

Beglaubigte Abschrift  
**VERWALTUNGSGERICHT MINDEN**

**Beschluss**

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

10 L 736/15

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren

[REDACTED]

Antragstellers,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Stracke und andere, Marktstraße 7,  
33602 Bielefeld, Gz.: 1537/15W10,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, Leitung  
des Betriebs Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH), Lan-  
ger Grabenweg 33 - 43, 53175 Bonn, Gz.: 15.180-17BRS,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT  
e.V., Gradestraße 18, 30163 Hannover,  
Gz.: 15.180-17BRS,

Beigeladene: [REDACTED]

[REDACTED]

wegen Beförderung eines Bundesbeamten

hat die 10. Kammer des Verwaltungsgerichts Minden

am 7. Juli 2016

durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht [REDACTED],  
den Richter am Verwaltungsgericht [REDACTED],  
die Richterin am Verwaltungsgericht [REDACTED]

beschlossen:

1. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die für die Beigeladenen vorgesehenen Beförderungsstellen nach A 13\_vz+Z aus der Beförderungsliste „Beteiligung intern\_TSI“ mit den Beigeladenen zu besetzen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.
2. Die Antragsgegnerin und die Beigeladenen zu 1., zu 6. und zu 9. tragen die Gerichtskosten und die außergerichtlichen Kosten des Antragstellers jeweils zu ¼. Im Übrigen trägt jeder Beteiligte seine außergerichtlichen Kosten selbst.
3. Der Streitwert wird auf einen Betrag von 15.425,34 € festgesetzt.

#### Gründe:

Der sinngemäße Antrag,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die für die Beigeladenen vorgesehenen Beförderungsstellen nach A 13\_vz+Z aus der Beförderungsliste „Beteiligung intern\_TSI“ mit den Beigeladenen zu besetzen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist,

hat Erfolg.

A. Das Verfahren ist nicht entsprechend § 92 Abs. 3 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO - teilweise einzustellen. Soweit der Antragsteller seinen Antrag im Laufe des Verfahrens auf die für die Beigeladenen vorgesehenen Beförderungsstellen

beschränkt hat, ist darin keine teilweise Rücknahme seines Antrags, sondern eine bloße Konkretisierung seines Antragsbegehrens zu sehen.

Vgl. z.B. VG Minden, Urteil vom 7. Juli 2015 - 10 K 1858/12 -, juris Rn. 14.

Dabei berücksichtigt das Gericht, dass dem Antragsteller eine sinnvolle Eingrenzung seines Antrags erst nach Zurverfügungstellung bestimmter Informationen durch die Antragsgegnerin möglich ist. Dies ist hier erst im Laufe des gerichtlichen Verfahrens erfolgt.

B. Der Antrag ist zulässig. Dem Antragsteller fehlt insbesondere nicht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. [REDACTED]

[REDACTED]

An einem Rechtsschutzbedürfnis fehlt es aber nur dann, wenn die gerichtliche Entscheidung für den Kläger bzw. Antragsteller offensichtlich keinerlei rechtliche oder tatsächliche Vorteile bringen kann.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004 - 3 C 25.03 -, BVerwGE 121 (juris Rn. 19) und Beschluss vom 14. Juni 2011 - 8 B 74.10 -, NVwZ-RR 2011, 749 (juris Rn. 11).

Dies ist hier nicht der Fall. [REDACTED]

II. Der Antrag ist auch begründet. Der Antragsteller hat in Bezug auf die von ihm begehrte Freihaltung der für die Beigeladenen vorgesehenen Beförderungsstellen nach A 13\_vz+Z der Beförderungsliste „Beteiligung intern\_TSI“ sowohl einen Anordnungsgrund als auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht (§§ 123 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 VwGO, 920 Abs. 2 und 294 der Zivilprozessordnung - ZPO -).

1. Ein Anordnungsgrund liegt vor. Dem Antragsteller droht ohne die Entscheidung des Gerichts ein Rechtsverlust, weil er im Falle der Beförderung der Beigeladenen in einem späteren Hauptsacheverfahren grundsätzlich keinen effektiven Rechtsschutz zur Sicherung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs mehr erlangen kann.

Vgl. aber zum Fortbestehen des Bewerbungsverfahrensanspruchs eines im Auswahlverfahren unterlegenen Bewerbers im Falle einer - hier nicht erfolgten - rechtsmissbräuchlich vorgenommenen Beförderung des ausgewählten Konkurrenten durch den Dienstherrn BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 -, BVerwGE 138, 102 (juris Rn. 27 und 30 ff.).

2. Der Antragsteller hat darüber hinaus auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Der Erlass einer einstweiligen Anordnung in dienstrechtlichen Beförderungsstreitigkeiten setzt voraus, dass die Verletzung des Rechts auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über das Beförderungsbegehren glaubhaft gemacht ist (a) und die Möglichkeit besteht, dass die Auswahlentscheidung tatsächlich zur Beförderung des Antragstellers führt (b).

a) Der Antragsteller hat eine Verletzung seines Rechts auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über sein Beförderungsbegehren glaubhaft gemacht.

