 1558/16 - juris Rn. 21; VG Bayreuth, B.v. 31.8.2019 - B 5 E 18.411 - juris Rn.29). (Erst) bei gleichem Gesamturteil hat der Dienstherr zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen, sog. Binnendifferenzierung oder inhaltliche Ausschöpfung (vgl. Art. 16 Abs. 2 Satz 1 LlbG).

23
Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz - LlbG) können dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, Grundlage für die Auswahlentscheidung des Dienstherrn sein (vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 - 2 BvR 764/11 - juris Rn. 12 zur grundsätzlichen Zulässigkeit ergänzender Auswahlverfahren).

24
4. Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

25
a) Der Auswahlvermerk vom 21. Oktober 2020 genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswahlerwägungen. In dieser Hinsicht wird von Antragstellerseite auch nichts vorgetragen.

26
b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell nicht zu beanstanden.

27
Die von der Antragstellerpartei angeführte Ansicht, dass nur der Antragsteller das konstitutive Anforderungsprofil der im Ausschreibungstext genannten „exzellenten …rechtskenntnisse“ erfülle, greift nicht durch. Es kann letztlich offen bleiben, ob diese Formulierung ein konstitutives (zwingendes) Anforderungsprofil darstellt, das wie ein „Filter“ vor einem leistungsbezogenen Vergleich der Bewerber wirkt (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20, juris Rn. 28; BayVGH, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBl 2011, 565, juris Rn. 33; B.v. 15.4.2014 - 3 ZB 12.765 - juris Rn. 14; Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2018, Anhang 1 Rn. 23). Ein deskriptives (beschreibendes) Anforderungsprofil liegt vor, wenn die spezifischen Anforderungen des Dienstpostens einzelnen Beurteilungsmerkmalen ein besonderes Gewicht verleihen oder über die Merkmale hinausgehen, die in der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt sind (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris Rn. 37 ff.; B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3/11 - NVwZ-RR 2012, 71, juris Rn. 25; BVerfG, B.v. 4.10.2012 - 2 BvR 1120/12 - NVwZ 2013, 573, juris Rn. 17), sodass dieses Anforderungsprofil im Rahmen eines Leistungsvergleichs besondere Bedeutung gewinnt (BayVGH, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBl 2011, 565, juris Rn. 38). Es spricht viel dafür, dass aufgrund des Wertungsspielraums, der mit der Formulierung „exzellente“ …rechtskenntnisse eingeräumt ist, kein konstitutives Anforderungsprofil - das objektiv und ohne Spielraum besondere Anforderungen festlegt -, sondern ein deskriptives Anforderungsprofil bestimmt ist (VGH BW, B.v. 7.12.2010, 4 S 2057/10, NVwZ-RR 2011, 290, juris Rn. 4).

28
Das Gericht ist der Ansicht, dass sowohl der Antragsteller wie auch die Beigeladene über „exzellente“ …rechtskenntnisse verfügen. Der Beigeladenen werden in der geänderten Anlassbeurteilung vom 25. September 2020 unter Nr. 2.1 „exzellente Fachkenntnisse, sowohl allgemein juristisch, als auch im Besonderen im …recht“ bescheinigt. Auch in der zunächst erteilten Anlassbeurteilung vom 20. April 2020

wird der Richterin unter Nr. 2.1 die „hohe fachliche Kompetenz“ attestiert. Auch wenn die ausdrückliche wörtliche Bewertung „exzellente Fachkenntnisse“ dort nicht erfolgt ist, folgt daraus, dass die Fachkenntnisse der Beigeladenen einem sehr hohen fachlichen Anspruch genügen. Wenn der Vizepräsident des …gerichts in seiner Stellungnahme vom Mai 2020 (Auswahlvorgang Bl. 504 ff.) zu den Einwendungen der Beigeladenen gegen die Anlassbeurteilung anführt, dass die Richterin über eine „hohe fachliche Kompetenz mit breitem Fachwissen im Sinn von sehr gutem Fachwissen“ verfüge, aber im nächsten Satz angibt, dass sie nach dessen Einschätzung nicht über „exzellente …rechtskenntnisse“ verfüge (inhaltlich ebenso: abweichende Meinung zum Beschluss des Präsidialrats vom 11. November 2020/Auswahlvorgang Bl. 731 f.), folgt daraus nichts Anderes. Wo der Vizepräsident die Grenze zwischen „hoher fachlicher Kompetenz“ und „exzellenten …rechtskenntnissen“ zieht, wird daraus nicht deutlich. Das ist weder in diesen Stellungnahmen und erst recht nicht in der Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 begründet. Das gilt auch für den (sehr knapp) gehaltenen Beurteilungsbeitrag des früheren Präsidenten (Auswahlvorgang Bl. 509 f.) für die Anlassbeurteilung der Beigeladenen. In welchem Umfang die Richterin dabei in der juristischen Fachliteratur veröffentlicht - was von Antragstellerseite problematisiert wird -, hat dabei gegenüber der im Rahmen der maßgeblichen richterlichen Tätigkeit gezeigten Fachkenntnisse nur eine untergeordnete Bedeutung.

