

1 B 1132/16
1 L 676/16 Aachen

Beglaubigte Abschrift

B e s c h l u s s

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren

des Herrn

Antragstellers,

Prozessbevollmächtigte: Wieland Rechtsanwälte GbR, Rheinweg 23,
53113 Bonn, Az.: 00213/16 fw/dh,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG, dieser vertreten durch die Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH), Langer Grabenweg 33 - 43, 53175 Bonn,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V. (agv:community e. V.), Gradenstraße 18, 30163 Hannover, Az.: 16.180-19BRS,

- Beigeladene:
- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 - 10.
 - 11.
 - 12.
 - 13.
 - 14.
 - 15.
 - 52f
 - 16.
 - 17.
 - 91f
 - 18.
 - 19.
 - 20.

21. |
 22. |
ses
 23. |
 24.
 25.
 26.
 27.
 809
 28.
 29.
 30.
 31.
 32.
 33.
 34.
 515
 35.
 36.
 37.
 38.
 39.
 40.
 41.

3=

n,

Prozessbevollmächt

i-

wegen vorläufiger Untersagung der Besetzung von Beförderungsstellen (Beförderungsrunde 2016);
 hier: Beschwerde im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung
 hat der 1. Senat des

OBERVERWALTUNGSGERICHTS FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

am 17. August 2017

durch
 die Vorsitzende Richterin am Oberverwaltungsgericht Keller,
 den Richter am Oberverwaltungsgericht Dr. Knoke,
 den Richter am Oberverwaltungsgericht Schultze-Rhonhof

auf die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Aachen vom 16. September 2016

- 3 -

beschlossen:

Der angefochtene Beschluss wird geändert.

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die ihr im Zuge der Beförderungsrunde 2016 zugewiesenen Beförderungsplanstellen der Besoldungsgruppe A 9_vz BBesO auf der Beförderungsliste DTTS zu besetzen, bevor über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut entschieden worden ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens.

Bezogen auf das Beschwerdeverfahren tragen die Antragsgegnerin und der ehemalige Beigeladene zu 22) die Gerichtskosten und die außergerichtlichen Kosten des Antragstellers je zur Hälfte; ihre eigenen außergerichtlichen Kosten tragen sie selbst. Etwaige außergerichtliche Kosten der übrigen Beigeladenen tragen diese selbst.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren und – unter entsprechender, von Amts wegen erfolgter Änderung der erstinstanzlichen Festsetzung – für das erstinstanzliche Verfahren jeweils auf 9.732,53 Euro festgesetzt.

Gründe

A. Die Beschwerde ist zulässig und hat auch in der Sache Erfolg.

Das fristgerecht vorgelegte Beschwerdevorbringen rechtfertigt es nach Maßgabe des § 146 Abs. 4 Satz 3 und 6 VwGO, die angefochtene Entscheidung wie begehrt zu ändern. Der Antragsteller hat sowohl einen Anordnungsanspruch (dazu I.) als auch einen Anordnungsgrund (dazu II.) glaubhaft gemacht (vgl. § 123 Abs. 1 und 3 VwGO i. V. m. den §§ 920 Abs. 2, 294 Abs. 1 ZPO).

- 4 -

I. Dem Antragsteller steht ein Anordnungsanspruch zu, weil die zu seinen Lasten getroffene Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin seinen aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (Bewerbungsverfahrensanspruch) verletzt (dazu 1.) und seine Auswahl in einem erneuten Auswahlverfahren zumindest möglich erscheint (dazu 2.).

1. Die Auswahlentscheidung, nach der die in Rede stehenden 52 Beförderungsstellen u. a. mit den von dem Begehren des Antragstellers (nur noch) erfassten 40 Beigeladenen besetzt werden sollen, verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers. Denn die dieser Entscheidung zugrunde gelegte Regelbeurteilung des Antragstellers vom 5./14. April 2016, die nach den einschlägigen Regelungen der zum 31. Oktober 2013 in Kraft getretenen, nachfolgend wiederholt aktualisierten „Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten“ erstellt worden ist, erweist sich gemessen an den Anforderungen, welche an eine hinreichende Begründung solcher dienstlicher Beurteilungen zu stellen sind (dazu a)), als fehlerhaft. Sowohl die in dieser Regelbeurteilung vergebenen Noten für die Einzelkriterien (dazu c)) als auch das ausgeworfene Gesamturteil (dazu b)) sind unzureichend begründet. Nicht zu beanstanden ist die Regelbeurteilung des Antragstellers dagegen unter dem Gesichtspunkt des Status der tätig gewordenen Beurteiler (dazu d)). Ob schließlich die Rügen des Antragstellers, die sich auf die Beurteilungen der Beigeladenen beziehen, durchgreifen, kann bei der Prüfung, ob der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt ist, offen bleiben (dazu e)).

a) Hinsichtlich der Begründung dienstlicher Beurteilungen gelten die folgenden allgemeinen (aa)) und – bezogen auf dienstliche Beurteilungen der hier in Rede stehenden Art – besonderen (bb)) Grundsätze:

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, der der Senat folgt, sind dienstliche Beurteilungen zu begründen. Das ergibt sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG), aus dem Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) und aus der Funktion der dienstlichen Beurteilung, eine tragfähige Grundlage für eine an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidung zu vermitteln. Da der Dienstherr das Beurteilungssystem

- 5 -

grundsätzlich nach seinen Vorstellungen und den Erfordernissen seines Geschäftsbereichs gestalten kann, ist er u. a. auch befugt, eine Notenskala aufzustellen und festzulegen, welcher Begriffsinhalt den einzelnen Notenbezeichnungen zukommen soll. Das Gesamturteil, mit dem die dienstliche Beurteilung gemäß § 49 Abs. 3 Satz 1 BLV schließt, ist nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes zu bilden und muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den einzelnen Gesichtspunkten der Bestenauswahl herleiten lassen.

