VGH München, Beschluss v. 13.04.2026 – 3 CE 26.272

Titel:

Auswahlentscheidung für die Besetzung der Stelle des Präsidenten bzw. der Präsidentin eines Amtsgerichts, hier: Konkurrenz von Bewerbern unterschiedlicher Statusämter

Normenketten:

AGGVG Art. 19 Abs. 1 S. 1, Art. 20 Abs. 1 S. 1 Nr. 4
BayBesG Art. 46
GG Art. 19 Abs. 4 S. 1, Art. 20 Abs. 3, Art. 33 Abs. 2
LlbG Art. 17 Abs. 1 S. 2
VwGO § 123
BayBG Art. 3
DRiG § 4 Abs. 2 Nr. 1

Leitsätze:

1. Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, wobei in erster Linie das abschließende Gesamturteil entscheidend ist, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (ebenso BVerwG BeckRS 2013, 53574). Bei formal gleicher Bewertung ist die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich als besser anzusehen als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (ebenso VGH München BeckRS 2016, 54868). (Rn. 14) (redaktioneller Leitsatz)
2. Dieser Grundsatz ist jedoch nicht schematisch anzuwenden; vielmehr hängt das Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (ebenso BVerfG BeckRS 2018, 145291). (Rn. 14) (redaktioneller Leitsatz)
3. Es ist rechtlich nicht geboten, Anlassbeurteilungen hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung denselben formalen Anforderungen zu unterwerfen wie periodische Beurteilungen, da der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Grundsatz der Bestenauslese keine schematische Gleichbehandlung der Beurteilungsarten verlangt; entscheidend ist vielmehr, dass die Anlassbeurteilung inhaltlich an einem am Statusamt orientierten Maßstab ausgerichtet ist und sich in das bestehende Beurteilungsgefüge widerspruchsfrei einfügt. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Besetzung der Stelle des Präsidenten/der Präsidentin eines Amtsgerichts (Besoldungsgruppe R 6), Konkurrenz zwischen Ministerialdirigentin (Besoldungsgruppe B 6) und Präsidenten eines Amtsgerichts (Besoldungsgruppe R 4), Unzulässige Vorfestlegung des Auswahlentscheiders (verneint), Anlassbeurteilungen, Beförderungsauswahl, Anlassbeurteilung, Leistungsvergleich, Anforderungsprofil, Vorfestlegung, Führungskompetenz, Verwendungseignung, Vorerfahrung mit der Leitung eines Präsidialamtsgerichts, Gesondert zu begründende wesentliche Leistungsverschlechterung /-steigerung, Präsident Amtsgericht, Ministerialdirigentin, R 4 Besoldung, R 6 Besoldung, Auswahlentscheidung, höheres Statusamt, Stellenbesetzung

Vorinstanz:

VG Augsburg, Beschluss vom 02.02.2026 – Au 2 E 25.3518

Fundstellen:

DRiZ 2026, 356
LSK 2026, 6533

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst trägt.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 35.081,04 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten um die Besetzung der Stelle des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Amtsgerichts M... (Besoldungsgruppe R 6; Stellenausschreibung v. 10.9.2025 – BayMBl. Nr. 371).

2
Der 1973 geborene Antragsteller ist seit 1. Oktober 2022 Präsident des Amtsgerichts … (Besoldungsgruppe R 4). Mit der aktuellen Anlassbeurteilung vom 11. November 2025 wurde der Antragsteller in der Besoldungsgruppe R 4 mit einem Gesamturteil von 14 Punkten beurteilt und festgestellt, dass er ausgezeichnet für die Leitung eines Landgerichts sowie eines Präsidialamtsgerichts in der Besoldungsgruppe R 4, sehr gut als Leitender Oberstaatsanwalt in den Besoldungsgruppen R 5 und R 6 und als Präsident eines Landgerichts in der Besoldungsgruppe R 5 und gut für die Leitung eines Landgerichts und eines Präsidialamtsgerichts in der Besoldungsgruppe R 6 geeignet sei. In seiner vorhergehenden Anlassbeurteilung vom 12. August 2022 wurde er in der Besoldungsgruppe R 3 mit einem Gesamturteil von 15 Punkten beurteilt und zugleich festgestellt, dass er u.a. als Präsident eines großen Gerichts ausgezeichnet geeignet sei.

3
Die 1974 geborene Beigeladene leitet seit 1. April 2023 die Abteilung „...“ im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (StMJ). Zeitgleich wurde sie zur Ministerialdirigentin der Besoldungsgruppe B 6 ernannt – zunächst auf Zeit, mit Wirkung vom 15. Januar 2025 auf Lebenszeit. Mit einer Anlassbeurteilung vom 5. November 2025 wurde sie mit einem Gesamturteil von 15 Punkten beurteilt und festgestellt, dass sie für die Leitung des Amtsgerichts M. ausgezeichnet geeignet sei. In ihrer vorangegangenen periodischen dienstlichen Beurteilung vom 28. April 2015 in der Besoldungsgruppe A 16 erhielt sie ein Gesamturteil von 13 Punkten.

4
Am 17. November 2025 entschied der Staatsminister der Justiz unter Bezugnahme auf den Besetzungsbericht des Präsidenten des Oberlandesgerichts München vom 14. November 2025, den er sich zu eigen machte, dass die streitgegenständliche Stelle mit der Beigeladenen besetzt werden solle.

5
Mit Schreiben vom 10. Dezember 2025 hat der Antragsteller gegen die ihm am 1. Dezember 2025 bekanntgegebene Auswahlentscheidung Widerspruch eingelegt, über den – soweit ersichtlich – noch nicht entschieden ist.

6
Den Antrag, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zu untersagen, die streitgegenständliche Stelle zu besetzen, solange über die Bewerbung des Antragstellers keine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts getroffen worden ist, lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 2. Februar 2026 ab.

7
Hiergegen wendet sich der Antragsteller mit seiner Beschwerde.

8
Der Antragsgegner beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen und verteidigt den angefochtenen Beschluss.

9
Die Beigeladene hat sich nicht geäußert und auch keine Anträge gestellt.

10
Zu den Einzelheiten wird auf die Gerichts- und Behördenakten Bezug genommen.

II.

11
Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg. Die vom Antragsteller in seiner Beschwerdebegründung dargelegten Gründe, die gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO die Prüfung des Senats im Beschwerdeverfahren bestimmen und beschränken, führen zu keiner Abänderung der angegriffenen verwaltungsgerichtlichen Entscheidung. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu Recht mangels Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs (vgl. § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO) abgelehnt.

12
Der Vortrag, das Erstgericht habe den Anspruch des Antragstellers auf rechtliches Gehör verletzt und gegen den Amtsermittlungsgrundsatz verstoßen, ist nicht geeignet, der Beschwerde zum Erfolg zu verhelfen, da das Rechtsmittel der Beschwerde nach § 146 Abs. 4 VwGO mit der Behauptung von Verfahrensfehlern des Verwaltungsgerichts grundsätzlich nicht geführt werden kann (vgl. BayVGH, B.v. 22.4.2022 – 3 CS 21.3245 – juris Rn. 19; B.v. 8.2.2021 – 6 CS 21.111 – juris Rn. 8; Sperlich in Finkelnburg/Dombert/Külpmann, Vorläufiger Rechtsschutz im Verwaltungsstreitverfahren, 8. Aufl. 2025, § 53 Das Beschwerdeverfahren Rn. 10).

13
Die Auswahlentscheidung, das Präsidentenamt mit der Beigeladenen zu besetzen, verletzt den Antragsteller nicht in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG.

14
Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Entscheidend ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 21). Beziehen sich die Beurteilungen der Bewerber auf verschiedene Statusämter, so ist es zulässig, bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich als besser anzusehen als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (BayVGH, B.v. 27.10.2016 – 3 CE 16.1457 – juris Rn. 28). Dieses Vorgehen ist mit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar, da mit einem höheren Amt regelmäßig auch gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind. Dieser Grundsatz ist jedoch nicht schematisch anzuwenden. Vielmehr hängt das Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab (BVerfG, B.v. 4.7.2018 – 2 BvR 1207/18 – juris Rn. 11; B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 11).

15
Gemessen hieran verletzt der Leistungsvergleich, auf den der Antragsgegner seine Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen gestützt hat, nicht den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG.