29
c) Der Antragsgegner hat die Beigeladene nach dem Ergebnis von Auswahlgesprächen als leistungsstärker als den Antragsteller eingestuft, nachdem er zuvor nach einem Vergleich der Anlassbeurteilungen von einem Leistungsgleichstand zwischen der Beigeladenen und dem Antragsteller ausgegangen ist (dazu sogleich). Das ist rechtlich nicht zu beanstanden. Damit hat der Antragsgegner dem zur Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes vorgesehenen Vorgehen bei der Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens entsprochen (Art. 16 LlbG sowie Nr. 1.2 Satz 1 GemBek).

30
5. Der Antragsgegner ist in rechtlich nicht zu beanstandender Weise von einem Leistungsgleichstand nach Auswertung der dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers wie der Beigeladenen ausgegangen.

31
a) Der Umstand, dass die Anlassbeurteilung für die Beigeladene durch das Staatsministerium auf deren Einwendungen neu gefasst und im Endurteil auf 16 Punkte mit der Verwendungseignung „Zur Präsidentin des …gerichts bestens geeignet“ angehoben wurde, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

32
aa) Dem Staatsministerium … … … … … kommt die Kompetenz zur Abänderung einer Beurteilung im Rahmen der Entscheidung über Einwendungen zu (Art. 60 Abs. 2 S. a, Art. 61 Abs. 1 S. 4 und 5 LlbG; Nr. 11.4 GemBek, Nr. 2.1.6 BeurtRiFGBek).

33
bb) Die nach den Einwendungen der Beigeladenen abgeänderte Anlassbeurteilung kann im Stellenbesetzungsstreit vom Antragsteller zum Gegenstand der Überprüfung gemacht werden. Ohne eine wirksame Kontrolle dieses primären Auswahlmittels wäre ein effektiver Rechtsschutz im Konkurrentenstreit nicht möglich (BayVGH, B.v. 1.12.2015 - 3 CE 15.1947 - juris Rn. 29; OVG MV, B.v. 2.9.2009 - 2 M 97/09 - juris Rn. 12; OVG NW, B.v. 6.5.2008 - 1 B 1786/07 - juris Rn. 45).

34
Die Überprüfungsentscheidung der für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Anlassbeurteilung der Beigeladenen stellt einen der Beurteilung zuzuordnenden Verfahrensschritt dar. Damit gilt auch hier, dass bei der Überprüfung der dienstlichen Beurteilung als Akt wertender Erkenntnis der überprüfenden Instanz ein gerichtlich nur eingeschränkt kontrollierbarer Beurteilungsspielraum zukommt (BayVGH, B.v. 16.4.2012 - 3 ZB 10.1939 - juris Rn. 3; VG München, U.v. 8.1.2014 - M 5 K 13.771 - juris Rn. 17 m.w.N.). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer dienstlichen Beurteilung ist auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - RiA 2007, 275, juris Rn. 7; BayVGH, B.v. 10.2.2017 - 3 CE 16.2288 - juris Rn. 41 m.w.N.). Um eine eingehende Prüfung der dienstlichen Beurteilung im Rahmen des Verfahrens im vorläufigen Rechtsschutz betreffend eine Stellenbesetzung zu veranlassen, muss daher substantiiert vorgetragen werden, warum der