Der Dienstherr ist grundsätzlich frei in seiner Entscheidung, ob er solche dienstlichen Beurteilungen vorsieht, die sich in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, oder ob er mit seinen Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen ein Ankreuzverfahren ohne zusätzliche textliche Begründungen etabliert. Im zuerst genannten Fall muss sich schon aus dem Fließtext ergeben, welches Gewicht den jeweiligen Einzelaussagen beigemessen wird und wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde. Entscheidet sich der Dienstherr hingegen für ein Ankreuzverfahren, so müssen die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich (durch bestimmte „Ankertexte“) definiert sein.

Das Gesamturteil ist als die erforderliche zusammenfassende Bewertung durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der (ggf.) unterschiedlich bedeutsamen Einzelbewertungen zu bilden, wobei es im Rahmen des dem Dienstherrn zustehenden Ermessens dessen Sache ist, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen zumessen will. Das Gesamturteil darf sich deshalb nicht auf die Bildung des arithmetischen Mittels aus den Einzelbewertungen beschränken. Die angesprochene Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann. Erst durch die Ausführungen einer textlichen Begründung des Gesamturteils wird erkennbar, wie dieses aus den Einzelbewertungen hergeleitet und welches Gewicht den einzelnen Gesichtspunkten der Bestenauswahl gegeben worden ist. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils sind dabei (ohne Hinzutreten sonstiger, Abweichendes gebietender Umstände) umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung des Gesamturteils jedoch nur dann,

- 6 -

wenn im konkreten Fall eine andere als die vergebene Note nicht in Betracht kommt, weil sie sich – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rn. 12 bis 25, vom 28. Januar 2016 – 2 A 1.14 –, juris, Rn. 30 bis 39, m. w. N., und vom 2. März 2017 – 2 C 21.16 –, juris, Rn. 59 bis 65.

bb) Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung hat der Senat bezogen auf die Besonderheiten des hier in Rede stehenden Beurteilungssystems (dazu (1))

– vorbereitende **Stellungnahme** der unmittelbaren Führungskraft, die die auf dem Arbeitsposten gezeigten Leistungen des Beamten an den dortigen Anforderungen – nicht am Statusamt – misst und für sechs bzw. sieben Einzelmerkmale unter Beifügung von begründenden Kurztexten jeweils Noten aus einem fünfstufigen, nicht weiter ausdifferenzierten Notensystem („In geringem Maße bewährt“, „Teilweise bewährt“, „Rundum zufriedenstellend“, „Gut“ und „Sehr gut“) vergibt; **dienstliche Beurteilung**, die auf der Grundlage dieser Stellungnahme unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und der konkreten Tätigkeiten die sechs bzw. sieben Einzelkriterien nach demselben Verfahren bewertet und mit einem Gesamturteil zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung schließt, für das ein abweichendes – sechsstufiges – Notensystem gilt, bei dem die o. g. fünf Notenstufen durch die Notenstufe „Hervorragend“ ergänzt werden und bei dem zudem jede Notenstufe in drei Ausprägungsgrade (in aufsteigender Reihenfolge: „Basis“, „+“ und „++“) aufgefächert ist –

und in Ansehung des (häufig gegebenen) Umstands höherwertiger Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten (dazu (2)) die folgenden Grundsätze formuliert:

(1) Die Skalen für die Einzelbewertungen und das Gesamturteil unterscheiden sich nicht nur in der Anzahl der Notenstufen (fünf bzw. sechs), sondern zusätzlich darin, dass nur bei dem Gesamturteil eine weitere Auffächerung in Form von jeweils drei Ausprägungsgraden vorgesehen ist, sodass insgesamt 18 Teilnotenstufen zur Verfügung stehen. Nach welchem Maßstab aus der jeweiligen Gesamtheit der Einzelbe-

- 7 -

wertungen ein konkretes Gesamturteil mit dem auszuwerfenden Ausprägungsgrad zu bilden ist (Vorgang der „Übersetzung“ der Einzelbewertungen in ein Gesamturteil), ist nicht abstrakt bestimmt. Ein solcher Maßstab ist in den Beurteilungsrichtlinien nicht vorgegeben und kann dem Beurteilungssystem auch nicht auf sonstige Weise hinreichend klar entnommen werden.

Vgl. dazu grundlegend den Beschluss des Senats vom 22. März 2016 – 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 14 ff.; ferner etwa Senatsbeschluss vom 3. August 2017 – 1 B 434/17 –, juris, Rn. 15.

Hält man das Beurteilungssystem gleichwohl als solches für rechtskonform, bedarf es daher notwendig einer substantiellen textlichen Begründung des individuell ausgeworfenen Gesamturteils, die den angesprochenen Übersetzungsvorgang ausgehend von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nachvollziehbar erläutert. Das Begründungserfordernis erfasst dabei ohne inhaltliche Einschränkungen auch die Vergabe des zuerkannten Ausprägungsgrades. Denn (erst) die Ausprägungsgrade geben im Beförderungsauswahlverfahren häufig den Ausschlag dafür, ob ein Bewerber nach dem Ergebnis seiner dienstlichen Beurteilung eine reale Chance auf eine Beförderung hat.