16
Die Beigeladene weist in der aktuellen Beurteilung gegenüber dem Antragsteller ein erheblich besseres Gesamturteil von 15 Punkten in der der Besoldungsgruppe R 6 vergleichbaren Besoldungsgruppe B 6 auf (im Verhältnis zu 14 Punkten des Antragstellers in der Besoldungsgruppe R 4). Zutreffend und in Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (B.v. 4.7.2018 – 2 BvR 1207/18 – juris Rn. 11; B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 11) führt die Auswahlentscheidung an, dass für die Beigeladene aufgrund des besseren Gesamtprädikats und aufgrund der höheren Anforderungen im höheren Amt ein erheblicher Leistungsvorsprung besteht, ohne dabei zu verkennen, dass der allgemeine Erfahrungssatz der mit einem höheren Statusamt verbundenen höherwertigen Aufgaben nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz angewendet werden kann (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – juris Rn. 59). Im Rahmen der Auswahlentscheidung wurde die Gewichtung der in dem höheren Statusamt erbrachten Leistungen konkret, einzelfallbezogen und sachangemessen vorgenommen (vgl. BayVGH, B.v. 1.2.2022 – 6 CE 21.2708 – juris Rn. 35). Die Einordnung der Ministerialdirigentin in der Besoldungsgruppe B 6 beruht dabei auf dem besonders hohen Umfang ihrer Verantwortung für den gesamten Geschäftsbereich einer Abteilung in einer obersten Dienstbehörde. In rechtlich nicht zu beanstandender Weise konstatiert der Auswahlvermerk, dass besondere Umstände, nach denen der Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden könnte, vorliegend nicht bestehen. Sowohl die Beigeladene als auch der Antragsteller verfügen über einen flexiblen Lebenslauf mit Erfahrung auch im

Richteramt. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der sich aus Nr. 3.2.6 der Bekanntmachung über das Anforderungsprofil für Richter und Staatsanwälte vom 30. September 2003 (JMBl. S. 199), zuletzt geändert durch Bek. v. 7. Dezember 2021 (BayMBl Nr. 937 – AnfoRiStABek) ergebenden besonderen Anforderungen für das zu besetzende Amt (Leitung eines Gerichts), darunter besondere Führungs-, Organisations-, Repräsentations- und Medienkompetenzen, sind keine Umstände erkennbar, nach denen das Gewicht des Gesamturteils im Bewerbervergleich zurücktreten müsste. Die Beigeladene verfügt über einen Vorsprung in der Verwendungseignung. Denn ihr wird eine „ausgezeichnete“ Eignung als Präsidentin des Amtsgerichts M. zugesprochen, während der Antragsteller gemäß seiner Anlassbeurteilung nur über eine „gute“ Eignung als Präsident der Besoldungsgruppe R 6 verfügt. Zwar verfügen beide Bewerber über vergleichbare organisatorische Kompetenzen (Nrn. 3.1.3, 3.2.6 Spiegelstrich 5 AnfoRiStABek) sowie über vergleichbare Kompetenzen im Umgang mit den Medien (vgl. Nr. 3.2.6 Spiegelstrich 3 AnfoRiStABek). Der Beigeladenen wird allerdings ein Leistungsvorsprung bei der Repräsentationskompetenz (vgl. Nr. 3.2.6 Spiegelstrich 4 AnfoRiStABek), den Führungskompetenzen (vgl. Nr. 3.1.2, 3.2.6 Spiegelstrich 1, 2 und 6 AnfoRiStABek) und der Sozialkompetenz (vgl. Nr. 3.1.4 AnfoRiStABek) in rechtlich nicht zu beanstandender Weise zugestanden. Damit kann der Antragsteller den Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien mit Blick auf das Anforderungsprofil des zu besetzenden Amtes nicht ausgleichen.

17
Die in der Beschwerdebegründung und ihrer Ergänzung dargelegten Gründe rechtfertigen keine Abänderung des angegriffenen erstinstanzlichen Beschlusses.

18
Die Beschwerde geht fehl in der Annahme, dass eine unzulässige Vorfestlegung des StMJ auf die Beigeladene erfolgt sei (1.), sich die Anlassbeurteilungen (alleine) auf die konkret zu besetzende Stelle beziehen müssten (2.) sowie die Bewerber für eine Stelle als Gerichtsleitung bereits über entsprechende Erfahrung in diesem Bereich zu verfügen hätten (3.) und daher die zugrundeliegenden Anlassbeurteilungen des Antragstellers (4.) und der Beigeladenen (5.) nicht als Grundlage für die Auswahlentscheidung hätten herangezogen werden dürfen.

19
1. Der Beschwerdevortrag ist nicht geeignet, eine unzulässige Vorfestlegung des Auswahlentscheiders anhand sachfremder Kriterien zu begründen (vgl. dazu BVerfG, B.v. 7.8.2024 – 2 BvR 418/24 – NVwZ 2024, 1832 – juris Rn. 27).

20
Der zeitliche Ablauf der Ereignisse liefert hierfür keinen belastbaren Anhaltspunkt. Der Antragsteller meint, eine Vorfestlegung auf die Beigeladene daraus ableiten zu können, dass kurz nach Freiwerden der streitgegenständlichen Stelle (mit der Zustimmung des Präsidialrats zur Beförderung der bisherigen Stelleninhaberin) das StMJ die Umsetzung des Leiters der Abteilung „Justizvollzug“ verkündet habe, die nur durch Freimachung einer anderen Abteilungsleiterstelle, mithin der Ernennung der Beigeladenen habe möglich gemacht werden können.

21
Diese Annahme trifft nicht zu. Ungeachtet dessen, dass der Wechsel in der Leitung der Abteilung „Justizvollzug“ im StMJ mit Wirkung vom 1. August 2025 (vgl. die Presseberichterstattung vom 30./31.7.2025) und damit vor der Zustimmung des Präsidialrates zur Beförderung der Amtsvorgängerin am 22. August 2025 erfolgte, obliegt es alleine dem Organisationsermessen des StMJ, wie viele Abteilungen gebildet und wie viele Personen mit der Leitung einer Abteilung betraut werden. Ausweislich des Stellenplans 04 01 im Doppelhaushalt 2024/2025 verfügt das StMJ u.a. über acht Stellen für Ministerialdirigentinnen und -dirigenten der Besoldungsgruppe B 6 und eine Stelle für Leitende Ministerialrätinnen und -räte der Besoldungsgruppe B 4, so dass mindestens neun Personen mit der Leitung von Abteilungen hätten betraut werden können. Zudem hat bereits das Verwaltungsgericht (BA Rn. 27) darauf hingewiesen, dass gemäß den nachvollziehbaren Angaben des Antragsgegners im Jahr 2026 zwei Abteilungsleitungen in Ruhestand treten werden, so dass die aktuelle Stelle der Beigeladenen nicht zwangsläufig freiwerden müsse. Hierzu verhält sich die Beschwerdebegründung nicht.

22
Zudem erlaubt auch der Post eines Chefreporters der BILD auf der Social-Media-Plattform X vom 23. Juli 2025, wonach die Beigeladene als Präsidentin des Amtsgerichts M. nachfolgen solle, keinen Rückschluss

auf eine Vorfestlegung des Auswahlentscheiders betreffend der fast drei Monate später getroffenen Auswahlentscheidung. Der Antragsteller mutmaßt („vermutlich“), dass das Kabinett bereits in seiner Sitzung am 22. Juli 2025 der Beförderung der Amtsvorgängerin zugestimmt habe. Zusammen mit den wenige Tage später erschienenen Berichten in der Augsburger Allgemeinen und der Süddeutsche Zeitung über interne Veränderungen auf Abteilungsleiterebene im Justizministerium, seien dies gewichtige Indizien dafür, dass eine Vorfestlegung auf die Beigeladene erfolgt sei.

23
Auch dieser Vortrag liefert keine belastbaren Anhaltspunkte für eine unzulässige Vorfestlegung des Auswahlentscheiders. Die Zustimmung des Präsidialrats zur beabsichtigten Ernennung der Amtsvorgängerin erfolgte am 22. August 2025 und ihre Ernennung durch das Kabinett am 2. September 2025; die streitgegenständliche Stelle wurde zum 10. September 2025 ausgeschrieben und die Anlassbeurteilungen der am Streitverfahren beteiligten Bewerber am 5. bzw. 11. November 2025 durch zwei unterschiedliche Beurteiler erstellt. Personalspekulationen in den Medien („Nachfolgen soll ihr [die Beigeladene] aus dem Justizministerium“) beruhen häufig auf Gerüchten, unvollständigen Informationen oder Einschätzungen Dritter und spiegeln daher nicht notwendigerweise den tatsächlichen Entscheidungsprozess innerhalb der Verwaltung wider. Für den Post würde allein die Vermutung genügen, dass die Beigeladene Interesse an einer Bewerbung auf diese Stelle haben könnte. Diese Vermutung lag nahe, nachdem die bisherige Präsidentin des Amtsgerichts M. zuvor denselben Dienstposten wie derzeit die Beigeladene innehatte, so dass nicht auszuschließen ist, dass der Journalist seine Annahme allein aus dieser möglicherweise in Betracht gezogenen parallelen Personalentwicklung abgeleitet haben könnte. Entsprechend ist leicht nachvollziehbar, dass die Beigeladene ohne eigenes Zutun zum Gegenstand unerwünschter Personalspekulationen wird. Dies ist aber nicht geeignet, eine unzulässige Vorfestlegung zu konstruieren, die zur Wiederholung des Besetzungsverfahrens führen würde. Dass letztlich genau die Person ausgewählt wird, über die zuvor spekuliert wurde, ist nicht ungewöhnlich, weil häufig Kandidaten mit besonders guten Qualifikationen bereits öffentlich bekannt sind. Die bloße Übereinstimmung zwischen Prognose und Ergebnis belegt daher nicht, dass der Dienstherr seine Entscheidung bereits vorher getroffen hatte; sie kann ebenso Ausdruck einer objektiv naheliegenden Bestenauslese sein. Auffallend ist, dass sich der Chefreporter der BILD auf der Social-Media-Plattform X zu einer Vielzahl von getroffenen oder anstehenden Personalentscheidungen in der bayerischen Justiz und Polizei äußert (u.a. am 7.11., 20.11.2025, 20.1., 23.1., 17.2., 24.2.2026). Auch aus diesen Posts wird deutlich, dass er hinsichtlich der Stellenbesetzungen in der Regel Vermutungen anstellt, die u.a. auf den derzeitigen Statusämtern der Bewerber basieren (vgl. Post v. 23.1.2026: „Mit seiner R3 Besoldung sollte er das Rennen gegen R2Z-Bewerber machen“), die sich aber auch als haltlos erweisen können (Post v. 24.2.2026: „(…) Als seine Nachfolgerin [bzgl. der Stelle als Polizeivizepräsident der Bayerischen Bereitschaftspolizei] wird D.H., aktuell Leiterin E1 im Präsidium München, gehandelt.“; Pressemitteilung des StMI v. 17.3.2026: „Neuer Polizeivizepräsident der Bayerischen Bereitschaftspolizei – Innenminister Joachim Herrmann entscheidet: M.L. folgt auf S.W.“).

