Beglaubigte Abschrift

VERWALTUNGSGERICHT HANNOVER

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

Az.: 2 B 4610/16

BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

Antragstellerin,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Koch und andere,
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG

Antragsgegnerin,

Proz.-Bev.:

Beigeladen:

1.

2.

3.

4.

Streitgegenstand: Beförderung
- Antrag nach § 123 VwGO -

hat das Verwaltungsgericht Hannover - 2. Kammer - am 19. Januar 2017 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, vor Ablauf von zwei Wochen nach Bekanntgabe einer erneuten Beförderungsentscheidung an die Antragstellerin, längstens bis zur Bestandskraft der der Antragstellerin unter dem 1. August 2016 bekanntgegebenen Auswahlentscheidung, die Beigeladenen auf der Beförderungsliste zu befördern.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 19.535,16 EUR festgesetzt.

G r ü n d e

I.

Die Beteiligten streiten um die Besetzung einer nach der Besoldungsgruppe A 9_vz BBesO bewerteten Beförderungsstelle.

Die Antragstellerin ist Bundesbeamtin im Dienst der Deutschen Telekom AG in der Besoldungsgruppe A 8 BBesO. Sie ist als Referentin bei der GmbH am Standort beschäftigt. Sie ist beurlaubt und im Anstellungsverhältnis tätig. Ihr Arbeitsposten ist in Tarifgruppe 7 eingestuft (entspricht der beamtenrechtlichen Besoldungsgruppe A 11).

Die Antragsgegnerin ließ für die hier in Rede stehende Beförderungsrunde zum maßgeblichen Beurteilungsstichtag - dem 1. Juni 2015 - Beurteilungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage eines Beurteilungssystems erstellen, welches u.a. auf der Konzernbetriebsvereinbarung Beamtenbeurteilung vom 20. März 2015

(KBV) und den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Juni 2015 (BRL) beruht.

Die Antragstellerin erhielt unter dem 21. März 2016 eine dienstliche Beurteilung für den Zeitraum vom 1. November 2013 bis zum 31. Mai 2015 mit dem Gesamturteil „Hervorragend" (= höchste von sechs Notenstufen im Gesamturteil) und dem Ausprägungsgrad „basis" (= unterste von drei Ausprägungsgraden). Die Beurteilung der Antragstellerin wurde nach den Grundsätzen von § 50 Abs. 2 BLV angepasst in der Gestalt, dass das eigentlich zu vergebende Ergebnis „Sehr gut ++" auf ein „Hervorragend Basis" angehoben wurde. Die Beigeladenen, welche auch mit A 8 besoldet werden und in der Tarifgruppe 6 - entspricht A9/10 BBesO - eingestuft sind, erhielten für denselben Beurteilungszeitraum Anlassbeurteilungen mit jeweils dem Gesamturteil „Hervorragend" und der Ausprägung „+" (= mittlere Ausprägungsart).

Die Antragstellerin erhob mit Schreiben vom 15. August 2016 Widerspruch gegen ihre dienstliche Beurteilung. Die Wertigkeit ihres Arbeitspostens und die gemessen an den Anforderungen ihres Statusamtes erbrachten Leistungen seien nicht hinreichend berücksichtigt worden.

Mit Schreiben vom 1. August 2016 teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, dass sie in der Beförderungsliste „ " mit insgesamt Planstellen und Beförderungsbewerberinnen und -bewerbern nicht habe befördert werden können. Es sei mindestens eine Beurteilung mit dem Gesamtergebnis „Hervorragend" in der Ausprägung „+" erforderlich, um Chancen auf eine Beförderung zu haben. Hiergegen erhob die Antragstellerin am 15. August 2016 Widerspruch, über den noch nicht entschieden worden ist.

Ebenfalls am 15. August 2016 hat die Antragstellerin um einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz nachgesucht. Die Auswahlentscheidung sei rechtswidrig, weil sie auf einer rechtswidrigen dienstlichen Beurteilung von ihr und den Beigeladenen beruhe. Ihr Bewerbungsverfahrensanspruch sei hierdurch verletzt:

Die Antragsgegnerin habe nicht ausreichend gewürdigt, dass zwischen ihrem Statusamt und ihrem tatsächlich innegehabten Dienstposten ein Abstand von drei Besoldungsstufen liege. Dies hätte sich positiv im Gesamturteil auswirken müssen, vor allem im Hinblick darauf, dass die Beigeladenen nicht in der gleichen Gestalt höherwertig eingesetzt waren. Es sei nicht plausibel, warum sie im Vergleich zu den Beigeladenen lediglich ein Hervorragend in der Ausprägung „Basis" erhalten habe. Die dienstlichen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte, die im Fall der Beigeladenen besser als bei ihr ausgefallen seien, könnten dies nicht rechtfertigen. Bei ihr und der Beigeladenen zu 1. sei nicht plausibel, wie die Anpassung nach § 50 Abs. 2 BLV erfolgt sei. Die Einschaltung von übergeordneten Beurteilern, die bei der Vielzahl an Bewerbern die Wahrung dieser Maßstäbe sicherstellen sollen, sei ein Verstoß gegen sowohl die KBV als auch die BRL. Die Anlassbeurteilungen der Beigeladenen zu 2. bis 4. seien nicht aus den Regelbeurteilungen fortentwickelt worden. Denn es gäbe einen zu großen Notensprung im Vergleich zu der Regelbeurteilung. Dieser sei nicht begründet worden. Ferner sei die Antragsgegnerin bei der Feinausschärfung unzulässigerweise zu schematisch vorgegangen.

Die Antragstellerin beantragt,

> der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die Beigeladenen zu 1. bis 4. auf der Beförderungsliste „ ' nach A9_vz zu befördern, bis die ihr gegenüber ergangene Auswahlentscheidung bestandskräftig geworden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

> den Antrag abzulehnen.

Sie verteidigt ihre Entscheidung und trägt vor:

Es sei sehr wohl in den Blick genommen worden, dass die Antragstellerin höherwertig eingesetzt gewesen sei. Die Situation bei der Deutschen Telekom AG sei dadurch geprägt, dass ein Großteil der Beamten höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen würden. Die Beurteiler seien sich dieser Situation bewusst. Sogenannte Administratoren seien vom Dienstvorgesetzten beauftragt, die Einhaltung der Maßstäbe des § 50 Abs. 2 BLV zu gewährleisten. Sie seien Beurteiler in besonderer Funktion und leiteten die Beurtei-

lungskonferenzen. Die Beurteilung der Antragstellerin sei etwas schlechter als bei den Beigeladenen, da bei ihnen die Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte besser ausgefallen seien.

Die Beigeladenen haben sich nicht zu der Sache geäußert und auch keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und den beigezogenen Verwaltungsvorgang einschließlich der Personalakten von der Antragstellerin und den Beigeladenen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat Erfolg nach Maßgabe des Tenors.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO ist nach § 123 Abs. 3 VwGO in Verbindung mit § 920 Abs. 2 und § 294 ZPO, dass die Antragstellerin einen Anspruch auf eine bestimmte Leistung glaubhaft macht (Anordnungsanspruch) sowie, dass dieser Anspruch gefährdet und durch eine vorläufige Maßnahme zu sichern ist (Anordnungsgrund).

Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund, d.h. die Dringlichkeit der Angelegenheit glaubhaft gemacht. Bei Beförderungsstreitverfahren folgt dieser regelmäßig - so auch hier - daraus, dass die Ernennung des Konkurrenten grundsätzlich unumkehrbar ist (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 10. April 2012 - 5 ME 44/12 -, m.w.N., juris).

Der Anordnungsanspruch ist auch glaubhaft gemacht worden.

Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin ist verletzt. Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend

einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung ermessens- und beurteilungsfehlerfrei entscheidet (vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 - 2 VR 5/12 -, Rn. 23 m.w.N., juris). Wegen des Organisationsermessens des Dienstherrn ist die gerichtliche Kontrolle nur eingeschränkt möglich. Sie beschränkt sich darauf, ob die Behörde bei der Auswahlentscheidung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 17. August 2005 - 5 ME 100/05 -). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherren verletzt worden ist, kann somit eine Neubescheidung seiner Bewerbung beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei der erneuten Auswahl offen sind, d.h. seine Auswahl also möglich erscheint (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. August 2003 - 2 C 14/02 -, juris). Dies ist hier der Fall.

Unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze ist die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin zu beanstanden:

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen und hierbei regelmäßig den aktuellen dienstlichen Beurteilungen besondere Bedeutung beizumessen (vgl. nur BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - BVerwG 2 C 16.02 -, Rn. 12; Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 BvR 1/13 -, Rn. 2, beide juris). Der für die Bewerberauswahl maßgebliche Leistungsvergleich beruhte zunächst auf dem Abgleich der aktuell - sämtlich zum Stichtag 1. Juni 2015 - erstellten dienstlichen Beurteilungen, die auf gleichen Beurteilungsgrundsätzen beruhen.

Soweit - wie hier der Fall - im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamt auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen angegriffen werden, so ist die - mögliche - Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung bereits im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zu beachten, wenn sie Einfluss auf den Ausgang des Hauptsacheverfahrens haben kann (BVerwG, Beschluss vom 20. Januar 2004 - 2 VR 3/03 -, Rn. 10 f. juris; Nds. OVG, Beschluss vom 27. August 2014 - 5 ME 110/14 -). Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen ebenfalls 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 unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 18. Juni 2009 - 2 B 64.08 -, Rn. 6; Nds. OVG, Beschluss vom 28. November 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. Juni 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. Dezember 2003 - 2 A 2.03 -, Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 19. Oktober 2009 - 5 ME 175/09 -, Rn. 8, jeweils juris).

In Anwendung dieser Grundsätze spricht bei summarischer Prüfung vieles dafür, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin verletzt ist:

In verfahrensrechtlicher Hinsicht könnte die Beurteilung der Antragstellerin durch einen Verstoß gegen die Beurteilungsrichtlinien der Antragsgegnerin zu Stande gekommen sein. Denn diese sehen in Nr. 4.2. und § 2 Abs. 5, § 3 der Anlage 1 zu der BRL vor, dass die Beurteiler für die Maßstabsbildung verantwortlich sind. Demnach sind für die Maßstabsbildung alle Einschätzungen der unmittelbaren Führungskräfte und alle anderen Erkenntnisse zu würdigen und ein Vergleich zwischen den Bewerbern anzustellen, bevor ein Gesamturteil gefällt werden kann. Nur so können die Beurteiler die Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs gewährleisten. Ob dies hier geschehen ist, ist zweifelhaft. Denn die Beurteilung der Antragstellerin wurde am 21. März 2016 vom Erst- und Zweitbeurteiler unterschrieben, die der Beigeladenen zu 2. bis 4. zu einem späteren Zeitpunkt. Dies ist ein Indiz dafür, dass keine Maßstabsbildung in dem von der Richtlinie geforderten Umfang betrieben werden konnte.

Ungeachtet dessen ist die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin schon allein deshalb fehlerhaft, weil es an einer nachvollziehbaren Begründung des Gesamtergebnisses fehlt:

Die BRL sehen im Beurteilungsbogen (Anlage 5 zu der BRL) 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. Der Leitfaden „Erst- und Zweitbeurteiler" (Anlage 1 zu der BRL) führt hierzu unter § 2 Abs. 4 Folgendes aus:

„Die Abstufung von der 5er Skala der Einzelkriterien zu der 6er Skala des Gesamturteils erfolgt zu Zwecken der weiteren Differenzierung. Hierbei wird ein einheitlicher Maßstab über alle Stufen angewandt. Das Gesamturteil muss sich schlüssig aus der Bewertung ergeben.

Der Gesamtsumme der Beurteilungspunkte aus den Einzelkriterien kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Eine rein schematische oder rechnerische Übersetzung der Beurteilungspunkte in die Beurteilungsnote des Gesamturteils ist jedoch nicht zulässig.

Das Ergebnis der Leistungseinschätzung ist innerhalb der 6er-Skala weiter zu differenzieren [...]. Hierdurch wird eine weitere Differenzierung ermöglicht. Die Bandbreite der Beurteilungsmöglichkeiten sollte ausgeschöpft werden."

Die Maßstäbe, nach denen das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen zu bilden ist, sind danach nicht ersichtlich und von der Antragsgegnerin auch im hiesigen Verfahren nicht näher erläutert worden. Sie beschränkt sich insoweit auf die unzureichende Aussage, sie verlasse nicht den allein ihr eingeräumten organisatorischen Spielraum, zumal keine Verpflichtung bestehe, die Gesamtnote rechnerisch aus den Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale abzuleiten; der Übergang von der 5-stufigen Notenskala zur 6-stufigen lasse sich mit dem Beurteilungsspielraum der Beurteiler begründen.

Soweit die Antragstellerin rügt, die Antragsgegnerin habe die Auswahlentscheidung nach einem rein mathematischen System getroffen, ist zwar im Hinblick auf die Fertigung von Beurteilungen in der Regel die rein rechnerische Ermittlung des Gesamturteils ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage unzulässig; sie verbietet sich grundsätzlich bei den dienstlichen Beurteilungen der Beamten, wenn die Bildung eines Ge-

samturteils vorgesehen ist, mit dem die Einzelwertungen in einer nochmaligen eigenständigen Wertung zusammengefasst werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 13.14 -, juris Rn. 27 m. w. N.). Es begegnet aber keinen gewichtigen Bedenken, dass der Dienstherr bei der Auswahlentscheidung im Rahmen einer ausschärfenden Betrachtung die Einzelmerkmale gleich gewichtet. Wie die einzelnen Auswahlkriterien zu gewichten sind, gibt Art. 33 Abs. 2 GG nicht unmittelbar vor. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es daher Sache des Dienstherrn, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen beimessen will (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 26). Das dem Dienstherrn zustehende Organisations- und Auswahlermessen beim Rückgriff auf Einzelmerkmale einer dienstlichen Beurteilung ist nur daraufhin überprüfbar, ob die Grenzen des Ermessens überschritten sind oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht worden ist. Es liegt im Auswahlermessen des Dienstherrn, welche Einzelmerkmale einer dienstlichen Beurteilung er überhaupt oder in besonderem Maße zur Bewertung der Eignung der Bewerber für das Beförderungsamt. Eine Pflicht, alle Einzelmerkmale gleich zu gewichten und sie dann im Wege des Notenstufenvergleichs gegeneinander aufzusummieren, besteht für den Dienstherrn ebenso wenig wie die Verpflichtung zu einer bestimmten Gewichtung einzelner Merkmale, wenn dies die gleichmäßig anzuwendenden Beurteilungsrichtlinien nicht vorsehen (vgl. für Vorstehendes: OVG Lüneburg, Beschluss vom 25. Februar 2016 – 5 ME 217/15 –, juris).

Gleichwohl bedarf es einer Begründung des Gesamturteils, wenn sich dieses – z.B. aufgrund unterschiedlicher Beurteilungsskalen – nicht ohne weiteres aus den Einzelbegründungen herleiten lässt (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 5.14 -, juris und VG Berlin, Beschluss vom 8. Februar 2016 - 28 L 229.15 -, juris). Dies ist hier der Fall. Der Antragstellerin ist in allen Einzelmerkmalen mit der Höchstnote bewertet worden, in der Gesamtbewertung nach der dortigen Skala indes nur mit der dritthöchsten Note. Dies hätte einer näheren Begründung bedurft. Ohne diese ist nicht einmal sichergestellt, dass die Übertragung der Einzelbewertungen in eine Gesamtnote überhaupt bei allen Beurteilten nach den gleichen Maßstäben erfolgt und damit eine Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen gewährleistet ist.

Die Beurteilung ist darüber hinaus auch deshalb fehlerhaft, weil sich ihr nicht entnehmen lässt, in welchem Maße der Umstand berücksichtigt wurde, dass die Antragstellerin auf einem laufbahnübergreifend höherwertigen Dienstposten eingesetzt wurde:

Nr. 4.2. BRL sieht ein Beurteilungsverfahren mit Erst- und Zweitbeurteiler vor. Sofern die Beurteiler nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamten zu machen, müssen sie auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen (Nr. 5. BRL). Nach § 1 Abs. 3, § 2 Abs. 3 des „Leitfadens Führungskräfte" (Anlage 4 zu den BRL) bleibt das Statusamt im Rahmen dieser Stellungnahmen unberücksichtigt. Die dienstliche Beurteilung erfolgt dagegen vorrangig am Maßstab des Statusamtes (vgl. Nr. 6 BRL).

Die Antragstellerin war während des gesamten Beurteilungszeitraumes deutlich höherwertig als ihrem Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 entsprechend beschäftigt, nämlich auf einem Arbeitsposten, den die Antragsgegnerin mit entsprechend A 11 bewertet. Eine Gesamtbewertung der Leistungen der Antragstellerin bezogen auf den höherwertigen Arbeitsposten ohne Berücksichtigung des niedrigeren Statusamtes enthält die Begründung des Gesamtergebnisses nicht. Dies ist nach dem Nds. OVG aber zu fordern (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 25. Februar 2016, a.a.O.). Sinnvollerweise ist im Gesamtergebnis erst eine Benotung ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem zweiten Schritt die Höherwertigkeit zu berücksichtigen. Aus der formelhaften Formulierung im Gesamtergebnis der Beurteilung der Antragstellerin, dass die höherwertige Tätigkeit „im Ergebnis berücksichtigt" worden sei, lässt sich die geforderte Begründungstiefe nicht ableiten.

Schließlich leidet das Gesamtergebnis der Beurteilung der Antragstellerin an einer widersprüchlichen und damit wieder unplausiblen Erwägung:

Die Antragsgegnerin begründet den Ausprägungsgrad des Gesamturteils mit „Basis" damit, dass die Antragstellerin in den Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten lediglich fünf Mal ein „gut" und einmal ein „sehr gut" erhalten habe. Allerdings ist der Beurteiler bei der Einschätzung der Leistungen der Antragstellerin über das Votum der unmittelbaren Vorgesetzten hinausgegangen und hat alle Leistungen mit „sehr gut" eingestuft. Der Beurteiler hat demnach bei den Einzelmerkmalen den unmittelbaren Führungskräften widersprochen. Dementsprechend gelangt die Antragstellerin auf einen Punktwert von 30 (dies entspricht einer Bewertung in allen Einzelmerkmalen mit „sehr gut"). Die BRL sieht in § 4 Abs. 3 für eine ausschärfende Betrachtung der Kriterien die Reihenfolge Gesamturteil, Ausprägungsgrad und dann den Punktwert vor.

Wenn der Punktwert aber den Höchstwert hat, kann im Ausprägungsgrad nicht die Benotung mit einem überholten und nicht mehr anzuwendenden „Punktwert" aus den Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte begründet werden.

Die Auswahl der Antragstellerin im Rahmen einer neuen Auswahlentscheidung erscheint möglich, da offen ist, mit welchem Gesamturteil sie bei einer erneuten (fehlerfreien) Beurteilung beurteilt werden wird. Schon eine Höherbenotung um einen Ausprägungsgrad eröffnet ihr die Chancen auf eine Auswahl.

Aufgrund der Rechtswidrigkeit der Beurteilung der Antragstellerin aus den vorgenannten Gründen ist nicht auf die anderen von der Antragstellerin vorgetragenen Gesichtspunkte, die ihren Bewerbungsverfahrensanspruch verletzen sollen, einzugehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 und 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenden sind nicht erstattungsfähig, weil sie keinen Antrag gestellt und damit kein Kostenrisiko übernommen haben (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

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 9 anzusetzen. Das Endgrundgehalt dieser Besoldungsgruppe beträgt - bezogen auf den Zeitpunkt der Antragstellung - 3.255,86 EUR EUR monatlich (§ 20 Abs. 2 BBesG in Verbindung mit Anlage IV und § 78 Abs. 2 BBesG). Dieser Wert war mit dem Faktor sechs zu multiplizieren. Demensprechend ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 19.535,16 EUR. Eine Halbierung für das Eilverfahren findet nicht statt (vgl. Nds. OVG Beschluss vom 16. Mai 2013 - 5 ME 92/13 -, Rn. 29, juris).

Rechtsmittelbelehrung