Bei der Entscheidung, welchem von mehreren Beamten ein Beförderungsdienstposten übertragen wird, ist das Prinzip der Bestenauslese zu beachten. Der Dienstherr hat Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber zu bewerten und zu vergleichen (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz - GG -, § 9 Bundesbeamtengesetz - BBG -). Ist ein Bewerber besser qualifiziert, darf er nicht übergangen werden. Bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation der Konkurrenten liegt die Auswahl im pflichtgemäßen

Ermessens des Dienstherrn. Der einzelne Bewerber hat insoweit ein Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Stellenbesetzung (Bewerbungsverfahrensanspruch). Dieses ist vorliegend zulasten des Antragstellers verletzt.

aa) Die der Beförderungsentscheidung zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen sowohl des Antragstellers als auch der Beigeladenen sind fehlerhaft.

Bei der Auswahlentscheidung ist in erster Linie auf aussagekräftige, d.h. aktuelle, hinreichend differenzierte und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhende dienstliche Beurteilungen zurückzugreifen. Denn dienstliche Beurteilungen dienen vornehmlich dem Zweck, eine Grundlage für die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG), zu bieten.

Vgl. BVerfG, Nichtannahmebeschlüsse vom 4. Februar 2016 - 2 BvR 2223/15 -, IÖD 2016, 86 (juris Rn. 70) und vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 -, IÖD 2011, 218 (juris Rn. 11); BVerwG, Beschlüsse vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 -, juris Rn. 22 und vom 22. November 2012 - 2 VR 5.12 -, BVerwGE 145, 112 (juris Rn. 22 ff.).

Der Überprüfung der Beurteilung des Antragstellers steht nicht entgegen, dass diese Beurteilung Gegenstand eines vor dem Verwaltungsgericht anhängigen Rechtsstreits ist (10 K 2051/15). Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung, die als solche kein Verwaltungsakt und damit auch nicht der Bestandskraft fähig ist, können auch unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren wie auch in einem sich ggf. anschließenden verwaltungsgerichtlichen Verfahren geltend gemacht werden.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 18. April 2002 - 2 C 19.01 -, ZBR 2003, 137 (juris Rn.15).

Dienstliche Beurteilungen können von den Verwaltungsgerichten allerdings nur eingeschränkt auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die maßgebliche Beurteilung darüber, wie Leistungen eines Beamten einzuschätzen sind und ob und in welchem Grad er die für sein Amt und für seine Laufbahn erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist, ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn bzw. dem für ihn handelnden jeweiligen Beurteiler vorbehaltener Akt wertender Erkennt-

nis. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den rechtlichen Rahmen und die anzuwendenden Begriffe zutreffend gewürdigt, ob er richtige Sachverhaltsannahmen zugrunde gelegt und ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet und sachfremde Erwägungen unterlassen hat. Soweit der Dienstherr - wie hier - Richtlinien für die Abgabe dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob die Richtlinien eingehalten sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen in Einklang stehen.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 28. Januar 2016 - 2 A 1.14 -, IÖD 2016, 110 (juris Rn. 13) und vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 -, BVerwGE 150, 359 (juris Rn. 14), und Beschluss vom 18. Juni 2009 - 2 B 64.08 -, NVwZ 2009, 1314 (juris Rn. 6).

Gemessen daran sind die der Beförderungsentscheidung zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen sowohl des Antragstellers als auch der Beigeladenen fehlerhaft:

(1) Die der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung zugrunde liegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 11. März 2015 ist fehlerhaft, weil sich aus der Begründung der Beurteilung nicht ausreichend nachvollziehbar ergibt, wie sich die höherwertige Beschäftigung des Antragstellers auf die Benotung der Einzelmerkmale und das Gesamturteil ausgewirkt hat.

Grundsätzlich gilt, dass ein Beamter, dessen Wahrnehmung der Aufgaben eines für ihn höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens während eines erheblichen Zeitraums die Vergabe einer bestimmten (Gesamt-) Note rechtfertigt, die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter wenn nicht besserer Weise erfüllt. Diese Annahme basiert auf der Einschätzung, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im Allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 30. November 2015 - 1 B 1007/15 -, juris Rn. 10 und vom 18. Juni 2015 - 1 B 146/15 -, juris, Rn. 33 m.w.N.; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 26. April 2016 - 4 S 64/16 -, juris Rn. 21.

Das gilt grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien. Denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens einhergehenden gesteigerten Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten, sondern bei allen Einzelmerkmalen bemerkbar machen.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 4. April 2016 - 1 B 1514/15 -, juris Rn. 17 ff. und vom 5. April 2016 - 1 B 1513/15 -, juris Rn. 18; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 26. April 2016 - 4 S 64/16 -, juris Rn. 22.

Ausgehend davon muss sich der Beurteiler in Fällen, in denen das Statusamt und der tatsächlich innegehabte Arbeitsposten eines Beamten auseinanderfallen, konkret und hinreichend ausführlich mit diesem Umstand und dessen Auswirkungen auf die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung auseinandersetzen.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 18. Juni 2015 - 1 B 146/15 -, juris Rn. 33 ff.; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 26. April 2016 - 4 S 64/16 -, juris Rn. 21.