Dazu, dass die Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für den späteren Leistungsvergleich in einem an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlverfahren auch die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils steuert, vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 – 2 C 27.14 –, juris, Rn. 31 und 34, und Beschluss vom 21. Dezember 2016 – 2 VR 1.16 –, juris, Rn. 40.

(2) Ist der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt, so kann dies nicht ohne Folgen für die in der dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben. Denn ein Beamter, dessen Wahrnehmung der Aufgaben eines für ihn höherwertigen Dienst- oder Arbeitspostens während des Beurteilungszeitraums oder zumindest während eines nicht unerheblichen Teilzeitraums die Vergabe einer bestimmten (Gesamt-) Note rechtfertigt, erfüllt grundsätzlich die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter wenn nicht besserer Weise. Diese Annahme basiert auf der vergleichend heranzuziehenden unbestrittenen Ein-

- 8 -

schätzung, 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. etwa den Senatsbeschluss vom 4. April 2016
– 1 B 1514/15 –, juris, Rn. 18 f., m. w. N.

(a) Bei einer höherwertigen Beschäftigung des zu beurteilenden Beamten müssen in der dienstlichen Beurteilung mithin die im Rahmen der höherwertigen Tätigkeit bezogen auf die Anforderungen des höherwertigen Arbeitspostens 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 geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden.

Ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. etwa die Beschlüsse vom 22. März 2016 – 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 18, vom 2. März 2017 – 1 B 138/17 –, juris, Rn. 9, und vom 12. April 2017 – 1 B 226/17 –, juris, Rn. 29.

Diese Schritte als wesentliche Bestandteile des Bewertungsvorgangs müssen für den beurteilten Beamten (und in einem Rechtsschutzverfahren auch für das Gericht) zumindest in Grundzügen nachvollziehbar gemacht werden, was die angemessene Berücksichtigung des jeweils vorliegenden Grades des höherwertigen Tätigkeit einschließt. Die schlichte Angabe des Bewertungsergebnisses und die Rechtsbehauptung, alle relevanten Gesichtspunkte in den Bewertungsvorgang einbezogen zu haben, reichen dafür nicht.

(b) Bei der **Benotung der Einzelkriterien** ist dabei zunächst zu beachten, dass die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben grundsätzlich in Bezug auf alle nach dem jeweiligen Beurteilungssystem zu benotenden Einzelkriterien (hier: sechs oder sieben Einzelkriterien) die o. g. Schlussfolgerung rechtfertigt, der Beamte erfülle im Grundsatz die geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter wenn nicht besserer Weise wie die Anforderungen des innegehabten Postens. Denn die mit der Wahrnehmung eines höherwertigen Postens einhergehenden ge-

- 9 -

steigerten Anforderungen werden sich in aller Regel nicht nur bei bestimmten Einzelmerkmalen bemerkbar machen, sondern diese in ihrer Gesamtheit betreffen. So leuchtet es etwa nicht ein, weshalb die Bewertung einer bestimmten, im Beurteilungszeitraum dokumentierten Fachkompetenz unabhängig davon sein soll, ob der Beamte diese Kompetenz auf einem Dienst- oder Arbeitsposten gezeigt hat, der der Bewertung nach seinem Statusamt entspricht, oder ob er insoweit solchen Anforderungen ausgesetzt gewesen ist, die wegen der Höherwertigkeit des Postens über die seines Statusamtes hinausgehen.

Vgl. hierzu und auch zur Unzulässigkeit einer Verengung der Betrachtung der höherwertigen Tätigkeit auf ein oder zwei ggf. „ins Auge stechende“ wertprägende Einzelmerkmale den Senatsbeschluss vom 4. April 2016 – 1 B 1514/15 –, juris, Rn. 20 bis 22, m. w. N.

Vor diesem Hintergrund bedarf es zunächst in dem Fall einer nachvollziehbaren Begründung, in dem die Beurteiler zur Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit nicht alle, sondern nur bestimmte einzelne Einzelkriterien höher bewertet haben als es nach den an den Anforderungen des Dienst- oder Arbeitspostens ausgerichteten Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft in der von dieser vorgelegten Stellungnahme geschehen ist. Die Begründung muss insoweit erkennen lassen, warum gerade diese Einzelkriterien (und andere nicht) höher bewertet worden sind. Aber auch dann, wenn die Beurteiler mit Blick auf die höherwertige Beschäftigung sämtliche Einzelmerkmale mit im Vergleich zu den Bewertungen der unmittelbaren Führungskraft besseren Noten versehen haben, ist eine Begründung dafür erforderlich, warum die Höherwertigkeit der wahrgenommenen Aufgaben gerade in der konkret vorgenommenen Weise Berücksichtigung gefunden hat. Es ist also zu begründen, warum gerade welcher Notensprung (eine Note höher, zwei Noten höher etc.) erfolgt ist.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 2. März 2017
– 1 B 138/17 –, juris, Rn. 11.

Das kann – abhängig von den Umständen des Einzelfalles – gerade bei einem geringfügigen Notensprung um nur eine Notenstufe auch abgrenzende (und nicht als hypothetisch qualifizierbare) Erwägungen zu einer höheren, von dem Beurteilten im

- 10 -

Ergebnis zwar nicht erreichten, aber mit in Betracht zu ziehenden Note notwendig machen, um die Benotung nachvollziehbar zu machen.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 12. April 2017
– 1 B 226/17 –, juris, Rn. 31 bis 33, m. w. N.

(c) Hinsichtlich des (nach dem in Rede stehenden Beurteilungssystem: erst) von den Beurteilern zu fertigenden **Gesamturteils** gilt seit der einschlägigen Grundsatzentscheidung des Senats

– Senatsbeschluss vom 22. März 2016
– 1 B 1459/15 –, juris, Rn. 11 bis 18 –

das Folgende:

Welche Anforderungen an Umfang und Begründungstiefe in Bezug auf die grundsätzlich gebotene Erläuterung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung in der Fallgruppe eines (deutlichen) Auseinanderfallens von Statusamt und Wertigkeit des von dem zu Beurteilenden wahrgenommenen Dienstpostens zu stellen sind, lässt sich nicht für alle denkbaren Fallgestaltungen generalisierend vorgeben, namentlich nicht in Richtung auf eine fixe Grenze in Gestalt einer bestimmten Zahl der Stufen des Auseinanderfallens. Relevant ist in diesem Zusammenhang – im Rahmen einer Gesamtwürdigung – nämlich auch, ob es neben dem sicherlich wichtigen Grad des Auseinanderfallens von der Bewertung des Dienst- oder Arbeitspostens und Statusamt im konkreten Fall noch weitere Umstände gibt, welche im Ergebnis die Anforderungen an eine ausreichende Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung wesentlich mitbestimmen. Letzteres kann sich aus dem Beurteilungssystem (etwa bei unterschiedlichen Bewertungsskalen für das Gesamturteil und die Beurteilung der Einzelmerkmale) oder aus einer einzelfallbezogenen Betrachtung des Grades der Übereinstimmung von Einzelbewertungen und Gesamturteil ergeben.

Dies zugrunde gelegt, gibt es bei den dienstlichen Beurteilungen, die auf der Grundlage der in Rede stehenden Beurteilungsrichtlinien erstellt worden sind, verschiedene Umstände, die dazu führen, dass sich das Beurteilungsergebnis für den beurteilten Beamten nicht bereits aus sich heraus erschließt und deshalb notwendig einer nachvollziehbaren Begründung bedarf. Denn es sind von den Beurteilern in mehreren,

- 11 -

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. 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 zusätzlich in die Gesamtbewertung einzustellen und zu gewichten ist, dass der zu Beurteilende in dem Beurteilungszeitraum eine gemessen an seinem Statusamt (deutlich) 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 dann nämlich, wie bereits oben ausgeführt, 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.

- 12 -

cc) Dem Senat ist durchaus bewusst, dass es für die Deutsche Telekom AG schon wegen der Zahl der bei ihr beschäftigten Beamten sehr aufwendig ist, diese dienstlich zu beurteilen. Zusätzlich erschwert wird diese Aufgabe dadurch, dass viele dieser Beamten höherwertig beschäftigt werden, wobei zudem der Umfang höherwertiger Beschäftigung von einem Beamten zum anderen Beamten differieren kann. Hinzu tritt, dass die bereits angesprochene Inkongruenz der Notenskalen für die Einzelbewertungen und für das Gesamturteil die Begründung des letzteren noch einmal deutlich anspruchsvoller macht. Gleichwohl rechtfertigen all diese – zum Teil „hausgemachten“ – Schwierigkeiten es nicht, die oben eingehend dargelegten Anforderungen an eine nachvollziehbare Begründung insbesondere des Gesamturteils abzusenken oder sogar der Sache nach auf eine solche Begründung zu verzichten. Vor diesem Hintergrund spricht nach der Einschätzung des Senats viel dafür, dass die Antragsgegnerin insbesondere im Falle der Beibehaltung des gewählten Notensystems einen deutlich höheren Aufwand in personeller und/oder zeitlicher Hinsicht betreiben muss, um rechtssichere Beurteilungen zu erteilen und die Beförderungsverfahren weniger störungsanfällig zu gestalten.

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen bedurfte es im Fall des im Statusamt A 8 BBesO befindlichen, nach § 13 Abs. 1 SurlV a. F. beurlaubten und im Beurteilungszeitraum (1. November 2013 bis 31. Mai 2015) unstreitig tatsächlich auf einem mit T 8 bzw. A 12 BBesO zu bewertenden Posten eingesetzten Antragstellers notwendig einer gesonderten Begründung des Gesamturteils seiner dienstlichen Beurteilung (dazu aa)). Die in der dienstlichen Beurteilung insoweit enthaltene Begründung genügt aber nicht den Anforderungen, die unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze hier unverzichtbar erfüllt sein müssen, damit die Begründung den ihr zukommenden Zweck erfüllen kann, den Weg der Bildung des Gesamturteils und insbesondere seine gewichtende Ableitung aus den Einzelbewertungen im konkreten Fall transparent und nachvollziehbar zu machen (dazu bb)).

aa) Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers bedurfte notwendig einer gesonderten Begründung des Gesamturteils. Das folgt zum einen aus der oben angesprochenen Inkongruenz der angewendeten Bewertungsskalen für die Einzelbewertungen einerseits und das Gesamturteil andererseits. Zum anderen ergibt sich das Er-

- 13 -

fordernis einer substantiellen und nachvollziehbaren Begründung des Gesamturteils einschließlich des Ausprägungsgrades aus dem weiteren Umstand, dass der Antragsteller im Beurteilungszeitraum gemessen an seinem Statusamt um vier Besoldungsstufen und damit deutlich höherwertig eingesetzt gewesen ist.

bb) Die in der dienstlichen Beurteilung (formal) enthaltene Begründung des Gesamturteils ist gemessen an den vorstehenden Grundsätzen unzureichend. Denn es gelingt ihr nicht, den Weg der Bildung des Gesamturteils und insbesondere seine gewichtende Ableitung aus den Einzelbewertungen im konkreten Fall transparent und nachvollziehbar zu machen.

