

NIEDERSÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT



KOPIE

Az.: 5 ME 30/16
6 B 3392/15

BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache

der Fernmeldehauptsekretärin ,

Antragstellerin,
Beschwerdeführerin und Be-
schwerdegegnerin,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Wieland und andere,
Rheinweg 23, 53113 Bonn,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, diese
wiederum vertreten durch agv: comunity, Büro Hannover,
Gradestraße 18, 30163 Hannover,

Antragsgegnerin,
Beschwerdegegnerin und
Beschwerdeführerin,

Beigeladen:

**Streitgegenstand: Bewerbungsverfahrensanspruch
- Vorläufiger Rechtsschutz -**

**hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht - 5. Senat - am 9. Juni 2016 be-
schlossen:**

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Oldenburg - 6. Kammer - vom 16. Februar 2016 geändert. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, acht mit der Besoldungsgruppe A 9 vz bewertete Dienstposten in der Einheit „DTKS“ mit den Beigeladenen zu 2. bis 9. zu besetzen, solange nicht über die Beförderung der Antragstellerin bestandskräftig entschieden ist.

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den genannten Beschluss des Verwaltungsgerichts Oldenburg wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens.

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Beschwerdeverfahren auf 20.069,94 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

Streitgegenstand des Beschwerdeverfahrens ist die Auswahlentscheidung der Deutschen Telekom AG, in der sogenannten Beförderungsrunde 2015 neun Planstellen der Besoldungsgruppe A 9 „vz“ (= Verzahnungsamt) in der Einheit „DTKS“ (= Deutsche Telekom Kundenservice GmbH) mit den Beigeladenen zu 1. bis 9. zu besetzen.

Die Antragstellerin steht im Statusamt einer Fernmeldehauptsekretärin (Besoldungsgruppe A 8) im Dienste der Antragsgegnerin; ihre entsprechende Beförderung ist mit Wirkung vom 1. Juni 2010 erfolgt. Mit Bescheid vom 19. Oktober 2011 wurde der Antragstellerin mit Wirkung vom 1. August 2011 bei dem Unternehmen „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“ eine höherwertige Tätigkeit (Besoldungsgruppe A 9 m) als „Mitarbeiterin Technische Kundenberatung I“ zugewiesen; seit 1. April 2013 war die Antragstellerin dort als „Technische Kundenberaterin II“ (ebenfalls Besoldungsgruppe A 9 m) eingesetzt (Zuweisungsbescheid vom 19. April 2013).

Nachdem in Bezug auf die „Beförderungsrunde 2012“ der Deutschen Telekom AG die seinerzeitige Beurteilungs- und Beförderungspraxis der obergerichtlichen Rechtsprechung nicht standgehalten hatte (OVG NRW, Beschluss vom 15.3.2013 - 1 B 133/13 -, juris Rn. 41ff.; VGH Ba.-Wü., Beschluss vom 21.3.2013 - 4 S 227/13 -, juris Rn. 12ff.; Bay. VGH, Beschluss vom 2.5.2013 - 6 CE 13.499 -, juris Rn. 15ff.; Nds. OVG, Beschluss vom 16.5.2013 - 5 ME 92/13 -, juris Rn. 3ff.), hat die Deutsche Telekom AG ein neues Beurteilungssystem etabliert, welches auch der streitgegenständlichen „Beförderungsrunde 2015“ zugrunde liegt. Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. Oktober 2013 (Beurteilungszeitraum: 15. September 2011 bis 31. Oktober 2013), welche von der Erst- sowie der Zweitbeurteilerin am 13. Februar 2015 unterzeichnet worden ist, gelangte zu dem Gesamturteil „sehr gut“ (= zweithöchste von insgesamt sechs Notenstufen) mit dem Ausprägungsgrad „Basis“ (= niedrigster von drei Ausprägungsgraden). Im Vorfeld dieser dienstlichen Beurteilung hatte die unmittelbare

Führungskraft der Antragstellerin, Herr Jörg Heimerichs, unter dem 7. April 2014 eine Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung abgegeben.

Die Beigeladenen zu 1. bis 9., welche ebenfalls im Statusamt A 8 stehen, haben in ihren dienstlichen Beurteilungen zum Stichtag 31. Oktober 2013 ebenso wie die Antragstellerin das Gesamturteil bzw. den Beurteilungswert „sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „Basis“ erhalten.

Mit Schreiben vom 26. Juni 2015 teilte die Deutsche Telekom AG der Antragstellerin mit, dass sie im Zuge der aktuellen Beförderungsrunde (2015) auf der Beförderungsliste „DTKS“ nach A 9 vz mit dem Ergebnis „sehr gut Basis“ geführt werde. Für die Beförderung nach A 9 vz stünden auf der genannten Beförderungsliste, welche 1.459 Beförderungsbewerber umfasse, insgesamt 387 Planstellen zur Verfügung. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen reiche nicht aus, um alle Beamten dieser Beförderungsliste zu befördern; es könnten neben den Beamten mit einem besseren Gesamtergebnis (als „sehr gut Basis“) nicht alle Beamten befördert werden, die mit „sehr gut Basis“ bewertet worden seien. Da eine weitere Differenzierung der gleich Beurteilten anhand der Feinausschärfung sowie unter Heranziehung der letzten Beurteilung nicht möglich gewesen sei, habe man in einem weiteren Schritt auf das Hilfskriterium „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ abgestellt. Die Auswahl habe ergeben, dass nur die spätestens zuletzt zum 1. März 2006 Beförderten hätten berücksichtigt werden können. Daher könne die Antragstellerin in dieser Beförderungsrunde nicht befördert werden.