Dies gilt grundsätzlich für alle Einzelkriterien; Abweichendes ist zu erläutern.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 22. Juni 2016 - 1 B 321/16 -, juris Rn. 9 m.w.N.

Diesen Vorgaben wird die dienstliche Beurteilung des Antragstellers vom 11. März 2015 nicht gerecht. Der Antragsteller hat derzeit das Statusamt eines Technischen Fernmeldeoberamtsrats (Besoldungsgruppe A 13 vz) inne, wird aber auf einem nach AT3 bewerteten Arbeitsposten eingesetzt. Dies entspricht nach Angaben der Antragsgegnerin einem nach A 15, nach Auffassung des Antragstellers einem nach A 16 bewerteten Dienstposten. Diesem Umstand wurde bezüglich der Einzelmerkmale „Praktische Arbeitsweise“ und „Allgemeine Befähigung“ Rechnung getragen, indem die Bewertung ausweislich der Begründung zu diesen Merkmalen ohne nähere Konkretisierung „zur angemessenen Berücksichtigung der Differenz zwischen Status und ausgeübter Funktion“ im Vergleich zu den Einzelnoten bei den herangezogenen Beurteilungsbeiträgen um eine Stufe von „gut“ auf „sehr gut“ angehoben wurde. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund, dass für die Erstellung der der Beurteilung zugrundeliegenden Beurteilungsbeiträge ausdrücklich nicht auf das Statusamt der zu

beurteilenden Beamten, sondern auf deren tatsächlich wahrgenommene Aufgaben auf dem von ihnen innegehabten Arbeitsposten abzustellen ist (vgl. §§ 1, 2 Abs. 3 und 4 der Anlage 4 - Leitfaden „Führungskräfte“ - zu den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten). Die dienstliche Beurteilung berücksichtigt dagegen sowohl die Anforderungen des Statusamts als auch die auf dem innegehabten Arbeitsposten ausgeübten konkreten Tätigkeiten (vgl. Ziffer 6 der Beurteilungsrichtlinien).

Bezüglich der ebenfalls mit „gut“ bewerteten Einzelmerkmale „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ ist eine Anhebung dagegen unterblieben. Eine Begründung hierfür findet sich nicht. Bei der Bewertung dieser beiden Einzelmerkmale setzt sich der Beurteiler mit dem Einsatz des Antragstellers auf einem höher bewerteten Arbeitsposten nicht auseinander. Dasselbe gilt für das Gesamturteil. Diesbezüglich heißt es in der Begründung nur, der Antragsteller sei über den gesamten Beurteilungszeitraum höherwertig oberhalb seiner eigenen Laufbahngruppe eingesetzt worden. Daraus wird nicht ersichtlich, ob und ggf. wie sich der Einsatz auf einem höherwertigen Arbeitsposten konkret auf das Gesamturteil auswirkt.

Vgl. zu entsprechenden Fällen OVG NRW, Beschlüsse vom 22. März 2016 - 1 B 1459/15 -, juris Rn. 20 und vom 5. April 2016 - 1 B 1513/16 -, juris Rn. 16.

(2) Darüber hinaus ist die der streitgegenständlichen Auswahlentscheidung zugrunde liegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers auch deswegen fehlerhaft, weil es an einer nachvollziehbaren Begründung für die Bildung des Gesamturteils fehlt.

Dienstliche Beurteilungen sind zu begründen. Dies ergibt sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), dem Gebot effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) sowie aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung, eine tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu vermitteln. Welches Gewicht den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien im konkreten Einzelfall zukommt, ist dieser Bestimmung nicht zu entnehmen. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es daher Sache des Dienstherrn festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Eignungskriterien zumessen will. Das abschließende Gesamturteil ist dementsprechend durch eine Würdigung,

Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Gesamturteil und Einzelbewertungen müssen dabei in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Dies erfordert aber keine Folgerichtigkeit nach rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, etwa in der Art, dass die Gesamtwertung das arithmetische Mittel aus den Einzelnoten sein muss. Vielmehr ist die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage unzulässig.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, ZBR 2016, 134 (juris Rn. 33) und vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 -, IÖD 2007, 206 (juris Rn. 14).

An einer solchen fehlt es hier. Zwar kommt der Gesamtsumme der Beurteilungspunkte aus den Einzelkriterien bei der Bildung des Gesamturteils gemäß § 2 Abs. 4 der Anlage 1 - Leitfaden „Erst- und Zweitbeurteiler(innen)“ - zu den Beurteilungsrichtlinien eine besondere Bedeutung zu; eine rein schematische oder rechnerische Übersetzung der Beurteilungspunkte in die Beurteilungsnote des Gesamturteils ist jedoch ausdrücklich unzulässig. Ob in anderen Bereichen geltende Beurteilungsrichtlinien eine arithmetische Bestimmung des Gesamturteils vorsehen, ist unbeachtlich.

