proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

Az.: 5 ME 92/13

OVG Lüneburg

Beschluss vom 16.05.2013

Bewerbungsverfahrensanspruch - Vorläufiger Rechtsschutz - Telekom, Beförderungsrunde 2012

1. Ein Beurteilungssystem, das zielorientiert an die Zahl der zu besetzenden Beförderungsplanstellen anknüpft, ist rechtswidrig (im Anschluss an OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 15.3.2013 - 1 B 133/13 -, juris; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.3.2013 - 4 S 227/13 -, juris).

2. Der abschließende Beurteiler ist zur Plausibilisierung seiner Werturteile in einer Weise verpflichtet, die über eine formelhafte Behauptung hinausgeht und die Gründe und Argumente des Dienstherrn für den Beamten einsichtig und für außen stehende Dritte nachvollziehbar macht.

3. Es steht im weiten organisations- und verwaltungspolitischen Ermessen des Dienstherrn, Beförderungsstellen bestimmten Organisationseinheiten zuzuweisen.

4. Aufgabe der bisherigen Festsetzungspraxis zur Streitwertfestsetzung in Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes um Beförderungsstellen:

a) Der Streitwert in einem Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes um Beförderungsstellen bemisst sich gemäß §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 Nr. 1., Satz 2 GKG nach dem 6,5-fachen Wert des angestrebten Endgrundgehalts.

b) Auch wenn die Besetzung mehrerer Stellen verhindert werden soll, ist der Streitwert in einem Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes um Beförderungsstellen nur einfach anzusetzen, wenn im Hinblick auf die Besetzung jener Stellen ein im Wesentlichen einheitliches Verfahren geführt wird und der Vergabe der Stellen eine einheitliche Auswahlentscheidung zugrunde liegt.

Gründe

Die Beschwerde der Antragsgegnerin und die Beschwerden der Beigeladenen zu 28. und 29. gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Oldenburg sind zulässig.

Die in den Beschwerdebegründungen dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO), rechtfertigen eine Abänderung des verwaltungsgerichtlichen Beschlusses insoweit, als der Anordnungsanspruch des Antragstellers auf die Freihaltung der der Einheit „ext-Gesellschaft_weitere“ zugeordneten Beförderungsplanstellen (A 13_VZ) beschränkt ist (siehe unten 2.). Die Beschwerden der Beigeladenen zu 28. und 29. sind deshalb begründet. Die Beschwerde der Antragsgegnerin ist nur in diesem Umfang begründet, im Übrigen aber unbegründet (siehe unten 1.).

1. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin rechtsfehlerhaft ist.

a) Die hier zu überprüfende Auswahlentscheidung beruht auf einem fehlerhaften Beurteilungssystem.

Den für eine Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungs- und Eignungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Beurteilungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen (vgl. BVerwG, Urteil vom 27.2.2003 - BVerwG 2 C 16.02 -, juris Rn. 11 ff).

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Denn in den der Auswahlentscheidung zugrundeliegenden Beurteilungen sind nicht die individuelle Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten bewertet worden, sondern die Bewertungen in den Beurteilungen sind aufgrund am Beförderungsstellenkontingent ausgerichteter personalpolitischer Erwägungen getroffen worden. Die Antragsgegnerin hat im Rahmen der „Beförderungsaktion 2012“ den Beurteilern innerhalb einer Organisationseinheit vorgegeben, die Spitzennote innerhalb dieser Einheit genauso oft zu vergeben, wie sie Beförderungsstellen für die jeweilige Organisationseinheit ausgebracht bzw. zur Verfügung gestellt hat. Der Senat folgt der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (Beschluss vom 15.3.2013, - 1 B 133/13 -, juris Rn. 41), wonach aufgrund dieser Vorgaben mit einer Beurteilung nicht Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Beamten bewertet werden, sondern dass eine in absoluten Zahlen vorgegebene Anzahl von Bestnoten vergeben werden sollte, ohne dass dabei berücksichtigt werden konnte, ob diese Anzahl mit der Anzahl der aufgrund der genannten Kriterien der Bestenauslese Besten tatsächlich übereinstimmt. Die Beurteilungsnote beruht demnach nicht auf den Leistungen der Beamten, sondern ist von der Stellenverteilung abhängig gemacht worden.