Bewertungsspielraum in rechtlich zu beanstandender Weise durch den Beurteiler überschritten worden ist (vgl. zum Ganzen: VG München, B.v. 18.8.2020 - M 5 E 20.896 - juris Rn. 40; B.v. 10.2.2015 - M 5 E 14.4011; BayVGH, B.v. 28.2.2014 - 3 CE 14.32 - juris Rn. 28; OVG NRW, B.v. 5.6.2012 - 1 B 368/12 - juris Rn. 8). Diese Grundsätze gelten auch für die Abänderung einer dienstlichen Beurteilung im Rahmen der Überprüfung von Einwendungen (VG München, B.v. 18.8.2020, a.a.O., Rn. 41; BayVGH, B.v. 18.11.2020 - 3 CE 20.2092 - juris Rn. 7 ff.; Conrad in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 60 LlbG Rn. 13 ff., Art. 61 LlbG Rn. 14).

35
cc) Diesen Beurteilungsspielraum hat das Staatsministerium im Rahmen seiner Entscheidung über die Einwendungen der Beigeladenen nicht in rechtlich relevanter Weise überschritten. Die Entscheidung, die Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 abzuändern, erfolgte vor dem Hintergrund, dass einige Umstände der Tätigkeit der Beigeladenen dort nicht gewürdigt wurden.

36
Wenn die Antragstellerpartei der Ansicht ist, dass etwa die Tätigkeit der Beigeladenen bei der Leitung von Sitzungen (Nr. 3.1.3 GemBek) als kommissarische Senatsvorsitzende (1.8.2016 bis 29.5.2018) eines weiteren Senats in der Anlassbeurteilung gewürdigt worden sei, so fehlt in der Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 eine ausdrückliche Würdigung dieser 22-monatigen zusätzlichen Tätigkeit wie auch der Sitzungsleitung der Beigeladenen überhaupt. In Nr. 2.1 der Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 ist diese Funktion erwähnt, aber nicht gewürdigt. Dort ist nur davon die Rede, dass die Richterin die Fälle, für die sie als Berichterstatterin in dem ihr während des gesamten Beurteilungszeitraums übertragenen Senat zuständig gewesen sei, auf „VorsitzendenNiveau … mit der erforderlichen Sachaufklärung und unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung“ erledigt habe. Die Bewertung der Sitzungsleitung ist eine für die Funktion eines Vorsitzenden eines Spruchgremiums wesentliche Tätigkeit. Eine vergleichende Bewertung der Sitzungsleitung der Richterin ist den Formulierungen dieser Beurteilung nicht zu entnehmen. Das gilt insbesondere mit Blick darauf, dass die Vorsitzendenfunktion während eines erheblichen Zeitraums in einem zusätzlichen Senat kommissarisch übernommen worden war. Dazu verhält sich die Anlassbeurteilung nicht. Dort ist lediglich angegeben, dass sich die Richterin bereit erklärt habe, diese Aufgabe zu übernehmen. Die Würdigung dieses Umstands als „vorbildliches Sozialverhalten“ stellt keine inhaltliche Bewertung der Tätigkeit dar.

37
Das gilt auch hinsichtlich des Führungsverhaltens (Nr. 3.1.8 GemBek). Auch diese für eine Vorsitzendenfunktion wesentliche Tätigkeit ist in der Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 nicht bewertet. Die Aussage, dass sie „mit den Senatsmitgliedern und der Gerichtsverwaltung vertrauensvoll und konstruktiv zusammen gearbeitet habe“ ist sehr allgemein und geht auf die spezifische Führungsfunktion eines Vorsitzenden eines Spruchgremiums nicht ein. Das gilt umso mehr, als die Beigeladene nahezu zwei Jahre auch den kommissarischen Vorsitz eines weiteren Senats innehatte. Auch die Bewertung, dass sie mit den Angehörigen der Gerichtsverwaltung „sehr gut zurechtkam“, ist sehr knapp formuliert und geht auf das Führungsverhalten nicht konkret ein.

38
Dabei fällt auf, dass in der Anlassbeurteilung für den Antragsteller, die durch den selben Beurteiler erstellt worden ist, umfangreiche Ausführungen zu dessen Sitzungsleitung und Führungsverhalten gemacht wurden.

39
Der Umstand, dass die Beigeladene seit längerer Zeit im Präsidium des Gerichts tätig ist, wurde lediglich erwähnt. Ob und welche Folgerungen für die dienstliche Leistungsfähigkeit gezogen wurden, ergibt sich aus der Formulierung nicht. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in der Anlassbeurteilung für den Antragsteller, die durch den selben Beurteiler erstellt wurde, hieraus gerade eine besondere Führungseignung abgeleitet wird. Auch die Funktion der Antragstellerin als Mitglied des Hauptrichterrates bis einschließlich März 2016 ist in dieser Anlassbeurteilung nicht erwähnt.

40
Schließlich fehlt eine Würdigung des Arbeitsergebnisses der Beigeladenen in quantitativer Hinsicht (Nrn. 3.1.1 und 3.1.2 GemBek). Eine entsprechende Aussage und Bewertung drängt sich geradezu auf, nachdem die Richterin über fast zwei Jahre auch kommissarische Vorsitzende eines weiteren Senats war. Denn die

Frage, ob sich diese Zusatzbelastung auf die Ergebnisse der von ihr geführten Senate ausgewirkt hat, steht gerade bei einer Vorsitzenden im Kernbereich der Bewertung ihrer dienstlichen Leistungsfähigkeit.

41
Soweit das Staatsministerium diese Lücken in der Anlassbeurteilung vom 20. April 2020 selbst einer Bewertung zugeführt und zu einem Gesamtergebnis von 16 Punkten und der Verwendungseignung „zur Präsidentin des …gerichts … bestens geeignet“ kommt, ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Wenn die Antragstellerpartei bezweifelt, dass der Vizepräsident des …gerichts sowie der frühere Präsident des Gerichts die Beigeladene besonders gut beurteilen könnten, was das Staatsministerium nicht für sich in Anspruch nehmen könne (Schriftsatz vom 16.4.2021, S. 2), so kann damit die Beurteilungskompetenz des Ministeriums als Überprüfungsbehörde nicht in Zweifel gezogen werden. Denn das Ministerium verfügt über einen vergleichenden Blick über die Anlassbeurteilungen, der gerade abgesetzt von der täglichen gemeinsamen Arbeit an einer Justizbehörde - wie im Fall der Beigeladenen und des Beurteilers - zur Geltung kommt. Das Staatsministerium verfügt auch über eine hinreichende Kompetenz im Hinblick auf die Fachkenntnisse und kann sich durch die Heranziehung weiterer Erkenntnismittel einen hinreichenden Eindruck über die dienstliche Leistungsfähigkeit der Beigeladenen verschaffen. Das gilt auch für die Bewertung der …rechtskenntnisse der Beigeladenen als „exzellent“.

42
In der umfangreichen Vormerkung vom 23. September 2020 (Auswahlvorgang Bl. 463 ff.) sind die Umstände, die zu der entsprechend abgeänderten Anlassbeurteilung vom 25. September 2020 geführt haben, detailliert dargestellt. Wenn das Ministerium die vom Erstbeurteiler nicht gewürdigten Arbeitsergebnisse und zusätzlichen Tätigkeiten (vor allem Sitzungsleitung, Führungsverhalten, Geschäftsstand ihres Senats und des von ihr kommissarisch geleiteten Senats, Tätigkeit im Präsidium) dazu heranzieht, die Anlassbeurteilung entsprechend anzuheben, so liegt das innerhalb des gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraums (§ 114 Satz 1 VwGO).

43
Es ist dabei insbesondere rechtlich nicht zu beanstanden, dass das Ministerium die übrigen vom Erstbeurteiler erstellten Anlassbeurteilungen in den Blick genommen hat, um bei einer vergleichenden Betrachtung einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu erzielen. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines auch dem Ministerium bekannten Spannungsverhältnisses zwischen Erstbeurteiler und Beigeladener - auch wenn der Grad einer Voreingenommenheit noch nicht erreicht sein mag.