Die Antragstellerin erhob unter dem 27. August 2015 Widerspruch gegen ihre dienstliche Beurteilung vom 13. Februar 2015 und hat in Bezug auf die mitgeteilte Auswahlentscheidung am 31. August 2015 bei dem Verwaltungsgericht Oldenburg um die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nachgesucht (6 B 3392/15). Ferner hat die Antragstellerin am 7. Dezember 2015 bei dem Verwaltungsgericht Oldenburg eine auf Neubeurteilung abzielende Untätigkeitsklage (6 A 4437/15) erhoben, über die noch nicht entschieden ist.

Mit Beschluss vom 16. Februar 2016 hat das Verwaltungsgericht Oldenburg dem Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes teilweise stattgegeben. Sie hat der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Beigeladene zu 1. zu befördern, bevor nicht über das Beförderungsbegehren der Antragstellerin erneut entschieden worden und nach Zugang einer erneuten Entscheidung eine Frist von zwei Wochen verstrichen sei; im Übrigen - also in Bezug auf die Absicht der Antragsgegnerin, die Beigeladenen zu 2. bis 9. zu befördern - hat das Verwaltungsgericht den Eilantrag abgelehnt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Die Auswahlentscheidung der Deutschen Telekom AG zugunsten der Beigeladenen zu 2. bis 9. sei rechtlich nicht zu beanstanden. Für die Beförderung nach A 9 vz stünden bei 1.459 Bewerbern lediglich 397 Stellen zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund begegne es keinen Bedenken, dass die Deutsche Telekom AG ausgeführt habe, neben denjenigen Beamten, die mit einem besseren Ergebnis als „sehr gut Basis“ beurteilt worden seien, hätten nicht alle Beamten mit dem Ergebnis „sehr gut Basis“ befördert werden können. Die Deutsche Telekom AG habe zutreffend darauf abgestellt, dass eine weitere Differenzierung der mit „sehr gut Basis“ Beurteilten anhand einer Feinauswahl nicht möglich gewesen sei, weil jedenfalls bei einer der für die Beförderungsauswahl zu vergleichenden Personen - nämlich bei der Beigeladenen zu 1. - eine fiktive Beurteilungsfortschreibung vorgelegen habe. Die Auswahlentscheidung habe auch nicht auf die Vorbeurteilungen gestützt werden können, weil nicht bei allen Beamten, die bei der Beförderungsauswahl zu vergleichen gewesen seien, eine solche Vorbeurteilung vorhanden gewesen sei. Die Deutsche Telekom AG sei daher nicht gehindert gewesen, die Auswahl nach weiteren sachgerechten Merkmalen - sogenannten Hilfskriterien - zu treffen. Hierbei habe sie im Rahmen des ihr zustehenden weiten Ermessens gehandelt. Das Abstellen auf den Zeitpunkt der letzten Beförderung begegne keinen rechtlichen Bedenken; Hilfskriterien, welche zwingend vorrangig hätten berücksichtigt werden müssen, seien nicht ersichtlich.

Soweit die Antragstellerin ihre dienstliche Beurteilung zum Stichtag 31. Oktober 2013 angreife, dringe sie mit ihren diesbezüglichen Einwendungen nicht durch. Maßgebliche Grundlage für die der Antragstellerin erteilte dienstliche Beurteilung seien die „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ in der Fassung vom 19. Juni 2015, welche rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft getreten seien. Nach Nr. 5 dieser Beurteilungsrichtlinien müssten Beurteiler, sofern sie nicht selbst in der Lage seien, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu Beurtei-

lenden zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Für die schriftlichen Stellungnahmen sei ein den Beurteilungsrichtlinien als Anlage beigegebener Vordruck zu verwenden; außerdem seien die im Leitfaden „Führungskräfte“ (Anlage 4) festgelegten Grundsätze zu beachten. Nach § 1 der Anlage 4 sei vorgesehen, dass bei der Stellungnahme der Führungskräfte das Statusamt des betreffenden Beamten unberücksichtigt bleibe; die Beurteiler hätten nach den Beurteilungsrichtlinie auf Grundlage der ermittelten Erkenntnisse selbständige Gewichtungen und Bewertungen vorzunehmen.

Dies sei in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin in nicht zu beanstandender Weise geschehen. Die Beurteilerinnen seien hinsichtlich der entsprechenden Einzelmerkmale in rechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass die Schilderungen der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin mit dem Ergebnis „gut“ einer Bewertung mit „rundum zufriedenstellend“ entsprächen; die Beurteilerinnen seien an die Einschätzungen der Führungskraft nicht gebunden. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin hätten die Beurteilerinnen den Umstand, dass die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum eine höherwertige Funktion wahrgenommen habe, bei der Bewertung der Einzelmerkmale sehr wohl berücksichtigt und dementsprechend trotz der von ihnen angenommenen „rundum zufriedenstellenden“ Leistung der Antragstellerin bei den jeweiligen Einzelmerkmalen Bewertungen mit „gut“ vorgenommen. Zudem seien die Beurteilerinnen unter Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit der Antragstellerin bei dem Gesamtergebnis zu der Bewertung „sehr gut Basis“ gelangt.

Mit ihren jeweiligen Einwendungen gegen die den Beigeladenen zu 2. bis 9. erteilten dienstlichen Beurteilungen habe die Antragstellerin ebenfalls keinen Erfolg. Die Beigeladenen zu 2. bis 9. erfüllten zudem die Beförderungsvoraussetzungen nach Nr. 3 der maßgeblichen Beförderungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 1. September 2014, wonach die Betroffenen ihre Eignung in einer höherwertigen Funktion während einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten nachgewiesen haben müssten. Dass gesonderte Testate über die in der Erprobungszeit nachgewiesene Eignung nicht angefertigt würden, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Die Beigeladenen zu 2., 5., 6., 7. und 9. seien als Kundenberaterin bzw. Kundenberater II a tätig gewesen. Aufgrund der Aufhebung der Stellenpotentialregelung ab dem 1. Januar 2011 sei diese Tätigkeit neu - nämlich nach A 9 - bewertet worden. Nichts spreche dafür, dass sich die Beigeladenen auf diesem höherwertigen Dienstposten nicht bewährt hätten.

Die vorgesehene Beförderung der Beigeladenen zu 1. hingegen verletze die Antragstellerin in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch, weil die Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung der Beigeladenen zu 1. rechtlichen Bedenken begegne. Die Deutsche Telekom AG habe zwar für die Beigeladene zu 1. zutreffend darauf abgestellt, dass eine Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung zu erfolgen hatte, weil die Beigeladene zu 1. zum Beurteilungsstichtag als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen voll freigestellt gewesen sei. Für die Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung finde die Konzernbetriebsvereinbarung zwischen der Deutschen Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat für voll freigestellte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen sowie der Konzernauszubildendenvertretung („KBV BR Vergleichspersonen“) Anwendung. Der für die Beigeladene zu 1. unter dem 12. Mai 2015 erstellte Beurteilungsvermerk über die Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung sei jedoch nicht plausibel und nachvollziehbar. Denn es sei nicht erkennbar, wie der fiktiv unterstellte Beurteilungswert „sehr gut Basis“ für die Beigeladene zu 1. ermittelt worden sei. Die Deutsche Telekom AG habe für drei Vergleichspersonen Gesamtergebnisse von „hervorragend ++“, „gut ++“ und „rundum zufriedenstellend ++“ herangezogen und diesen Werten die Punktwerte 18, 12 und 9 zugeordnet; sodann habe sie diese Punktwerte addiert, durch drei geteilt, das entsprechende Ergebnis - 13 Punkte - einem Gesamtergebnis von „sehr gut Basis“ zugeordnet und dieses Ergebnis fiktiv unterstellt. Dies sei jedoch nicht nachvollziehbar. Unter Berücksichtigung des von der Deutschen Telekom AG zugrunde gelegten Verfahrens ergäben sich für die drei Vergleichspersonen Punktwerte von 12, 9 und 14, so dass sich ein durchschnittlicher Punktwert von 11,6 errechnet, der allenfalls einem Gesamtergebnis von „gut ++“ zugeordnet werden könne. Vor diesem Hintergrund spreche derzeit vieles dafür, dass bei einer erneuten Auswahlentscheidung eine Beförderung der Antragstellerin jedenfalls möglich erscheine. Denn nach der Beförderungsliste der Deutschen Telekom AG sei für die mit „sehr gut Basis“ Beurteilten, die bei der Beförderungsentscheidung nicht berücksichtigt worden seien, eine Feinausschärfung innerhalb des gleichen Beurteilungsergebnisses notwendig; dies ergebe sich aus der beigegebenen Farblegende zur Reihung der Betroffenen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass unter Berücksichtigung dieser Feinausschärfung eine Beförderung der Antragstellerin bei einer erneuten Auswahlentscheidung in Betracht komme.

Gegen diese Entscheidung wenden sich sowohl die Antragstellerin als auch die Antragsgegnerin mittels Beschwerde. Die Antragstellerin führt zur Begründung ihrer Be-

schwerde aus, dass der Umstand der fiktiven Beurteilungsfortschreibung einer Feinausschärfung dienstlicher Beurteilungen nicht entgegenstehen könne. Außerdem macht sie weiterhin geltend, dass ihre dienstliche Beurteilung mangels Plausibilisierung der - von der Stellungnahme ihrer unmittelbaren Führungskraft abweichenden - Einzelbewertungen fehlerhaft sei, und erhebt auch weiterhin Einwendungen in Bezug auf die dienstlichen Beurteilungen einzelner Beigeladener aus der Gruppe der Beigeladenen zu 2. bis 9.. Die Antragstellerin hält ferner an ihrer Auffassung fest, die Beigeladenen zu 2., 5., 6., 7. und 9. erfüllten die Beförderungsvoraussetzungen nicht. Darüber hinaus tritt die Antragstellerin der Beschwerde der Antragsgegnerin mit der Begründung entgegen, das Verwaltungsgericht habe im Ergebnis zutreffend festgestellt, dass der im Wege der fiktiven Beurteilungsfortschreibung für die Beigeladene zu 1. ermittelte Beurteilungswert dem Auswahlverfahren nicht zugrunde gelegt werden könne; insbesondere verstoße das von der Antragsgegnerin praktizierte Fortschreibungsverfahren gegen Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG). Die Antragsgegnerin hält in ihrer Beschwerdebegründung am Ergebnis der fiktiven Beurteilungsfortschreibung in Bezug auf die Beigeladene zu 1. fest; darüber hinaus tritt sie der Beschwerde der Antragstellerin entgegen. Die Beigeladenen haben sich im Beschwerdeverfahren nicht geäußert.

II.

Die Beschwerde der Antragstellerin hat Erfolg; der Beschwerde der Antragsgegnerin hingegen bleibt der Erfolg versagt. Dementsprechend war die angegriffene Entscheidung im Sinne einer vollumfänglichen Antragsstattgabe zu ändern.

1. Beide Beschwerden sind zulässig, insbesondere haben die Hauptbeteiligten sie innerhalb der in § 146 Abs. 4 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) festgeschriebenen Frist von einem Monat nach Bekanntgabe der erstinstanzlichen Entscheidung begründet. Sowohl der Antragstellerin als auch der Antragsgegnerin ist der Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 16. Februar 2016 am 19. Februar 2016 zugestellt worden (Bl. 170f./Gerichtsakten - GA -), so dass die Monatsfrist des § 146 Abs. 4 Satz 1 VwGO gemäß § 57 Abs. 2 VwGO in Verbindung mit § 222 Abs. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO) und § 187 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) am 20. Februar 2016 zu laufen begann und an sich gemäß §§ 57 Abs. 2 VwGO, 222 Abs. 1 ZPO, 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des 19. März 2016 geendet hätte. Da dieser Tag je-

doch auf einen Samstag fiel, endete die Frist gemäß §§ 57 Abs. 2 VwGO, 222 Abs. 2 ZPO mit Ablauf des nächsten Werktages, hier also des 21. März 2016. Damit sind die an diesem Tage jeweils per Telefax beim Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht eingegangenen Beschwerdebegründungen rechtzeitig erfolgt.

2. Lediglich die Beschwerde der Antragstellerin ist jedoch begründet. Die in der Beschwerdebegründung dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, führen zu einer Änderung der vorinstanzlichen Entscheidung dahingehend, dass eine einstweilige Anordnung (auch) in Bezug auf die beabsichtigte Beförderung der Beigeladenen zu 2. bis 9. zu erlassen war.

a) Das Verwaltungsgericht hat zutreffend darauf abgehoben (Beschlussabdruck - BA -, S. 4), dass Auswahlentscheidungen als Akt wertender Erkenntnis lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegen. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, 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 oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (BVerwG, Urteil vom 30.1.2003 - BVerwG 2 A 1.02 -, juris Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 15.11.2010 - 5 ME 244/10 -, juris Rn. 20; Beschluss vom 6.10.2011 - 5 ME 296/11 -, juris Rn. 3). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung zum Zuge kommt, erscheint eine Auswahl des jeweiligen Antragstellers also jedenfalls möglich (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 -, juris Rn. 11ff.; BVerwG, Urteil vom 4.11.2010 - BVerwG 2 C 16.09 -, juris Rn. 32; Nds. OVG, Beschluss vom 8.9.2011 - 5 ME 234/11 -, juris Rn. 27), hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg. Dabei darf das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nach Prüfungsmaßstab, -umfang und -tiefe nicht hinter einem Hauptsacheverfahren zurückbleiben (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 32). Das bedeutet, dass sich die Verwaltungsgerichte nicht auf eine wie auch immer geartete summarische Prüfung beschränken dürfen, sondern eine umfassende tatsächliche und rechtliche Überprüfung der Bewerberauswahl vornehmen müssen.

Wie die Vorinstanz ebenfalls zu Recht herausgestellt hat (BA, S. 3), ergibt sich der im Streitfall zu beachtende rechtliche Rahmen aus Art. 33 Abs. 2 GG, wonach öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinne nur nach Kriterien vergeben werden dürfen, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen des Amtes genügen wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20.6.2013 - BVerwG 2 VR 1.13 -, juris Rn. 19). Dementsprechend darf die Bewerbung des Konkurrenten nur aus Gründen zurückgewiesen werden, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010, a. a. O., Rn. 21; Urteil vom 29.11.2012 - BVerwG 2 C 6.11 -, juris Rn. 10).

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, Urteil vom 27.2.2003 - BVerwG 2 C 16.02 -, juris Rn. 12; Beschluss vom 20.6.2013, a. a. O., Rn. 21; Nds. OVG, Beschluss vom 10.10.2012 - 5 ME 235/12 -, juris Rn. 18; Beschluss vom 14.11.2013 - 5 ME 228/13 -, juris Rn. 12; Beschluss vom 23.5.2014 - 5 ME 61/14 -), weil für die zu treffende Entscheidung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auf den aktuellen Stand abzustellen ist. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (BVerwG, Beschluss vom 20.6.2013, a. a. O., Rn. 21). Ist aufgrund dieser aktuellen Beurteilungen von einer im Wesentlichen gleichen Beurteilung auszugehen, ist für die Auswahlentscheidung (zunächst) auf weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.8.2003 - BVerwG 2 C 14.02 -, juris Rn. 22f.; Nds. OVG, Beschluss vom 27.5.2005 - 5 ME 57/05 -, juris Rn. 20), ehe die Heranziehung nicht leistungsbezogener Hilfskriterien in Betracht kommt.

b) In Anwendung dieser Grundsätze ist das Verwaltungsgericht zu der Auffassung gelangt, die zugunsten der Beigeladenen zu 2. bis 9. getroffene Auswahlentscheidung der Deutschen Telekom AG sei rechtlich nicht zu beanstanden (BA, S. 5 bis 15). Dieser Einschätzung ist die Antragstellerin in ihrer Beschwerde jedoch zu Recht entge-

gengetreten. Denn die Feststellung der Vorinstanz, dass die der Antragstellerin zum Stichtag 31. Oktober 2013 erteilte dienstliche Beurteilung keinen rechtlichen Bedenken begegne (BA, S. 6 bis 9), hält der beschwerdegerichtlichen Überprüfung nicht stand.

Richtig ist zwar, dass die Verwaltungsgerichte im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamt auch die der Auswahl zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen zu überprüfen haben. Einwendungen gegen eine dienstliche Beurteilung, die als solche kein Verwaltungsakt und deshalb auch nicht der Bestandskraft fähig ist, können unmittelbar in einem Bewerbungsverfahren wie auch in einem gegebenenfalls anschließenden verwaltungsgerichtlichen „Konkurrentenstreit“ geltend gemacht zu werden. Der Beamte braucht also nicht den Ausgang des isolierten Streites um die Fehlerhaftigkeit einer dienstlichen Beurteilung (hier: den Ausgang des Klageverfahrens zum Aktenzeichen 6 A 4437/15) abzuwarten; andererseits ist auch der Dienstherr nicht verpflichtet, Beförderungsverfahren „auszusetzen“, nur weil einer der Bewerber eine für die Auswahlentscheidung bedeutsame dienstliche Beurteilung angreift (BVerwG, Urteil vom 18.4.2002 - BVerwG 2 C 19.01 -, juris Rn. 15). Erweist sich eine dienstliche Beurteilung, die Grundlage eines Vergleichs zwischen den Bewerbern um ein Beförderungsamt ist, als fehlerhaft, so hat das Gericht den Dienstherrn in einem etwaigen Hauptsacheverfahren (Konkurrentenstreitverfahren) zur Neubescheidung zu verpflichten, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens auf der fehlerhaften Grundlage beruhen kann. Dementsprechend 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, Urteil vom 18.4.2002, a. a. O., Rn. 16; Beschluss vom 20.1.2004 - BVerwG 2 VR 3.03 -, juris Rn. 10f.; Nds. OVG, Beschluss vom 27.8.2014 - 5 ME 110/14 -). So liegt es hier. Anders als die Vorinstanz hält der Senat die angegriffene dienstliche Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. Oktober 2013 für fehlerhaft. Da dieser Fehler Einfluss auf den Ausgang des Auswahlverfahrens haben kann, war dem (Eil-)Antrag auf vorläufige Untersagung der Beförderung (auch) der Beigeladenen zu 2. bis 9. zu entsprechen.

aa) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des beschließenden Senats, dass dienstliche Beurteilungen nur eingeschränkt überprüfbar sind mit der Folge, dass sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskon-

trolle 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 (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 26.6.1980 - BVerwG 2 C 8.78 -, juris Rn. 18; Beschluss vom 18.6.2009 - BVerwG 2 B 64.08 -, juris Rn. 6; Urteil vom 17.9.2015 - BVerwG 2 C 27.14 -, juris Rn. 9; Nds. OVG, Beschluss vom 28.11.2012 - 5 ME 240/12 -, juris Rn. 26). 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 18.6.2009, 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 - BVerwG 2 A 2.03 -, juris Rn. 11; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 11; Nds. OVG, Beschluss vom 19.10.2009 - 5 ME 175/09 -, juris Rn. 8). Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 18; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 9).

bb) Unter Berücksichtigung dieser beschränkten gerichtlichen Kontrollmöglichkeit hat die Antragstellerin im Beschwerdeverfahren einen Beurteilungsmangel aufgezeigt.

(1) Das Verwaltungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Deutsche Telekom AG für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen Richtlinien erlassen hat, an welche die Beurteiler (auch) bei Erstellung der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin zum Stichtag 31. Oktober 2013 gebunden waren. Maßgeblich waren insoweit aber nicht - wie die Vorinstanz angenommen hat (BA, S. 6) - die „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ (im Folgenden: „Beurteilungsrichtlinien“) in der Fassung vom 19. Juni 2015 (Bl. 2 bis 6/Beiakte 002), sondern die Beurteilungsrichtlinien der Deutschen Tele-

kom AG in der Fassung vom 19. Dezember 2013 bzw. vom 23. Oktober 2014. Zwar kommt es hinsichtlich der Frage der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung auf die zum Beurteilungsstichtag geltende Rechtslage - hier also auf die Rechtslage am 31. Oktober 2013 - an (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 11.12.2008 - BVerwG 2 A 7.07 -, juris Rn. 12; Bay. VGH, Beschluss vom 27.7.2012 - 3 ZB 10.2053 -, juris Rn. 7; Nds. OVG, Beschluss vom 10.6.2013 - 5 LA 204/12 -), und nach Nr. 11 der Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 19. Juni 2015 sind diese auch mit Wirkung vom 31. Oktober 2013 - d. h. mit Rückwirkung - in Kraft getreten. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 19. Juni 2015 sowohl zum Zeitpunkt des Abfassens der Stellungnahme der Führungskraft der Antragstellerin am 7. April 2014 als auch zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Beurteilung durch die Beurteilerinnen am 13. Februar 2015 noch nicht erlassen worden waren mit der Folge, dass jene Personen die in der Fassung der Beurteilungsrichtlinien vom 19. Juni 2015 enthaltenen (und mit Rückwirkung zum 31. Oktober 2013 versehenen) Grundsätze zum jeweiligen Bewertungszeitpunkt am 7. April 2014 bzw. am 13. Februar 2015 auch nicht beachten konnten.

Gleichwohl dringt die Antragstellerin mit ihrer Rüge, es bestehe Aufklärungsbedarf dahingehend, welche Maßstäbe bei Erstellung der (jeweiligen) Führungskräfte-Stellungnahme(n) zugrunde gelegen hätten (Beschwerdebegründung - BB - vom 21.3.2016, S. 3 [Bl. 222/Gerichtsakten - GA -]), nicht durch. Denn Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 19. Juni 2015 in Verbindung mit dem in Anlage 3 dieser Richtlinien enthaltenen Vordruck sowie mit dem in Anlage 4 dieser Richtlinien enthaltenen Leitfaden „Führungskräfte“ ist mit Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 19. Dezember 2013 nebst Anlagen 3 und 4 - diese lagen der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin vom 7. April 2014 zugrunde - sowie mit Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 23. Oktober 2014 nebst Anlagen 3 und 4 identisch. Dementsprechend galt bereits im Zeitpunkt der Abfassung der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin am 7. April 2014 der Grundsatz, dass bei der Einschätzung der unmittelbaren Führungskraft zu den vorgegebenen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungskriterien das Statusamt des Betreffenden unberücksichtigt bleibt.

Im Übrigen unterscheiden sich die Beurteilungsrichtlinien in der Fassung vom 19. Dezember 2013, vom 24. Oktober 2014 sowie vom 19. Juni 2015 im Wesentlichen dadurch, dass nach Nr. 3.1 der älteren Fassungen grundsätzlich ein zweijähriger Beurteilungszeitraum vorgesehen war, für die Jahre 2013 und 2014 jedoch ausnahmsweise ein einjähriger. Von dieser Ausnahme sind die Beurteiler jedoch bei sämtlichen Beamten, die bei der Beförderungsrunde 2015 in die Beförderungslisten aufgenommen wurden, abgewichen und haben es bei dem Grundsatz der zweijährigen Beurteilung belassen (vgl. Bay. VGH, Beschluss vom 20.11.2015 - 6 CE 15.2289 -, juris Rn. 13), weil eine andere Verfahrensweise bundesweit wegen der Vielzahl der zu beurteilenden Beamten und des Fehlens der hierfür erforderlichen Beurteilungskapazitäten nicht möglich gewesen war (vgl. auch Bay. VGH, Beschluss vom 20.11.2015, a. a. O., Rn. 13; OVG Saarl., Beschluss vom 30.3.2016 - 1 B 249/15 -, juris Rn. 8). Dementsprechend wurde die Sonderregelung für die Jahre 2013 und 2014 mit der Neufassung der Beurteilungsrichtlinie vom 19. Juni 2015 (mit Rückwirkung zum 31. Oktober 2013) gestrichen und damit die tatsächliche Handhabung durch die Beurteiler bestätigt (Bay. VGH, Beschluss vom 20.11.2015, a. a. O., Rn. 13). Die in Nr. 4 sowie Nr. 6 bis 11 der Beurteilungsrichtlinien enthaltenen Grundsätze und Maßstäbe sind in allen drei Fassungen inhaltsgleich.

(2) Die Antragstellerin hat allerdings zu Recht den Einwand der fehlenden Plausibilisierung des Gesamturteils aufgrund fehlender Plausibilisierung einzelner Bewertungsmerkmale in ihrer dienstlichen Beurteilung erhoben (BB vom 21.3.2016, S. 4f. [Bl. 223f./GA]).

Das Gebot, bei der Erstellung der Beurteilung von einem richtigen Sachverhalt auszugehen und allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe zu beachten, erfordert es, nachvollziehbar darzulegen, aus welchem Grund der betroffene Beamte das ihm durch die dienstliche Beurteilung erteilte Gesamturteil erhalten hat (Nds. OVG, Beschluss vom 10.1.2008 - 5 LA 102/04 -, juris Rn. 4). Das gefundene Gesamturteil muss mit den Einzelbewertungen vereinbar sein und darf nicht in einen unlösbaren Widerspruch hierzu stehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 13.5.1965 - BVerwG 2 C 146.62 -, juris Rn. 42; Nds. OVG, Beschluss vom 19.10.2009, a. a. O., juris Rn. 13).

Der Grundsatz, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung nach außen erkennbar aus der Bewertung und Gewichtung der einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale zu entwickeln und hinreichend plausibel zu machen ist, verlangt jedoch nicht, dass die tatsächlichen Grundlagen, auf denen Werturteile beruhen, notwendigerweise in die dienstliche Beurteilung selbst aufzunehmen sind (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 20; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 17). Der Dienstherr kann einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen und aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer unbestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und Einzelbeobachtungen während des Beurteilungszeitraumes beschränken. Schließlich kann er die aufgezeigten verschiedenen Möglichkeiten, über Eignung und Leistung des Beamten ein aussagekräftiges, auch für Dritte verständliches Urteil abzugeben, in abgestufter Form nebeneinander verwenden bzw. miteinander verbinden (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 20; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 17). Das Absehen von weitergehenden Begründungsanforderungen - namentlich bei den Einzelmerkmalen einer dienstlichen Beurteilung - ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass sich das Werturteil des Dienstherrn über das Leistungsbild eines Beamten im Laufe eines Beurteilungszeitraums aus einer Vielzahl tatsächlicher Vorgänge und Einzelmomente zusammensetzt, die zu einem Gesamteindruck verschmelzen. Wäre der Dienstherr gehalten, solche Vorgänge (jedenfalls beispielhaft) zu benennen, könnten hierdurch Einzelergebnisse, die für das Werturteil ohne selbstständig prägendes Gewicht waren, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Dienstherrn nicht zukommen sollte. Zudem würde dies zu einem dauernden "Leistungsfeststellungsverfahren" führen, das einen gänzlich unangemessenen und unververtretbaren Verwaltungsaufwand zur Folge hätte und dem gegenseitigen Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn abträglich wäre (BVerwG, Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 18).

Dies bedeutet aber nicht, dass der Beamte Werturteile in dienstlichen Beurteilungen ohne wirksame Abhilfemöglichkeit hinnehmen muss. Schon die dienstliche Beurteilung selbst muss in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Sodann gibt die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung

Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Hält der Beamte die Beurteilung oder einzelne in ihr enthaltene Werturteile auch danach noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so kann er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung oder die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und - sofern nicht landesgesetzlich ausgeschlossen - einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr muss dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Dies kann er durch Anführung von tatsächlichen Vorgängen, aber auch von weiteren konkretisierenden (Teil-)Werturteilen tun. Entscheidend ist, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für den Beamten einsichtig und für außenstehende Dritte nachvollziehbar wird, dass der Beamte die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn erfährt und für ihn der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, sichtbar wird. Erst dann kann der Beamte beurteilen, ob er mit Aussicht auf Erfolg um gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen kann. Nur auf der Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen können die Gerichte nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung bzw. einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt hat oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Macht der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar, so wird dadurch dem Anspruch des Beamten auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) in einem ausreichenden und zugleich praktikablen, d. h. eine Überforderung des Dienstherrn vermeidenden, Umfang genügt (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 25; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 20). Hat der Dienstherr auch im Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert, so kann er diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholen (BVerwG, Urteil vom 26.6.1980, a. a. O., Rn. 26; Urteil vom 17.9.2015, a. a. O., Rn. 21).

In Anwendung dieser Grundsätze ist auch der Senat der Auffassung, dass die Antragsgegnerin bzw. die Deutsche Telekom AG die von der Antragstellerin angegriffenen Werturteile in Bezug auf Einzelmerkmale der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung vom 13. Februar 2015 nicht hinreichend plausibilisiert hat.

In der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin vom 7. April 2014, welche unstreitig den gesamten Beurteilungszeitraum abdeckt, wird zum Ein-

zelmerkmal „Praktische Arbeitsweise“ ausgeführt, dass die Antragstellerin die ihr übertragenen Aufgaben eigenständig und zielgerichtet erledige; die Führungskraft hat dieses Einzelmerkmal mit „gut“ (= zweithöchste von insgesamt fünf Notenstufen) bewertet. In der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin vom 13. Februar 2015 heißt es sodann in Bezug auf das Einzelmerkmal „Praktische Arbeitsweise“ wörtlich:

„[Die Antragstellerin] zeigt stets eine gute Leistungsbereitschaft und Pflichtauffassung, indem sie eigenständig an die Aufgabenerledigung herangeht und die Terminvorgaben einhält.

Die Schilderung der Führungskraft entspricht einer rundum zufriedenstellenden praktischen Arbeitsweise.

Unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion wird dieses Merkmal mit gut bewertet.“

Die Beurteilerinnen sind also davon ausgegangen, dass die Schilderung der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin einer „rundum zufriedenstellenden Arbeitsweise“ entspreche; die Bewertung „rundum zufriedenstellend“ ist in der insgesamt fünfstufigen Notenskala jedoch der dritthöchsten Notenstufe zugeordnet. Der Sache nach haben die Beurteilerinnen somit entweder die Schilderung der unmittelbaren Führungskraft der Antragstellerin falsch interpretiert - denn diese hatte, wie dargelegt, das Einzelmerkmal „Praktische Arbeitsweise“ mit der zweithöchsten von insgesamt fünf Notenstufen („gut“) bewertet -, oder die Beurteilerinnen sind - wovon das Verwaltungsgericht ausgegangen ist - der Bewertung der unmittelbaren Führungskraft inhaltlich nicht beigetreten, sondern haben im Rahmen der von ihnen vorzunehmenden eigenen Bewertung, welche anders als die Bewertung der unmittelbaren Führungskraft unter Berücksichtigung des Statusamtes des betreffenden Beamten zu erfolgen hat, die Antragstellerin in einem ersten Schritt bezüglich des Einzelmerkmals „Praktische Arbeitsweise“ um eine Notenstufe schlechter, nämlich (lediglich) mit „rundum zufriedenstellend“, bewertet. Dann aber hätte diese Bewertung entsprechend den oben dargelegten Grundsätzen des Bundesverwaltungsgerichts auf die Rüge der Antragstellerin hin plausibilisiert werden müssen. Eine solche hinreichende Plausibilisierung ist aber (bislang) nicht erfolgt.

Die Ausführungen der Antragsgegnerin in ihrer Antragsrüge vom 18. September 2015 (S. 8 [Bl. 78/GA]),

„Die Beurteiler haben nach den Vorgaben in § 50 der Bundeslaufbahnverordnung und den Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung des Amtes (Laufbahn, Besoldungsgruppe) gewahrt. Dieser wurde u. a. auch durch wiederkehrende Beurteilerkonferenzen sichergestellt. Die Beurteiler haben eine Vielzahl von Umständen neben den Stellungnahmen zu berücksichtigen. Beispielsweise überprüfen die Beurteiler die Stellungnahmen der Führungskräfte auf Widersprüche und stellen je nach Einzelfall notwendige Nachfragen bei der jeweiligen Führungskraft. Daneben nehmen die Beurteiler Einblick in die Personalakten, um etwaige Belobigungen oder vergleichbare Umstände zu ersehen. Auch eine Voreingenommenheit der Informanten soll von den Beurteilern geprüft werden. Ferner haben allein die Beurteiler die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit der Beamten zu würdigen. Dieser Umstand wird ebenfalls in der Binnendifferenzierung berücksichtigt“

geben allgemein die Vorgehensweise bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen wieder, ohne bezogen auf den konkreten Einzelfall und die konkret geltend gemachten Beanstandungen - „Herabsetzung“ der Bewertung der Einzelmerkmale der unmittelbaren Führungskraft um eine Notenstufe, ehe dann unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion eine Bewertung entsprechend der Einschätzung der Führungskraft mit „gut“ erfolgt ist - darzulegen, warum die Beurteilerinnen zunächst von einer schlechteren Bewertung des Einzelmerkmals ausgegangen sind. Nähere Ausführungen zu diesem Punkt finden sich auch in der Beschwerdeerwiderung der Antragsgegnerin vom 20. April 2016 (S. 2 bis 4 [Bl. 286 bis 288/GA]) nicht. Damit hat die Antragsgegnerin nicht nachvollziehbar erläutert, warum die Beurteilerinnen die Leistungen der Antragstellerin auf dem entsprechenden Dienstposten unter Berücksichtigung ihres Statusamtes A 8 (nur) als „rundum zufriedenstellend“ angesehen haben.

Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts (BA, S. 7f.) kann sich die Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg darauf berufen, sie habe das Einzelmerkmal „Praktische Arbeitsweise“ sehr wohl mit „gut“ bewertet und sei damit im Ergebnis der Bewertung der unmittelbaren Führungskraft gefolgt. Denn diese „Heraufsetzung“ (von „rundum zufriedenstellend“ auf „gut“) geschah erst in einem zweiten Schritt unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum durchgehend höherwertig eingesetzt gewesen war. Ist aber bereits der

erste Bewertungsschritt nicht hinreichend plausibilisiert worden, kann dieser Mangel nicht durch eine „Heraufsetzung“ aufgrund der Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion geheilt werden. Wenn die Beurteilerinnen nämlich bereits im ersten Schritt der Einschätzung der unmittelbaren Führungskraft gefolgt wären, erscheint nicht ausgeschlossen, dass unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der wahrgenommenen Funktion eine bessere Bewertung des Einzelmerkmals als „gut“ erfolgt wäre.

Die unmittelbare Führungskraft der Antragstellerin hat in ihrer Stellungnahme vom 4. April 2014 auch die Einzelmerkmale

- Allgemeine Befähigung,
- Fachliche Kompetenz,
- Soziale Kompetenz sowie
- Wirtschaftliches Handeln

mit „gut“ bewertet, während es in der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin in Bezug auf jene Merkmale ebenfalls heißt, dass die Schilderung der Führungskraft einer Bewertung mit (lediglich) „rundum zufriedenstellend“ entspreche; sodann haben die Beurteilerinnen auch in Bezug auf jene Merkmale in einem zweiten Bewertungsschritt „unter Berücksichtigung der Höherwertigkeit der Funktion“ eine Bewertung mit „gut“ vorgenommen. Eine hinreichende Plausibilisierung liegt indes auch insoweit nicht vor; zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

cc) Ist somit bei insgesamt fünf Einzelmerkmalen keine hinreichende Plausibilisierung erfolgt und erscheint - wie hier - nicht ausgeschlossen, dass jene Merkmale bei einer Neubeurteilung zumindest teilweise besser als „gut“ ausfallen könnten, kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass das „neue“ Gesamturteil besser ausfiele als „sehr gut“ mit dem Ausprägungsgrad „Basis“. Dann aber wäre die Antragstellerin in der für die Beförderungsrunde 2015 erstellten Beförderungsliste vor allen Mitbewerbern, welche das Gesamturteil „sehr gut Basis“ erhalten haben, einzuordnen mit der Folge, dass ihre Auswahl durchaus in Betracht käme. Ob die übrigen Einwendungen der Antragstellerin gegen die zugunsten der Beigeladenen zu 2. bis 9. getroffenen Auswahlentscheidung durchgreifen, ist somit nicht (mehr) entscheidungserheblich.

3. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zugleich, dass die Beschwerde der Antragsgegnerin ohne Erfolg bleiben muss. Das Verwaltungsgericht hat der Antragsgegnerin im Ergebnis zu Recht im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Beigeladene zu 1. zu befördern, bevor nicht über das Beförderungsbegehren der Antragstellerin bestandskräftig entschieden worden ist. Dann aufgrund des Umstandes, dass die der Auswahlentscheidung zugrunde liegende dienstliche Beurteilung der Antragstellerin fehlerhaft ist und nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Antragstellerin bei einer Neubeurteilung besser beurteilt würde, als dies aufgrund der fiktiven Beurteilungsfortschreibung in Bezug auf die Beigeladene zu 1. mit dem Ergebnis „sehr gut Basis“ der Fall ist, wäre sie auch vor der Beigeladenen zu 1. in die Beförderungsliste aufzunehmen, was wiederum zur Folge hätte, dass ihr im Rahmen der Beförderungsrunde 2015 gegenüber der Beigeladenen zu 1. der Vorzug zu geben wäre. Auch die Frage der Rechtmäßigkeit der in Bezug auf die Beigeladene zu 1. erfolgten fiktiven Beurteilungsfortschreibung ist demnach nicht (mehr) entscheidungserheblich.

4. Die einheitliche Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 und Abs. 2 VwGO. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens waren der Antragsgegnerin gemäß § 154 Abs. 1 VwGO aufzuerlegen; die Kostentragungspflicht der Antragsgegnerin für das Beschwerdeverfahren folgt - soweit die Antragstellerin mit ihrer Beschwerde durchgedrungen ist - aus § 154 Abs. 1 VwGO und soweit die Beschwerde der Antragstellerin erfolglos geblieben ist, aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 1. bis 9. im Beschwerdeverfahren waren nicht gemäß § 162 Abs. 3 VwGO aus Billigkeitsgründen der Antragsgegnerin aufzuerlegen, weil die Beigeladenen (auch) im zweiten Rechtszug keinen Antrag gestellt und sich deshalb auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt haben (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren ergibt sich aus §§ 40, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 4 in Verbindung mit Satz 1 Nr. 1 des Gerichtskostengesetzes (GKG) in der zum Zeitpunkt der Einleitung des zweiten Rechtszuges (1. bzw. 4. März 2016) geltenden Fassung vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1042), beträgt also die Hälfte der Summe der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltfähiger Zulagen. Auszugehen ist insoweit von dem im Zeitpunkt der Einleitung des zweiten Rechtszuges maßgeblichen Endgrundgehalt (hierzu: Nds. OVG, Beschluss vom 11.11.2014 - 5 ME 157/14 - m. w. Nw. -) der Besoldungsgruppe A 9 in Höhe von 3.344,99 EUR. Demensprechend ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 20.069,94 EUR

(3.344,99 EUR x 6); eine Halbierung für das Eilverfahren findet nicht statt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 10.4.2015 - 5 ME 33/15 -), ebenso wenig wie eine Multiplikation im Hinblick auf die Anzahl der Beigeladenen bzw. freigehaltenen Stellen (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 16.5.2013, a. a. O., Rn. 31ff.).

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

Göll-Waechter

Dr. Drews

Chudziak

Beglaubigt
Lüneburg, 10.06.2016
Carsten Hedfeld
Carsten-Hedfeld
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