Die Begründung des Gesamturteils der Beurteilung vom 5./14. April 2016 besteht – abgesehen von der eingangs der Begründung (wiederholend) festgestellten Höherwertigkeit des Einsatzes des Antragstellers – ausschließlich aus der aneinanderreihend wiederholenden Wiedergabe solcher textlicher Beschreibungen, die sich in den Erläuterungen der Beurteiler zu der Benotung der Einzelkriterien finden. Die schlichte Übernahme solcher Begründungsbestandteile für die Begründung des Gesamtergebnisses der dienstlichen Beurteilung erweist sich schon im Ansatz als ein untaugliches Mittel, den Zweck der hier geforderten gesonderten Begründung des Gesamturteils zu erfüllen. Diesem Zweck dient ersichtlich nicht die bloße Kompilation von Bruchstücken aus den Einzelfeststellungen zu den Leistungen des Beurteilten. Geboten gewesen wäre vielmehr einer Erläuterung der Gründe dafür, wieso die Beurteiler auf der Grundlage der Gesamtheit der Einzelfeststellungen im Rahmen von deren Gewichtung und Zusammenführung zu dem ausgeworfenen Gesamturteil mit dessen Ausprägungsgrad gelangt sind, hier im Übrigen unter ergänzenden Erläuterungen auch zur Übertragung der Einzelnoten auf die abweichende Skala der Gesamtnoten und zu Art und Umfang der Berücksichtigung der deutlich höherwertigen Tätigkeit des Antragstellers im Beurteilungszeitraum. Daran fehlt es.

Dieses Begründungsdefizit wird auch nicht dadurch beseitigt, dass die angesprochene Zusammenstellung mit dem Satz abgeschlossen wird, „nach Würdigung aller Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit“ werde „das oben angegebene Gesamtergebnis festgesetzt“ („Gut“ mit der Ausprägung „+“). Denn dabei handelt es sich für sich genommen um eine inhaltsleere Formel. Diese kann dem

- 14 -

Begründungserfordernis ersichtlich nicht genügen, weil sie nicht erläutert, worauf die behauptete Gesamtwürdigung in der Sache beruht und in welcher Weise die angebliche Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit stattgefunden hat.

An dem Vorliegen eines das Gesamturteil betreffenden Begründungsmangels ändert sich auch nichts durch die „Ergänzende Erläuterung zur Bildung des Gesamturteils“, die sich unmittelbar an die „Begründung des Gesamtergebnisses“ anschließt und wie folgt lautet:

„Während die Bewertung in den Einzelkriterien der Dienstlichen Beurteilung im Rahmen einer 5er-Notenskala erfolgt, wird das Gesamturteil der Dienstlichen Beurteilung in Anwendung einer 6er-Notenskala mit den Ausprägungen (in der Reihenfolge: Basis, +, ++) gebildet. Dabei ist „+“ der Mittelwert. Die unterschiedlichen Bewertungsskalen dienen der weiteren Differenzierung. Die Vornahme der Differenzierung erfolgt gleichmäßig über alle Notenstufen hinweg.“

Diese Erläuterung stellt keine individuelle Begründung dar. Denn sie erschöpft sich darin, in abstrakter Weise die Grundzüge des anzuwendenden Notensystems zu schildern. Außerdem handelt es sich, wie dem Senat aus einer Vielzahl von Verfahren bekannt ist, um einen Textbaustein, der in den dienstlichen Beurteilungen der vorliegenden Art, soweit deren Begründung überhaupt näher auf die unterschiedlichen Notenskalen eingeht, stets und unabhängig vom jeweiligen Einzelfall verwendet wird.

c) Darüber hinaus ist auch die textliche Begründung der dem Antragsteller zuerkannten Einzelbewertungen unzureichend; diese Mängel sind auch im weiteren Verfahren nicht beseitigt worden. In ihren Erläuterungen zu den hier erfolgten sechs Einzelbewertungen (das Merkmal „Führungsverhalten“ traf nicht zu), welche gegenüber der jeweiligen Bewertung durch die unmittelbare Führungskraft in fünf Fällen um eine Notenstufe und in einem Fall („Fachliche Kompetenz“: „Gut“ statt „Teilweise bewährt“) um zwei Notenstufen höher ausgefallen sind, hat die Antragsgegnerin jeweils ausgeführt:

- 15 -

„In diesem Einzelkriterium wurde bei der Vergabe des Prädikates die Höherwertigkeit der Tätigkeit besonders gewürdigt.“