Hieraus folgt zugleich, dass die Beurteiler keinen auf die Leistungen der Beamten bezogenen einheitlichen Beurteilungsmaßstab angewandt haben, sondern Maßstab war allein die Anzahl der Planstellen der jeweiligen Organisationseinheit.

b) Der Senat ist zudem mit dem Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., Rn. 44) der Ansicht, dass diese Vorgehensweise auch nicht im Hinblick auf die Regelung des § 50 Abs. 2 BLV gerechtfertigt ist. Nach § 50 Abs. 2 BLV soll der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten. Im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit ist eine Überschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkte möglich. Die Antragsgegnerin hat diese Soll-Obergrenzen nicht über-, sondern unterschritten. Die Festsetzung von niedrigeren Richtwerten ist zwar zulässig (AVV zur BLV, zu §§ 48 bis 50 BLV, Abs. 7). Das Unterschreiten der Richtwerte ist allerdings - wie das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen nachvollziehbar ausgeführt hat (Beschluss vom 12.3.2013, a. a. O, Rn. 44) - nur dann möglich, wenn innerhalb der bei der Beurteilung zu bildenden Vergleichsgruppe im Rahmen der gebotenen Einzelfallbetrachtung der Anteil der Spitzenleistungen tatsächlich unterhalb dieser Quote liegt. Dies setzt voraus, dass zunächst an den Kriterien der Bestenauslese orientierte Beurteilungen der Beamten erfolgen müssten. Dies ist hier aber gerade - wie das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen zutreffend festgestellt hat - wegen der starren Vorgabe der auszuwerfenden Höchstnoten unterblieben (vgl. insoweit auch VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.3.2013 - 4 S 227/13 -, juris, Rn. 17 ff.).

Ferner sollen mit den prozentualen Vorgaben in § 50 Abs. 2 BLV aussagekräftige Ausdifferenzierungen in der Beurteilung des gesamten Personalkörpers herbeigeführt werden, es soll insbesondere sichergestellt werden, dass die für das laufbahnrechtliche Fördersystem besonders wichtigen Höchstbewertungen auch tatsächlich den Leistungsstärksten vorbehalten werden (Lemhöfer/ Leppek, Das Laufbahnrecht der Bundesbeamten, Kommentar, Stand: August 2012, § 50 BLV 2009 Rn. 8). Die Quotenvorgabe in § 50 Abs. 2 BLV bezieht sich auf Vergleichsgruppen aus allen zur Beurteilung anstehenden Beamten entweder derselben Besoldungsgruppe oder derselben Funktionsebene. Das bedeutet, dass mehr Spitzennoten vergeben werden, je größer die Vergleichsgruppe ist, weil bei einer größeren Gruppe die absolute Anzahl der Bestqualifizierten nach der allgemeinen Lebenserfahrung in der Regel größer sein wird. Dies wird in dem Beurteilungssystem der Antragsgegnerin indes missachtet. Der Senat folgt den zutreffenden Ausführungen des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen, wonach sich hier die Anzahl der Spitzennoten gerade nicht aus dem Verhältnis zur Anzahl der Beamten in der Vergleichsgruppe, sondern in Abhängigkeit von vorhandenen Beförderungsstellen entwickelt. Sind viele Beförderungsstellen vorhanden, erbringen viele Beamte auch sehr gute Leistungen; fehlen Beförderungsstellen, scheiden Spitzenleistungen - unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe und den tatsächlich

erbrachten Leistungen - kategorisch aus (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., Rn. 45). Dies ist nicht rechtens.

c) Die Auswahlentscheidung ist rechtswidrig, weil mit der dargelegten Vorgehensweise der Antragsgegnerin bereits auf der Ebene des Beurteilungsverfahrens „zielorientiert“ die zukünftige Auswahlentscheidung gesteuert worden ist. Die anhand der Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen vorgenommene "Synchronisierung" mit der Spitzennote ist unzulässig, denn sie führt dazu, dass mit der Vergabe der Spitzennote automatisch auch die Beförderungsstelle vergeben ist. Insofern "entscheidet" der um diesen Zusammenhang wissende Beurteiler mit der Notenvergabe auch über die Beförderung (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., Rn. 43; siehe auch VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.3.2013, a. a. O., Rn. 12 ff.).

d) Zutreffend hat das Verwaltungsgericht entschieden, dass die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende Beurteilung des Antragstellers vom 24. August 20 nicht hinreichend plausibel ist.

Zwar dürfte die Beurteilung vom 24. August 20 von einer zuständigen Beurteilerin gefertigt worden sein. Gemäß § 1 Abs. 2 PostPersRG nimmt der Vorstand der Deutschen Telekom AG die Befugnisse der obersten Dienstbehörde sowie des obersten Dienstvorgesetzten und des obersten Vorgesetzten wahr. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG bestimmt das Bundesministerium der Finanzen nach Anhörung oder auf Vorschlag des Vorstands, auf welche Organisationseinheiten und Stelleninhaber unterhalb des Vorstands die Befugnisse einer Dienstbehörde und eines Dienstvorgesetzten übertragen werden können. Gemäß Ziff. I. 1. der hier einschlägigen, bis zum 23. Januar 2013 geltenden Anordnung des Bundesministeriums der Finanzen über dienstrechtliche Befugnisse für den Bereich der Deutschen Telekom AG (DTAGBefugAnO) vom 21. Juli 2010 (BGBl. I S. 1044) (inzwischen abgelöst durch die DTAGBefugAnO vom 14. Januar 2013, BGBl. I S. 82, diese wiederum ersetzt durch die DTAGBefugAnO vom 19. März 2013, BGBl. I, S. 604) werden die Befugnisse einer Dienstbehörde unterhalb des Vorstands der Deutschen Telekom AG wahrgenommen von dem Betrieb Sozialstrategie, Beamten- und Dienstrecht, durch den Betrieb Vivento sowie durch den Betrieb Personal-Service-Telekom. Gemäß Ziff. I. 2. DTAGBefugAnO werden die Befugnisse eines Dienstvorgesetzten unterhalb des Vorstands der Deutschen Telekom AG wahrgenommen von dem jeweiligen Sprecher bzw. Leiter dieser Betriebe. Gemäß § 1 Abs. 4 PostPersRG kann der Vorstand - soweit die allgemein geltenden dienstrechtlichen Vorschriften dies zulassen - die ihm zustehenden Befugnisse durch allgemeine Anordnung auf Organisationseinheiten oder Stelleninhaber übertragen, die nach § 3 Abs. 1 PostPersRG die Befugnisse einer Dienstbehörde oder eines Dienstvorgesetzten ausüben. Hiervon hat der Vorstand Gebrauch gemacht. In der hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Anordnung zur Übertragung beamtenrechtlicher Befugnisse und Zuständigkeiten für den Bereich der Deutschen Telekom AG (DTAGÜbertrAnO) vom 27. September 2010 (BGBl. I S. 1363) hat der Vorstand gemäß Ziff. I. 1. die allgemeinen beamtenrechtlichen Befugnisse und die besoldungsrechtlichen Befugnisse mit Ausnahme der Ernennungs- und

Entlassungsbefugnis für Beamtinnen und Beamte, soweit dies gesetzlich zulässig ist, auf den Betrieb Sozialstrategie, Beamten- und Dienstrecht übertragen. Daraus folgt, dass der Betrieb Sozialstrategie, Beamten- und Dienstrecht (SBR) bzw. dessen Leitung die Funktion eines Dienstvorgesetzten hat und deshalb zuständig ist, dienstliche Beurteilungen zu erstellen. Ausweislich des Beurteilungsvordrucks vom 24. August 20 wurde die Beurteilung von „DTAG SBR BES BES3 B.“ als Vorgesetzter, mithin offenbar von einer Mitarbeiterin des Betriebes Sozialstrategie, Beamten- und Dienstrecht, gefertigt.

Der abschließende Beurteiler ist aber zur Plausibilisierung seiner Werturteile in einer Weise verpflichtet, die über eine formelhafte Behauptung hinausgeht und die Gründe und Argumente des Dienstherrn für den Beamten einsichtig und für außen stehende Dritte nachvollziehbar macht (vgl. das von der Antragsgegnerin ebenfalls zitierte Urteil des BVerwG vom 26.6.1980 - BVerwG 2 C 8.78 -, juris Rn. 25; Nds. OVG, Beschluss vom 8.9.2011 - 5 ME 234/11 -, juris Rn. 23). Dies ist hier nicht beachtet worden.

Die Beurteilung vom 24. August 20 enthält lediglich in der Rubrik „Gesamteinschätzung“ ein Kreuz in der Wertstufe der Durchschnittsnote „Erfüllt die Anforderungen im vollen Umfang“. Anhaltspunkte, die diese Gesamteinschätzung rechtfertigen könnten, sind nicht ansatzweise erkennbar. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die von dem Vorgesetzten des Antragstellers bei der Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH eingeholten Stellungnahme vom 26. Juni 20 . In dieser Stellungnahme, die denselben Beurteilungszeitraum umfasst, hat der dortige Vorgesetzte des Antragstellers fünf Einzelleistungsmerkmale bewertet, und zwar alle mit der zwei Stufen über der Durchschnittsnote liegenden höchsten Wertstufe „Übertrifft die Anforderungen in besonderem Umfang“. Das Abweichen zwischen den Bewertungen in der Stellungnahme von der Bewertung in der Beurteilung um zwei Wertstufen nach unten wird in der Beurteilung mit keinem Wort begründet. Der Beurteilung vom 24. August 20 selbst lässt sich nicht einmal entnehmen, dass die Stellungnahme vom 26. Juni 20 gewürdigt worden wäre. Außerdem sind die in der Beurteilung vom 24. August 20 vorgesehenen sechs Einzelleistungsmerkmale nicht bewertet worden. Ohne Bewertungen der einzelnen Leistungsmerkmale ist bereits die Gesamteinschätzung als solche nicht nachvollziehbar. Die Vorgehensweise der Vorgesetzten entspricht auch nicht den Vorgaben der hier maßgeblichen „Richtlinie für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Telekom im Einsatz außerhalb des inländischen Konzerns“. In Ziffer 2 Abs. 2 der Beurteilungsrichtlinie ist eine Bewertung dieser sechs Einzelmerkmale ausdrücklich vorgesehen. In Ziffer 2 Abs. 4 der Beurteilungsrichtlinie ist ferner geregelt, dass diese Einzelergebnisse unter „Gesamteinschätzung“ zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst werden. Diese Vorschriften sind nicht beachtet worden. Eine Bewertung der Einzelmerkmale ist im Übrigen auch deshalb erforderlich, weil die dienstliche Beurteilung mit nachfolgenden Beurteilungen vergleichbar sein muss, um die Leistungsentwicklung des Antragstellers nachvollziehen zu können.

Eine hinreichende Plausibilisierung ist auch nicht durch den Beurteilungsvermerk vom 24. August 20 erfolgt.

Es ist bereits nicht erkennbar, dass dieser Beurteilungsvermerk im Einklang mit der Beurteilungsrichtlinie gefertigt worden wäre. Denn nach Ziffer 3 Abs. 2 Satz 1 der Beurteilungsrichtlinie wird zur Vorbereitung der Beurteilung durch den Vorgesetzten bei der DTAG bei dem aufnehmenden Bereich ein Beurteilungsbeitrag bzw. eine Stellungnahme angefordert, der bzw. die ohne zusammenfassendes Gesamtergebnis erstellt wird. Eine fiktive Fortschreibung der bisherigen dienstlichen Beurteilung in Form eines Beurteilungsvermerks erfolgt nach Ziffer 3 Abs. 2 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinie vom Dienstvorgesetzten der DTAG für Zeiten, zu denen von der außerhalb des inländischen Konzerns Deutsche Telekom gelegenen Beschäftigungsstelle keine Aussage getroffen werden kann. Hier liegt aber eine von dem Vorgesetzten des Antragstellers bei der Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH gefertigte Stellungnahme zur Leistungseinschätzung des Antragstellers vom 26. Juni 20 vor, die denselben Beurteilungszeitraum wie die Beurteilung vom 24. August 20 betrifft. Eine fiktive Fortschreibung in Form eines Beurteilungsvermerkes gemäß Ziffer 3 Abs. 2 Satz 2 der Beurteilungsrichtlinie kam hier deshalb nicht in Betracht (vgl. auch § 6 Abs. 2 PostLV).

Im Übrigen vermag auch der Beurteilungsvermerk die in der Beurteilung vom 24. August 20 angekreuzte Bewertung der Gesamteinschätzung nicht zu plausibilisieren. In dem Beurteilungsvermerk wird lediglich ausgeführt, dass die von der Gesellschaft des Antragstellers eingeholte Stellungnahme ein wichtiger Bestandteil im Rahmen der Fortschreibung sei. Eine konkrete Auseinandersetzung mit den um zwei Noten besseren Bewertungen in dieser Stellungnahme erfolgt nicht. Der bloße Hinweis in dem Beurteilungsvermerk auf die Bildung einer Vergleichsgruppe vermag die Abweichung der Bewertung der Gesamteinschätzung mit der mittleren Note von den in der Stellungnahme vergebenen Höchstbewertungen der Einzelmerkmale ebenfalls nicht nachvollziehbar zu begründen. Soweit weiter ausgeführt wird, zusätzlich seien „bei Beurteilungen generell auch andere dienstrechtlich erforderliche Faktoren einzubeziehen“, ist diese pauschale Äußerung ebenfalls nicht geeignet, die Abweichung um zwei Notenstufen zu plausibilisieren.

Eine hinreichende Plausibilisierung ist auch nicht durch den Widerspruchsbescheid vom 6. November 2012 erfolgt. Darin wird dargelegt, dass viele der externen Einsatzstellen eigene Beurteilungsmaßstäbe hätten, die vom DTAG-Maßstab abweichen würden. Die Stellungnahme der externen Einsatzstellen müssten deshalb dem strengeren DTAG-Maßstab angepasst werden. Zwar kann eine Notenverschlechterung bei gleich bleibender Leistung mit einer Maßstabsverschärfung begründet werden (vgl. hierzu im Einzelnen BVerwG, Beschl. v. 11.12.2008 - BVerwG 2 A 7.07 -, juris Rn. 12; Nds. OVG, Beschluss vom 6.1.2010 - 5 LA 223/08 -, juris Rn. 15). Auf diese Begründung kann sich die Antragsgegnerin aber hier bereits deshalb nicht stützen, weil der hier zugrunde gelegte Beurteilungsmaßstab - wie oben dargelegt - rechtsfehlerhaft ist. Ferner wird hier die Benotung des Antragstellers nicht mit einer für alle Beamten seiner Vergleichsgruppe geltenden Maßstabsverschärfung begründet, sondern damit, dass die Stellungnahmen

der externen Einsatzstellen nicht den strengeren Maßstabsvorgaben der DTAG entsprächen. Das bedeutet im Fall des Antragstellers, dass er offenbar - obgleich er bei der Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH für jedes der bewerteten Einzelleistungsmerkmale im selben Beurteilungszeitraum die Höchstnote erhalten hat - in der Rubrik „Gesamteinschätzung“ nach DTAG-Maßstab in keinem Fall die Höchstnote hätte erhalten können.

e) Der Senat meint wie das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., Rn. 46), dass sich die Antragsgegnerin nicht mit Erfolg darauf berufen kann, sie stoße bei einer ggf. durchzuführenden Ausschärfung der Beurteilungen an die Grenzen eines zumutbaren Verwaltungshandelns. Die große Zahl der Beförderungsstellen und der erhebliche Verwaltungsaufwand, der bei der Fertigung der Beurteilungen und der Durchführung des Leistungsvergleiches im Rahmen der Auswahlentscheidung entsteht, rechtfertigen es nicht, die Vorschrift des Art. 33 Abs. 2 GG außer Kraft zu setzen, die ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl vermittelt. Der Bewerberauswahl dürfen nur Gesichtspunkte zugrunde gelegt werden, die den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug aufweisen (BVerwG, Urteil vom 30.6.2011 - BVerwG 2 C 19.10 -, juris Rn. 14). Eine Auswahl nicht nach Leistungsgrundsätzen, sondern aus personalpolitischen Gründen widerspricht diesem Grundsatz. Die Probleme der Bewältigung des Verwaltungsaufwands müssen gegenüber dem grundrechtsgleich gesicherten Bewerbungsverfahrensanspruch der Beamten zurückstehen.

2. Der Senat hält aber entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts und des Antragstellers und wiederum mit dem Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., Rnrn. 56 ff.) die Bildung von Beförderungslisten mit der Folge, dass nur Beamte auf der Liste befördert werden können, nicht für rechtswidrig. Der Antragsteller hat deshalb nur einen Anspruch darauf, dass er bezüglich der Einheit „ext-Gesellschaft_weitere“ für eine Beförderung nach der Besoldungsgruppe A 13 vorgesehenen Beamten im Auswahlverfahren nach den Kriterien der Bestenauslese zu berücksichtigen ist. Dagegen hat er keinen Anspruch, hinsichtlich Beförderungsstellen berücksichtigt zu werden, die von der Antragsgegnerin einer anderen Betriebseinheit als der des Antragstellers zugewiesen worden sind.

Die Antragsgegnerin verteilt die ihr zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen auf bestimmte Organisationseinheiten, eröffnet ihren Beamten jedoch nur die Möglichkeit, sich auf die Planstellen ihrer eigenen Einheit zu bewerben. Diese Vorgehensweise verstößt nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG (so auch: OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 15.3.2013, a. a. O., juris Rn. 55 ff.; VG Gelsenkirchen, Beschluss vom 15.1. 2013 - 12 L 1513/12 -, juris Rn. 40 ff.; anderer Auffassung: VG Osnabrück, Beschluss vom 18.2.2013 - 3 B 36/12 -, juris Rn. 37; VG Darmstadt, Beschluss vom 15.2.2013 - 1 L 1653/12.DA -, juris Rn. 51; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.12.2012 - OVG 6 S 50.12 -, juris Rn. 10; offen lassend: VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.3.2013, a. a. O., Rn. 11; VG Bayreuth, Beschluss vom 5.2.2013 - B 5 S 12.1014 -, juris Rn. 32; VG Stade, Beschluss vom 19.3.2013 - 3 B 963/13 -, juris Rn. 9). Denn bei der Stellenzuweisung auf

bestimmte Organisationseinheiten handelt es sich um eine Maßnahme der Planstellenbewirtschaftung. Als solche steht sie in einem weiten organisations- und verwaltungspolitischen Ermessen der Antragsgegnerin, das sich von dem bei einer Auswahlentscheidung zu beachtenden Auswahlermessen grundlegend unterscheidet (Nds. OVG, Beschluss vom 17.9.2012 - 5 ME 121/12 -, juris Rn. 13; Beschluss vom 22.9.2010 - 5 ME 156/10 -, juris Rn. 11). Dieses Ermessen ist nicht primär dem Interesse des Beamten zu dienen bestimmt, sondern an dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Aufgabenerfüllung ausgerichtet. Wird nach der Zuweisung der Stellen zu den Beförderungskreisen ein Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips durchgeführt, wird die Zuweisung der Stellen zu den Beförderungskreisen hierdurch nicht zu einer Auswahlentscheidung, sondern bleibt eine Maßnahme der Planstellenbewirtschaftung mit den ihr eigenen Rechtmäßigkeitsanforderungen. Selbst die nachfolgende Bestenauslese bei der Beförderung soll in erster Linie dem öffentlichen Interesse an der Aufgabenerfüllung dienen (Nds. OVG, Beschluss vom 17.9.2012, a. a. O., Rn. 14).

Eine gerichtliche Kontrolle ist deshalb darauf beschränkt zu prüfen, ob die Zuweisung der Stellen willkürlich bzw. rechtsmissbräuchlich erfolgt ist oder ob mit ihr die eigentliche Auswahlentscheidung schon vorweggenommen wird. Dass dies hier der Fall wäre, ist nicht ersichtlich. Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat in seinem Beschluss vom 15. März 2012 (a. a. O., Rn. 60) hierzu ausgeführt, dass die Antragsgegnerin nach ihrer Darstellung die insgesamt rd. 2.700 zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen gleichmäßig verteilt habe. Sie habe dargelegt, zunächst die Prozentanteile der (aktiven und beurlaubten) Beamten der einzelnen Besoldungsgruppen an der Gesamtzahl der Beamten ermittelt und sodann die Planstellen den so ermittelten Prozentsätzen entsprechend auf die einzelnen Besoldungsgruppen verteilt zu haben. Die danach pro Besoldungsgruppe vorhandenen Planstellen seien auf die einzelnen 41 Betriebe aufgeteilt worden, und zwar grob in Abhängigkeit von deren Personalstärke in der jeweils betroffenen Besoldungsgruppe. Soweit kleine Einheiten durch die proportionale Verteilung der Beförderungsplanstellen bevorzugt worden sein mögen, habe die Antragsgegnerin dies mit dem von ihr beabsichtigten "Minderheitenschutz" begründet. Der Antragsteller hat diese Vorgehensweise der Antragsgegnerin in seiner Beschwerdebegründung zwar bestritten. Anhaltspunkte für eine willkürliche oder rechtsmissbräuchliche Zuweisung der Stellen vermag der Senat jedoch nicht zu erkennen (siehe hierzu im Einzelnen wiederum OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 15.3.2012, a. a. O., Rn. 60 ff.). Dass die Anzahl der zugewiesenen Beförderungsplanstellen einen zumindest mittelbaren Einfluss auf die Chancen der einzelnen Beamten hat, bei der Auswahlentscheidung zum Zuge zu kommen, liegt in der Natur der Sache. Denn die Anzahl der Beförderungsplanstellen wird in der Regel geringer sein als die Anzahl der Bewerber, sodass mit ihrer Zuweisung regelmäßig ein gewisser Teil der Bewerber nicht zum Zuge kommen wird (Nds. OVG, Beschluss vom 17.9.2012, a. a. O., juris Rn. 15).

An diesen Grundsätzen ändert sich auch nichts dadurch, dass es sich bei der Deutschen Telekom AG nicht um eine dem Gemeinwohl verpflichtete Behörde, sondern um ein privatisiertes Unternehmen handelt (so aber wohl OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.12.2012, a. a. O., Rn. 7.) Der Deutschen Telekom AG steht bei der Zuweisung von Beförderungsplanstellen für in ihrem Zuständigkeitsbereich beschäftigte Beamte in gleichem Maße ein Organisationsermessen zur bestmöglichen Erreichung ihrer unternehmerischen Zwecke zu, wie dies für Behörden im Hinblick auf die bestmögliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben anerkannt ist.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 28. und 29. sind gemäß § 162 Abs. 3 VwGO erstattungsfähig, da diese beiden Beigeladenen erfolgreich Beschwerde eingelegt haben.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 1. bis 27. und 30. bis 244. sind nicht gemäß § 162 Abs. 3 VwGO erstattungsfähig, weil sie keine Anträge gestellt und sich deshalb selbst keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben.

4. Die Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren erfolgt auf der Grundlage der §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 GKG nach dem 6,5-fachen Betrag des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 (seit dem 1. Januar 2013: 4.802,77 EUR), welches der Wertigkeit der angestrebten Stelle entspricht. Das führt vorliegend auf den im Tenor festgesetzten Betrag in Höhe von 31.218,-- EUR.

Der Senat gibt hiermit seine bisherige Streitwertpraxis auf und folgt der Streitwertfestsetzung, wie sie vom Bundesverwaltungsgericht in seinem Beschluss vom 22. November 2012 (- BVerwG 2 VR 5.12 -, juris Rn. 40) vorgenommen worden ist. In jenem Verfahren hat das Bundesverwaltungsgericht betreffend einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung auf vorläufige Untersagung der Beförderung des Beigeladenen den Streitwert in Anlehnung an die Streitwertberechnung im Hauptsacheverfahren (vgl. § 52 Abs. 5 Satz 2 GKG) festgesetzt, und zwar den 6,5-fachen Betrag des Endgrundgehalts, ohne dass sich die beantragte Anzahl der freizuhaltenden Stellen streitwerterhöhend auswirkt.

a) Dieser Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts entsprechend legt der Senat nunmehr in Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes um Beförderungsstellen nicht mehr nur den 3,25-fachen Betrag des Endgrundgehalts der angestrebten Stelle als Streitwert zugrunde (vgl. noch Beschluss vom 6.10.2011 - 5 OA 322/11 -, juris), sondern den 6,5-fachen Betrag des Endgrundgehalts. Denn das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes übernimmt in Konkurrentenstreitigkeiten die Funktion des Hauptsacheverfahrens und darf daher mit Blick auf die sich aus Art. 19 Abs. 4 GG ergebenden Anforderungen nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter dem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (siehe hierzu im Einzelnen: BVerwG, Urteil vom 4.11.2010 - BVerwG 2 C 16.09 -, juris Rnrn. 31, 32). Dies rechtfertigt es, den Streitwert im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes an die Streitwertberechnung im Hauptsacheverfahren

anzulehnen. Nach der Festsetzungspraxis des Senats ist der Streitwert bei Klagen, mit denen ein Beamter auf Lebenszeit die Verpflichtung begehrt, sein Beförderungsbegehren unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden, in Höhe des 6,5-fachen Betrages des Endgrundgehalts des angestrebten Amtes festzusetzen (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 30.1.2009 - 5 OA 467/08 -; Beschluss vom 10. März 2011 - 5 OA 39/11 -). Denn ein solches Verfahren betrifft „die Verleihung eines anderen Amtes“ im Sinne von § 52 Abs. 5 Satz 2 GKG. Dass der unterlegene Konkurrent sein Rechtsschutzbegehren in aller Regel nicht mit einer Verpflichtungsklage auf Beförderung, sondern lediglich mit einer Klage auf Bescheidung seiner Bewerbung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts verfolgen kann (vgl. hierzu noch Ziffer 10.3 des Streitwertkatalogs in der Fassung vom 7./8. Juli 2004), rechtfertigt nach Auffassung des Senats keine andere Einschätzung (so auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 19.3.2012 - 6 E 162/12 - und - 6 E 1406/11 -, jeweils juris Rn. 5). Prozesse wegen einer Beförderung werden typischerweise als Konkurrentenstreit geführt, weil ein Anspruch auf Beförderung grundsätzlich nicht besteht.

Der Streitwert ist nach Auffassung des Senats aus den genannten Gründen auch nicht im Hinblick auf den im Eilrechtsschutz lediglich angestrebten Sicherungszweck um die Hälfte, das heißt auf ein Viertel des 13-fachen Betrages des Endgrundgehaltes des jeweils angestrebten Amtes, zu reduzieren (a. A. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 19.3.2012, a. a. O., jeweils Rn. 6).

b) Die beantragte Anzahl der freizuhaltenden Stellen wirkt sich nicht streitwerterhöhend aus, wenn im Hinblick auf die Besetzung jener Stellen ein im Wesentlichen einheitliches Verfahren geführt wird und die Vergabe der Stellen durch eine einheitliche Auswahlentscheidung erfolgt (siehe auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 19.3.2012 - 6 E 162/12 -, a. a. O., Rn. 11). Der Senat hält auch insoweit nicht mehr an seiner bisherigen Festsetzungspraxis (vgl. etwa Beschluss vom 4.1.2013 - 5 OA 290/12 -) fest. Im vorliegenden Fall kommt deshalb eine Multiplikation mit der Anzahl der Stellen der Beigeladenen nicht in Betracht.

Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Beschluss vom 22. November 2012 (a. a. O., Rnrn. 19, 20) entschieden, dass bei mehreren beabsichtigten Beförderungen der Beamte bezüglich aller zur Beförderung konkret anstehenden Beamten seinen Bewerbungsverfahrensanspruch geltend machen könne. Er habe einen Anspruch darauf, dass über jede einzelne Beförderung rechtsfehlerfrei entschieden werde. Das gelte unabhängig davon, dass der Beamte für sich selbst letztlich nur eine einzige Beförderung erstrebe und erstreben könne. Der Antrag des Beamten bestimme bei mehreren zeitgleich beabsichtigten Beförderungen, ob er die Beförderung nur eines ausgewählten Bewerbers oder aber mehrerer oder aller ausgewählten Bewerber angreife. Der Dienstherr sei deshalb aus Art. 19 Abs. 4 GG grundsätzlich verpflichtet, vorläufig alle Beförderungen zu unterlassen, auf die sich der Rechtsschutzantrag des unberücksichtigt gebliebenen Beamten erstrecke (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22.11.2012, a. a. O., Rn. 19 f.).

Gleichwohl hat das Bundesverwaltungsgericht bei der Streitwertfestsetzung von einer Multiplikation mit der Anzahl der freigehaltenen Stellen abgesehen. Der Senat nimmt das vorliegende Verfahren zum Anlass, sich dieser Festsetzungspraxis des Bundesverwaltungsgerichts anzuschließen, auch wenn sich der jeweilige Antragsteller mit jedem beigeladenen Mitbewerber zu messen hat. Denn das vorliegende Verfahren zeigt, dass bei einer Multiplikation mit der Anzahl der vom Antragsteller angegriffenen Beförderungen ein Streitwert entstehen kann (im vorliegenden Verfahren wäre nach der bisherigen Festsetzungspraxis des Senats ein Streitwert von 3.808.596,-- EUR < 4.802,77 EUR x 3,25 x 244 Stellen> festzusetzen gewesen), der für die beteiligten Beamten erhebliche, wenn nicht ruinöse Verfahrenskosten zur Folge haben kann. Die Streitwertfestsetzung darf aber nicht zu einer Einschränkung oder sogar Verhinderung der Wahrnehmung gebotenen Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG führen. Ferner widerspricht es dem Gefüge der Streitwertfestsetzung im Beamtenrecht, wenn der Streitwert eines Verfahrens des vorläufigen Rechtsschutzes um Beförderungsstellen um ein Vielfaches höher bemessen würde als der Streitwert für ein Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes, das die Begründung, Umwandlung, Bestehen, Nichtbestehen, Beendigung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit betrifft (vgl. § 52 Abs. 5 Nr. 1 GKG).

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§§ 152 Abs. 1 VwGO, 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).