24
Vor diesem Hintergrund war eine weitere Aufklärung des Sachverhalts (vgl. BVerfG, B.v. 7.8.2024 – 2 BvR 418/24 – juris Rn. 32; Domgörgen NVwZ 2022, 1073, 1081) durch Einvernahme des Journalisten als Zeugen mit dem Ziel der Offenlegung seiner Informationsquellen weder aussichtsreich (§ 383 Abs. 1 Nr. 5 ZPO) noch angezeigt. Dies gilt auch hinsichtlich der Vernehmung etwa des Verfassers des Auswahlvermerks oder der beiden Beurteiler zu möglicherweise ihnen erteilten Vorgaben. In seiner Stellungnahme vom 6. März 2026 hat der Beurteiler des Antragstellers, der zugleich Verfasser des Besetzungsberichts vom 14. November 2025 ist, ausdrücklich erklärt, die Anlassbeurteilung nach bestem Wissen und Gewissen „frei von externen Einflüssen“ erstellt zu haben, ihm und seinen Leistungen unvoreingenommen und objektiv gegenüberzustehen sowie das Gesamtprädikat aufgrund seiner Bewertung der Leistungen des Antragstellers im Beurteilungszeitraum im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsermessens vergeben zu haben. Hätte eine Vorfestlegung des StMJ vorgelegen, wäre es im Übrigen nahegelegen, dass der Beurteiler der Beigeladenen (Amtschef des StMJ) zunächst die Erstellung der Anlassbeurteilung des Antragstellers durch den OLG-Präsidenten abgewartet hätte, um dann sein Gesamturteil entsprechend anzupassen. Stattdessen ist die Anlassbeurteilung der Beigeladenen (v. 5.11.2025) früher erstellt worden als die Anlassbeurteilung des Antragstellers (v. 11.11.2025).

25

2. Die Auffassung der Beschwerdebegründung (dort unter Nr. 3), dass Anlassbeurteilungen nicht wie Regelbeurteilungen verfasst sein dürften, sondern sich nach ihrem eigentlichen Sinn und Zweck gemäß Art. 33 Abs. 2 GG auf eine im konkreten Einzelfall vorzunehmende Prognose zur Eignung und Befähigung im Hinblick auf das konkret angestrebte Amt der Präsidentin oder des Präsidenten des Amtsgerichts M. beziehen müssten, trifft nicht zu.

26
Zwar ist Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG das angestrebte Statusamt (BVerwG, U.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 28). Daher hat die Ermittlung des am besten geeigneten Bewerbers (hier im Rahmen des Auswahlvermerks) nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung stets in Bezug auf das angestrebte Statusamt zu erfolgen (BVerfG, B.v. 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – lÖD 2016, 38 – juris Rn. 32).

27
Der Leistungsvergleich unter mehreren Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat – vor allem – anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (stRspr vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 32 m.w.N.; BayVGH, B.v. 2.9.2020 – 6 CE 20.1351 – juris Rn. 11). Eine dienstliche Beurteilung, auch eine Anlassbeurteilung, ist aber aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten oder Richter auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamts, zu erstellen. Sie bedeutet mithin eine Meinungsbildung in Richtung auf Vergangenes, das in die Gegenwart hineinwirkt (Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Aufl. 2024, § 11 Rn. 16). Eine Beurteilung hat auch auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen zu erfolgen, weil nur die im bisherigen Amt gezeigten Leistungen eine hinreichende Tatsachengrundlage für den Prognoseschluss bieten, ob sich der Beamte auch in dem angestrebten höheren Amt voraussichtlich bewähren wird (vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 – 2 C 12.14 – juris Rn. 45). Eine Einschätzung, in welchem Umfang der Bewerber den Anforderungen des zu vergebenden Amtes genügen wird, ist nicht in jedem Fall vorgegeben. Denn eine entsprechende Eignungsprognose, die sich grundsätzlich nicht in der Bewertung der bislang gezeigten Leistungen erschöpft, kann auch gesondert von der dienstlichen Beurteilung – wie hier – im Rahmen der Auswahlentscheidung erfolgen (von der Weiden, ThürVBl 2018, S. 245).

28
Soweit die Anlassbeurteilungen daher entsprechend den Vorgaben 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. S. 18, StAnz. Nr. 16) – im Folgenden GemBek – die im vergangenen Beurteilungszeitraum erbrachte (vgl. Nr. 6.2 der Bekanntmachung über die Beurteilung und Leistungsfeststellung für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz mit Ausnahme der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen vom 25.9.2013 – JMBl. S. 106 – zuletzt geändert durch Bek. v. 20.9.2023 – BayMBl. Nr. 502 – Beurteilungsbekanntmachung Justiz – JuBeurteilBek) Leistung des Richters oder der Richterin in Bezug auf seine oder ihre Funktion objektiv darstellt (vgl. Nr. 4.1 GemBek) und lediglich in der jeweiligen Verwendungseignung gem. Nr. 3.5 GemBek eine gewisse Prognose für die Eignung für andere (auch höherwertige) Statusämter enthält – ohne dabei auf ein konkretes Amt beschränkt zu sein – ist dies rechtlich nicht zu beanstanden.

29
Müssten sich Anlassbeurteilungen allein auf eine im Einzelfall angestellte Prognose zu Eignung und Befähigung im Hinblick auf ein konkret angestrebtes Amt beziehen, hätte dies im Übrigen zur Folge, dass der Dienstherr für den nicht seltenen Fall, dass sich ein Beamter zeitgleich auf mehrere Dienstposten oder Ämter bewirbt, mehrere unterschiedliche Anlassbeurteilungen zu erstellen hätte. Dies widerspräche dem Sinn und Zweck dienstlicher Beurteilungen, eine möglichst objektivierte und vergleichbare Grundlage für Auswahlentscheidungen zu bieten. Auch die Systematik des dienstlichen Beurteilungswesens spricht gegen die Auffassung des Antragstellers. Regelbeurteilungen stellen den Regelfall, Anlassbeurteilungen hingegen die Ausnahme dar. Letztere werden typischerweise nur erstellt, wenn besondere Gründe (ein besonderer Anlass oder Bedarf) vorliegen. Wenn Anlassbeurteilungen ausschließlich eine am konkret angestrebten Amt orientierte Prognose enthielten, während Regelbeurteilungen eine umfassende Leistungsbewertung darstellten, würde dies zu einem systematischen Bruch führen. Denn Regelbeurteilungen müssen in

Auswahlverfahren verwertbar sein und im Regelfall die Grundlage der Auswahlentscheidung bilden. Folglich muss sich die Anlassbeurteilung an die Struktur der Regelbeurteilung anschließen, insbesondere hinsichtlich der retrospektiven Bewertung der bisherigen Leistungen. Im Übrigen sollen Anlassbeurteilungen grundsätzlich vorhergehende Regelbeurteilungen und damit im Kern auch dieselben Bewertungsmaßstäbe fortentwickeln (BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 41). Müsste sich die Anlassbeurteilung allein auf das konkret angestrebte Amt beziehen, wäre darüber hinaus eine Verwendungseignung (für weitere Dienstposten) entbehrlich.

30
Entgegen dem Einwand des Antragstellers in seiner ergänzenden Beschwerdebegründung vom 18. März 2026 verlangt weder die Gemeinsame Bekanntmachung noch die Beurteilungsbekanntmachung Justiz, dass Anlassbeurteilungen (vgl. Nr. 7 GemBek und Nr. 6 JuBeurteilBek) auch hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung wie periodische Beurteilungen erstellt werden müssen. Daraus kann auch nicht die Schlussfolgerung abgeleitet werden, Anlassbeurteilungen müssten sich daher in Abweichung zur periodischen Beurteilung allein auf die Anforderungen der konkret angestrebten Stelle beziehen. Zwar verlangt der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Grundsatz der Bestenauslese, dass dienstliche Beurteilungen nach einheitlichen Maßstäben erfolgen und die Leistungen der Beamten miteinander vergleichbar sind, um als tragfähige Grundlage für Auswahlentscheidungen dienen zu können. Die Notwendigkeit einer Vergleichsgruppenbildung ist allerdings insbesondere für die periodischen Beurteilungen anerkannt, da diese der regelmäßigen, flächendeckenden Einordnung einer Vielzahl von Beamten/Richtern desselben Statusamts dienen und deshalb strukturell auf Vergleichbarkeit angelegt sind. Demgegenüber verfolgt die Anlassbeurteilung einen hiervon abweichenden Zweck. Sie dient der einzelfallbezogenen Leistungsfeststellung aus konkretem Anlass und ist nicht auf eine gleichzeitige vergleichende Bewertung einer Mehrzahl von Beamten angelegt.