Einer Begründung des Gesamturteils bedarf es insbesondere dann, wenn sich dieses nicht ohne weiteres aus den Einzelbegründungen herleiten lässt. Dies gilt insbesondere dann, wenn für die Benotung der Einzelmerkmale und die Bildung der Gesamtnote unterschiedliche Beurteilungsskalen vorgesehen sind. Dies ist hier der Fall: § 2 Abs. 4 der Anlage 1 - Leitfaden „Erst- und Zweitbeurteiler(innen)“ - zu den Beurteilungsrichtlinien und Anlage 5 - Beurteilungsbogen - zu diesen Richtlinien - sehen für die Einzelbewertungen eine 5-teilige Skala mit den Bewertungsstufen „in geringem Maße bewährt“ bis „sehr gut“ vor. Die Gesamtbewertung erfolgt hingegen nach einer 6-teiligen Skala, die zusätzlich die Höchstnote „Hervorragend“ vorsieht. Die sechs Notenstufen sind ihrerseits in je drei Ausprägungsgrade („Basis“, „+“ und „++“) unterteilt.

Liegen unterschiedliche Beurteilungsskalen für die Benotung der Einzelmerkmale und die Bildung des Gesamturteils vor, muss erläutert werden, wie sich die unter-

schiedlichen Bewertungsskalen zueinander verhalten und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen gebildet wurde. Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil jedoch nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 28. Januar 2016 - 2 A 1.14 -, IÖD 2016, 110 (juris Rn. 31 ff.), vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, ZBR 2016, 134 (juris Rn. 33 ff.) und vom 21. März 2007 - 2 C 2.06 -, IÖD 2007, 206 (juris Rn. 14) und Beschluss vom 25. Oktober 2011 - 2 VR 4.11 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 50 (juris Rn. 15); OVG NRW, Beschluss vom 5. April 2016 - 1 B 1513/15 -, juris Rn. 18.

Letzteres ist hier nicht der Fall.

Zu dem hier maßgeblichen Beurteilungssystem hat das OVG NRW in seinem Beschluss vom 4. April 2016 - 1 B 1514/15 -, juris ausgeführt:

"Von den jeweiligen Beurteilern waren in mehreren, letztlich in einer Gesamtbetrachtung zusammenzuführenden Ebenen bestimmte Zuordnungen und Gewichtungen vorzunehmen. So gibt das maßgebliche Beurteilungssystem für das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung sechs Notenstufen vor, für die Bewertung der Einzelkriterien aber nur fünf. Dabei ist eine Bewertung mit "sehr gut" in dem einen Fall (Einzelkriterien) die höchste, in dem anderen Fall (Gesamturteil) aber nur die zweithöchste Notenstufe. Daraus ergeben sich zugleich Rückwirkungen für die Zuordnung auch der übrigen (nachfolgenden) Notenstufen, die sich aus dem System selbst noch nicht in einer bestimmten Weise klar ableiten lassen und folglich der Erläuterung bedürfen. Denn demnach entspricht die beste Notenstufe der Einzelbewertungen nicht automatisch der besten Stufe der Gesamtbewertung, sondern kann im Rahmen der Gesamtbewertung auch "nur" etwa die zweitbeste Notenstufe rechtfertigen.

Vgl. BayVGh, Beschluss vom 10. November 2015 - 6 CE 15.2233 -, juris, Rn. 18: [...].

Andererseits erscheint das verwendete Beurteilungssystem aber nur dann widerspruchsfrei, wenn bereits "sehr gute" Bewertungen der Einzelkriterien im Ergebnis auf ein Gesamturteil im Bereich "hervorragend" führen können (was sie freilich nicht müssen). Ebenso müssen auch schon "gute" Einzelbewertungen im Gesamtergebnis gegebenenfalls eine Einstufung innerhalb der Notenstufe "sehr gut" rechtfertigen können (u. s. w.). Zudem erschließt sich

in diesem Zusammenhang nicht schon aus sich heraus die Bedeutung der vergebenen Einzelbewertungen für den im Sinne einer Binnendifferenzierungsmöglichkeit in der Notenskala vorgesehenen Ausprägungsgrad (Basis, + bzw. ++) der Notenstufe. Schon die Art und Weise der Vornahme der vorerwähnten Zuordnungen bedarf einer - nicht nur pauschalen - Begründung. Dies gilt erst recht, wenn - wie hier - zusätzlich in die Gesamtbewertung einzustellen und zu gewichten ist, dass der zu Beurteilende in dem Beurteilungszeitraum eine gemessen an seinem Statusamt höherwertige Tätigkeit verrichtet hat. Denn die zuvor angesprochene Zuordnung der Einzelbewertungen zu der für das Gesamturteil geltenden Notenskala stellt sich in diesem Fall als noch deutlich komplexer dar. Es müssen nämlich die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens erbrachten Leistungen zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung gesetzt werden, bevor sie dann in einem zweiten Schritt den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden."

