Titel:

Stellenbesetzung (Vorsitzende, Richterin / Vorsitzender, Richter am LAG, BesGr R 3), Begründungspflichtiger Leistungssprung in dienstlicher Beurteilung, Erwähnung einer Tätigkeit im Richterrat und Berufsverband

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2
LlbG Art. 59 Abs. 2 S. 1

Schlagworte:

Stellenbesetzung (Vorsitzende, Richterin / Vorsitzender, Richter am LAG, BesGr R 3), Begründungspflichtiger Leistungssprung in dienstlicher Beurteilung, Erwähnung einer Tätigkeit im Richterrat und Berufsverband

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 13.02.2025 – M 5 E 24.7513

Fundstelle:

BeckRS 2025, 9179

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst trägt.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 31.955,95 Euro festgesetzt.

Gründe

1
Die zulässige Beschwerde, mit der die Antragstellerin ihr erstinstanzliches Begehren weiterverfolgt, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die am 25. September 2024 (BayMBl. Nr. 450) ausgeschriebene Stelle einer Vorsitzenden Richterin/eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht M. (BesGr R 3) bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts mit der Beigeladenen zu besetzen, bleibt in der Sache ohne Erfolg. Die von der Antragstellerin innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist dargelegten Gründe, die gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO die Prüfung des Senats im Beschwerdeverfahren bestimmen und beschränken, rechtfertigen nicht die Abänderung der angegriffenen verwaltungsgerichtlichen Entscheidung. Die Antragstellerin hat im Beschwerdeverfahren keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

2
1. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin bildet die dienstliche Beurteilung der Beigeladenen vom 8. März 2024 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2023 eine taugliche Grundlage für die Auswahlentscheidung anhand Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung (Art. 33 Abs. 2 GG), da sie rechtlich nicht zu beanstanden ist.

3
1.1 Mit dem Verwaltungsgericht erachtet der Senat die der Beigeladenen attestierte Leistungssteigerung für ausreichend begründet und plausibel.

4
Zu Recht führt die Antragstellerin in ihrer Beschwerdebegründung allerdings an, dass dem Zeitraum vor der Beförderung der Beigeladenen zur Direktorin des Arbeitsgerichts K. (Besoldungsgruppe R 2) am 1. Januar 2022 keine Bedeutung mehr zukommt, da dieser in funktionaler Hinsicht überholt ist (vgl. BVerwG, U.v.

12.10.2023 – 2 A 7.22 – juris Rn. 42; B.v. 3.3.2025 – 2 VR 4.24 – juris Rn. 39 f.). Dies bedeutet, dass die Beigeladene, die in der im Statusamt R 1 erfolgten Vorbeurteilung 11 Punkte und sodann in der Beurteilung im Statusamt R 2 13 Punkte erzielt hat, die als erheblich einzustufende und damit begründungspflichtige Leistungssteigerung (vgl. hierzu BVerwG, B.v. 7.1.2021 – 2 VR 4.20 – juris Rn. 40 ff. m.w.N.; OVG RP, B.v. 2.7.2014 – 10 B 10320/14 – juris Rn. 16 ff.) in einem Zeitraum von 24 Monaten gezeigt haben muss. Dass dies der Fall war, geht bereits aus der dienstlichen Beurteilung selbst hinreichend hervor und wurde vom Beurteiler in dessen Stellungnahme vom 23. Dezember 2024 darüber hinaus weiter plausibilisiert. Dass der Beurteiler diesbezüglich den ihm zukommenden und daher gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Bewertungsspielraum (vgl. hierzu BVerfG, B.v. 6.8.2002 – 2 BvR 2357/00 – juris Rn. 32; BVerwG, U.v. 21.3.2007 – 2 C 2.06 – juris Rn. 7) überschritten hätte, kann mithin nicht festgestellt werden.

5
Dass die Leistungssteigerung maßgeblich auf den von der Beigeladenen als Führungskraft gezeigten Leistungen beruht, wird aus der gesamten dienstlichen Beurteilung, besonders aus dem ersten und letzten Absatz, deutlich. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird insoweit auf die Ausführungen des Verwaltungsgerichts im angegriffenen Beschluss (BA Rn. 41 f.) Bezug genommen. Dabei setzt sich der Beurteiler, wenngleich die attestierte erhebliche Leistungssteigerung ausweislich der Beurteilung maßgeblich auf die gegenüber dem Vorbeurteilungszeitraum hinzugekommenen Führungs- und Organisationsaufgaben zurückzuführen ist, auch im erforderlichen Maß mit dem Inhalt der letzten Beurteilung im früheren Statusamt auseinander und legt dabei dar, worauf die festgestellte außergewöhnliche Leistungsentwicklung der Beigeladenen beruht. Er führt hierzu aus, die Beigeladene habe seit ihrer letzten Dienstlichen Beurteilung 2020 unter Berücksichtigung auch der Zwischenbeurteilung 2021 ihre Leistungen noch einmal erheblich steigern können; vor allem habe sie die mit ihrer Ernennung zur Direktorin des Arbeitsgerichts an sie gestellten Erwartungen in diesem Beförderungsamt in jeder Hinsicht besonders gut erfüllt und das dabei erforderliche hohe Leistungsniveau nicht nur ohne weiteres erreicht, sondern deutlich übertroffen. Diese Bewertung, die im weiteren Verlauf der Beurteilung erläutert wird, ist vor dem Hintergrund des in den ergänzenden Stellungnahmen des Beurteilers vom 23. Dezember 2024 und vom 7. April 2025 unter Angabe der im Statusamt R 2 vergebenen Punktebewertungen dargelegten Bewertungsmaßstabs, bei dem das vergebene Gesamturteil der Beigeladenen dem durchschnittlichen bis oberen Niveau der Beurteilungen in der Vergleichsgruppe R 2 entspricht, aber keine Spitzenbeurteilung darstellt, plausibel. Entgegen der Darstellung in der Beschwerdebegründung wird die erhebliche Leistungssteigerung auch gerade nicht unter Verweis auf die Zwischenbeurteilung 2021 begründet, in welcher wie in der vorausgegangenen Beurteilung 2020 Leistungen beschrieben wurden, die einem Gesamturteil von 11 Punkten entsprechen; vielmehr wurde mit dem Verweis auf die Zwischenbeurteilung zum Ausdruck gebracht, dass eine Auseinandersetzung mit der hierin getroffenen Bewertung der im Statusamt R 1 erbrachten Leistungen erfolgt ist. Insoweit hat der Beurteiler in seiner ergänzenden Stellungnahme vom 23. Dezember 2024 auch nachvollziehbar dargelegt, dass sich die Beigeladene im Vorbeurteilungszeitraum bereits am oberen Rand der 11-Punkte-Beurteilungen befunden habe, was außer in den einzelnen Bewertungen insbesondere auch in der Zuerkennung der Verwendungseignung als „Direktorin eines Arbeitsgerichts“ zum Ausdruck gekommen sei. Da eine entsprechende Aussage zur Verwendungseignung bereits sehr gute Leistungen insbesondere in den Bereichen der Sozialkompetenz, der Organisationsfähigkeit und des Führungspotentials voraussetzt, ist dies schlüssig.

6
Wenngleich der Zeitraum, in dem die Beigeladene Führungsaufgaben als Direktorin wahrgenommen hat, lediglich 21 Monate betrug, erscheint dieser gerade noch ausreichend lang bemessen, um die neben der Feststellung einer deutlichen Leistungssteigerung erforderliche Bewertung treffen zu können, dass sich dieses Leistungsbild auch hinreichend verfestigt hat. Der Beurteiler durfte daneben auch berücksichtigen, dass die Beigeladene während eines weiteren Zeitraums von drei Monaten als Kammervorsitzende am Landesarbeitsgericht erprobt wurde und damit ebenfalls im Vergleich zum vorherigen Statusamt R 1 höherwertige Aufgaben wahrgenommen hat, was nach der nachvollziehbaren Einschätzung des Beurteilers zu einer Verbesserung bzw. Vertiefung ihrer juristischen Kenntnisse beigetragen hat.

7
Soweit die Antragstellerin die Feststellung, dass die Leistungssteigerung maßgeblich auf den von der Beigeladenen als Führungsperson gezeigten Qualitäten beruht, als nicht plausibel erachtet, weil die Reduzierung des richterlichen Deputats der Direktorin des Arbeitsgerichts nur zwei von zehn Eingängen,

d.h. 20% betragen habe, woraus die Antragstellerin schließt, dass sich auch die Aufgabenverteilung zwischen der richterlichen Sachbearbeitung und den Führungsaufgaben als Direktorin am Arbeitsgericht im maßgeblichen Zeitraum 80% zu 20% verhalten habe, hält der Antragsgegner dem zum einen überzeugend entgegen, dass aus dem Umfang der Turnusentlastung einer Arbeitsgerichtsdirektorin nicht auf die tatsächliche Arbeitszeitverteilung zwischen Richtertätigkeit und Tätigkeit als Direktorin geschlossen werden kann. Es ist erfahrungsgemäß keine Seltenheit, sondern eher die Regel, dass nach einer Beförderung in ein Amt der Gerichtsleitung der Gesamtumfang der zur Erledigung aller Aufgaben aufzuwendenden Arbeitszeit größer ist als zuvor bei reiner Richtertätigkeit ohne zusätzliche Aufgaben in der Gerichtsleitung bzw. -verwaltung. Die Turnusentlastung fängt den Arbeitsmehraufwand typischerweise nur zum Teil auf. Angesichts der Aufgabenfülle einer Arbeitsgerichtsdirektorin (z.B. Organisation des Dienstbetriebs, koordinierende Aufgaben im Zusammenwirken mit anderen Arbeitsgerichten und dem LAG, Einstellungen und Kündigungen, Beurteilungen für Beamte bis einschließlich 3. QE, repräsentative Aufgaben etc.) ist nicht anzunehmen, dass die Wahrnehmung dieser Tätigkeit nur 20% der Arbeitszeit der Beigeladenen beansprucht hat. Dies gilt erst Recht, wenn man die in der dienstlichen Beurteilung bzw. in der ergänzenden Stellungnahme des Beurteilers vom 23. Dezember 2024 angesprochenen zusätzlichen Herausforderungen berücksichtigt. Zu bewältigen waren die Einarbeitung einer neuen Geschäftsleiterin, die Corona-Pandemie und besondere Konfliktlagen am Gericht, die insbesondere im Rahmen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung aufgefallen waren. Insofern erscheint es plausibel, wenn die erhebliche Leistungssteigerung der Beigeladenen in der dienstlichen Beurteilung auch damit begründet wird, dass sie trotz ihres Einsatzes auch am Gerichtstag Lindau und der mit der Direktorentätigkeit verbundenen koordinatorischen Herausforderungen einen in etwa durchschnittlichen Kammerstand unter Vermeidung jeglicher Rückstände vorweisen könne und Entscheidungen zügig absetze, was aus Sicht des Beurteilers nicht nur großen Einsatz, sondern auch ein besonders effizientes Zeitmanagement sowie ein sehr gutes Organisationstalent und Planungsvermögen belegt. Wenn die Antragstellerin in diesem Zusammenhang beanstandet, dass das Verwaltungsgericht hätte aufklären müssen, ob und inwieweit im Rahmen der Bewertung berücksichtigt worden sei, dass die Verfahrenszahl der Beigeladenen deutlich geringer sei als die der Antragstellerin, verkennt sie den Bewertungsspielraum des Beurteilers und die unterschiedlichen Aufgaben und Vergleichsmaßstäbe in den Statusämtern R 1 einerseits und R 2 andererseits, in welchem in der Arbeitsgerichtsbarkeit zusätzlich zu den richterlichen Aufgaben noch Organisations- und Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Es obliegt dem zuständigen Beurteiler, unter einer zusammenfassenden Würdigung von Quantität und Qualität der Erledigung der jeweils übertragenen Aufgaben sowie Eignung und Befähigung in Relation zu den Beamten/Richtern der jeweiligen Vergleichsgruppe zu einem zutreffenden Gesamturteil zu gelangen, wobei mangels konkreter Vorgaben in den einschlägigen Beurteilungsrichtlinien die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten sind (Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG, Art. 2 Abs. 1 BayRiStAG). Unabhängig von der exakten prozentualen Aufteilung zwischen der richterlichen Tätigkeit und den Führungs- und Organisationsaufgaben ist es daher nicht zu beanstanden, wenn der Beurteiler den im Rahmen der Organisations- und Führungsaufgaben gezeigten Leistungen wegen ihrer gemessen an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion höheren Bedeutung ein gesteigertes Gewicht beimisst.

8

Soweit die Antragstellerin moniert, das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass die in der Beurteilung der Beigeladenen enthaltenen umfangreichen positiven Formulierungen zur Beschreibung der Leistungen in der neuen Funktion als Direktorin durch Tatsachen plausibilisiert werden müssen, bleibt dieser Einwand zunächst pauschal. Zu der als nicht ausreichend begründet bzw. plausibilisiert beanstandeten Bewertung der Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit führt die dienstliche Beurteilung unter anderem aus, die Beigeladene trete der Leitung des Landesarbeitsgerichts gegenüber offen, unbefangen und jederzeit kooperativ auf. Im Kollegenkreis sei sie wegen ihrer besonders offenen und gewinnenden Wesensart, ihrer stets gezeigten Einsatz- und Hilfsbereitschaft und ihrer fachlichen Kompetenz sehr beliebt und als immer freundliche, ausgeglichene und stets hilfsbereite Kollegin geschätzt. Ihre besonders ausgeprägte und natürliche Sozialkompetenz werde neben einer als sehr aufmerksam wahrgenommenen persönlichen Hinwendung auch dadurch deutlich, dass sie jederzeit offen und kommunikationsbereit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertrauensvoll und freundlich zusammenarbeite. Ein herausragendes Talent habe sie bei der Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie fordere deren selbständige Tätigkeit und verlange ihnen durchaus etwas ab, motiviere sie aber stets durch Aufmerksamkeit, Vertrauen und gebotene

Anerkennung. Dabei achte sie auf eine angemessene Inanspruchnahme von Sach- und Personalressourcen, wobei sie auch stets rücksichtsvoll auf Engpässe, insbesondere bei Vertretungsfällen, eingehe. Die Art der Zusammenarbeit, die sie pflege, sei stets vorbildlich. In idealer Weise bringe sie natürliche Autorität, eine klare, auch nach außen vertretene Haltung und besonders fürsorgliche Zuwendung sowie stetige Unterstützung und Hilfsbereitschaft zueinander. Das Arbeitsgericht und die verschiedenen Beschäftigtengruppen hätten von ihrem vorbildlich kooperativen, dabei aber in der Sache transparent klaren und konsequenten Führungsstil, besonders auch bei den in der Corona-Zeit entstandenen Konflikten und Herausforderungen, ganz außerordentlich profitiert. Das Verhalten der Beigeladenen gegenüber Verfahrensbeteiligten, Rechtsanwälten und der Öffentlichkeit sei jederzeit vorbildlich. Mit konstruktiver Kritik gehe sie souverän, offen und jederzeit dialogbereit um. Auch in der mündlichen Verhandlung lege sie ersichtlich großen Wert auf ein gutes und gedeihliches Verhandlungsklima und eine sachliche und ausgleichende Atmosphäre. Hinweise auf die Einschätzung der Sach- und Rechtslage würden in der Form zurückhaltend, in der Sache aber klar und – gegebenenfalls angepasst an den Adressatenkreis – sehr gut nachvollziehbar gegeben. Auch nicht vertretenen Parteien ermögliche sie durch ausführliche Erläuterungen, der mündlichen Verhandlung jederzeit zu folgen und sich auf die jeweilige Verhandlungssituation einzustellen.

9

Dies stellt eine tatsachenbasierte, auf fundierten Eindrücken beruhende und ausführlich begründete Bewertung des Beurteilers dar, gegen die rechtlich nichts zu erinnern ist und die einen Leistungssprung in dem betreffenden Beurteilungsmerkmal ohne das Erfordernis weiterer Plausibilisierung zu begründen vermag. Der weitere Einwand der Beschwerde, der erst nach Ablauf des Beurteilungszeitraums erstellte Vermerk vom 20. Dezember 2024 (Anlage 3 zur Stellungnahme des Beurteilers vom 23.12.2024) sei zur Plausibilisierung nicht geeignet, bleibt im Übrigen inhaltlich pauschal und geht – was den Zeitpunkt der Erstellung betrifft – fehl, weil insoweit die beurteilungsrechtlich gebotene Unterscheidung zwischen der für bestimmte Bewertungen schon in der Beurteilung selbst gegebenen Begründung einerseits und deren nachträglicher Plausibilisierung (d.h. Ergänzung bzw. Intensivierung der in der Beurteilung gegebenen Begründung) andererseits verkannt wird. Tatsächliche Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, sind nicht notwendig in die dienstliche Beurteilung aufzunehmen (BVerwG, U.v. 2.3.2017 – 2 C 21.16 – juris Rn. 18 m.w.N.). Die Tatsachengrundlage für die in den Einzelbewertungen der dienstlichen Beurteilung enthaltenen Wertungen kann auch noch im gerichtlichen Verfahren plausibilisiert werden (BVerwG, U.v. 1.3.2018 – 2 A 10.17 – juris Rn. 32 f. m.w.N.), wobei sich der Umfang der erforderlichen Plausibilisierung grundsätzlich nach den im jeweiligen Einzelfall erhobenen Einwänden richtet (vgl. BVerwG, U.v. 9.5.2019 – 2 C 1.18 – BVerwGE 165, 305 Rn. 43). Zwar bezieht sich der in Rede stehende Aktenvermerk auf einen Austausch zur Einführung der elektronischen Akte, der nach Ablauf des Beurteilungszeitraums stattgefunden hat. Der Vermerk, in dem die Leiterin der zentralen IuK-Stelle ausführt, dass ihrem Eindruck nach an dem von der Beigeladenen geleiteten Arbeitsgericht ein gutes Arbeitsklima herrsche, die interne Kommunikation sehr gut funktioniere und von allen Seiten lösungsorientiert gearbeitet werde, wurde vom Beurteiler aber lediglich zur Untermauerung seiner Einschätzung herangezogen, dass die Führungs- und kommunikativen Fähigkeiten der ab 2022 als Direktorin Verantwortung tragenden Beigeladenen wesentlichen Anteil an der Herstellung eines guten und konstruktiven Arbeitsklimas hätten, zumal das betreffende Arbeitsgericht vormals – insbesondere im Rahmen einer im Jahr 2019 durchgeführten psychischen Gefährdungsbeurteilung – noch durch Konfliktlagen und mangelnde Kommunikation aufgefallen sei. Da Veränderungen der internen Kommunikation und des Arbeitsklimas regelmäßig eines gewissen zeitlichen Entwicklungsprozesses bedürfen, kommt es für die Eignung zur Plausibilisierung der Bewertung des Beurteilers vorliegend nicht entscheidend auf den Zeitpunkt des Austausches bzw. der Erstellung des Vermerks an. Soweit die Antragstellerin beanstandet, das Verwaltungsgericht hätte weiteren Vortrag und die Vorlage entsprechender Unterlagen bezüglich der schriftlichen Auswertung der im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung 2019 geführten Interviews mit den Beschäftigten veranlassen müssen, sieht auch der Senat keinen Anlass, auf das pauschale Bestreiten der Antragstellerin hin entsprechende Aufklärungsmaßnahmen zu ergreifen. Zweifel an dem substantiierten Vortrag des Beurteilers zu an dem von der Beigeladenen geleiteten Arbeitsgericht vormals bestehenden internen Konflikten, welcher im Übrigen lediglich der weiteren Plausibilisierung der bereits in der Beurteilung selbst ausführlich begründeten Bewertung der Führungs- und Kommunikationskompetenz der Beigeladenen dient, sind weder dargelegt noch ersichtlich.

10

Die Auffassung der Antragstellerin, die vom Beurteiler attestierte Verbesserung der juristischen Grundlagen der Beigeladenen sei nicht plausibel, teilt der Senat ebenfalls nicht; vielmehr ist auch insoweit nicht ersichtlich, dass der Beurteiler den ihm zukommenden Bewertungsspielraum überschritten hätte. Festzuhalten ist zunächst, dass die im Beurteilungszeitraum gezeigten Rechtskenntnisse nur einen von mehreren leistungsrelevanten Aspekten darstellt, wobei das Gesamturteil erst durch eine zusammenfassende Gesamtwürdigung aller Aspekte gebildet wird. Wie bereits ausgeführt macht die in der Beurteilung gegebene Begründung deutlich, dass der Leistungssprung der Beigeladenen nicht nur, aber doch maßgeblich (schwerpunktmäßig) auf der von ihr als Führungsperson gezeigten Leistung, Eignung und Befähigung beruht. Vor diesem Hintergrund ist ein begründungspflichtiger Leistungssprung beim Beurteilungsmerkmal der juristischen Kenntnisse nicht festzustellen und ist es durchaus einsichtig, dass durch die Teilnahme an sowie das Abhalten von Lehrgängen und durch eine dreimonatige richterliche Tätigkeit in der Berufungsinstanz eine gewisse weitere Verbesserung der bereits zuvor überdurchschnittlichen juristischen Grundlagen erreicht werden konnte. Wenngleich dem Zeitraum vor der Beförderung bei der Leistungsbeurteilung im neuen, höheren Statusamt keine Bedeutung mehr zukommt, kann sich auch die vor der Beförderung gesammelte weitere richterliche Berufserfahrung in einer gesteigerten Qualität von Entscheidungen bzw. Vertiefung der juristischen Kenntnisse niederschlagen, zumal wenn, wie hier, die weiterhin umfangreich ausgeübten richterlichen Aufgaben auf dem neuen, dem höheren Statusamt zuzuordnenden Dienstposten im Wesentlichen identisch oder gleichartig sind. Soweit die Beschwerdeführerin meint, die von der Beigeladenen absolvierten Fortbildungen hätten nur zur Erhaltung, aber nicht zur Steigerung deren Rechtskenntnisse führen können, setzt sie lediglich ihre eigene Bewertung an die Stelle derjenigen des Beurteilers, missachtet damit dessen Beurteilungsspielraum und verkennt, dass die attestierte Vertiefung der juristischen Kenntnisse zwar auch, aber nicht allein hierauf gestützt wird.

11
Die Rüge der Antragstellerseite, das Verwaltungsgericht habe sich nicht damit auseinandergesetzt, dass der Beigeladenen neben dem um zwei Punkte besseren Gesamturteil im höheren Statusamt auch noch eine weitere Verwendungseignung (Vizepräsidentin eines Arbeitsgerichts) zuerkannt wurde, wodurch eine Leistung, die zur Beförderung geführt habe, nicht nur doppelt, sondern dreifach verwendet worden sei, kann nicht nachvollzogen werden. Der Antragsgegner verweist in der Beschwerdeerwiderung zu Recht auf Zweck und Zielrichtung der Verwendungseignungsaussage in einer dienstlichen Beurteilung als Instrument der Personalentwicklung. Die Zuerkennung einer bestimmten Verwendungseignung ist keine zusätzliche Bewertung der im zurückliegenden Beurteilungszeitraum erbrachten Leistung, sondern eine prognostische Einschätzung darüber, für welche anderen, insbesondere höherwertigen Aufgaben die betreffende Person künftig in Betracht kommt (vgl. Art. 58 Abs. 4 LlbG). Die Verwendungseignungsaussage dient daher nicht der Leistungsbewertung, sondern setzt eine solche voraus. Die Auffassung der Antragstellerin, dass die neu erteilte Verwendungseignung Bestandteil der zu begründenden bzw. zu plausibilisierenden Leistungssteigerung sei, teilt der Senat daher nicht. Auch beruht die Zuerkennung der Verwendungseignung als Vizepräsidentin eines Arbeitsgerichts nicht auf den im Statusamt R 1 gezeigten Leistungen, die zur Beförderung geführt hatten, sondern auf der Bewertung der Leistungen der Beigeladenen als Führungskraft.

12
Vor diesem Hintergrund verfängt auch der Einwand der Antragstellerin nicht, das Werturteil, die Beigeladene habe das bereits in der Vorbeurteilung attestierte Entwicklungspotential in jeder Hinsicht positiv genutzt, sei nicht plausibilisiert worden, zumal sich die vom Beurteiler in Bezug genommene Formulierung in der Beurteilung 2020 darauf bezogen habe, dass bei einer zu „erwartenden weiteren positiven Entwicklung eine Erprobung am Landesarbeitsgericht angegangen werden“ könne und die positive Entwicklung nicht doppelt als Argument zur Plausibilisierung der Leistungssteigerung herangezogen werden dürfe. Das der Beigeladenen in der Beurteilung 2020 zugeschriebene Entwicklungspotential bestand neben der attestierten Eignung zur Erprobung vor allem in der erteilten Verwendungseignung als Direktorin eines Arbeitsgerichts. Wenn der Beurteiler zur Plausibilisierung des Leistungssprungs ausführt, die Beigeladene habe das ihr bereits im vorherigen Beurteilungszeitraum attestierte Entwicklungspotential in jeder Hinsicht positiv genutzt, bringt er in Auseinandersetzung mit der Vorbeurteilung zum Ausdruck, dass sie das Direktorenamt besonders gut erfüllt hat und die Leistungssteigerung maßgeblich auf den von ihr als Führungskraft gezeigten Leistungen beruht.

13

1.2 Des Weiteren rügt die Beschwerde, das Verwaltungsgericht habe die Bewertung der Leistungen der Beigeladenen während ihrer dreimonatigen Erprobungszeit am Landesarbeitsgericht in der dienstlichen Beurteilung zu Unrecht als unbedenklich eingestuft. Es entspreche der üblichen Praxis des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts, dass von einer differenzierten Beurteilung der während der Abordnung an das Landesarbeitsgericht gezeigten Leistungen abgesehen und dementsprechend hierzu keine Beurteilungsbeiträge erstellt würden, sondern nur ein Vermerk über die Eignung für das Amt eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht gefertigt und die erfolgreiche Erprobung in der Beurteilung nur erwähnt werde – entsprechend sei dies auch bei der Antragstellerin gehandhabt worden. Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts enthalte die Beurteilung der Beigeladenen nicht lediglich eine abrundende Bemerkung, sondern eine ausführliche Bewertung auch der richterlichen Tätigkeit in der Erprobung. Dies verstoße entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts gegen den Grundsatz der Chancengleichheit bzw. Gleichbehandlung, weil die Beigeladene durch diese, zusätzliche Leistungsgesichtspunkte berücksichtigende Beurteilung im Vergleich mit allen anderen erprobten Richterinnen und Richtern positiv herausgehoben werde.

14
Hiermit dringt die Antragstellerin nicht durch. Auch der Senat erkennt in dem zweiten Absatz der Beurteilung der Beigeladenen keine ausführliche und differenzierte Bewertung der im Rahmen der Erprobung gezeigten Leistungen im Vergleich mit anderen zur Erprobung abgeordneten Richtern. Bezogen auf die Erprobung findet sich in der Beurteilung lediglich die Formulierung, dass die Beigeladene ihre umfassende und sehr gute Befähigung als Richterin auch im Rahmen einer dreimonatigen Abordnung an das Landesarbeitsgericht mit sehr überzeugenden Leistungen als Vorsitzende einer Berufungskammer – ohne jede Anlaufschwierigkeiten – eindrucksvoll unter Beweis stellen konnte; die übrigen Ausführungen in der Beurteilung zu ihrer richterlichen Tätigkeit beziehen sich nicht auf die Tätigkeit in der Berufungsinstanz. Wie bereits ausgeführt diente diese im Kontext der Eignungsbeurteilung als Richterin getroffene Feststellung neben der Dokumentation der in den Beurteilungszeitraum fallenden erfolgreichen Erprobungsabordnung, wie sie auch in der Beurteilung der Antragstellerin erfolgt ist, primär der Plausibilisierung einer Vertiefung und Verfestigung der Rechtskenntnisse unabhängig von einer differenzierten Bewertung der in der Erprobungsabordnung gezeigten Leistungen. Eine solche Feststellung ist auch Beurteilern, die die im Rahmen der Erprobung selbst gezeigten Leistungen nicht aus eigener Anschauung kennen, ohne eine diesbezügliche ausführliche und differenzierte Bewertung in einem Beurteilungsbeitrag möglich. Soweit in der betreffenden Formulierung darüber hinausgehend eine Bewertung der während der Erprobungszeit gezeigten Leistungen liegt, diente diese, wie dies auch das Verwaltungsgericht bereits angenommen hat, ersichtlich lediglich der Abrundung der richterlichen Befähigung der Beigeladenen dahingehend, dass die während der Abordnung gezeigten Leistungen nicht hinter denjenigen zurückblieben, die sie im übrigen Beurteilungszeitraum gezeigt hat, sondern Letztere bestätigen (vgl. die Formulierung „auch im Rahmen einer dreimonatigen Abordnung an das Landesarbeitsgericht … unter Beweis stellen konnte“), und dass die Beigeladene insgesamt ein gleichmäßig gutes Leistungsbild gezeigt hat. Ein Verstoß gegen die angeführte Verwaltungspraxis und damit einhergehend gegen den Grundsatz der Chancengleichheit bzw. Gleichbehandlung liegt hierin noch nicht.

15
Im Übrigen erscheint es nahezu ausgeschlossen, dass diese im Vergleich zur Ausführlichkeit der übrigen Bewertungen in der Beurteilung knappe Feststellung zu den während der Erprobung beobachteten Leistungen sich entscheidungserheblich auf das Gesamturteil ausgewirkt hat. Zum einen war – wie der Beurteiler in seiner ergänzenden Stellungnahme vom 23. Dezember 2024 ausgeführt hat – die Erprobungszeit mit drei Monaten zu kurz, um bei der Gesamturteilsbildung entscheidend ins Gewicht zu fallen; zum anderen wurde die Leistungssteigerung der Beigeladenen und damit in der Konsequenz auch das Gesamturteil maßgeblich mit den im Amt der Arbeitsgerichtsdirektorin gezeigten Leistungen begründet.

16
1.3 Entgegen der Ansicht der Beschwerde lässt sich nicht feststellen, dass in der Beurteilung eine wertende Einbeziehung der Tätigkeiten der Beigeladenen im Hauptrichterrat und im Fachverband der Berufsrichter und Berufsrichterinnen der Arbeitsgerichtsbarkeit (im Folgenden Berufsverband) erfolgt ist und die Beurteilung daher insoweit auf sachfremden Erwägungen beruht.

17

Art. 17 Abs. 4 Satz 1 BayRiStAG i.V.m. Art. 8 BayPVG ordnet an, dass Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen, wobei dies ausdrücklich auch für ihre berufliche Entwicklung gilt. Dadurch soll die Funktionsfähigkeit der personalvertretungsrechtlichen Ordnung gesichert, insbesondere die Wahrung der inneren Unabhängigkeit der Mitglieder der Personalvertretungen, die, auch wenn sie weiterhin der Beurteilung unterliegen, ein weisungsunabhängiges öffentliches Ehrenamt ausüben, geschützt werden (vgl. Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, 14. Aufl. 2018, § 46 Rn. 2 m.w.N.). Das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot gewährleistet, dass Probleme der Beschäftigten oder atmosphärische Störungen, die an der Dienststelle bestehen, im Interesse des Zusammenwirkens von Personalvertretung und Dienststelle zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben freimütig adressiert werden. Verboten ist daher jede sachlich nicht gerechtfertigte objektive Begünstigung der Mitglieder der Personalvertretung, die in ursächlichem Zusammenhang mit der Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse steht (Ricken in BeckOK BPersVG, 19. Ed. Stand 01/2025, § 10 Rn. 10). Ähnliche Erwägungen greifen für die Tätigkeit in Berufsverbänden, da auch insoweit die Belange der Mitglieder unabhängig von etwaigen gegensätzlichen Interessen des Dienstherrn zu vertreten sind.

18
Für eine dienstliche Beurteilung bedeutet dies, dass eine personalvertretungsrechtliche Tätigkeit oder Tätigkeit in einem Berufsverband zwar erwähnt werden, sich in ihr inhaltlich aber weder positiv noch negativ auswirken darf (OVG NW, B.v. 17.5.2023 – 1 B 1223/22 – juris Rn. 48; HessVGH, B.v. 19.3.2015 – 1 B 1930/14 – juris Rn. 42; vgl. auch BVerwG, U.v. 19.12.2002 – 2 C 31.01 – juris Rn. 22).

19
Vorliegend ist in der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen ausgeführt, dass ihre wiederholte Wahl in den Hauptrichterrat der Bayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht nur ihr Ansehen in der Kollegenschaft zeige, sondern auch ihr Engagement und Interesse für personelle und organisatorische Fragen über das einzelne Arbeitsgericht hinaus. Zudem engagiere sie sich im Vorstand des Fachverbandes der Berufsrichter und Berufsrichterinnen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Bayern, zeitweise auch als dessen erste Vorsitzende. Der Beurteiler hat hierzu in seinen ergänzenden Stellungnahmen ausgeführt, es handele sich hierbei lediglich um illustrierende Bemerkungen ohne Kausalität für das Gesamturteil zu zuvor schon im Zusammenhang mit den Dienstaufgaben ausführlich getroffenen Feststellungen, dass es sich bei der Beigeladenen um eine in der Kollegenschaft sehr anerkannte und engagierte Richterin und Direktorin handele. Die Tätigkeit im Hauptrichterrat und im Berufsverband habe abrundend-informativen Charakter mit dem Zweck, dass diese ehrenamtlichen Tätigkeiten nicht unerwähnt bleiben. Mit der Verwendung des Begriffs „Engagement“ habe er keine Wertung zum Ausdruck bringen wollen, vielmehr sei dieser lediglich im Sinne von Betätigung zu verstehen. Dies erscheint vor dem Hintergrund, dass es – wie auch der Beurteiler im Schreiben vom 7. April 2025 ausführt – der geübten Beurteilungspraxis im Bereich der bayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit entspricht, in Beurteilungen der Richter regelmäßig nicht nur die Wahl in eine Richtervertretung, sondern auch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten (gemeint im Sinne von unentgeltlich und außerdienstlich, nicht im Sinne von ideell und gemeinnützig) zu erwähnen, wie dies beispielsweise auch in der Beurteilung der Antragstellerin erfolgt ist, nachvollziehbar. Da dem Dienstherrn bei letzteren Tätigkeiten, die in keinerlei Zusammenhang mit dem Dienst stehen, regelmäßig jegliche Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich der Qualität der Ausübung fehlen und sie als solche keinen unmittelbaren Rückschluss auf die dienstliche Aufgabenerfüllung zulassen, erscheint es nach den konkreten Umständen plausibel, dass die zuständigen Beurteiler die genannten Tätigkeiten sämtlich nicht inhaltlich wertend in die Beurteilung einbeziehen.

20
Selbst wenn man aber davon ausgeht, dass mit der Erwähnung der Wahl in den Hauptrichterrat und des Engagements im Berufsverband eine gewisse Wertung der damit zum Ausdruck kommenden und in der Beurteilung ebenfalls angeführten Anerkennung innerhalb der Kollegenschaft und des Engagements und Interesses für personelle und organisatorische Belange einherging, erfolgte damit jedenfalls keine inhaltliche Bewertung der diesbezüglichen Aufgabenwahrnehmung. Nach dem dargelegten Sinn und Zweck des gesetzlichen Bevorzugungsverbots ist aber nur Letzteres hiervon erfasst (vgl. auch Nr. 3.3 der GemBek [Beurteilung der Richter und Richterinnen sowie der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen] vom 26.3.2015, JMBl. S. 18; enger insoweit wohl Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der

Beamten und Richter, Stand 76. EL. Mai 2023, B VI Rn. 358, wonach solche Tätigkeiten auch nicht positiv unter dem Gesichtspunkt „sozialen Verhaltens“ gewürdigt werden dürfen). Nach den konkreten Umständen gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Tätigkeiten im Richterrat und im Berufsverband inhaltlich in die Bewertung der Einzelmerkmale Eingang gefunden oder das Gesamturteil beeinflusst haben.

21
Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem von der Beschwerdeführerin aufgegriffenen Passus in der Beurteilung, man könne sich darauf verlassen, dass die Beigeladene jederzeit bereit sei, Anliegen des Bezirks mit großem Einsatz loyal und tatkräftig zu unterstützen. Der Senat erachtet die Erläuterung des Beurteilers in dessen Stellungnahme vom 7. April 2025, dass diese Feststellung in keinem Zusammenhang mit der Tätigkeit der Beigeladenen im Hauptrichterrat und im Berufsverband stehe, für nachvollziehbar und glaubhaft. Der Beurteiler hat hierzu ausgeführt, dass mit „Anliegen des Bezirks“ Vorgaben der Leitung des Landesarbeitsgerichts sowie bezirksweite Absprachen oder Vereinbarungen gemeint seien, die in regelmäßig stattfindenden Konferenzen der Direktoren bzw. Präsidenten der Arbeitsgerichte und der Leitung des Landesarbeitsgerichts getroffen würden. Im Beurteilungszeitraum sei es hierbei beispielsweise um die im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München zu koordinierenden und umzusetzenden Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus und die Vorbereitungen zur Einführung der elektronischen Gerichtsakte gegangen. Gemeint seien also nicht Anliegen des Bezirks des Landesarbeitsgerichts München im Außenverhältnis, sondern im Innenverhältnis durch Zusammenwirken der Arbeitsgerichte mit dem Landesarbeitsgericht als Verwaltungsspitze des Bezirks. Dies hält der Senat auch deshalb für plausibel, weil sich der in Rede stehende Satz im fünften Absatz der Beurteilung findet, in dessen Eingangssatz das Auftreten und Verhalten der Beigeladenen gegenüber der Leitung des Landesarbeitsgerichts thematisiert wird. Darüber hinaus verweist der Beurteiler darauf, dass sich eine nahezu wortgleiche Formulierung in der Beurteilung des Direktors eines anderen Landesarbeitsgerichts finde, der weder im Berufsverband noch im Hauptrichterrat eine Funktion ausübe.

22
Mit den hiergegen vorgebrachten Einwänden der Antragstellerin, eine solche Auslegung der Beurteilung sei fernliegend, für die Arbeitsgerichte resultierten aus den koordinierenden Vorgaben der Leitung des Landesarbeitsgerichts allenfalls örtliche Aufgaben, jedoch keine Koordinierungsaufgaben, und sämtliche Vorbereitungen zur Einführung der elektronischen Gerichtsakte seien durch ein Leitungsprojekt koordiniert worden, so dass davon auszugehen sei, dass es die vom Beurteiler aufgeführten „Anliegen des Bezirks im Innenverhältnis“ nicht gegeben habe, sondern damit „echte“ Anliegen des Bezirks gemeint waren, die die Beigeladene über ihre Funktionen im Hauptrichterrat oder im Fachverband aufgenommen und auf überörtlichen Ebenen bearbeitet habe, setzt sie lediglich ihre eigene Einschätzung und Bewertung an Stelle derjenigen des Beurteilers, ohne dessen tatsächliche Feststellungen und die vorgenommene Auslegung der Beurteilung substantiiert und durchgreifend in Zweifel zu ziehen. Soweit die Antragstellerin moniert, in der Beurteilung der Beigeladenen würden „Anliegen des Bezirks im Innenverhältnis“ nicht einmal beispielhaft erwähnt, handelt es sich um nur auf entsprechende Einwendungen hin zu plausibilisierende Tatsachen; diesbezüglich wird auf obige Ausführungen unter Rn. 9 verwiesen.

23
2. Da die Beurteilung der Beigeladenen nach alledem rechtlich nicht zu beanstanden ist, kann sie im streitgegenständlichen Auswahlverfahren für den vorzunehmenden Vergleich anhand Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung herangezogen werden, so dass sich ein Vorsprung zugunsten der Beigeladenen ergibt.

24
Abgesehen hiervon erscheint die Auswahl der Antragstellerin auch im Fall einer unterstellten Aufhebung der Beurteilung der Beigeladenen und deren Neubeurteilung mit 12 Punkten (die Vergabe einer schlechteren Note durch den Beurteiler ist nach den konkreten Umständen und vor dem Hintergrund des dargelegten Bewertungsniveaus, wonach in der Vergangenheit im Statusamt R 2 stets Leistungen erbracht wurden, die mindestens eine Beurteilung mit 12 Punkten rechtfertigten, auszuschließen) nicht ernstlich möglich, weil die seitens der Antragstellerin gegen ihre eigene Beurteilung erhobenen Einwendungen nicht durchgreifen und die Auffassung des Antragsgegners, es entspreche dem Leistungsgrundsatz, einen Statusvorsprung bei einem Vergleich der Beurteilungen zu berücksichtigen, auch in Ansehung der konkreten Umstände keinen Bedenken begegnet.

25
2.1 Die von der Antragstellerin gegen ihre Beurteilung erhobenen Einwendungen, die nicht zu einer Abänderung durch den damals zuständigen Beurteiler und die nunmehr zuständige Beurteilerin geführt haben, führen nicht auf einen rechtlichen Fehler der Beurteilung.

26
Die Antragstellerin rügt zunächst, dass die von ihr geleitete Arbeitsgruppe zur Fortschreibung der Handlungsanweisungen Elektronischer Rechtsverkehr für die Geschäftsstellen in der Beurteilung unvollständig bezeichnet sei, so dass Umfang und Bedeutung dieser Aufgabe nicht erkennbar würden. Darüber hinaus moniert sie, die Formulierung, ihr Gesundheitszustand sei soweit ersichtlich physisch und psychisch belastbar und stabil, lasse aufgrund der einschränkenden Worte „soweit ersichtlich“ Raum für – gegebenenfalls auch negative – Interpretationen. Auch fehle eine Bewertung zum Punkt „Führungseignung“.

27
Es ist nicht dargetan, inwiefern sich hieraus eine in der Notenstufe abweichende Gesamtbeurteilung ergeben sollte. Ungeachtet der exakten Bezeichnung der genannten Arbeitsgruppe sind dem Beurteiler die Bedeutung der der Antragstellerin in diesem Zusammenhang übertragenen Aufgaben, deren Umfang sich auch in der gewährten Entlastung widerspiegelt, bekannt. Die korrekte Bezeichnung könnte daher allenfalls im Außenverhältnis bei einer Lektüre der Beurteilung durch einen Dritten, der mit den Verhältnissen in der bayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht vertraut ist, Bedeutung erlangen. Angesichts der mehrfachen Erwähnung und Inbezugnahme der Übernahme zusätzlicher Aufgaben durch die Antragstellerin in der Beurteilung ist auch ohne Weiteres davon auszugehen, dass diese vom Beurteiler gewürdigt und in die Gesamturteilsbildung einbezogen wurden. Soweit die Antragstellerin geltend macht, der korrekten und vollständigen Bezeichnung der Arbeitsgruppe komme unter Umständen eine entscheidende Bedeutung im Rahmen der inhaltlichen Ausschöpfung der Beurteilung zu, ist dies vorliegend nicht entscheidungserheblich, weil die inhaltliche Ausschöpfung erst bei im Wesentlichen gleichen Beurteilungen zum Tragen kommt (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 35; BVerwG, U.v. 30.6.2011 – 2 C 19.10 – juris Rn. 16; vgl. auch unten 2.2).

28
Die von der Antragstellerin als Relativierung verstandene Bemerkung zu ihrem Gesundheitszustand hat das Gesamturteil ebenfalls erkennbar nicht (negativ) beeinflusst bzw. würde die von der Antragstellerin begehrte diesbezügliche Abänderung ersichtlich nicht zu einer Anhebung der Bewertung führen. Eine irgendwie geartete Berücksichtigung in einem Auswahlverfahren dergestalt, dass der in Rede stehende Einschub als Einschränkung der gesundheitlichen Belastbarkeit verstanden werden könnte, ist ebenfalls ausgeschlossen, weil dies eine durch nichts belegte spekulative Annahme wäre. Die vom Beurteiler gewählte Formulierung ist im Übrigen nachvollziehbar, weil sich der Beurteiler naturgemäß nur insoweit zur gesundheitlichen Belastbarkeit der Richter äußern kann, als diese für ihn erkennbar ist. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn er dies zum Ausdruck bringt. Die Uneinheitlichkeit der diesbezüglichen Formulierungen in den Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen ist darauf zurückzuführen, dass diese von unterschiedlichen Beurteilern erstellt wurden, denen jeweils ein eigener Beurteilungsspielraum – auch hinsichtlich diesbezüglicher Formulierungen – zusteht.

29
Soweit die Beschwerdebegründung kritisiert, dass das Nichtausfüllen des Beurteilungsformulars beim Punkt „Führungseignung“ zumindest missverständlich sei, vermag sie einen Einfluss auf das Gesamturteil ebenfalls nicht darzulegen. Da ihr unter anderem die Verwendungseignung als Direktorin eines Arbeitsgerichts zuerkannt wurde, ging der Beurteiler ersichtlich davon aus, dass die Antragstellerin insbesondere in den zur Beurteilung des Führungspotentials relevanten Bereichen Leistungen erbracht hat, die eine entsprechende Prognose zulassen. Daher ist davon auszugehen, dass er die genannten Leistungen auch bei der Bildung des Gesamturteils berücksichtigt hat. Dies kann anhand der Formulierungen zur Sozial-, Kommunikations- und Führungskompetenz in der Beurteilung sowie angesichts der mehrfach angesprochenen und bereits seit Längerem praktizierten Übernahme von Verwaltungsaufgaben auch nachvollzogen werden. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass die ihr zuerkannte Führungseignung in noch weitergehenden, gegenüber der Vorbeurteilung gesteigerten Formulierungen oder in einer Anhebung des Gesamturteils zum Tragen kommt, da dies in den gerichtlich nicht überprüfbaren Beurteilungsspielraum fällt. Ebenso wenig kann sie verlangen, dass aus den

teilweise gesteigerten Formulierungen hinsichtlich der Erfüllung ihrer richterlichen Aufgaben eine Anhebung des Gesamturteils erfolgt, da nicht ersichtlich ist, dass die verbalen Bewertungen das Gesamturteil von 12 Punkten nicht zu tragen vermögen, sondern ein besseres Gesamturteil gebieten. Ein Gesamturteil von 12 Punkten beschreibt nach den Beurteilungsrichtlinien (s. Nr. 4.3 GemBek v. 26.3.2015 i.V.m. Abschnitt 3 Nr. 3.2.2 Satz 1 und Satz 2 VV-BeamtR) eine erheblich über den Anforderungen liegende Leistung. Die Beschwerdebegründung übersieht, dass nicht jede Leistungssteigerung im Beurteilungszeitraum ausreicht, um ein im Vergleich zur Vorbeurteilung besseres Gesamturteil zu vergeben. Vielmehr können Leistungssteigerungen, die eine höhere Punktbewertung noch nicht rechtfertigen, durch bessere Formulierungen im textlichen Teil der Beurteilung zum Ausdruck gebracht werden. Ob, wie die Antragstellerin meint, vor dem Hintergrund der teils gesteigerten Formulierungen, der zusätzlichen Verwendungseignung und der hinzugewonnenen Berufserfahrung auch eine Bewertung mit einem Gesamturteil von 13 Punkten plausibel erschiene oder gerechtfertigt wäre, ist angesichts des dem Beurteiler zukommenden Beurteilungsspielraums für die Rechtmäßigkeit der Beurteilung hingegen nicht entscheidend.

30
Den Vorgaben der Nrn. 3.1.8 und 3.2.7 GemBek ist in der Beurteilung hinreichend genügt. Auf die dort genannten Kriterien ist nur einzugehen, soweit hierzu Anlass besteht (Nr. 3 Satz 3 GemBek). Da die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum zwar Verwaltungsaufgaben erledigte, allerdings auch als Leiterin zweier Arbeitsgruppen noch keine klassische Führungsfunktion innehatte, findet auf ihre Beurteilung Nr. 3.1.8 keine unmittelbare Anwendung. Stattdessen war gemäß Nr. 3.2.7 GemBek das Führungspotential der Antragstellerin zu bewerten, wobei diese Einschätzung zu einer möglichen Verwendung der Richterin oder des Richters in einer Position mit Führungsaufgaben unter Beachtung der in Nr. 3.1.8 genannten Fähigkeiten und Eigenschaften darzustellen war. Dies erfordert allerdings nicht stets ein Eingehen auf sämtliche der dort genannten Kriterien, sondern eine nachvollziehbare Bewertung und Begründung des Führungspotentials unter Heranziehung derselben. Letzteres ist in der Beurteilung erfolgt, indem der Antragstellerin bescheinigt wird, ihre offene und verständnisvolle Kommunikation, ihre Herangehensweise mit Augenmaß, verbunden mit den gemachten Erfahrungen in den diversen Arbeitsgruppen, ließen klar Führungspotenzial erkennen. Auch wird in der Beurteilung auf mehrere der in Nr. 3.1.8 GemBek angeführten Kriterien eingegangen, nämlich auf die Fähigkeit der Antragstellerin zu kooperativem Verhalten, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihre Offenheit für Kritik, die Bereitschaft und die Fähigkeit, aktiv mit Konflikten umzugehen und konsensfähige Lösungen zu finden, die Fähigkeit, Leistung und Engagement von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angemessen zu würdigen, sowie die Fähigkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuleiten und sie in der eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Aufgaben zu fördern. Damit werden das der Antragstellerin attestierte Führungspotential und damit einhergehend die zuerkannte Verwendungseignung auch für das Amt der Direktorin eines Arbeitsgerichts nachvollziehbar und ausreichend begründet.

31
Schließlich brauchte der von der Antragstellerin geäußerten Vermutung, dass im Statusamt R 1 üblicherweise maximal die sogenannte „Bestnote“ von 12 Punkten vergeben wird, nicht weiter nachgegangen zu werden. Dafür, dass es im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München eine strikte Vorgabe von Bestnoten gäbe, was den Beurteilungsspielraum der Beurteiler unzulässig einengen würde, gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Zulässig ist hingegen die Vorgabe von Richtwerten (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2021 – 2 A 1.21 – juris Rn. 22 m.w.N.). Auch ist es als vom Bewertungsspielraum der jeweiligen Beurteiler gedeckt anzusehen und damit nicht zu beanstanden, wenn sich Beurteiler dafür entscheiden, die Bewertungsskala in der Regel nicht auszuschöpfen.

32
2.2 Eine Kompensation des Statusrückstands der Antragstellerin ist nach den Umständen des Einzelfalls nicht angezeigt.

33
Beziehen sich – wie hier – bei konkurrierenden Bewerbern die dienstlichen Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter, darf in der Regel ohne Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG angenommen werden, dass bei (hier nur unterstellt) formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten oder Richters im höheren Statusamt regelmäßig besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Zwar ist diese Erwägung nicht schematisch anzuwenden; vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des

Einzelfalls ab. Der Dienstherr ist grundsätzlich berechtigt und in aller Regel auch verpflichtet, den weiteren Inhalt der Beurteilung daraufhin zu würdigen, ob sich aus ihm Anhaltspunkte für eine abweichende Wertung gewinnen lassen (BVerfG, B.v. 4.7.2018 – 2 BvR 1207/18 – juris Rn. 10 f. m.w.N.).

34
Derartige besondere Umstände liegen entgegen der Auffassung der Antragstellerin allein in der Übernahme der Zusatzaufgaben, insbesondere der Leitung der Arbeitsgruppe zur Fortschreibung der Handlungsanweisungen zum Elektronischen Rechtsverkehr für die Geschäftsstellen und der stellvertretenden Leitung der Praxisgruppe e-Akte nicht vor. Denn das zu vergebende Amt einer Vorsitzenden Richterin oder eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht erfordert keine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, bezüglich derer die Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen bzw. das hierin vergebene Gesamturteil nicht hinreichend aussagekräftig wären. Auch ist die Übernahme der genannten Zusatzaufgaben durch die Antragstellerin nicht mit dem Amt der Direktorin eines Arbeitsgerichts gleichzusetzen.

35
3. Nach alldem war die Beschwerde mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 2 VwGO zurückzuweisen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da sie weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren gefördert hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

36
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 40, § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG und entspricht derjenigen des Verwaltungsgerichts.

37
Diese Entscheidung ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).