31
Vor diesem Hintergrund ist es rechtlich nicht geboten, Anlassbeurteilungen hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung denselben formalen Anforderungen zu unterwerfen wie periodische Beurteilungen. Eine solche Forderung liefe dem Zweck der Anlassbeurteilung zuwider und würde ihre Funktion als flexibles Instrument kurzfristiger Personalentscheidungen beeinträchtigen. Der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Grundsatz der Bestenauslese verlangt keine schematische Gleichbehandlung der Beurteilungsarten. Entscheidend ist vielmehr, dass die Anlassbeurteilung inhaltlich an einem am Statusamt orientierten Maßstab ausgerichtet ist und sich in das bestehende Beurteilungsgefüge widerspruchsfrei einfügt. Die erforderliche Vergleichbarkeit wird auch bei Anlassbeurteilungen hinreichend dadurch gewährleistet, dass sie sich an den abstrakten Anforderungen des Statusamts orientieren, die im Beurteilungssystem vorgegebenen einheitlichen Bewertungsmaßstäbe anwenden und sich in das vorhandene Gefüge anderer Beurteilungen, insbesondere periodische Beurteilungen, widerspruchsfrei einfügen.

32
3. Der Antragsteller argumentiert in seiner Beschwerdebegründung (unter 4. bis 6.) sinngemäß, dass er besser als die Beigeladene für die streitgegenständliche Stelle geeignet sei, weil nur er bereits Erfahrung mit der Leitung eines Präsidialamtsgerichts gesammelt und eine Tätigkeit ausgeübt habe, die der „im angestrebten Amt nahezu identisch“ sei (a). Der Auswahlentscheidung und die Anlassbeurteilungen hätten den Begriff der Gerichtsverwaltung verkannt (b) und die in der gesetzlichen Wertung des Art. 46 BayBesG i.V.m. Art. 20 AGGVG fußende „Beförderungshierarchie“, d.h. dem nummerischen Aufstieg innerhalb der R-Besoldung, (c) unbeachtet gelassen.

33
a) Mit seinem Einwand, er sei durch sein derzeitiges Amt besser geeignet, sein über die letzten drei Jahre gezeigter tatsächlicher Führungserfolg hätte zudem stärker gewichtet werden müssen als das noch nicht bestätigte Führungspotenzial der Beigeladenen, deren Dienstposten, d.h. die Leitung einer nah an der Hausspitze wirkenden, zentralen Koordinierungsabteilung mit starken rechtspolitischen Zügen und projektbezogenem Arbeiten, nur wenig Gemeinsamkeiten mit der Tätigkeit der Präsidentin des Amtsgerichts M. aufweise, vermag der Antragsteller nicht durchzudringen.

34

Zu den Führungskompetenzen (vgl. Nrn. 3.1.2, 3.2.6 Spiegelstriche 1, 2 und 6 AnfoRiStABek) wird im Auswahlvermerk (S. 12) dargelegt, dass diese in der Anlassbeurteilung der Beigeladenen noch stärker gelobt würden als in der Anlassbeurteilung des Antragstellers. Der Beigeladenen werde ein ausgezeichnetes Führungsverhalten attestiert und bescheinigt, in ausgezeichneter Weise ihre Mitarbeiter sachgerecht einzusetzen, und es hervorragend zu verstehen, sie zu beurteilen, kooperativ anzuleiten, zu fördern, zu integrieren und die Aufgaben sachgerecht zu delegieren. Sie habe als Abteilungsleiterin erneut eindrucksvoll gezeigt, dass sie zu Organisation und Menschenführung außerordentlich befähigt sei und dass sie über ausgezeichnete Anlagen und Fähigkeiten verfüge, auch einem großen Personalkörper vorzustehen; sie werde als „geradezu ideale Vorgesetzte“ bezeichnet. Demgegenüber werde dem Antragsteller insgesamt zurückhaltender u.a. bescheinigt, über alle Anlagen zu verfügen, die eine moderne Führungspersönlichkeit ausmachten. Er sei zu Menschenführung sehr gut befähigt und habe ausweislich seiner Beurteilung seit nunmehr drei Jahren das Amtsgericht … souverän und mit hervorragender Kompetenz geführt. Mit seiner ausgesprochen breiten Verwaltungs- und Führungserfahrung und seiner großen Aufgeschlossenheit für Neuerungen habe er sein ausgezeichnetes Führungspotenzial unter Beweis gestellt.

35
Diese Ausführungen sind gemessen am eingeschränkten gerichtlichen Kontrollmaßstab rechtlich nicht zu beanstanden. Zunächst ist zu konstatieren, dass auch die Beigeladene während des Beurteilungszeitraums Führungsaufgaben wahrgenommen hat und damit tatsächlichen Führungserfolg vorweisen kann. Darüber hinaus ist für die Übertragung der Leitung eines Gerichts nicht erforderlich, dass die betroffene Person schon einmal mit solchen Aufgaben betraut war. Das Anforderungsprofil der streitgegenständlichen Stelle setzt keine Erfahrung mit der Leitung eines Präsidialamtsgerichts voraus. Insbesondere sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Antragsteller das Anforderungsprofil insgesamt besser erfüllen würde als die Beigeladene.

36
Für die streitgegenständliche Stelle gelten die Vorgaben der AnfoRiStABek (aa). Diese verlangen für den Dienstposten des Präsidenten / der Präsidentin des Amtsgerichts M. weder Vorerfahrung im Bereich der Leitung eines Gerichts (bb) noch sind sie aus anderen geltend gemachten Gründen rechtlich fehlerhaft (cc). Die Frage, wie sich die gewonnenen Erfahrungen in den erforderlichen Fähigkeiten widerspiegeln, ist der Auswahlentscheidung vorgelagert und Teil des Beurteilungsverfahrens (dd). Auch nach der Rechtsprechung des Senats können Erfahrungen in einer bestimmten Funktion allenfalls als Hilfskriterien herangezogen werden (ee).

37
aa) Für die streitgegenständliche Stelle ergeben sich die Anforderungen aus dem Basis-Anforderungsprofil für Richter und Staatsanwälte (Nr. 2 AnfoRiStABek), ergänzt um das Anforderungsprofil für Beförderungsämter (Nr. 3 AnfoRiStABek). In Nr. 3.1 AnfoRiStABek werden allgemeine Anforderungen für alle Beförderungsämter für Richter und Staatsanwälte aufgestellt. Für die Leitung eines Gerichts werden überdies in Nr. 3.2.6 AnfoRiStABek besondere Anforderungsmerkmale bestimmt; diese beziehen sich auf Führungs- und Organisationsqualitäten, den kompetenten Umgang mit den Medien, die Fähigkeit zur Repräsentation der Justiz in der Öffentlichkeit sowie die Erfüllung der Führungskräftestandards in der bayerischen Staatsverwaltung (vgl. Bekanntmachung v. 12.5.2005 – JMBl S. 53- FKSBayStV).

38
bb) An keiner Stelle der Bekanntmachungen über das Anforderungsprofil und über die Führungskräftestandards wird jedoch festgelegt, dass für die Übertragung der Leitung eines Gerichts (oder einer Staatsanwaltschaft) voraussetzt wird, dass die ausgewählte Person bereits über Erfahrung in diesem Bereich verfügt: Nr. 3.2.6 AnfoRiStABek, die nach der Rechtsprechung des Senats (B.v. 21.4.2009 – 3 CE 08.3410 – juris Rn. 27 ff.; B.v. 22.3.2018 – 3 CE 18.398 – juris Rn. 6 ff.) sachgerechte Kriterien aufstellt, verlangt ausdrücklich lediglich Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen und ausdrücklich keine Erfahrungen. Dabei ist die Bezugnahme auf Erfahrungen der AnfoRiStABek nicht fremd. So verlangt Nr. 3.1.5 AnfoRiStABek als allgemeine Anforderung für alle Beförderungsämter „staatsanwaltliche und richterliche Erfahrung im Eingangsamt“ sowie „regelmäßig mindestens einjährige Erfahrung im Justizdienst im Zivil- oder Familienrecht“. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Nr. 3.2.6 AnfoRiStABek für eine ganze Reihe von Beförderungsämtern mit stark führungsbezogenem Anforderungsprofil gilt, die einer denkbar großen Spannbreite von Besoldungsgruppen angehören. So gilt Nr. 3.2.6 AnfoRiStABek u.a. sowohl für das Amt