Ausgehend hiervon erweist sich die Begründung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers als defizitär:

Der Antragsteller, der mit dem Gesamtergebnis „sehr gut +“ beurteilt worden ist, ist in den Einzelmerkmalen „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“, „Allgemeine Befähigung“ und „Fachliche Kompetenz“ mit „sehr gut“ bewertet worden, in den Einzelmerkmalen „Soziale Kompetenzen“ und „Wirtschaftliches Handeln“ mit „gut“. Dabei ist - wie bereits dargelegt - bei den Einzelmerkmalen „Praktische Arbeitsweise“ und „Allgemeine Befähigung“ die Bewertung um eine Stufe angehoben worden. Welche Gesichtspunkte für die Bildung der Gesamtnote „sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „+“ bestimmend waren, lässt sich der Begründung des Gesamturteils nicht entnehmen. Diese Begründung enthält nur eine kurze Zusammenfassung der bereits zuvor bewerteten Einzelmerkmale. So erschließt sich auch nicht, welches Gewicht den einzelnen Eignungsmerkmalen für die Gesamtnote zugekommen ist. Zudem fehlt es - wie bereits unter (1) dargelegt - an einer nachvollziehbaren Begründung, wie sich die Beschäftigung des Antragstellers auf einem höher bewerteten Arbeitsposten auf das Gesamturteil ausgewirkt hat.

(3) Die Beurteilungen der Beigeladenen sind nicht plausibel und damit ebenfalls fehlerhaft.

Der Bewerbungsverfahrensanspruch eines Beamten kann auch dadurch verletzt sein, dass ein Mitbewerber rechtswidrig zu gut oder jedenfalls mit einem nicht plausiblen Ergebnis beurteilt worden ist.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 28. April 2016 - 1 B 41/16 -, juris Rn. 17, und vom 15. März 2013 - 1 B 133/13 -, ZBR 2013, 266 (juris Rn. 39).

Letzteres ist hier in Bezug auf alle Beigeladenen der Fall. Denn auch insoweit fehlt es an einer nachvollziehbaren Begründung dafür, wie sich die einem sechsstufigen Notenspektrum zu entnehmende Gesamtnote aus den nach einem fünfstufigen Notenspektrum bewerteten Einzelmerkmalen herleitet. Insbesondere bei den Beurteilungen der Beigeladenen zu 7. und zu 9. zeigt sich im Vergleich zur Beurteilung des Antragstellers, dass ein Gesamturteil ohne nachvollziehbare Begründung nicht plausibel ist. Der Beigeladene zu 7. ist bei vier Einzelmerkmalen mit „sehr gut“ und bei zwei Einzelmerkmalen mit „gut“ bewertet worden, als Gesamtergebnis hat er die Note „sehr gut ++“ erhalten, während der Antragsteller nur mit einem „sehr gut +“ bewertet worden ist, obwohl er ebenfalls bei vier Einzelmerkmalen mit „sehr gut“ und bei zwei Einzelmerkmalen mit „gut“ bewertet worden ist. Dasselbe gilt für die Beurteilung des Beigeladenen zu 9., der bei den Einzelmerkmalen mit dreimal „sehr gut“ und dreimal „gut“ sogar schlechter beurteilt worden ist als der Antragsteller und dennoch mit „sehr gut ++“ ein besseres Gesamtergebnis erhalten hat.

Die Beurteilungen der Beigeladenen zu 1. bis 5. sind zudem auch deshalb nicht schlüssig, weil sich ihnen nicht entnehmen lässt, dass der Einsatz der Beigeladenen zu 1. bis 5. auf einem gemessen am Statusamt niedriger bewerteten Arbeitsposten Eingang in die Beurteilung gefunden hat. Insoweit gilt nichts anderes als für den Einsatz auf einem höher bewerteten Arbeitsposten. Es ist nicht erkennbar, dass die Beurteiler bei der Erstellung der Beurteilungen für die Beigeladenen zu 1. bis 5. die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die konkreten Tätigkeiten auf den innegehabten Arbeitsposten zueinander in Beziehung gesetzt haben. Vielmehr sind alle Beurteilungen erkennbar aus den Beurteilungsbeiträgen der direkten Vorgesetzten, bei welchen aber - wie bereits unter (1) dargelegt - das Statusamt nicht zu berücksichtigen war, abgeleitet worden.

Die Beurteilung des Beigeladenen zu 8. ist ebenfalls nicht plausibel. Sie folgt ohne nähere Begründung im Wesentlichen der Benotung der Einzelmerkmale aus dem Beurteilungsbeitrag für den Zeitraum von April bis Oktober 2013, welcher mit sieben Monaten einen relativ kurzen Zeitraum erfasst. Es fehlt jegliche Auseinandersetzung damit, dass der Beigeladene zu 8. im Beurteilungsbeitrag für den 19-monatigen Zeitraum von September 2011 bis März 2013 in allen Einzelmerkmalen um mindestens eine Notenstufe schlechter benotet wurde.

bb) Des Weiteren hat der Antragsteller gerügt, dass nicht erkennbar sei, dass die Beigeladenen zu 1. bis 9. ihre Eignung in einer Erprobungszeit in einer höherwertigen Funktion nachgewiesen hätten. Dem ist die Antragsgegnerin nicht substantiiert entgegen getreten; vielmehr hat sie lediglich in Frage gestellt, „ob die Erfüllung einer Erprobungszeit i.S.d. § 32 Nr. 2 BLV im Beförderungssystem der DTAG überhaupt rechtlich erforderlich sei.“

Die mindestens sechsmonatige Erprobung auf einem höherwertigen Dienstposten ist unabhängig von der Regelung in Ziffer 3 der Beförderungsrichtlinie für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 1. September 2014 Voraussetzung für eine Beförderung. Dies ergibt sich aus §§ 32 Nr. 2, 34 Abs. 1 und 2 Bundeslaufbahnverordnung (BLV), der gemäß § 1 Abs. 1 Postlaufbahnverordnung (PostLV) auch für die bei einem Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten gilt, soweit die Postlaufbahnverordnung nichts anderes bestimmt. Letzteres ist hier nicht der Fall. Vielmehr erweitert § 6 Abs. 3 PostLV den Katalog von Zeiten, die als erfolgreich abgeleistete Erprobungszeiten gelten, durch Eröffnung der Möglichkeit, die Erprobung während einer Beurlaubung i.S.d. § 4 Abs. 2 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) oder Zuweisung i.S.d. § 4 Abs. 4 PostPersRG abzuleisten.

Vgl. Lenders/Weber, Postpersonalrechtsgesetz, 3. Auflage 2016, S. 251 Rn. 25 ff.

Die Aufklärung, ob die Beigeladenen die demnach erforderliche Erprobung auf einem höherwertigen Dienstposten erfolgreich (vgl. § 34 Abs. 3 BLV) abgeschlossen haben, bleibt dem von der Antragsgegnerin durchzuführenden Widerspruchsverfahren sowie einem ggf. durchzuführenden Hauptsacheverfahren vorbehalten.

cc) Die weiteren Einwände des Antragstellers greifen dagegen nicht durch.

(1) Den gegen die Verteilung der Beförderungsstellen auf die einzelnen Betriebseinheiten gerichteten Einwänden ist schon deshalb nicht weiter nachzugehen, weil der Kläger seinen Antrag auf die Beigeladenen beschränkt hat und die anderen Betriebseinheiten zugeordneten Beförderungsstellen aus diesem Grund nicht streitbefangen sind. Durch die Einschränkung des Rechtsstreits auf die Beigeladenen beschränkt sich der Rechtsstreit auf die Überprüfung, ob die Beigeladenen dem Antragsteller zu Unrecht vorgezogen worden sind.

Im Übrigen ist die Verteilung der Beförderungsstellen auf die einzelnen Betriebseinheiten rechtlich auch nicht zu beanstanden. Die vom Bundesministerium der Finanzen ausgebrachten Beförderungsstellen verteilt die Deutsche Telekom AG aufgrund der ihr übertragenen Dienstherrenbefugnisse im Rahmen des ihr insoweit zustehenden, gerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Organisationsermessen auf die einzelnen Betriebseinheiten des Konzerns. Bei der Zuweisung von Beförderungsplanstellen handelt es sich um eine Entscheidung im Vorfeld späterer Auswahlentscheidungen. Eine gerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt zu prüfen, ob die Zuweisung der Stellen willkürlich oder rechtsmissbräuchlich erfolgt ist oder ob mit ihr die eigentliche Auswahlentscheidung schon vorweggenommen wird.

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 15. Dezember 1992 - 6 P 32.90 -, ZBR 1993, 151 (juris Rn. 21 f.); OVG NRW, Beschluss vom 15. März 2013 - 1 B 133/13 -, IÖD 2013, 86 (juris Rn. 58).

Die Verteilung der Beförderungsstellen auf die einzelnen Betriebseinheiten erfolgte (vgl. Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 27. Juli 2015), indem 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 wurden. In einem zweiten Schritt wurden die pro Besoldungsgruppe vorhandenen Planstellen in Abhängigkeit von der Anzahl der bei einer Einheit vorhandenen Beamten einer Besoldungsgruppe auf die 44 Einheiten des Konzerns Deutsche Telekom AG aufgeteilt worden. Ein willkürliches oder rechtsmissbräuchliches Verhalten kann hierin

nicht erblickt werden. Auch der Antragsteller hat insoweit keine konkreten Einwände erhoben. Soweit bei kleinen Einheiten beschäftigte Beamte durch die proportionale Verteilung der Beförderungsplanstellen bevorzugt wurden, hat die Antragsgegnerin dies mit dem von ihr beabsichtigten "Minderheitenschutz" begründet. Auch dieses Kriterium lässt sich nicht als willkürlich bezeichnen.

Vgl. zu einem ähnlichen Fall mit entsprechender Aufteilung der Planstellen OVG NRW, Beschluss vom 15. März 2013 - 1 B 133/13 -, IÖD 2013, 86 (juris Rn. 55 ff.).

(2) Ebenfalls ohne Erfolg rügt der Antragsteller, dass seine Beurteilung auch aus dem Grund rechtswidrig sei, dass seine Beurteiler ein Amt derselben Besoldungsgruppe bekleideten und eine geringer bewertete Tätigkeit ausübten als er. Mangels normativer Vorgaben hat der Dienstherr im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, durch wen er die bei ihm tätigen Beamten beurteilen lässt. Dies muss nicht der Dienstvorgesetzte sein. Die persönliche Befähigung, dienstliche Beurteilungen zu erstellen, ist nicht durch den Status beschränkt, sondern folgt aus den Kenntnissen der mit dieser Aufgabe betrauten Personen.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 27. November 2014 - 2 A 10.13 -, BVerwGE 150, 359 (juris Rn. 17) und vom 17. April 1986 - 2 C 8.83 -, ZBR 1986, 294 (juris Rn. 15) und Beschluss vom 28. August 2004 - 2 B 64.04 -, Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 25 (juris Rn. 3 ff.); OVG NRW, Beschluss vom 2. Juni 2015 - 1 B 206/15 -, juris Rn. 7 ff.