Diese Begründung ist eine Leerformel. Denn mit ihr wird nicht dargelegt, warum die – hier angesichts eines Unterschiedes von vier Besoldungsstufen: deutlich – höherwertige Beschäftigung gerade in der konkret vorgenommenen Weise Berücksichtigung gefunden hat, warum also bei fünf der sechs Einzelmerkmale (nur) ein Notensprung um eine Note (jeweils von „Rundum zufriedenstellend“ auf „Gut“) erfolgt ist. Auch fehlt eine nachvollziehbare Erläuterung, weshalb der höherwertige Einsatz sich bei dem Einzelmerkmal „Fachliche Kompetenz“ anders ausgewirkt hat als bei den übrigen Einzelmerkmalen und warum die Beurteiler insoweit gerade einen Notensprung von zwei Notenstufen (nicht mehr und nicht weniger) für angemessen gehalten haben.

d) Die von dem Antragsteller mit Blick auf die Senatsrechtsprechung

– OVG NRW, Beschluss vom 21. März 2017
– 1 B 1361/16 –, juris, Rn. 4 bis 22 –

aufgeworfene Frage, ob Erst- und Zweitbeurteiler aus statusrechtlichen Gründen gehindert gewesen sein könnten, den Antragsteller dienstlich zu beurteilen, ist zu verneinen. Ausgehend von den Angaben der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 8. Mai 2017, hinsichtlich deren Richtigkeit Zweifel weder geäußert worden noch sonst erkennbar sind, ist der Erstbeurteiler, Herr Ralf Woytkowiak, aktiver Beamter nach A 11 BBesO und damit (deutlich) ranghöher als der Antragsteller. Auch die Beurteilungskompetenz des Zweitbeurteilers unterliegt keinen durchgreifenden Zweifeln. Denn nach dem nicht in Frage gestellten Vortrag der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 27. Juli 2017 ist auch insoweit ein deutlicher „Statusunterschied“ gegeben. Bei Herrn Knut Becker handelt es sich um einen Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit nach T 9 (entspricht A 13 BBesO) bewertet ist.

Dazu, dass der Dienstherr mangels normativer Regelung im Rahmen seiner organisatorischen Gestaltungsfreiheit auch Angestellte zu beurteilungsbefugten Vorgesetzten des Beamten machen kann, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 21. März 2017 – 1 B 1361/16 –, juris, Rn. 5 f., m. w. N.

- 16 -

e) Mit Blick darauf, dass die Auswahlentscheidung bereits aufgrund der Rechtswidrigkeit der dem Antragsteller erteilten dienstlichen Beurteilung fehlerhaft ist, muss an dieser Stelle nicht mehr geprüft werden, ob auch diejenigen Rügen des Antragstellers durchgreifen, die sich auf die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen beziehen.

2. Die Auswahl des Antragstellers bei einer erneuten, die aufgezeigten Rechtsfehler meidenden Auswahlentscheidung erscheint bei der gebotenen wertenden Betrachtung der Umstände des Einzelfalls zumindest möglich.

Zu diesem Erfordernis näher: Senatsbeschluss vom
23. Mai 2017 – 1 B 99/17 –, juris, Rn. 9 bis 13,
m. w. N.

Der Antragsteller kann nach erfolgter Neubeurteilung in der Konkurrenz mit den vor ihm in der Beförderungsliste geführten 795 Beamten nicht als chancenlos eingestuft werden. Das gilt zunächst im Verhältnis zu den 52 für die Beförderung ausgewählten, nach den Angaben der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 10. Februar 2017 im maßgeblichen Beurteilungszeitraum sämtlich höherwertig eingesetzten Beamten (zwei bis sechs Stufen), von denen wegen der erfolgten Beschränkung des Antrags auf 40 dieser Beamten allerdings 12 Personen schon befördert sein dürften (dazu a)). Ferner ist der Antragsteller nicht chancenlos im Verhältnis zu den sonstigen vor ihm in der Beförderungsliste geführten Beamten, und zwar weder in Bezug auf die (seinerzeit) höherwertig eingesetzten Beamten (dazu b)) noch hinsichtlich der amtsangemessen oder unterwertig beschäftigten Beamten (dazu c)).

a) In Bezug auf die 40 Beigeladenen verlangt eine rechtsfehlerfreie erneute Auswahlentscheidung neben der aus den angeführten Gründen gebotenen Neubeurteilung des Antragstellers aller Voraussicht nach auch die Erstellung rechtsfehlerfreier Beurteilungen für die Beigeladenen. Welche Gesamturteile sich hierbei jeweils ergeben werden und an welcher Stelle der neu zu erstellenden Beförderungsliste der Antragsteller sich dann finden wird, ist aber offen.

- 17 -

Die Annahme, dass (auch) die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen rechtswidrig sind, stützt der Senat allerdings nicht schon darauf, dass eine nicht unerhebliche Zahl dieser Beurteilungen in Ansehung der vorgelegten Beurteilerlisten von solchen Erst- und/oder Zweitbeurteilern herrühren dürften, die sich nicht in einem gegenüber dem Statusamt der zu beurteilenden Beamten höheren Statusamt befanden (10 Beurteiler im Statusamt A 8 BBesO und eine Beurteilerin im Statusamt A 7 BBesO), aber jeweils beurlaubt und nach T 7 (entspricht A 11 BBesO) beschäftigt waren. Denn die sich bei dieser Sachlage stellende Frage, ob solche Personen deshalb (ausnahmsweise) als Beurteiler fungieren dürfen, weil sie im Status der Beurlaubung in einem solchen Grad höherwertig beschäftigt werden, dass die beamtenrechtliche Wertigkeit ihrer Tätigkeit das Statusamt der zu beurteilenden Beamten übersteigt,

offen gelassen im Senatsbeschluss vom 21. März
2017 – 1 B 1361/16 –, juris, Rn. 20,

muss (auch) hier nicht beantwortet werden. Denn die Rechtswidrigkeit der in Rede stehenden Beurteilungen ergibt sich schon aus einem anderen, nachfolgend ausgeführten und sämtliche Beurteilungen erfassenden Grund.

Hinsichtlich der 52 für die Beförderung ausgewählten Beamten hat die Antragsgegnerin die maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen sowie die entsprechenden Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskraft vorgelegt (Beiakten Heft 2 und 3). Die Auswertung dieser Unterlagen belegt die Rüge des Antragstellers, dass die jeweilige Begründung des Gesamtergebnisses in allen maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen der 52 Beamten

– ansatzweise eine Ausnahme bildet nur die dienstliche Beurteilung des nicht beigeladenen, auf Platz 13 der Beförderungsliste geführten, schon in der Stellungnahme durchweg mit „Sehr gut“ benoteten Beamten Franz-Josef Föcking, in der das Gesamtergebnis „Hervorragend ++“ immerhin mit der Erwägung begründet wird, der deutlich höherwertige, laufbahnübergreifende Einsatz werde vollumfänglich im Gesamturteil berücksichtigt, da die Bewertungen in den Einzelkriterien mit den (schon in der Stellungnahme vergebenen) Höchstnoten bereits ausgeschöpft seien –

- 18 -

in gleicher Weise defizitär ist wie die Begründung des Gesamtergebnisses, die sich in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers findet. Denn auch die hier geprüften 52 Begründungen erschöpfen sich grundsätzlich in a) der Behauptung, die höherwertige Tätigkeit sei berücksichtigt worden, b) einer Kompilation von Bruchstücken aus den Einzelfeststellungen, c) der abschließenden Feststellung, dass das angegebene Gesamturteil „nach Würdigung aller Erkenntnisse“ festgesetzt werde, und d) aus der textbausteinartig verwendeten „Ergänzenden Erläuterung zur Bildung des Gesamturteils“. Dass dies in Fallgestaltungen wie hier nicht den Begründungsanforderungen genügt, hat der Senat oben bezogen auf die dem Antragsteller erteilte dienstliche Beurteilung ausgeführt; diese Ausführungen gelten hier selbstverständlich entsprechend.

Diese Bewertung erfährt keine Änderung dadurch, dass in 21 Fällen im Rahmen der Begründung des Gesamturteils ein Notensprung gegenüber der Vorbeurteilung im Umfang von zwischen fünf und acht Ausprägungsgraden angesprochen und insoweit eine Erläuterung gegeben wird. Denn eine solche Erläuterung ist von vornherein nicht geeignet, die Bildung der aktuellen Gesamtnote in der gebotenen Weise nachvollziehbar zu machen.

Liegt mithin durchgängig eine defizitäre Begründung der Bildung des Gesamturteils vor, kommt es hier nicht mehr darauf an, ob in Einzelfällen zusätzlich Plausibilitätsdefizite vorliegen, wie sie sich im Fall eines erheblichen Notensprungs gegenüber der Vorbeurteilung im gleichen Statusamt – vgl. insoweit insbesondere den Fall des Beigeladenen zu 20), bei dem ein Notensprung um acht Ausprägungsgrade nur mit einer nichtssagenden Formel begründet wird – oder im Fall der Fortschreibung der Vornote trotz Beförderung im Beurteilungszeitraum ergeben können. Angemerkt sei, dass die in den oben angesprochenen 21 Fällen (wenigstens) gegebenen textbausteinartigen Begründungen, es komme allein auf die Leistungen im aktuellen Beurteilungszeitraum an bzw. die Leistungen und deren Bewertungen hätten sich im aktuellen Beurteilungszeitraum deutlich verändert, nicht geeignet sein dürften, die durchweg erheblichen Notensprünge nachvollziehbar zu erläutern.

- 19 -

b) Aus dem vorstehenden Befund, welcher im Übrigen den Erfahrungen des Senats in zahlreichen Beschwerdeverfahren entspricht, folgert der Senat, dass auch die dienstlichen Beurteilungen der nicht ausgewählten, aber in der Beförderungsliste vor dem Antragsteller geführten und höherwertig eingesetzten Beamten neu erstellt werden müssen, weil sie die gleichen Begründungsmängel aufweisen wie die Beurteilung des Antragstellers und wie die Beurteilungen der 52 Beamten, die nach der Vorstellung der Antragsgegnerin befördert werden sollen. Zur Begründung ist auszuführen:

Nach den Angaben der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 17. Februar 2017 waren von den 795 Beamten, die in der Beförderungsliste vor dem Antragsteller gereiht sind, 545 Beamte höherwertig eingesetzt, was nach Abzug der 52 ausgewählten Beamten und der 4 mit „Nein“ gekennzeichneten Beamten auf eine hier maßgebliche Zahl von 489 Beamten von insgesamt 739 Beamten und einen Anteil höherwertig beschäftigter Beamter an dieser Gesamtzahl von 66,17 Prozent führt. Damit waren bei 489 Beamten die Anforderungen an eine nachvollziehbare Begründung insbesondere des jeweils zuerkannten Gesamturteils in gleicher Weise anspruchsvoll wie im Falle des Antragstellers und der 52 ausgewählten Beamten. Vor diesem Hintergrund aber erscheint es mit Blick auf das Ergebnis der „Stichprobe“ von 53 Beurteilungen und auf die sonstigen Erfahrungen, die der Senat in einschlägigen Beschwerdeverfahren gemacht hat, äußerst fernliegend, dass sich unter den 489 Beurteilungen solche finden könnten, die den dargestellten Anforderungen an eine hinreichende Begründung des Gesamturteils genügen.