44
Gegen die vom Ministerium erfolgte Anhebung ist rechtlich nichts zu erinnern. Dabei wurden insbesondere die Stellungnahmen der beurteilten Richterin und des Erstbeurteilers berücksichtigt sowie alle Anlassbeurteilungen des Erstbeurteilers einer vergleichenden Betrachtung unterzogen. Soweit die Antragstellerpartei moniert, dass die „umfassende Sachverhaltsaufklärung“ nicht weiter ausgeführt worden sei, so wird verkannt, dass diese Formulierung in einer textlich abgesetzten Zusammenfassung des Vermerks vom 23. September 2020 enthalten ist. Im weiteren Text des - sehr ausführlich gehaltenen - Vermerks ist der Sachverhalt und die Vorgehensweise des Ministeriums eingehend geschildert.

45
b) Es ist auch rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass die Anlassbeurteilung des Antragstellers und die geänderte Anlassbeurteilung der Beigeladenen nach Ansicht des Antragsgegners bei einem Vergleich zu einem Leistungsgleichstand geführt haben.

46
Nachdem die Beurteilungen für die beiden streitgegenständlichen Konkurrenten im Gesamtergebnis wie der Verwendungseignung ein gleiches Leistungsniveau belegen, waren die Beurteilungen inhaltlich anhand der textlichen Einzelaussagen einer vergleichenden Betrachtung („inhaltliche Ausschöpfung“ oder „inhaltliche Ausschärfung“) zu unterziehen (BayVGH, B.v. 17.5.2013 - 3 CE 12.2469, BayVBl 2014, 84, juris Rn. 32; BVerwG, U.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20, juris Rn. 47, 56; OVG NW, B.v. 23.1.2015 - 6 B 1365/14 - juris Rn. 4, HessVGH, B.v. 16.4.2020 - 1 B 2734/18 - juris Rn. 61).

47
Gegen Methodik und Bewertung der „inhaltlichen Ausschöpfung“ der Anlassbeurteilungen der Bewerber ist rechtlich nichts einzuwenden. Der dem Dienstherrn hierbei zustehende Bewertungsspielraum bei der

Auswahl der Konkurrenten unter Anwendung des Leistungsprinzips (Art. 33 Abs. 2 GG) ist in rechtlich relevanter Weise nicht verletzt. Im Besetzungsvermerk vom 21. Oktober 2020 (Auswahlvorgang Bl. 518 ff.) sowie einer ergänzenden Aufstellung des Textvergleichs (Auswahlvorgang Bl. 535 ff.) ist dargestellt, dass die wesentlichen Einzelmerkmale anhand der in Nr. 3 GemBek als dort leistungsrelevant genannten Arbeitsergebnisse und Verhaltensweisen als Vergleichsmaßstab herausgebildet und in gleicher Weise auf die textlichen Einzelaussagen der Beurteilungen der Bewerber angelegt wurden. Die Rangfolge 1, 2 oder 3 unter den drei Kandidaten mit gleicher Endpunktzahl (wobei eine gleiche Rangstelle auch mehreren Kandidaten zuerkannt werden kann) ist nicht sachwidrig und ermöglicht eine abstufende Einwertung der einzelnen Leistungsmerkmale. Dabei zeigt sich, dass der Antragsteller wie die Beigeladene nahezu gleichauf liegen (von 24 mit Rangziffer im direkten Vergleich zur Beigeladenen bewerteten Einzelmerkmalen: Antragsteller 20 x Nr. 1, 3 x Nr. 2, 1 x Nr. 3; Beigeladene 19 x Nr. 1, 5 x Nr. 2). Das wird dadurch unterstrichen, dass sich bei einer Multiplikation der vergebenen Rangstellenwerte für beide Kandidaten jeweils ein Wert von 29 ergibt.

48
Dabei ist nicht ersichtlich, dass die vom Bevollmächtigten des Antragstellers als „hervorragend“ bezeichneten Erledigungszahlen seines Mandanten (Schriftsatz vom 4.3.2021, S. 6) nicht mit dem entsprechenden Gewicht eingewertet worden wären. Sowohl bei „Verfahrensdauer“, aber auch bei „Qualität der Fallbearbeitung“ und „Qualität der Arbeit“ ist der Antragsteller jeweils an erster Stelle des Vergleichs der Einzelmerkmale der drei Bewerber (jeweils Rangziffer 1) gesehen worden. Es hält sich daher im zulässigen rechtlichen Rahmen, dass der Antragsteller wie die Beigeladene nach umfassender Auswertung der Anlassbeurteilungen als leistungsgleich eingestuft wurden.

49
6. Es hält sich ebenso im rechtlich zulässigen Rahmen, dass der Antragsgegner nach einem Gleichstand nach Auswertung der dienstlichen Beurteilungen zum Leistungsvergleich ein weiteres Auswahlmittel in Form von Auswahlgesprächen vor einer Auswahlkommission eingeführt hat.

50
a) Es ist nicht fehlerhaft, bei einem Gleichstand hinsichtlich der dienstlichen Beurteilungen auf weitere Erkenntnismittel zum Leistungsvergleich zurückzugreifen, insbesondere Auswahlgespräche (BayVGH, B.v. 29.8.2013 - 3 CE 13.443 - juris Rn. 35). Durch das Inkrafttreten von Art. 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LlbG durch das Gesetz vom 24. Juli 2013 (GVBl. S. 450) soll der Anwendungsbereich der sonstigen Erkenntnismittel, insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center im Verhältnis zur dienstlichen Beurteilung erweitert werden (Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 16 LlbG Rn. 27, 31). Dem Dienstherrn kommt für die Bestimmung des Gewichts der sonstigen Erkenntnismittel im Verhältnis zur dienstlichen Beurteilung ein Beurteilungsspielraum zu. Dabei darf aber die dienstliche Beurteilung nicht zur „Marginalie“ werden (BayVGH, B.v. 25.2.2019 - 3 CE 18.2550 - juris Rn. 7; B.v. 8.2.2018 - 3 CE 17.2304 - juris Rn. 13).

51
Für den vorliegenden Fall eines vom Dienstherrn zu Recht angenommenen Beurteilungsgleichstands der Bewerber kann sowohl mit Blick auf die Bedeutung der dienstlichen Beurteilungen wie auch das vom Gesetzgeber durch Art. 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LlbG hervorgehobene Gewicht weiterer Auswahlmittel nicht davon die Rede sein, dass die ausschlaggebende Bedeutung des Personalauswahlgesprächs im vorliegenden Fall rechtlich fehlerhaft sein könnte. Denn an erster Stelle für die Auswahl standen die dienstlichen Beurteilungen als Auswahlkriterium. Wird bei einem Leistungsgleichstand auf weitere Erkenntnisquellen zurückgegriffen, bleibt es beim prinzipiellen Vorrang der Beurteilungen (BayVGH, B.v. 29.8.2013 - 3 CE 13.443 - juris Rn. 35).

52
Bei der Ausgestaltung der weiteren Erkenntnismittel kommt dem Dienstherrn ein Ermessensspielraum zu. Maßstab einer rechtlichen Kontrolle, welche weiteren Auswahlmittel für den Leistungsvergleich angewendet werden, sind die Kriterien der Sachgeeignetheit und der Chancengleichheit der Bewerber. Soweit weitere Methoden zur Auswahl genutzt werden, müssen diese gleichmäßig bei allen Bewerbern angewendet, transparent und objektiv nachprüfbar sein (OVG Hamburg, B.v. 10.10.2017 - 5 Bs 111/1 -, juris Rn. 95; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 27.1.2012 - 6 S 50.11 - juris; OVG NW, B. v. 3.8.2017 - 6 B 831/17 -

juris Rn. 10 ff.; NdsOVG, B. v. 18.8.2011 - 5 ME 212/11 - juris Rn. 9; Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 16 LlbG Rn. 19).

53
b) Nach diesem Maßstab ist die Zusammensetzung der Auswahlkommission rechtlich nicht zu beanstanden.

54
Der dreiköpfigen Kommission gehörten zwei Ministerialbeamte und ein Präsident eines anderen …gerichts an. Es ist sachgerecht, die Leiter der Personalabteilung und Fachabteilung „…“ des Ministeriums wie auch den Präsidenten eines anderen …gerichts als sachkundige Personen für die Beurteilung der Eignung für die besonderen Anforderungen, die an einen Präsidenten eines …gerichts gestellt werden, als gleichberechtigte Mitglieder in eine Auswahlkommission zu berufen. Damit wird insbesondere dem Umstand Rechnung getragen, dass mit den beiden Ministerialbeamten an der Personalauswahl maßgeblich beteiligte Personen benannt sind (Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 16 LlbG Rn. 22). Ansonsten wäre das keine Auswahlkommission, sondern eine Beratungskommission, deren Votum gesondert vom Dienstherrn bewertet werden müsste (Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 16 LlbG Rn. 23). Der Umstand, dass die Leiterin der Personalabteilung, die die geänderte Anlassbeurteilung für die Beigeladene ausgefertigt hat, in der Auswahlkommission vertreten war, begründet keinen Rechtsfehler. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass diese Beamtin aufgrund der Erfüllung der ihr im Ministerium zukommenden Aufgaben bei der Auswahlentscheidung sachwidrig gehandelt haben könnte, insbesondere zugunsten der Beigeladenen voreingenommen gewesen wäre. Hierzu trägt auch die Antragstellerpartei konkret nichts vor.

55
Es ist auch nicht ersichtlich, dass den Mitgliedern dieses Gremiums die erforderliche Sachkunde zur Beurteilung der dienstlichen Leistungsfähigkeit der Bewerber, insbesondere deren besondere fachliche Eignung für das Amt des Präsidenten des …gerichts …, fehlen könnte. Eine besondere Schulung für die Mitglieder einer Auswahlkommission ist nur in Art. 22 Abs. 8 Satz 4 Halbsatz 1 LlbG für die Feststellung der Eignung von Bewerbern vor der Einstellung in ein Beamtenverhältnis vorgeschrieben. Auswahlentscheidungen nach Art. 16 LlbG - wie im vorliegenden Fall - werden von Art. 22 LlbG nicht umfasst, was sich schon an der systematischen Stellung der beiden Vorschriften zueinander zeigt (VG München, B.v. 30.10.2017 - M 5 E 17.3586 - juris Rn. 34; Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Januar 2021, Art. 22 LlbG Rn. 67).

56
c) Auch der Fragenkatalog hält sich im rechtlich zulässigen Rahmen des dem Dienstherrn zukommenden Ermessens. Auch wenn der Bevollmächtigte des Antragstellers in seinem Schriftsatz vom … April 2021 (S. 5 f.) moniert, dass er bei einer Vielzahl der Fragen keinen Bezug zu den Führungseigenschaften eines Präsidenten erkennen könne, hat das Ministerium in seinem Vermerk vom 29. September 2020 (Auswahlvorgang Bl. 559 ff.) ausdrücklich angegeben, welchen Erwartungshorizont die jeweilige Frage abdecken soll. Daraus folgt der jeweilige Bezug zu den besonderen Aufgaben und Fähigkeiten eines Gerichtspräsidenten. Das zeigt aber auch, dass etwa die Frage 10 - Reaktion auf die Absicht einer Geschäftsstellenbeamtin, ihren Hund in das Büro mitzubringen bzw. spätere Beschwerde einer Kollegin über den Hund - durchaus einen Zusammenhang mit der Leitungsfunktion eines Gerichtspräsidenten hat. Denn dem Präsidenten kommt das Hausrecht zu. Ebenso ist die relativ einfache Bewertung der Antworten „minus - neutral - plus“ (mit Zwischennoten) nicht zu beanstanden. Es ist im Interesse einer einfachen, aber auch transparenten Bewertung gerechtfertigt, ein relativ schematisches Bewertungssystem mit drei Grundstufen zu verwenden.

57
Es ist auch sachgerecht, ein solches Auswahlgespräch in einem überschaubaren Zeitrahmen zu halten. Wenn der Bevollmächtigte des Antragstellers hierzu angibt, dass die Dauer des Auswahlgesprächs von einer Stunde die „Fragwürdigkeit eines kurzen Vorstellungsgesprächs im Vergleich zu der Bewertung eines langjährigen Beurteilungszeitraumes von nicht weniger als vier Jahren“ unterstreiche (Schriftsatz vom 16.4.2021, S. 6), so ist unklar, ob hierin ein Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers begründet werden soll. Der sehr offenen Formulierung lässt sich das nicht entnehmen. Sollte ein Rechtsverstoß gerügt werden, so ist der Argumentation entgegen zu halten, dass aus einem

einstündigen Auswahlgespräch der Dienstherr ohne Rechtsverstoß gegen das Leistungsprinzip den ausschlaggebenden Eindruck für seine Auswahlentscheidung ableiten kann, wenn der Dienstherr nach einer umfassenden Auswertung der dienstlichen Beurteilungen von einem Leistungsgleichstand der Bewerber ausgeht. Denn eine solche Dauer eines Auswahlgesprächs bedingt eine hinreichende Entscheidungsbasis. Das zeigt auch der erhebliche Umfang des Fragenkatalogs.

58
d) Das Ergebnis der Auswahlgespräche ist im Auswahlvermerk vom 21. Oktober 2020 dargestellt (Auswahlvorgang Bl. 525 f.), ebenso die darauf folgende Auswertung (Auswahlvorgang Bl. 527 f.). Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass die Auswahlkommission auf der Grundlage ihrer Eindrücke zu der Einschätzung gekommen ist, dass die Beigeladene den besten und der Antragsteller den schlechtesten Eindruck in den Auswahlgesprächen hinterlassen hat. Die Auswahlgespräche wurden chancengleich und transparent durchgeführt. Mit der dem Gericht vorgelegten Protokollierung der einzelnen Auswahlgespräche (Anlagen zum Schriftsatz vom 19.3.2021) hat das Staatsministerium auch belegt, dass die Auswahlgespräche hinreichend dokumentiert wurden.

59
e) Soweit der Antragsteller in seinem Schriftsatz vom 16. April 2021 (S. 6 f.) „den äußerst merkwürdigen Umstand“ anführt, dass die Ladung zu den Auswahlgesprächen bereits am 23. September 2020 ausgelaufen, die geänderte Anlassbeurteilung für die Beigeladene aber erst am 7. Oktober 2020 und damit 24 Stunden vor Beginn der Auswahlgespräche eröffnet worden sei, ist unklar, ob mit dieser Formulierung ein Rechtsverstoß gerügt werden soll. Gleichwohl wird in diesem Umstand kein Rechtsverstoß gesehen.

60
Der erfolglose Bewerber hat einen Anspruch auf ein faires, chancengleiches Auswahlverfahren. Wenn das Ministerium die Entscheidung, die Anlassbeurteilung für die Beigeladene abzuändern, am 23. September 2020 durch einen entsprechenden Vermerk dokumentiert (Auswahlvorgang Bl. 463 ff.) und auf dieser Grundlage zu der Ansicht kommt, am selben Tag Einladungen zu Auswahlgesprächen als weiteres Auswahlmittel zu versenden, bedeutet das keine Vorfestlegung auf einen Bewerber. Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers kann in der zügigen Durchführung des Auswahlverfahrens nicht gesehen werden. Auf das Datum der Eröffnung der geänderten Anlassbeurteilung für die Beigeladene kommt es nicht an.

61
Es ist auch weder konkret vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass der Ministerialbeamte, dessen Familie mit der Familie der Beigeladenen befreundet sei, das Beurteilungsverfahren wie auch das Auswahlverfahren unsachlich beeinflusst haben könnte. Das Ministerium weist darauf hin, dass die geänderte Anlassbeurteilung durch eine andere Beamtin ausgefertigt wurde und dieser Beamte am weiteren Auswahlverfahren nicht maßgeblich beteiligt war. Das deckt sich mit den vorgelegten Akten.

62
7. Der Präsidialrat für die …gerichtsbarkeit hat dem Auswahlvorschlag mit Beschluss vom 11. November 2020 mehrheitlich zugestimmt (Art. 45 Abs. 1 Satz 1, Art. 46 BayRiStAG). Soweit der Erstbeurteiler in seiner abweichenden Stellungnahme hierzu (Bl. 731 f.) begründet hat, warum er der Auswahlentscheidung nicht zustimmen könne, begründet er dies mit Argumenten, die auch im vorliegenden Verfahren von der Antragstellerpartei vorgebracht wurden. Es sind dadurch keine zusätzlichen Anhaltspunkte (§ 86 Abs. 1 VwGO) ersichtlich, die gegen die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung sprechen könnten.

63
8. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. 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).

64
Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 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 mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen (laut Mitteilung des Antragsgegners würden sich die Jahresbezüge des Antragstellers im angestrebten Amt R 6 auf 126.924,79 EUR belaufen, hiervon ein Viertel; vgl. BayVGH, B.v. 5.11.2019 - 3 CE 19.1896 - juris Rn. 32; B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 - juris Rn. 26).