„Richter am Amtsgericht als ständiger Vertreter des Direktors dieses Gerichts“, das teilweise (nur) der Besoldungsgruppe R 1 mit Amtszulage zugeordnet ist, als auch – dann in Kombination mit den Führungskräftestandards (vgl. Ziff. II. FKSBayStV) – für die Leitungen von Gerichten und Staatsanwaltschaften. Auch diese gehören jedoch den Besoldungsgruppen R 2 (Direktor eines Amtsgerichts an einem Gericht mit bis zu fünf Planstellen für Richter und Richterinnen, vgl. Anlage 1 BayBesG, dort Fn. 1 zur Besoldungsgruppe R 2) bis einschließlich R 9 (Präsident eines Oberlandesgerichts an einem Gericht mit 800 und mehr Planstellen für Richter und Richterinnen im Bezirk, vgl. Anlage 1 BayBesG, dort Fn. 1 zur Besoldungsgruppe R 9) an. Dabei differenziert die AnfoRiStABek nicht danach, ob es sich um ein (Amts-, Land- oder Oberlandes-)Gericht mit der Zuständigkeit für 5, 100 oder mehr als 800 Planstellen handelt, ob es um die Leitung oder die stellvertretende Leitung geht oder ob der richterliche oder der staatsanwaltliche Bereich betroffen ist. Soweit die Bekanntmachung über die Führungskräftestandards Anwendung findet (vgl. Ziff. II. FKSBayStV), enthält auch sie keine Differenzierungen. Die bewusst offene Formulierung ermöglicht den sog. „Laufbahnwechsel“, der ein zentrales Element des Personalentwicklungskonzepts in der bayerischen Justiz darstellt und z.B. in Nr. 3.1.5 AnfoRiStABek verkörpert ist: Demnach ist für die Übertragung von Beförderungsämtern allgemein eine „Verwendungsbreite“ mit Erfahrungen im staatsanwaltlichen und richterlichen Dienst erforderlich.

39
cc) Das entsprechende Anforderungsprofil für den Präsidenten / der Präsidentin des Amtsgerichts M. erweist sich auch nicht deshalb als fehlerhaft, weil es keine Erfahrung mit der Leitung eines Präsidialamtsgerichts voraussetzt.

40
Für die Festlegung eines Anforderungsprofils der streitgegenständlichen mit der Besoldungsgruppe R 6 bewerteten Stelle des Präsidenten bzw. der Präsidentin eines Amtsgerichts steht dem Dienstherrn grundsätzlich ein Einschätzungsspielraum zu (vgl. BVerwG, B.v. 7.1.2021 – 2 VR 4.20 – juris Rn. 26; Domgörgen, NVwZ 2022, 1073). Weder aus dem Prozess- noch dem Gerichtsverfassungsrecht folgt eine solche Vorerfahrungsnotwendigkeit. Das angestrebte Statusamt umfasst nach den gesetzlichen Vorgaben sowohl richterliche Aufgaben (vgl. § 22 GVG) als auch Verwaltungsaufgaben vor allem im Rahmen der institutionalisierten Selbstverwaltung (§ 21a bis § 21j GVG), der Gerichtsverwaltung (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 DRiG) und der Ausübung der Dienstaufsicht über das Amtsgericht (Art. 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AGGVG). Dass der Bewerber bereits ein Präsidialamtsgericht geleitet haben muss, folgt daraus nicht. Vielmehr wäre eine entsprechende Einschränkung des Anforderungsprofils rechtlich bedenklich. Denn ein Bewerber darf grundsätzlich nicht vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden, nur weil er noch keine Vorerfahrung in der Ausübung des aktuell zu besetzenden Dienstpostens hat. Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt (vgl. BVerfG, B.v. 7.3.2013 – 2 BvR 2582/12 – IÖD 2013, 98). Der Ausschluss von Bewerbern ohne Erfahrungen mit der Leitung eines Präsidialamtsgerichts stünde daher mit dem Laufbahnprinzip nicht in Einklang. Denn ein Beamter wird aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Es kann grundsätzlich erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten (BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 28; B.v. 25.10.2011 – 2 VR 4.11 – juris Rn. 15). Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG vermittelt keinen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Kreis des möglichen Bewerberfeldes durch ein restriktiveres Anforderungsprofil weiter einschränkt. Art. 33 Abs. 2 GG schützt nicht vor Konkurrenz; er vermittelt nur ein grundrechtsgleiches Recht auf fehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl (BVerwG, B.v. 6.10.2023 – 2 VR 3.23 – juris Rn. 37).

41
Mit der Behauptung, bei seiner Beurteilung und der Auswahlentscheidung hätte maßgeblich berücksichtigt werden müssen, dass der Antragsteller „bereits ein Präsidialamtsgericht“ leite, überspannt er damit die Anforderungen, die das Anforderungsprofil an die Besetzungsentscheidung stellt. Der Antragsteller geht fehl in der Ansicht, die Voraussetzungen für die streitgegenständliche Stelle, die nicht Teil des Anforderungsprofils sind, selbst und angepasst an seine eigene berufliche Vita definieren zu können. Das Anforderungsprofil für die streitgegenständliche Stelle ist entgegen seinen Vorstellungen bewusst fähigkeitsbezogen und nicht erfahrungsbezogen formuliert. Nach dem Vortrag des Antragsgegners soll dadurch die gewünschte Durchlässigkeit des Beförderungssystems, der Wechsel zwischen der

staatsanwaltlichen und richterlichen Laufbahn bis in die höchsten Spitzenämter der bayerischen Justiz ermöglicht und sichergestellt werden. Es sei nicht ungewöhnlich, dass z.B. der Leitung von (General-)Staatsanwaltschaften die Leitung von (Oberlandes-)Gerichten übertragen wird oder umgekehrt. Dasselbe gelte für die Tätigkeit in der Ministerialverwaltung, die bewusst als Teil dieser durchlässigen Laufbahn und Beförderungsstruktur ausgestaltet sei. Entsprechend erklärt Nr. 1.1 Satz 2 JuBeurteilBek einen Großteil der Regelungen der GemBek für anwendbar auf Beamtinnen und Beamte des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, „bei denen im Rahmen der üblichen Personalentwicklung von einem Wechsel in den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst auszugehen ist“. Zwar ist der Einwand des Antragstellers in seiner ergänzenden Beschwerdebegründung vom 18. März 2026 zutreffend, wenn er vorträgt, dass das Bild der Durchlässigkeit der Laufbahnen verzerrt gezeichnet werde, weil die in der Ministerialverwaltung auf der Ebene der Referatsleiter und auf der Ebene der Abteilungsleiter zu besetzenden Stellen nicht ausgeschrieben, sondern freihändig vergeben werden. Gleichwohl führt dies nicht dazu, dass das Anforderungsprofil für die streitgegenständliche Stelle erfahrungsbezogen und nicht fähigkeitsbezogen gestaltet werden müsste.

42
dd) Selbst wenn die Fähigkeiten, die in Nr. 3.2.6 AnfoRiStABek für so exponierte Dienstposten in besonderem Maße verlangt werden, oft besonders gut auf Positionen erworben oder weiter vertieft werden können, die der angestrebten Funktion entsprechen, folgt daraus nicht, dass die geforderten Führungs- und Organisationsqualitäten sowie die Fähigkeit, mit den Medien kompetent umzugehen und die Justiz in der Öffentlichkeit zu repräsentieren, nicht auch in vergleichbarer Weise auch auf anderen Dienstposten, wie der der Beigeladenen gesammelt werden können. Zwar geht der Antragsteller Recht in der Annahme, dass die Beigeladene bisher keine Aufgaben als unmittelbare Dienstvorgesetzte im Sinne des Art. 3 BayBG wahrgenommen hat (diese Aufgabe obliegt im StMJ dem Amtschef als Leiter der obersten Dienstbehörde), jedoch ist eine Vorerfahrung als Leiter einer Behörde oder eines Gerichts aus den oben genannten Gründen für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht zwingend erforderlich.

43
ee) Allgemein gilt zwar, dass Führungserfahrung – welche sowohl der Antragsteller als auch die Beigeladene in unterschiedlichen Funktionen erworben haben – ein leistungsbezogenes Kriterium darstellt, wenn sie in inhaltlichem Zusammenhang mit der ausgeschriebenen Stelle steht (vgl. BayVGH, B.v. 1.10.2018 – 3 CE 18.1833 – juris Rn. 6). Erfahrungen in einer bestimmten Funktion kommen hingegen nach der Rechtsprechung des Senats lediglich nachgeordnete Bedeutung zu. Sie sind vorliegend nicht Teil des Anforderungsprofils und können daher allenfalls als Hilfskriterien herangezogen werden, wenn die aktuellen Beurteilungen sowie Vorbeurteilungen inhaltlich umfassend ausgeschöpft sind und die Bewerber demnach als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen sind (vgl. BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 39). Nachdem die Beigeladene dem Antragsteller aber bereits aufgrund eines Leistungsvergleichs anhand der aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorgeht, kann es im Rahmen der Auswahlentscheidungen nicht darauf ankommen, dass der Antragsteller bereits Erfahrungen als Präsident eines Amtsgerichts gesammelt hat.

44
b) Auch der in die gleiche Richtung abzielende Einwand des Antragstellers (Nr. 5 der Beschwerdebegründung), die Beigeladene verfüge auf dem wichtigen Bereich der Gerichtsverwaltung (d.h. Präsidiumstätigkeit, Geschäftsverteilung, dienstaufsichtliche Personalverantwortung, Sicherung der Unabhängigkeit der Justiz, Organisation der Abteilungen des Gerichts, Leitung der Verwaltungsabteilung) als eigenständiger Bereich der Justizverwaltung (vgl. Art. 19 Abs. 1 Satz 1 AGGVG), im Gegensatz zum Antragsteller über keinerlei Erfahrung, ohne dass dies in der Anlassbeurteilung oder im Besetzungsbericht in irgendeiner Weise thematisiert worden sei, vermag der Beschwerde nicht zum Erfolg zu verhelfen. Denn eine entsprechende Erfahrung ist – wie dargestellt – für die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle nicht erforderlich. Verlangt wird lediglich, dass der Bewerber die Fähigkeit mitbringt, die künftigen Aufgaben in der Gerichtsverwaltung erfolgreich zu bewältigen. Diese kann sich u.a. darin zeigen, dass im Beurteilungszeitraum bereits erfolgreich Aufgaben der „Justizverwaltung“ wahrgenommen wurden. Dazu zählen insbesondere die Personalverwaltung, die Infrastrukturverwaltung, die Ablaufverwaltung, die Finanz- bzw. Haushaltsverwaltung sowie einzelne Aufgaben für die Nachwuchsausbildung und die Amtshilfe gegenüber anderen Behörden (vgl. OVG MV, B.v. 18.10.2021 – 2 M 49/21 OVG – juris Rn. 29 f.). Die Beigeladene hat in ihren bisherigen Funktionen bereits Aufgaben der Personalverwaltung für den

richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst sowie Aufgaben der Nachwuchsausbildung und -gewinnung wahrgenommen. Soweit der Antragsteller darauf abstellt, dass er als Gerichtspräsident bereits die Unabhängigkeit der Justiz habe sicherstellen müssen, ist – ungeachtet der Tatsache, dass dies kein Bestandteil des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle ist (siehe oben) – darauf hinzuweisen, dass es auch Teil der Aufgaben der Beigeladenen war, die richterliche Unabhängigkeit zu wahren. Dies hatte sie insbesondere in den sensiblen Bereichen der Dienstaufsicht und des Beurteilungsrechts zu berücksichtigen und umzusetzen; zudem oblag ihr die Zuständigkeit für das richterliche Dienstrecht.

45
c) Eine gesetzgeberische Intention, dass sich ein Gerichtspräsident zunächst an einem kleineren Gericht bewähren soll, bevor er diese Aufgabe an einem Gericht mit einer größeren Anzahl an Richterinnen und Richtern übernimmt, lässt sich auch nicht aus der Staffelung der Beförderungsämter in der Besoldungsordnung R von der Anzahl der Planstellen an einem Gericht (sog. „Beförderungshierarchie“) nach Art. 46 i.V.m. Anlage 1 BayBesG und Art. 20 AGGVG ableiten.

46
Diese gesetzliche Regelung spiegelt zwar die – verfassungsrechtlich vorgegebene – Wertung des Besoldungsgesetzgebers wider, dass die Anforderungen an eine Führungskraft (und die erforderliche amtsangemessene Alimentation) umso höher sind, je größer der Kreis der Personen ist, für die sie verantwortlich ist. Die jeweilige R-Besoldung orientiert sich damit zwar an der Wertigkeit des Amtes und der Bedeutung der Funktion, sie gibt aber damit keinen beruflichen Werdegang oder einzelne Bewährungsstufen vor. Das Richterdienstrecht kennt – anders als das Beamtenrecht – keine Laufbahnen und dementsprechend auch keine regelmäßig zu durchlaufenden Ämter mit einem Verbot von Sprungbeförderungen (vgl. BayVGH, B.v. 1.2.2022 – 6 CE 21.2708 – juris Rn. 37). Entsprechend handelt es sich bei den jeweiligen Statusämtern nicht um Ämter, die gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 1 LlbG regelmäßig zu durchlaufen sind (vgl. Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG i.V.m. Nr. 2.15.3 der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts – ARLPA – Bek. v. 9.12.2010, FMBl. 2011 S. 4, zuletzt geändert d. Bek. v. 13.3.2025, BayMBl. Nr. 133). Laufbahnrechtlich wäre es deshalb beispielsweise auch möglich, eine Person in einem Statusamt der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage auf das streitgegenständliche Statusamt der Besoldungsgruppe R 6 zu befördern. Im Übrigen musste auch die Beigeladene für die Übertragung des aktuellen Statusamts der Besoldungsgruppe B 6 keine „niedrigeren“ Ämter durchlaufen (vgl. Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG i.V.m. Nr. 2.13 ARLPA).

47
4. Die Anlassbeurteilung des Antragstellers vom 11. November 2025 ist rechtmäßig.

48
Im Vergleich zu seiner Vorbeurteilung und der Beurteilungspraxis im Bezirk des Oberlandesgerichts München wurde der Antragsteller weder bei dem Gesamtprädikat (a) noch bei der Verwendungseignung (b) wesentlich schlechter beurteilt. Der Beurteiler hat den Sachverhalt vollständig ermittelt (c) und die Verweildauer des Antragstellers im aktuellen Amt nicht zu dessen Nachteil gewertet (d). Für eine Voreingenommenheit des Beurteilers bestehen keine Anhaltspunkte (e).

49
Der Antragsteller (Beschwerdebegründung unter Nr. 1) wendet ein, dass die in seiner aktuellen Anlassbeurteilung zum Ausdruck kommende Herabstufung nicht (ausreichend) begründet worden sei. In der erst gut drei Jahre zurückliegenden Vorbeurteilung seien ihm noch die Zugehörigkeit zum engsten Kreis der absoluten Spitzenkräfte der bayerischen Justiz und seine „ausgezeichnete“ Eignung als Präsident eines „großen Gerichts“ – und damit auch der Leitung des Amtsgerichts M. mit der Besoldungsgruppe R 6 – bescheinigt worden, wohingegen er nach der jetzigen Verwendungseignung in der Anlassbeurteilung für die Leitung eines Landgerichts und eines Präsidialamtsgerichts der Besoldungsgruppe R 6 nur „gut“ geeignet sei. Das Verwaltungsgericht verkenne mit seinem Hinweis auf die Beförderung des Antragstellers die im Hinblick auf einen effektiven Rechtsschutz bestehenden Begründungs- und Plausibilisierungspflichten sowie die notwendige Ausrichtung einer Anlassbeurteilung an Art. 33 Abs. 2 GG. Die Beurteilung knüpfe an die im Beurteilungszeitraum der Vorbeurteilung gezeigten und festgestellten Leistungen, Eignung und Befähigung an. Die Betrachtung der Entwicklung könne daher nicht ausgeblendet werden.

50

a) Die Leistungen des Antragstellers wurden weder im Vergleich zur Vorbeurteilung (aa) noch zur Beurteilungspraxis (bb) schlechter beurteilt. Jedenfalls liegt keine wesentliche Leistungsverschlechterung vor, die gesondert zu begründen wäre (cc).

51
aa) Das Verwaltungsgericht sieht in der Vergabe des Gesamtprädikats „14 Punkte“ in einem Statusamt der Besoldungsgruppe R 4 bereits zutreffend keinen Leistungsabfall im Vergleich zum Gesamtprädikat „15 Punkte“ in einem Statusamt der Besoldungsgruppe R 3 in der Vorbeurteilung (BA Rn. 33). Die Gesamtprädikate sind statusamtsübergreifend im Wesentlichen vergleichbar (vgl. BayVGH, B.v. 29.11.2012 – 3 CE 12.2225 – juris Rn. 32). Maßgeblich ist zudem, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in jedem Beurteilungszeitraum gesondert zu bewerten sind, unabhängig von der Vorbeurteilung. Entsprechend wäre es problematisch, wenn man, wie der Antragsteller argumentiert, zunächst die frühere Beurteilung in den Blick nehmen und dann anhand der Leistungen im konkreten Beurteilungszeitraum überprüfen müsste, ob die Leistungen gleich geblieben, sich verbessert oder sich verschlechtert haben. Dies gilt insbesondere bei einem Wechsel des Beurteilers sowie nach zwischenzeitlicher Beförderung (vgl. hierzu: BayVGH, U.v. 12.11.2015 – 3 B 14.2012 – juris Rn. 23).

52
Ein Anspruch auf Beibehaltung oder Verbesserung eines früheren Gesamturteils besteht nicht. Nach der Beförderung müssen sich die Leistungen des Antragstellers an den erhöhten Anforderungen des höheren Statusamts messen lassen. Die Vergabe von 14 Punkten stellt daher keine Verschlechterung dar.

53
bb) Auch im Vergleich zur Beurteilungspraxis im Bezirk des OLG München ergibt sich keine abweichende Bewertung. Nach der dienstlichen Stellungnahme des Beurteilers wurde lediglich eine Person in der Besoldungsgruppe R 4 mit „15 Punkten“ beurteilt; drei weitere Personen erhielten – ebenso wie der Antragsteller – „14 Punkte“. Die Beurteilung entspricht damit dem Niveau der Vergleichsgruppe.

54
cc) Unabhängig davon liegt keine wesentliche Verschlechterung vor, die einer gesonderten Begründung bedurft hätte (vgl. BVerwG, U.v. 12.10.2023 – 2 A 7.22 – BVerwGE 180, 292 – juris Rn. 34). Eine Absenkung um einen Punkt – zumal nach zwischenzeitlicher Beförderung – ist hierfür nicht ausreichend (zur wesentlichen Verschlechterung bei einem Leistungsabfall von zwei Punkten: vgl. BayVGH, B.v. 24.4.2025 – 3 CE 25.395 – juris Rn. 4; BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 33; U.v. 9.9.2021 – 2 A 3.20 – juris Rn. 35).

55
b) Auch im Hinblick auf die zuerkannte Verwendungseignung wurden die Leistungen des Antragstellers nicht schlechter bewertet; jedenfalls liegt keine Verschlechterung von solcher Intensität vor, die einer gesonderten Begründung bedurft hätte (Beschwerdebegründung unter Nr. 8).

56
aa) Die Verwendungseignung stellt keine zusätzliche Bewertung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen dar, sondern eine prognostische Einschätzung künftiger Verwendbarkeit, insbesondere für höherwertige Aufgaben (vgl. BayVGH, B.v. 24.4.2025 – 3 CE 25.395 – juris Rn. 11 mit Hinweis auf Art. 58 Abs. 4 LlbG). Sie ist nicht Bestandteil des Anforderungsprofils einer konkreten Stelle (vgl. BayVGH, B.v. 3.5.2024 – 3 CE 24.571 – juris Rn. 39) und entfaltet im Auswahlverfahren lediglich indizielle Bedeutung. Eine eigenständige leistungsbezogene Binnendifferenzierung ersetzt sie nicht. Dies zeigt auch der Besetzungsbericht vom 14. November 2025, der ungeachtet des bereits bestehenden Leistungsvorsprungs der Beigeladenen eine detaillierte Gegenüberstellung der Leistungen enthält. Vor diesem Hintergrund erscheint bereits zweifelhaft, ob eine etwaige Verschlechterung der Verwendungseignung überhaupt einer gesonderten Begründung bedarf.

57
bb) Dies kann vorliegend jedoch dahinstehen, da sich der Antragsteller auch nicht mit Blick auf die Verwendungseignung verschlechtert hat. Hierzu führt das Verwaltungsgericht (BA Rn. 34) zutreffend aus, dass der Antragsteller ausweislich seiner aktuellen Anlassbeurteilung, wie bereits in der Vorbeurteilung, auch weiterhin „ausgezeichnet“ für das Amt des Präsidenten eines Amtsgerichts der Besoldungsgruppe R 4 geeignet ist. Darüber hinaus wurde ihm in der aktuellen Verwendungseignung nunmehr (auch) bescheinigt,

für das Amt des Präsidenten eines Landgerichts der Besoldungsgruppe R 5 sowie eines Leitenden Oberstaatsanwalts in den Besoldungsgruppen R 5 und R 6 „sehr gut“ sowie für das Amt des Präsidenten eines Land- oder Amtsgerichts der Besoldungsgruppe R 6 „gut“ geeignet zu sein.

58
Der Senat folgt der Argumentation des Antragsgegners, wonach sich aus dem Gesamtzusammenhang ergibt, dass eine „ausgezeichnete“ Eignung für Spitzenämter der Besoldungsgruppe R 6 in der früheren durch einen anderen Beurteiler erstellten Anlassbeurteilung vom 12. August 2022, soweit darin keine besoldungsgruppenscharfe Differenzierung enthalten war, gerade nicht attestiert werden sollte. Dies entspricht auch der besonderen Stellung dieser Ämter, die im Geschäftsbereich des StMJ nur vereinzelt vorkommen und strukturell den Leitungsfunktionen von Mittelbehörden (wie den Leitern der Generalstaatsanwaltschaft in Nürnberg und Bamberg) entsprechen. Dem Antragsteller wurde seinerzeit in seinem damaligen Statusamt der Besoldungsgruppe R 3 lediglich die „ausgezeichnete“ Eignung als ständiger Vertreter des Leiters einer Mittelbehörde, nicht aber als Behördenleiter bescheinigt.

59
Die Anknüpfung der Verwendungseignung an Besoldungsgruppen ist entgegen der Ansicht des Antragstellers rechtlich nicht zu beanstanden. Sie ermöglicht eine differenzierte und an den jeweiligen Anforderungen der Statusämter orientierte Bewertung und ist gegenüber pauschalen Kategorien wie „klein“, „mittel“ oder „groß“ vorzugswürdig. Dies gilt insbesondere angesichts der erheblichen Spannbreite der Besoldungsgruppen bei Leitungsämtern, etwa im Bereich der Amtsgerichte. Die gegenteilige Argumentation des Antragstellers steht zudem in Widerspruch zu seinem eigenen Vorbringen zur Bedeutung der besoldungsrechtlichen Differenzierung (s. II.3.c).

60
cc) Selbst wenn man eine Verschlechterung der Verwendungseignung unterstellen wollte, erreichte diese jedenfalls nicht die Schwelle einer wesentlichen Änderung, die eine gesonderte Begründungspflicht auslösen würde.

61
dd) Entsprechendes gilt für den Wegfall der Formulierung, der Antragsteller gehöre „zum engsten Kreis der absoluten Spitzenkräfte der bayerischen Justiz“. Hierbei handelt es sich um das Ergebnis einer zusammenfassenden Würdigung der Einzelleistungen, nicht jedoch um ein eigenständiges Beurteilungsmerkmal oder ein Element des Anforderungsprofils. Dem kommt im Rahmen der Auswahlentscheidung keine eigenständige, entscheidungserhebliche Bedeutung zu. Der Besetzungsbericht vom 14. November 2025 stellt hierauf auch nicht ab. Eine gesonderte Begründungspflicht bestand daher insoweit nicht.

62
c) Der Einwand des Antragstellers, der Beurteiler habe den Sachverhalt lückenhaft ermittelt, verfängt ebenfalls nicht.

63
Soweit der Antragsteller geltend macht, wesentliche Leistungen – insbesondere im Zusammenhang mit der erfolgreichen Einführung der elektronischen Akte, diversen Projekten mit Pilotcharakter sowie der Organisation des Tags der offenen Tür – seien unberücksichtigt geblieben, vermag dies nicht zu überzeugen. Der Beurteiler hat in seiner dienstlichen Stellungnahme (Ziff. 2) nachvollziehbar dargelegt, dass die Leistungen des Antragstellers im digitalen Bereich in der Anlassbeurteilung ausdrücklich gewürdigt wurden. Die dort angeführten Beispiele sind erkennbar exemplarisch; eine vollständige Aufzählung sämtlicher Tätigkeiten war nicht beabsichtigt. Auch die weiteren vom Antragsteller angeführten Projekte und die hierbei gezeigten organisatorischen Fähigkeiten sind nach den Ausführungen des Beurteilers in die Gesamtbewertung eingeflossen und wurden mit dem Prädikat „ausgezeichnet“ erfasst. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden.

64
Eine dienstliche Beurteilung erfordert keine erschöpfende Darstellung sämtlicher Einzelleistungen. Insbesondere bedarf es keiner kleinteiligen Auflistung sämtlicher Aufgaben, die im Beurteilungszeitraum wahrgenommen wurden (vgl. Lorse Die dienstliche Beurteilung, 8. Aufl. unter A. VIII.1 Rn. 204; VG Potsdam, B.v. 10.7.2023 – 2 L 923/22 – juris Rn. 27). In der Aufgabenbeschreibung sind vielmehr die den

Aufgabenbereich des Beamten bzw. Richters im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten aufzuführen. Dies entspricht dem Grundsatz, dass dienstliche Beurteilungen die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen müssen (vgl. BVerwG, B.v. v. 25.2.2013 – 2 B 104.11 – juris; SächsOVG, B.v. 5.3.2015 – 2 A 201/13 – juris Rn. 8).

65
Hinzu kommt, dass der Antragsteller vor Eröffnung der Beurteilung einen Entwurf des Beurteilungstextes erhalten hat mit der Bitte, inhaltliche Änderungswünsche mitzuteilen. Änderungswünsche habe der Antragsteller nicht geäußert. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht nachvollziehbar, dass er erstmals im Beschwerdeverfahren eine unzureichende Tatsachengrundlage rügt. Es bestehen somit keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Beurteiler den Sachverhalt unvollständig ermittelt haben könnte, den er seiner Bewertung in der dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegt hatte.

66
d) Der Einwand, der Beurteiler habe der Verweildauer im Amt eine unzulässige leistungsbezogene Bedeutung beigemessen und hierbei gegenüber der Beigeladenen unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe angelegt (Beschwerdebegründung unter Nr. 7), greift nicht durch.

67
Zwar verweist die Anlassbeurteilung des Antragstellers mehrfach auf dessen „relativ kurze“ Verweildauer im Amt des Präsidenten des Amtsgerichts … Hieraus folgt jedoch nicht, dass der Beurteiler ein sachfremdes oder leistungsfernes Kriterium maßgeblich zugrunde gelegt hätte. Vielmehr ergibt sich aus der dienstlichen Stellungnahme des Beurteilers (Ziff. 3), dass die Bezugnahme auf die Verweildauer allein dem Zweck diente, hervorzuheben, dass der Antragsteller bereits innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraums im höherwertigen Statusamt Leistungen erbracht hat, die den Anforderungen dieses Amtes entsprechen und die Vergabe des Gesamtprädikats „14 Punkte“ rechtfertigen. Eine negative oder abwertende Berücksichtigung der Verweildauer ist damit nicht verbunden.

68
Soweit der Antragsteller eine Ungleichbehandlung im Vergleich zur Beigeladenen geltend macht, vermag auch dies keine durchgreifenden Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beurteilung zu begründen. Aus dem bloßen Umstand, dass in der Beurteilung der Beigeladenen deren kürzere Verweildauer nicht ausdrücklich erwähnt wird, folgt nicht, dass unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe angewandt wurden. Maßgeblich ist allein, dass die Bewertung jeweils an den dienstlichen Leistungen ausgerichtet ist und keine sachfremden Erwägungen erkennbar sind. Hierfür bestehen keine Anhaltspunkte.

69
Soweit der Antragsteller demgegenüber eine abweichende Gewichtung der maßgeblichen Umstände, insbesondere eine stärkere Gewichtung seines „tatsächlichen Führungserfolgs“, für geboten hält, ersetzt er in nicht zulässiger Weise die Einschätzung des zuständigen Beurteilers durch seine eigene Bewertung. Dies ist rechtlich unerheblich und vermag die angegriffene Entscheidung nicht in Frage zu stellen.

70
e) Der Vortrag des Antragstellers, der Beurteiler sei voreingenommen gewesen, bleibt ohne Erfolg.

71
Voreingenommenheit in diesem Sinne liegt vor, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beurteilten sachlich und gerecht zu beurteilen. Sie unterscheidet sich von der Besorgnis der Befangenheit dadurch, dass seine mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu Beurteilenden nicht aus dessen subjektiver Sicht, sondern aus der Perspektive eines objektiven Dritten festzustellen ist. Die Voreingenommenheit eines Beurteilers kann sich aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dem sonstigen Verhalten des Beurteilers in Angelegenheiten des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum oder im Beurteilungsverfahren ergeben (vgl. BVerwG, B.v. 19.7.2018 – 1 WB 31.17 – juris). An entsprechenden Anhaltspunkten fehlt es jedoch vorliegend.

72
Der Beurteiler hat in seiner dienstlichen Stellungnahme (Ziff. 4) nachvollziehbar dargelegt, die Anlassbeurteilung nach bestem Wissen und Gewissen sowie frei von sachfremden Einflüssen erstellt zu haben und dem Antragsteller unvoreingenommen gegenüberzustehen. Die Vergabe des Gesamtprädikats „14 Punkte“ beruht demnach auf einer eigenständigen leistungsbezogenen Bewertung im Rahmen des ihm

zustehenden Beurteilungsermessens. Demgegenüber erschöpft sich das Vorbringen des Antragstellers in der nicht belegten Behauptung, der Beurteiler habe ihn bewusst schlechter bewertet, um eine unzulässige Vorfestlegung zugunsten der Beigeladenen zu ermöglichen. Für eine derartige Vorfestlegung fehlen bereits tragfähige tatsächliche Anhaltspunkte (vgl. hierzu bereits oben unter Ziff. II. 1). Unabhängig davon wäre selbst bei einer höheren Bewertung des Antragstellers eine erfolgreiche Durchsetzung im Leistungsvergleich mit der Beigeladenen, die ein um zwei Besoldungsgruppen höheres Statusamt innehat, nicht hinreichend wahrscheinlich.

73
5. Mit dem Verwaltungsgericht erachtet der Senat die der Beigeladenen in ihrer Anlassbeurteilung vom 5. November 2025 attestierte Leistungssteigerung für ausreichend begründet und plausibel (Beschwerdebegründung unter Nr. 2).

74
Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – juris Rn. 41) muss zwar eine Anlassbeurteilung aus der Regelbeurteilung entwickelt werden und darf diese lediglich fortentwickeln (kritisch zum strikten Fortentwicklungsgebot: Bodanowitz in: Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, Stand: 12/2025 IV. Beurteilungsarten Rn. 251b). Je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Regelbeurteilung und je größer der einem Bewerber nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt, desto mehr trifft den Beurteiler die Pflicht, einen solchen Leistungssprung oder Leistungsabfall zu begründen und ggf. zu plausibilisieren (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 30). Auch vor dem Hintergrund, dass mit Anlassbeurteilungen „Gefährdungen“ verbunden sind und ihnen eine „gewisse Skepsis“ entgegen gebracht wird, dass sie zur Durchsetzung von vorgefassten, Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügenden, Personalentscheidungen benutzt werden könnten, unterliegen sie aber nicht noch höheren Anforderungen an die Plausibilisierungs- und Begründungspflicht als Regelbeurteilungen. Für beide gilt eine Plausibilisierungs- und Begründungspflicht, die aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) sowie der Funktion der dienstlichen Beurteilung folgt, als tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu dienen.

75
Diesen Anforderungen genügt die streitgegenständliche Anlassbeurteilung der Beigeladenen. Das Gesamtprädikat, das die Beigeladene erhalten hat, ergibt sich schlüssig aus dem Inhalt der Beurteilung und der dort vorgenommenen Würdigung ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung durch den Beurteiler im Rahmen seines gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsermessens. Die Vergabe des Gesamtprädikats „15 Punkte“ wird in der Anlassbeurteilung nachvollziehbar mit der vorbildlichen Einsatzbereitschaft der Beigeladenen, ihrer Zuverlässigkeit und in hohem Grad vorhandenen Entschlusskraft sowie Führungs-, Organisations- und Sozialkompetenz begründet. Die Bewertung trägt dem hohen Anforderungsniveau des aktuellen Statusamtes Rechnung und bewegt sich im Rahmen der Vergleichsgruppe der anderen Abteilungsleitungen im StMJ, deren Mitglieder, soweit sie überhaupt beurteilt wurden, nach Angaben des Antragsgegners regelmäßig ebenfalls entsprechend hoch bewertet worden seien.

76
Einer weitergehenden Begründung, insbesondere im Vergleich zu der letzten dienstlichen Beurteilung vom 28. April 2015 (Gesamturteil von 13 Punkten in der Besoldungsgruppe A 16), bedurfte es vorliegend nicht. Die Anlassbeurteilung ist eine eigenständige Beurteilung für einen mit der vorangegangenen Regelbeurteilung gerade nicht schon (mit) abgedeckten Beurteilungszeitraum (Bodanowitz a.a.O. Rn. 251b). Soweit das Bundesverwaltungsgericht (B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – juris Rn. 30) ein „Fortentwicklungsgebot“ für Anlassbeurteilungen, die einen deutlich kürzeren Zeitraum als Regelbeurteilungen abbilden, aufgestellt hat, betrifft dies nicht den vorliegenden Fall. Angesichts des Zeitablaufs von nahezu elf Jahren sowie der zwischenzeitlichen mehrfachen Beförderungen in deutlich höherwertige Statusämter fehlt es an einem tragfähigen Vergleichsmaßstab. Je länger die vorangegangene dienstliche Beurteilung zum Zeitpunkt der erneuten Beurteilung zurückliegt, umso geringer ist ihre Aussagekraft für eine aktuelle Bewertung (vgl. BayVGH, B.v. 29.11. 2012 – 3 CE 12.2225 – juris Rn. 30). Zwischenzeitlich wurde die Beigeladene zur Richterin am OLG München, zur Ministerialrätin der Besoldungsgruppe B 3, zur Leitenden Ministerialrätin der Besoldungsgruppe B 3 sowie zur Ministerialdirigentin der Besoldungsgruppe B 6 bestellt bzw. ernannt. Die Vorbeurteilung ist somit bereits

deshalb kein tauglicher Anknüpfungspunkt (mehr). Zudem ist davon auszugehen, dass etwaige Leistungssteigerungen bei zwischenzeitlichen Beurteilungen weniger deutlich ausgefallen wären.

77
Soweit der Antragsteller eine ungleiche Behandlung hinsichtlich der Berücksichtigung der Verweildauer rügt, führt auch dies zu keiner anderen Bewertung. Zum einen wurde – wie bereits ausgeführt – die Verweildauer des Antragstellers nicht zu dessen Nachteil gewertet. Zum anderen lässt sich aus dem Umstand, dass in der Beurteilung der Beigeladenen – die von einem anderen Beurteilers stammt – die Dauer ihrer Amtsausübung nicht ausdrücklich thematisiert wird, nicht auf die Anwendung unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe schließen. Maßgeblich ist allein die jeweilige, in sich schlüssige Bewertungsentscheidung des zuständigen Beurteilers.

78
6. Der Senat hat auch die weiteren Argumente des Antragstellers, die dieser in seinen Schriftsätzen zur Begründung der Beschwerde vorgebracht hat, zur Kenntnis genommen und erwogen. Sie führen ebenfalls nicht zu einer Abänderung der angefochtenen Entscheidung, ohne dass es insoweit im vorliegenden Beschluss einer ausdrücklichen Auseinandersetzung bedurft hätte.

79
7. Die Beschwerde war daher mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 2, Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO zurückzuweisen. Die Beigeladene hat sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt und kann deshalb auch keine Kostenerstattung für etwaige außergerichtliche Kosten beanspruchen (vgl. z.B. BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 45, BayVGH, B.v. 16.6.2020 – 3 CE 20.1118 – juris Rn. 6).

80
8. Die ausgehend vom Endgrundgehalt des angestrebten Amtes zu bestimmende Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 4 GKG (wie Vorinstanz).

81
9. Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).