Dementsprechend ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass der zuständige Beurteiler derselben oder einer rangniederen Besoldungsgruppe angehört als der zu beurteilende Beamte.

Vgl. OVG NRW, Lemhöfer, in: Lemhöfer/Leppek, Das Laufbahnrecht der Bundesbeamten, Stand: September 2015, Teil C, BLV 2009 § 48 Rn. 25.

Es ist auch weder vorgetragen noch anderweitig ersichtlich, dass die Erstbeurteilerin Lehmann und der Zweitbeurteiler Paulokat, deren Zuständigkeit für die Beurteilung des Antragstellers sich aus der Anlage 2 zu den Beurteilungsrichtlinien ergibt, nicht über die für die Erstellung einer Beurteilung notwendigen Kenntnisse verfügen, zumal gemäß § 1 der Anlage 1 - Leitfaden „Erst- und Zweitbeurteiler(innen)“ - zu den

Beurteilungsrichtlinien die Beurteiler regelmäßig über Erfahrungen in Personalangelegenheiten verfügen.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass die beiden Beurteiler mit dem Antragsteller um eine Beförderungsstelle konkurrieren. Dies ist schon dadurch ausgeschlossen, dass die beiden Beurteiler für eine andere Betriebseinheit tätig sind als der Antragsteller und für diese Einheit eine getrennte Beförderungsliste geführt wird.

(3) Schließlich bleibt auch der Einwand des Antragstellers, dass seine Vorbeurteilung aus dem Jahr 2011 bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt worden sei, obwohl diese im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens aufgehoben worden sei, ohne Erfolg. Zwar ist diese Beurteilung in der von der Antragsgegnerin vorgelegten Beförderungsliste (Bl. 52 ff. d. Gerichtsakte) in der Spalte „Gesamtergebnis 2011“ aufgeführt. Jedoch wurde für die Auswahlentscheidung nicht auf diese Beurteilung zurückgegriffen.

Gemäß Ziffer 4 der Beförderungsrichtlinien ist für die Auswahlentscheidung auf das Gesamtergebnis und hilfsweise auf die Ausprägung des Gesamtergebnisses („Basis“, „+“ oder „++“) abzustellen. Für den Fall, dass danach weiterhin ein Qualifikationsgleichstand zwischen den zu betrachtenden Beamten vorliegt, sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale der Beurteilung heranzuziehen. Erst wenn auch danach noch ein Qualifikationsgleichstand vorliegt, ist die vorherige dienstliche Beurteilung heranzuziehen. Ausweislich der Beförderungsliste sind nur diejenigen Beamten für eine Beförderung ausgewählt worden, die mindestens mit dem Ergebnis „Sehr gut +“ bewertet wurden und die bei der Bewertung der Einzelmerkmale mindestens 29 Punkte erzielt haben. Der Antragsteller ist zwar auch mit „Sehr gut +“ bewertet worden, hat aber „nur“ einen Punktwert von 28 erreicht.

Dem Antragsteller ist allerdings darin beizupflichten, dass die aufgehobene Beurteilung aus dem Jahr 2011 zukünftig nicht mehr berücksichtigt werden darf.

b) Es ist nicht auszuschließen, dass eine erneute Auswahlentscheidung tatsächlich zur Beförderung des Antragstellers führt.

Mit diesem Erfordernis wird zwei für den vorläufigen Rechtsschutz im Konkurrentenstreit wesentlichen Aspekten Rechnung getragen: Zum einen besteht für die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes kein Anlass, wenn feststeht, dass die geltend gemachte Rechtsverletzung für das Entscheidungsergebnis bedeutungslos war, wenn also die Wiederholung des Stellenbesetzungsverfahrens unter Vermeidung der Rechtsverletzung zu keiner für den Antragsteller günstigeren Entscheidung führen kann. Zum anderen muss für den Erlass einer einstweiligen Anordnung die Möglichkeit einer günstigeren Entscheidung genügen. Dass die erneute Entscheidung des Dienstherrn zwangsläufig oder auch nur mutmaßlich zugunsten des Antragstellers ausfallen wird, kann dagegen nicht verlangt werden. Es genügt vielmehr für die Wiederholung der Auswahlentscheidung jeder Fehler im Auswahlverfahren einschließlich etwaiger Fehler der dabei zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen, der für das Auswahlergebnis kausal gewesen sein kann; vorausgesetzt werden dabei die Berücksichtigungsfähigkeit des Fehlers und dessen potentielle Kausalität für das Auswahlergebnis.

Vgl. etwa BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2015 - 2 BvR 1958/13 -, ZBR 2016, 128 (juris Rn. 57); BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 - 2 VR 5.12 -, BVerwGE 145, 112 (juris Rn. 22 ff.); OVG NRW, Beschlüsse vom 13. September 2001 - 6 B 1776/00 -, juris Rn. 4 ff., und vom 19. Dezember 2003 - 1 B 1972/03 -, juris Rn. 9; Schnellenbach, Konkurrenzen um Beförderungssämter - geklärte und ungeklärte Fragen, ZBR 1997, 169, 170 ff.; ders., Anm. zu BVerwG, Urteil vom 13. September 2001 - 2 C 39.00 -, ZBR 2002, 180, 181.

Hingegen ist es im Hinblick auf den dem Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung zustehenden Ermessensspielraum nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen.

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. September 2002 - 2 BvR 857/02 -, ZBR 2002, 427 (juris Rn. 13 ff.).

Im vorliegenden Fall erscheint es durchaus möglich, dass eine Überarbeitung der dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen zu einem abweichenden Beurteilungsergebnis führt und der Antragsteller einem der Beigeladenen, die teilweise nur in der Bewertung der Einzelmerkmale eine um einen Punkt hö-

here Bewertung als der Antragsteller (29 anstatt 28 Punkte) erreicht haben, vorzuziehen wäre.

C. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 154 Abs. 1 und 3, 162 Abs. 3 VwGO. Anders als den Beigeladenen zu 1., 6. und 9., die einen Sachantrag gestellt haben, konnten den Beigeladenen zu 2., 3., 4., 5., 7. und 8. keine Kosten auferlegt werden, weil sie einen solchen Antrag nicht gestellt haben (§ 154 Abs. 3 VwGO). Haben sie sich somit keinem Kostenrisiko ausgesetzt, entspricht es der Billigkeit (§ 162 Abs. 3 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten nicht für erstattungsfähig zu erklären.

D. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 4 i.V.m. Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und 3 Gerichtskostengesetz (GKG). Auszugehen ist danach vom Jahresbetrag der bezogen auf das angestrebte Amt nach A 13\_vz+Z BBesO unter Berücksichtigung der vom Antragsteller erreichten Erfahrungsstufe für ein Kalenderjahr (fiktiv) zu zahlenden Bezüge (§ 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 und 3 GKG), wobei gemäß § 40 GKG die (fiktiven) Bezüge im Zeitpunkt der Antragstellung bei Gericht maßgeblich sind. Dieser Betrag ist bei Beförderungsstreitigkeiten gemäß § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG zu halbieren. Der so errechnete Betrag ist im Hinblick auf den im vorliegenden Eilverfahren lediglich verfolgten Sicherungszweck nochmals um die Hälfte, im Ergebnis also auf ein Viertel des Jahresbetrags, zu reduzieren.

Vgl. zur Streitwertberechnung in entsprechenden Fällen etwa OVG NRW, Beschluss vom 15. April 2014 - 1 B 195/14 -, juris Rn. 42 ff.

Dem Antragsteller hätte bei einer Beförderung nach A 13\_vz+Z im Zeitpunkt der Antragstellung bei Gericht im Juli 2015 eine monatliche Besoldung von 4.863,34 € zuzüglich einer Amtszulage von 278,44 €, insgesamt also ein Monatsbetrag von 5.141,78 € zugestanden. Dies führt zu einem Jahresbetrag von 61.701,36 €. Ein Viertel davon ergibt 15.425,34 €.

#### Rechtsmittelbelehrung:

Gegen den Beschluss zu 1. kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung bei dem Verwaltungsgericht Minden (Königswall 8, 32423 Minden oder Postfach 32 40, 32389 Minden) schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Verwaltungsgerichten und den Finanzgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen – ERVVO VG/FG

– vom 07.11.2012 (GV. NRW. S. 548) Beschwerde eingelegt werden, über die das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster entscheidet. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist eingeht bei dem Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Aegidienkirchplatz 5, 48143 Münster oder Postfach 6309, 48033 Münster. Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der ERVVO VG/FG einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Die Beschwerde ist einzulegen und zu begründen durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, oder eine diesen gleichgestellte Person als Bevollmächtigten. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich auch durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen. Auf die besonderen Regelungen in § 67 Abs. 4 Sätze 7 und 8 VwGO wird hingewiesen.

Der Beschluss zu 2. ist nicht selbstständig anfechtbar.

Gegen den Beschluss zu 3. kann innerhalb von sechs Monaten, nachdem diese Entscheidung Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem Verwaltungsgericht Minden (Königswall 8, 32423 Minden oder Postfach 32 40, 32389 Minden) schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder in elektronischer Form nach Maßgabe der ERVVO VG/FG Beschwerde eingelegt werden, über die das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster entscheidet, falls das Verwaltungsgericht ihr nicht abhilft. Hierfür besteht kein Vertretungszwang. Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, kann die Beschwerde innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden. Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes zweihundert Euro übersteigt. Die Beschwerde findet auch statt, wenn sie das Gericht, das die Entscheidung erlassen hat, wegen der grundsätzlichen Bedeutung der zur Entscheidung stehenden Frage zulässt.



██████████ ██████████ ██████████  
Beglaubigt

██████████ VG-Beschäftigte

als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle