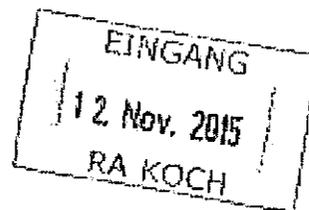


Abschrift

## VERWALTUNGSGERICHT HANNOVER

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



Az.: 13 B 3655/15

### BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

Antragstellers,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Koch und andere,  
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover, - Ko 173/2015 -

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch die Deutsche Telekom AG,

Antragsgegnerin,

Beigeladen:

- 1.
- 2.

Streitgegenstand: Beförderung  
- Antrag nach § 123 VwGO -

hat das Verwaltungsgericht Hannover - 13. Kammer - am 10. November 2015 be-  
schlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Beigeladenen auf der Beförderungsliste

^ nach A12 BBesO zu befördern, bis die gegenüber dem Antragsteller ergangene Auswahlentscheidung bestandskräftig geworden ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens; die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 27.617,94 € festgesetzt.

## Gründe

### I.

Die Beteiligten streiten um die Besetzung von nach Besoldungsgruppe A 12 BBesO bewerteten Beförderungsstellen.

Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Statusamt eines Fernmeldeamtmannes (BesGr A 11 BBesO). Mit Wirkung vom 01.03.2011 wurde dem Antragsteller dauerhaft gemäß § 4 Abs. 4 Satz 2 und 3 PostPersRG die Tätigkeit eines Referenten bei der in zugewiesen. Mit Bescheid vom 18.06.2012 erfolgte die Zuweisung der Tätigkeit als ..

\* bei der Deutschen

in Hannover.

Nachdem bei der „Beförderungsrunde 2012“ der Deutschen Telekom AG die seinerzeitige Beurteilungs- und Beförderungspraxis der obergerichtlichen Rechtsprechung nicht standgehalten hatte, ließ die Antragsgegnerin für die hier in Rede stehende Beförderungsrunde zum maßgeblichen Beurteilungsstichtag - dem 01.11.2013 - Beurteilungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage eines neuen Beurteilungssystems erstellen, welches u.a. auf der Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbeurteilung vom 02.08.2013 (KBV) und den (neuerstellten) Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG (DTAG) beschäftigten Beamtinnen und Beamten beruht.

Hierzu holte sie entsprechend § 2 KBV Stellungnahmen zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung von den unmittelbaren Führungskräften ein. Für den Antragsteller wurde für den Zeitraum 15.09.2011 bis 30.06.2013 eine Stellungnahme durch die zuständige unmittelbare Führungskraft erstellt. Für den Zeitraum 01.07.2013 bis 31.10.2013 erfolgte eine weitere Stellungnahme der dann zuständigen Führungskraft.

Auf der Grundlage dieser Stellungnahmen erstellten der Erstbeurteiler und die Zweitbeurteilerin für den Beurteilungszeitraum 15.09.2011 bis 31.10.2013 eine dienstliche Beurteilung, die mit dem Gesamturteil „gut“ (= dritthöchste von sechs Notenstufen im Gesamturteil) und dem Ausprägungsgrad „++“ (höchster von drei Ausprägungsgraden) endete. Sowohl in der dienstlichen Beurteilung als auch in den eingeholten Stellungnahmen war festgehalten: „Bewertung der Funktion: 7“.

Die Beigeladene zu 1) ist ebenfalls Beamtin in einem Statusamt der Besoldungsgruppe A 11. In dem Beurteilungszeitraum vom 15.09.2011 bis 31.10.2013 war sie als Sachbearbeiterin III Buchhaltung eingesetzt. Diese Funktion ist ausweislich der dienstlichen Beurteilung und der hierzu eingeholten Stellungnahmen mit „T5“ bewertet worden. Die Beurteilung endete mit dem Gesamturteil „gut“ und dem Ausprägungsgrad „++“. Dem lagen Stellungnahmen von zwei unmittelbaren Führungskräften zugrunde, auf die wegen der Einzelheiten Bezug genommen wird.

Der Beigeladene zu 2) war im Statusamt A 11 BBesO über den gesamten Beurteilungszeitraum (15.09.2011 bis 31.10.2013) in der Funktion als Experte Buchhaltung AB eingesetzt. Diese Funktion ist bewertet mit „T6“. In dem Gesamturteil wurde „sehr gut“ Ausprägungsgrad „Basis“ (=der unterste von drei Ausprägungsgraden) festgesetzt. Bei den Einzelkriterien wurden durch die Erst- und die Zweitbeurteilerin fünfmal ein „gut“ und einmal ein „sehr gut“ vergeben. Dem lagen drei Stellungnahmen unmittelbarer Führungskräfte zugrunde. Für den Zeitraum 15.09.2011 bis 31.08.2013 bewertete die Führungskraft die Leistungen des Beigeladenen zu 2) zweimal mit „gut“, in vier Kategorien jeweils mit „rundum zufriedenstellend“. Die unmittelbare Führungskraft bewertete die Leistungen des Beigeladenen zu 2) für den Zeitraum 01.09.2013 bis 30.09.2013 zweimal mit „sehr gut“ und viermal mit „gut“. Für den Zeitraum 01.10.2013 bis 31.10.2013 wurde der Beigeladene zu 2) von der

unmittelbaren Führungskraft in allen Kriterien mit „rundum zufriedenstellend“ bewertet.

Bei der aktuellen Beförderungsrunde sind der Beförderungsliste ,

“, auf welcher der Antragsteller und die Beigeladenen geführt werden, zur Beförderung nach Besoldungsgruppe A12 BBesO 25 Beförderungsplanstellen zugewiesen worden. Die Beförderungsliste umfasst 67 Beförderungsbewerberinnen und -bewerber. Ausweislich einer Bewerbersynopse (Blatt 15 des VV) wurden zur Beförderung zunächst die Beamtinnen und Beamten ausgewählt, die in der aktuellen Beurteilung mit „hervorragend“ oder „sehr gut“ beurteilt worden sind – also auch der Beigeladene zu 2). Für drei Beförderungsstellen wurden Bewerberinnen und Bewerber gesucht, die in der aktuellen dienstlichen Beurteilung mit „gut“ Ausprägungsgrad „++“ bewertet worden sind. Darunter befindet sich auch die Beigeladene zu 1). Unter den mit „gut“ Ausprägungsgrad „++“ bewerteten Beamtinnen und Beamten wurde eine Auswahl nach dem Zeitpunkt der letzten Beförderung vorgenommen. Dies beruht darauf, dass ausweislich der Bewerbersynopse ein Abstellen auf die Ergebnisse der Vorbeurteilung unter den mit „gut“ Ausprägungsgrad „++“ bewerteten Bewerberinnen und Bewerber nicht möglich war, weil für einen der Bewerber keine Vorbeurteilung vorlag. Der Zeitpunkt seit der letzten Beförderung ist für den Antragsteller mit dem 01.07.2002 festgehalten, bei den mit dem Gesamtergebnis „gut ++“ ausgewählten Mitbewerbern liegt er zu einem früheren Zeitpunkt. So wurde die Beigeladene zu 1) zuletzt am 01.06.1996 befördert.

Mit Schreiben vom 26.06.2015 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen nicht ausreiche, um alle Beamtinnen und Beamten der Beförderungsliste zu befördern. Es könnten neben den Beamtinnen und Beamten mit einem besseren Gesamtergebnis nicht alle Beamtinnen und Beamten befördert werden, die mit „gut ++“ bewertet worden seien. Eine weitere Differenzierung der gleichbeurteilten Beamtinnen und Beamten sei anhand der Feinausschärfung sowie unter Heranziehung der letzten Beurteilung nicht möglich gewesen. Daher sei in einem weiteren Schritt das Hilfskriterium Zeitpunkt der letzten Beförderung zu nutzen gewesen. Die Auswahl habe ergeben, dass nur die spätestens zuletzt zum 01.01.1999 beförderten Beamtinnen und Beamten befördert werden könnten. Der Antragsteller habe deshalb nicht berücksichtigt werden können.

Gegen diese Auswahlentscheidung legte der Antragsteller am 16.07.2015 Widerspruch ein, über den noch nicht entschieden worden ist. Am gleichen Tag hat er um Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes bei dem Verwaltungsgericht nachgesucht. Zur Begründung trägt er vor:

Es sei zu bezweifeln, dass Erst- und Zweitbeurteiler rechtmäßig beauftragt worden seien, die Beurteilungen für ihn und seine Mitbewerber zu erstellen. Es sei jedenfalls nicht erkennbar, auf welcher Grundlage Erst- und Zweitbeurteilern die Befugnis zur Durchführung der dienstlichen Beurteilung übertragen worden sei.

Die Auswahlentscheidung sei fehlerhaft, weil die Auswahl nach dem Zeitpunkt der letzten Beförderung erfolgt sei. Grundsätzlich seien im Falle eines Gleichstands jedoch zunächst weitere leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Es sei ein leistungsbezogenes Kriterium unberücksichtigt geblieben, das zu seinen Gunsten hätte berücksichtigt werden müssen. Dies sei nämlich die Wertigkeit der von ihm und seinen Mitbewerbern bekleideten Arbeitsposten. Er sei in der ersten Hälfte des Beurteilungszeitraums höherwertig, nämlich auf einem nach Besoldungsgruppe A 12 BBesO bewerteten Arbeitsposten eingesetzt worden. Erst im September 2012 sei der Arbeitsposten durch die Antragsgegnerin neu bewertet worden. Seither werde er amtsentsprechend eingesetzt, vorher habe er eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt. Die Beigeladenen seien dagegen im Beurteilungszeitraum geringerwertig eingesetzt worden, die Beigeladene zu 1) auf einem Arbeitsplatz, der die Wertigkeit der Vergütungsgruppe T5 (A 9 m. D.) habe, der Beigeladene zu 2) auf einem Arbeitsposten der Vergütungsgruppe T 6 (A 9 g. D./A 10).

Die unterschiedliche Wertigkeit der Arbeitsposten müsse auch in der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt werden. Die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin schrieben dies in Ziffer 6 verbindlich vor. Wäre die Wertigkeit der jeweiligen Tätigkeit in den Blick genommen worden, wäre er im Verhältnis zu den Beigeladenen ausgewählt worden. Seine eigene Beurteilung sei fehlerhaft, weil nicht hinreichend in den Blick genommen worden sei, dass mit seinem Arbeitsposten höherwertige Aufgaben wahrgenommen worden seien, jedenfalls für die Hälfte des Beurteilungszeitraums. Im Übrigen laute in seinem Fall der Vorschlag für die weitere Verwendung „auch für andere bzw. höherwertige Aufgaben einsetzbar“, während es bei den Beigeladenen jeweils heiße,

dass der Beamte/die Beamtin in der „jetzigen Funktion gut eingesetzt“ sei. Auch aus diesem Grunde hätte ihm vor den Beigeladenen der Vorzug gegeben werden müssen.

Außerdem seien die Beurteilungen der Beigeladenen zu 1) und 2) nicht schlüssig und zwar im Hinblick auf die jeweils eingeholten Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin durch Erlass einer einstweiligen Anordnung zu untersagen, bis zur Rechtskraft einer Entscheidung in der Hauptsache einen der Beigeladenen nach A 12 BBesO auf der Beförderungsliste „ „ zu befördern, ohne für ihn eine Beförderungsplanstelle freizuhalten.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung trägt sie vor: Die Entscheidung, die ausgewählten Bewerber für die Beförderung in die Besoldungsgruppe A 12 BBesO auszuwählen, sei nicht zu beanstanden. Die über den Antragsteller gefertigte Beurteilung sei rechtmäßig. Der Antragsteller habe keine durchgreifenden Rügen gegen seine Beurteilung vorgetragen und bislang seine Beurteilung nicht im Wege des notwendigen Vorverfahrens angegriffen. Sie sei damit als rechtmäßig anzusehen. Die Beurteiler hätten den Inhalt der Stellungnahmen ausführlich bewertet und gewichtet und seien in Anwendung beamtenrechtlicher Aspekte sowie weiterer Informationen bei dem Antragsteller zu dem Gesamtergebnis „gut ++“ gekommen.

Hier hätten im Ergebnis wegen der geringen Leistungsdichte diejenigen Beamten mit dem Endergebnis „sehr gut“ oder besser beurteilt werden können, die 25 oder mehr Feinausschärfungspunkte aufgewiesen hätten, um die gesetzlichen Richtwerte von 10 % Erstbestbeurteilungen und 20 % Zweitbestbeurteilungen zu erreichen. So sei es

auf dieser Liste zu dem Sonderfall gekommen, dass Beamte, welche nur vier Feinausschärfungspunkte aufgewiesen hätten (nach Berücksichtigung eventuell ausgeübter höherwertiger Tätigkeiten), bereits das Gesamturteil „gut ++“ hätten erhalten können. Im Weiteren seien Beamte, die 25 bis 26 Feinausschärfungspunkte (nach Berücksichtigung eventuell ausgeübter höherwertiger Tätigkeiten) erreicht hätten, bereits mit „sehr gut Basis“ beurteilt werden können. Das bedeute im vorliegenden Fall, dass die Beigeladene zu 1) und der Antragsteller mit jeweils 24 Gesamtpunkten von ursprünglich „gut +“ auf „gut ++“ aufgewertet worden seien, der Beigeladene zu 2) mit 25 Gesamtpunkten von ursprünglich „gut ++“ auf „sehr gut Basis“.

Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt und sich zur Sache nicht geäußert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte, den beigezogenen Verwaltungsvorgang und die Personalakten des Antragstellers und der Beigeladenen Bezug genommen.

## II.

Der auf den Erlass einer Sicherungsanordnung (§ 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO) gerichtete Antrag hat Erfolg.

Der Antragsteller hat einen Anordnungsgrund nach § 123 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO glaubhaft gemacht. Der Antrag erweist sich als eilbedürftig, weil die Antragsgegnerin beabsichtigt, die Beigeladenen auf der Beförderungsliste ;  
“ nach A 12 BBesO zu befördern und hier-  
von allein im Hinblick auf das vorliegende Eilverfahren vorläufig Abstand genommen  
hat.

Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO).

Die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin über die Beförderung in Ämter der Be-  
soldungsgruppe A 12 BBesO unterliegt als Akt wertender Erkenntnis lediglich einer

eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Die Ermessensausübung des Dienstherrn bei der Entscheidung über die Beförderung hat sich am Leistungsgrundsatz zu orientieren; deshalb ist den dienstlichen Beurteilungen der Bewerber regelmäßig wesentliches Gewicht beizumessen.

Unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze erweist sich die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung nach der im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes vorzunehmenden summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage deshalb als voraussichtlich rechtswidrig, weil die Auswahlentscheidung auf dienstliche Beurteilungen der Beigeladenen gestützt wurde, die sich ihrerseits nach dem gegenwärtigen Kenntnisstand als rechtsfehlerhaft erweisen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass nach Erstellung von neuen rechtsfehlerfreien dienstlichen Beurteilungen für die Beigeladenen der Antragsteller ausgewählt werden würde.

Zwar betreffen die dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten unmittelbar nur das Rechtsverhältnis zwischen den Beurteilten und ihrem Dienstherrn. Im Falle der Rechtswidrigkeit der einer Auswahlentscheidung zu Grunde liegenden aktuellen dienstlichen Beurteilung eines ausgewählten Konkurrenten ist jedoch zu Gunsten des unterlegenen Bewerbers ein Anordnungsanspruch anzunehmen (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 17.09.2009 – 5 ME 181/09-). Mit dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 BBG ist es unvereinbar, sehenden Auges eine zur Ernennung eines möglicherweise deutlich leistungsschwächeren Konkurrenten führende Auswahlentscheidung hinzunehmen, obwohl eine für die Auswahlentscheidung relevante aktuelle Beurteilung des ausgewählten Bewerbers rechtswidrig ist.

Soweit - wie hier der Fall - im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamts auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen angegriffen werden, ist zu berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen nur eingeschränkt überprüfbar sind mit der Folge, dass sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf beschränken muss, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichti-

gen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 18.06.2009 - 2 B 64.08 -, Rn. 6; Nds. OVG, Beschluss vom 28.11.2012 - 5 ME 240/12 -, Rn. 26, jeweils juris). Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, so sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzuwendenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden (BVerwG, Beschluss vom 18.06.2009, a.a.O., Rn. 6). Das Gericht hat dann auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 17.12.2003 - 2 A 2.03 -, Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 19.10.2009 - 5 ME 175/09 -, Rn. 8, jeweils juris).

Die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen sind rechtsfehlerhaft, weil nach dem Kenntnisstand dieses Eilverfahrens nicht ersichtlich ist, dass die Antragsgegnerin bei der Beurteilung der Beigeladenen zu 1) die Wertigkeit der von ihr im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Funktion in den Blick genommen hat und weil die Beurteilung des Beigeladenen zu 2) angesichts der Benotungen der Einzelkriterien und unter Berücksichtigung der eingeholten Stellungnahmen nicht plausibel ist.

Nach Ziffer 6 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der DTAG beschäftigten Beamtinnen und Beamten berücksichtigt die Beurteilung die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie die konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) innerhalb des Beurteilungszeitraumes. Im Fall der Beigeladenen zu 1) steht nicht hinreichend fest, dass Erst- und Zweitbeurteiler die Wertigkeit des von der Beigeladenen zu 1) bekleideten Arbeitspostens hinreichend in den Blick genommen haben. Zwar wird sowohl in der Beurteilung und auch in den jeweiligen Stellungnahmen der Führungskräfte kenntlich gemacht, dass die Funktion, die von der Beamtin bekleidet wurde, mit „T 5“ bewertet ist. Damit war die Beigeladene zu 1) auf einem der Wertigkeit A 9 m.D. vergleichbar bewerteten Posten eingesetzt – im Vergleich dazu der Antragsteller auf einen Arbeits-/Dienstposten mit der Wertigkeit der Besoldungsgruppe A 11. Über die Wiedergabe der Bewertung der Funktion hinaus enthalten die dienstliche Beurteilung der Mitbewerberin des Antragstellers und die eingeholten Stellungnahmen der unmittelbaren Führungs-

kräfte allerdings keine Hinweise darauf, dass bei der Bewertung der Einzelleistungsmerkmale oder der Gesamtbewertung in irgendeiner Weise in den Blick genommen worden ist, dass die Beigeladene zu 1) deutlich unterwertig eingesetzt war. Dies ist auch im gerichtlichen Verfahren nicht dargelegt worden, ist aber gerade im vorliegenden Konkurrenzverhältnis zu dem Antragsteller von Bedeutung, dessen Arbeits-/Dienstposten eine A-11-Wertigkeit aufweist. Der Antragsteller hatte also gegenüber seiner Mitbewerberin einen deutlich höherwertigen, anspruchsvolleren Aufgabenbereich. Zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers ist der Antragsgegnerin deshalb die Beförderung der Beigeladenen zu 1) bis zum Abschluss des Hauptverfahrens bzw. bis zur Bestandskraft der ihm gegenüber ergangenen Auswahlentscheidung zu untersagen.

Die Entscheidung der Antragsgegnerin, dem Beigeladenen zu 2) gegenüber dem Antragsteller den Vorzug zu geben, ist deshalb zu beanstanden, weil die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen zu 2), die zu seiner Auswahl geführt hat, unplausibel und damit rechtswidrig ist. Der Beigeladene zu 2) ist in seiner dienstlichen Beurteilung mit dem Gesamturteil „sehr gut Basis“ bewertet worden. Dieses Gesamturteil lässt sich plausibel nicht aus den Beurteilungen der Einzelkriterien herleiten. Dort ist der Beigeladene zu 2) nämlich fünfmal mit „gut“ und nur einmal - in der Beurteilung der „sozialen Kompetenzen“ - mit „sehr gut“ bewertet worden. Die dienstliche Beurteilung ist damit unplausibel, weil auch die Antragseswiderung mit dem Hinweis auf die Berücksichtigung von „Feinausschärfungspunkten“ das Missverhältnis zwischen den Einzelkriterien und dem Gesamturteil nicht hinreichend zu erklären vermag.

Die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen zu 2) mit dem Gesamturteil „sehr gut“ ist auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil es nicht mit den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte in Übereinstimmung zu bringen ist. Für den weit überwiegenden Zeitraum des Gesamtbeurteilungszeitraums, nämlich für die Zeit vom 15.09.2011 bis 31.08.2013, liegt eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft.

vor, in der der Beigeladene zu 2) zweimal mit „gut“ und viermal mit „rundum zufriedenstellend“ bewertet worden ist. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, dass die zuständigen Erst- und Zweitbeurteilerinnen den Beigeladenen zu 2) in der dienstlichen Beurteilung zum Stichtag 01.11.2013 mit dem Gesamtergebnis „sehr gut“ bewerten, weil die den weit überwiegenden Beurteilungszeitraum erfassende Stellungnahme eher eine Bewertung mit „rundum zufriedenstellend“ gerechtfertigt hätte. Weder in der

dienstlichen Beurteilung als solche noch im gerichtlichen Verfahren ist dargelegt worden, aus welchen Erwägungen sich die Beurteilerinnen von den eingeholten Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte gelöst haben.

Die weiteren Einwände des Antragstellers gegen die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung greifen nicht durch.

Die dienstliche Beurteilung ist in formeller Hinsicht nicht zu beanstanden. Soweit der Antragsteller die Beurteilungszuständigkeit von Erst- und Zweitbeurteilern in Zweifel zieht, wird auf die Antragsabweisung vom 29.10.2015 sowie auf die Beschlüsse des Verwaltungsgerichts Hannover vom 29.09.2015 (2 B 3590/15) und vom 12.10.2015 (2 B 3589/15) Bezug genommen.

Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers erweist sich bei summarischer Prüfung auch nicht als materiell rechtswidrig, weil nicht in den Blick genommen wurde, dass der von ihm bekleidete Dienst-/Arbeitsposten in der ersten Hälfte des Beurteilungszeitraums, nämlich bis September 2012, mit A 12 bewertet war. Es spricht jedenfalls vieles dafür, dass bei der Bewertung des Dienstpostens im Beurteilungsverfahren auf den Beurteilungsstichtag abzustellen ist (vgl. OVG Lüneburg, Ur. vom 03.06.2003 – 5 LB 211/02, juris). Zu diesem Zeitpunkt (01.11.2013) war die Funktion des Dienst-/Arbeitspostens mit „7“ (entspricht A 11 BBesO) bewertet.

Es ist im Grundsatz nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin bei ihrer Auswahlentscheidung auf ein leistungsfernes Hilfskriterium, nämlich das Datum der letzten Beförderung, abgestellt hat, als sie eine Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern treffen musste, die im Gesamturteil gleich beurteilt worden sind, weil insoweit leistungsunmittelbare Auswahlkriterien nicht zur Verfügung standen. Eine ausschärfende Betrachtung, also eine Auswertung der Einzelkriterien, führte nämlich nach der Darstellung der Antragsgegnerin, die von dem Antragsteller nicht substantiiert in Zweifel gezogen worden ist, nicht zu einem eindeutigen Vorsprung eines der Bewerber. Ein Abstellen auf die Vorbeurteilungen war nicht möglich, weil für einen der in den Blick zu nehmenden Konkurrenten eine Vorbeurteilung nicht vorlag.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 und 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenden sind nicht erstattungsfähig.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 4 in Verbindung mit Satz 1 Nr. 1 GKG. Danach ist für ein Hauptsacheverfahren die Hälfte der Summe der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge der Besoldungsgruppe A 12 anzusetzen. Das Endgrundgehalt dieser Besoldungsgruppe beträgt - bezogen auf den Zeitpunkt der Antragstellung - 4.602,99 EUR monatlich (§ 20 Abs. 2 BBesG in Verbindung mit Anlage IV). Dieser Wert war mit dem Faktor 6 zu multiplizieren. Demensprechend ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 27.617,94 EUR (4.602,99 EUR x 6). Eine Halbierung für das Eilverfahren findet nicht statt (vgl. Nds. OVG Beschluss vom 16.05.2013 - 5 ME 92/13 -, Rn. 29, juris).

#### **Rechtsmittelbelehrung**