c) Der Antragsteller ist schließlich auch gegenüber den verbleibenden 250 Beamten, die im maßgeblichen Beurteilungszeitraum amtsangemessen oder im Einzelfall möglicherweise auch unterwertig eingesetzt waren, nicht chancenlos. Es mag schon einiges dafür sprechen, dass die dienstlichen Beurteilungen dieser Beamten zumindest deshalb (durchgängig) rechtswidrig sind, weil es an einer nachvollziehbaren Begründung des Übersetzungsvorgangs – also des Übergangs von der einen zur anderen Notenskala – fehlt. Das mag jedoch auf sich beruhen und muss folglich nicht aufgeklärt werden. Denn da der Antragsteller bereits im Vergleich zu amtsangemessen beschäftigten Beamten um vier Besoldungsgruppen höherwertig eingesetzt ist, ist es bei einer fehlerfreien Neubeurteilung jedenfalls des Antragstellers nicht ausgeschlos-

- 20 -

sen, dass er mindestens dasselbe Gesamturteil erreicht wie diese Beamten bei Fortbestand der ihnen erteilten, der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen.

II. Der erforderliche Anordnungsgrund ist ebenfalls gegeben. Denn die Antragsgegnerin beabsichtigt, die Beigeladenen unmittelbar und zeitnah zu befördern.

B. Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 1 und 3, 162 Abs. 3 VwGO sowie aus § 159 Satz 1 VwGO i. V. m. § 100 Abs. 1 ZPO. Im erstinstanzlichen Verfahren, in dem noch keine Beiladungen erfolgt sind, hat nur die Antragsgegnerin als unterliegender Teil die Kosten zu tragen. Im Beschwerdeverfahren hat der (frühere) Beigeladene zu 22) die dortigen Gerichtskosten und die außergerichtlichen Kosten des Antragstellers hälftig zu tragen, weil er ebenso wie die Antragsgegnerin (Rechtsmittelgegnerin) erfolglos die Zurückweisung des Rechtsmittels beantragt hat, nämlich mit Schriftsatz vom 22. Juni 2017. Die spätere, auf eine entsprechende Antragsbeschränkung zurückzuführende Aufhebung seiner Beiladung vor Ergehen dieses Beschlusses ist insoweit ohne Bedeutung. Da der Beigeladene zu 22) sein Ausscheiden aus dem Verfahren durch seine Erklärung gegenüber dem Antragsteller ermöglicht hat, im Falle des Unterliegens des Antragstellers keine Kosten gegen diesen geltend zu machen, steht dieses Ausscheiden wertungsmäßig nämlich der Situation gleich, in der der Beigeladene einen Hauptbeteiligten mit einem eigenen Antrag unterstützt hat, seinen Antrag aber zurücknimmt, bevor die Instanz durch eine Entscheidung des Gerichts abgeschlossen wird. In einer solchen Situation ist der Beigeladene aber nach § 155 Abs. 2 VwGO kostenpflichtig.

Vgl. Neumann, in: Sodan/Ziekow, VwGO, 4. Aufl.
2014, § 154 Rn. 69, m. w. N.

Hinsichtlich übrigen Beigeladenen entspricht es schon deshalb nicht der Billigkeit, deren etwaige außergerichtliche Kosten für erstattungsfähig zu erklären, weil diese Beigeladenen materiell im Lager der unterliegenden Antragsgegnerin stehen. Im Übrigen sind sie im Beschwerdeverfahren mangels Antragstellung auch kein Kostenrisiko eingegangen.

- 21 -

Die Festsetzung des Streitwerts für das erstinstanzliche Verfahren, welche der Senat in Anwendung der Regelung des § 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 GKG unter Änderung der erstinstanzlichen Festsetzung vornimmt, und die Streitwertfestsetzung für das Beschwerdeverfahren bemessen sich aufgrund der §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG sowie des § 52 Abs. 1 GKG i. V. m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG nach einem Viertel der fiktiv an den Antragsteller für das angestrebte Beförderungssamt (hier: Besoldungsgruppe A 9_vz BBesO) in der maßgeblichen Erfahrungsstufe (hier: Stufe 8) im Kalenderjahr der instanzbegründenden Antragstellung (jeweils 2016) bezogen auf Beamte der Postnachfolgeunternehmen zu zahlenden Bezüge. Auszunehmen sind nicht ruhegehaltfähige Zulagen und Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängen. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Besoldung im Jahr 2016 ab dem 1. März erhöht hat. Einzustellen in die Berechnung sind danach für die Monate Januar und Februar 2016 jeweils 3.185,77 Euro und für die übrigen 10 Monate jeweils 3.255,86 Euro. Das führt zu einer Jahressumme von 38.930,14 Euro und einem für beide Instanzen geltenden Streitwert (= ein Viertel der Jahressumme) in Höhe von 9.732,53 Euro.

Der Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach den §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.

Keller

Dr. Knoke

Schultze-Rhonhof



Beglaubigt
Bauer, Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle