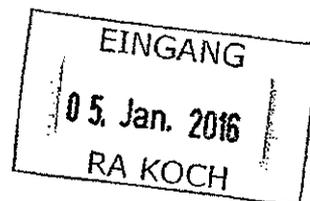


**NIEDERSÄCHSISCHES
OBERVERWALTUNGSGERICHT**



Az.: 5 ME 193/15
2 B 3590/15

BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache

Antragstellers und
Beschwerdeführers,

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

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch

Antragsgegnerin und
Beschwerdeführerin,

Beigeladen:

Frau

Streitgegenstand: Bewerbungsverfahrensanspruch

hat das Niedersächsische Obergericht - 5. Senat - am 29. Dezember 2015
beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Hannover - 2. Kammer - vom 29. September 2015 geändert.

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, der Beigeladenen eine Stelle nach A 9_vz aus der Beförderungsliste „Beteiligung intern-weitere“ zu übertragen, solange nicht über die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung bestandskräftig entschieden ist.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens.

Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

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

G r ü n d e

I.

Streitgegenstand ist die Besetzung einer nach Besoldungsgruppe A 9_vz BBesO bewerteten Beförderungsstelle.

Der im Jahre 19 geborene Antragsteller steht im Statusamt eines Technischen Fernmeldehauptsekretärs (BesGr. A 8 BBesO) im Dienst der Antragsgegnerin. Derzeit (für den Zeitraum vom 1.2.2015 bis zum 31.12.2017) ist er aus dienstlichen Gründen und mit seinem und im Einverständnis der aufnehmenden Behörde zur

in H abgeordnet.

Im Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. August 2011 war der Antragsteller ohne Beschäftigung. Mit Verfügung vom 17. August 2011 war er antragsgemäß gemäß § 13 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit bei der für die Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2013 beurlaubt. Gesellschafter der ist die

GmbH, diese wiederum gehört zur AG

. Der Antragsteller war dort als „ “ eingesetzt und hierbei u. a. für den technischen Betrieb des verantwortlich. Die Funktion dieser Stelle war mit „AT“ bewertet. Mit weiterer Verfügung vom 19. August 2013 wurde

seine Beurlaubung antragsgemäß bis zum 28. Februar 2014 für eine weitere Tätigkeit bei der [REDACTED] verlängert.

Für die hier in Rede stehende Beförderungsrunde ließ die Antragsgegnerin zum maßgeblichen Beurteilungsstichtag - dem 1. November 2013 - Beurteilungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellen.

Für den Antragsteller holte die Antragsgegnerin von der unmittelbaren Führungskraft, Herrn [REDACTED], eine Stellungnahme zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung ein. Herr [REDACTED] erstellte unter dem 5. Februar 2014 unter Verwendung des für eine dienstliche Beurteilung maßgeblichen Vordrucks seine Stellungnahme für den Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Oktober 2013. Er vergab bei den sechs Einzelmerkmalen viermal die Bewertung „Rundum zufriedenstellend“ und zweimal die Bewertung „Gut“.

Auf der Grundlage dieser Stellungnahme erstellten der Erstbeurteiler Herr [REDACTED] und der Zweitbeurteiler Herr [REDACTED] unter dem 5. März 2015 eine dienstliche Beurteilung des Antragstellers für den Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Oktober 2013 mit dem Gesamturteil „Rundum zufriedenstellend“ (= vierthöchste von sechs Notenstufen im Gesamturteil) und dem Ausprägungsgrad „+“ (= mittlere von drei Ausprägungsgraden). Sie übernahmen hierbei die von der unmittelbaren Führungskraft vorgenommenen Bewertungen der Einzelmerkmale.

Die im Jahre 1968 geborene Beigeladene, die im Statusamt einer Posthauptsekretärin (ebenfalls A 8 BBesO) steht, erhielt in ihrer dienstlichen Beurteilung vom 9. März 2015 - für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Oktober 2013 - das Gesamturteil „Sehr gut“ (= zweithöchste von sechs Notenstufen im Gesamturteil) und den Ausprägungsgrad „Basis“ (= unterer von drei Ausprägungsgraden) und ist aufgrund ihres Rangplatzes für eine Beförderung vorgesehen. Sie wurde bei den sechs Einzelmerkmalen viermal mit der Note „Sehr gut“ und zweimal mit der Note „Gut“ bewertet. Die im Vergleich zum Beurteilungsbeitrag vorgenommenen Heraufstufungen bei den Einzelmerkmalen „Allgemeine Befähigung“ und „Fachliche Kompetenz“ wurden in der Beurteilung jeweils begründet.

Der Antragsteller erhob mit Schreiben vom 22. April 2015 Widerspruch gegen seine dienstliche Beurteilung. Über den Widerspruch ist noch nicht entschieden. Der Antragsteller hat insoweit am 24. August 2015 vor dem Verwaltungsgericht Untätigkeitsklage erhoben (2 A 4224/15).

Mit Schreiben vom 26. Juni 2015 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er in der Beförderungsliste „Beteiligung intern-weitere“ mit dem Gesamturteil „Rundum zufriedenstellend +“ geführt werde. Für diese Einheit stünden für die Beförderung nach A9_vz insgesamt 17 Planstellen zur Verfügung. Die Beförderungsliste umfasse insgesamt 64 Beförderungsbewerberinnen und -bewerber. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsplanstellen reiche somit nicht aus, um alle Beamtinnen und Beamten dieser Beförderungsliste zu befördern. Es könnten nur Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mit mindestens „Sehr gut - Basis“ bewertet worden seien. Aufgrund seines erreichten Gesamturteils könne er in der laufenden Beförderungsrunde nicht befördert werden.

Hiergegen erhob der Antragsteller am 13. Juli 2015 Widerspruch, über den - soweit ersichtlich - noch nicht entschieden worden ist.

Seinen ebenfalls am 13. Juli 2015 gestellten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 29. September 2015 abgelehnt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die Beurteilung des Antragstellers rechtsfehlerfrei erstellt worden sei.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde des Antragstellers.

II.

Die Beschwerde des Antragsgegners ist zulässig und begründet.

I. Die Beschwerde hat allerdings nicht bereits deshalb Erfolg, weil der Antragsteller rügt, der angefochtene Beschluss verletze das rechtliche Gehör, da das Verwaltungsgericht seine Entscheidung tragend auf den Inhalt der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom 25. September 2015 gestützt habe, dieser Schriftsatz ihm aber nicht vorab zur Kenntnis gegeben, sondern dem angefochtenen Beschluss beigelegt worden sei. Denn ein etwaiger Mangel des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens wäre geheilt, weil der Antragsteller Gelegenheit hatte, seine Rechtsauffassung im Beschwerdeverfahren näher zu erläutern und der Senat die erstinstanzliche Entscheidung in diesem Umfang nachprüfen konnte (vgl. BVerfG, Beschluss vom 25.7.1967- 2 BvR 586/63 -, juris Rn. 11).

II. Der Antragsteller hat jedoch im Beschwerdeverfahren einen Anordnungsanspruch hinreichend glaubhaft gemacht.

Der unterlegene Bewerber kann - wenn das subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt wird - eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, zumindest offen sind, das heißt wenn seine Auswahl möglich erscheint. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung der realistischen, nicht nur entfernten Möglichkeit, dass der unterlegene Bewerber bei Vermeidung des Fehlers einem der ausgewählten Mitbewerber vorgezogen wird, dürfen nicht überspannt werden (BVerfG, Beschluss vom 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 -, juris).

Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

1. Denn die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin beruht auf einer fehlerhaften Beurteilung des Antragstellers.

Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich nach Art. 33 Abs. 2 GG ist anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende

Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (BVerwG, Beschluss vom 19.12.2014 - BVerwG 2 VR 1.14 -, juris Rn. 22 m. w. N.).

Diesen Vorgaben entspricht die für den Antragsteller für den Beurteilungszeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Oktober 2013 erstellte Beurteilung nicht.

a) Der Antragsteller rügt - erstmals im Beschwerdeverfahren - mit Erfolg, in seiner dienstlichen Beurteilung sei seine höherwertige Tätigkeit nicht hinreichend beachtet worden.

In der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2013 war der im Statusamt BesGr. A 8 BBesO befindliche Antragsteller unstreitig auf einem Dienstposten eingesetzt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zuzuordnen ist. Da das tarifliche Bewertungssystem der Antragsgegnerin Tarifgruppen lediglich bis zur Stufe A 13h/A14 vorsieht, ist die Tätigkeit des Antragstellers mindestens mit der eines Beamten im Statusamt der BesGr. A 15 BBesO zu vergleichen. Die Antragsgegnerin geht in ihrem Schriftsatz vom 14. Dezember 2015 ebenfalls davon aus, dass die „AT“-Tätigkeit des Antragstellers der Wertigkeit der BesGr. A 15 BBesO entspricht.

Dieses besonders starke Auseinanderfallen zwischen der Wertigkeit des Statusamtes und des wahrgenommenen Dienstpostens haben die Beurteiler in der dienstlichen Beurteilung für den Antragsteller nicht hinreichend berücksichtigt.

Zwar haben die Beurteiler in dem Deckblatt der dienstlichen Beurteilung vom 5. März 2015 die Bewertung der Funktion des Antragstellers mit „AT“ angegeben und in der Begründung des Gesamtergebnisses der Beurteilung ausgeführt:

„Der Mitarbeiter, im Statusamt A8 technisch, wurde im gesamten Beurteilungszeitraum laufbahnübergreifend, deutlich höherwertig eingesetzt. Bei der Bewertung der einzelnen Kompetenzbereiche wurde die Höherwertigkeit des Einsatzes ebenfalls berücksichtigt... Unter Berücksichtigung der vorliegenden Stellung-

nahme und der im Vergleich zum Statusamt höherwertigen Tätigkeit ergibt sich ein rundum zufriedenstellendes Gesamtergebnis, mit der Ausprägung ++.“

Diese Ausführungen genügen jedoch einer hinreichenden Plausibilisierung der Gesamtnote nicht. Denn die Beurteiler haben in die Beurteilung die Bewertungen aus dem Beurteilungsbeitrag der unmittelbaren Führungskraft, des Herrn [REDACTED], übernommen, der seinerseits die höhere Wertigkeit des Dienstpostens des Antragstellers unbeachtet gelassen hat.

Herr [REDACTED] hat unter dem 5. Februar 2014 unter Verwendung des für eine dienstliche Beurteilung maßgeblichen Vordrucks seine Stellungnahme für den Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Oktober 2013 erstellt und bei den sechs Einzelmerkmalen viermal die Bewertung „Rundum zufriedenstellend“ und zweimal die Bewertung „Gut“ vergeben. Aus seiner Stellungnahme ergibt sich nicht, dass er das Auseinanderfallen der Wertigkeiten des Statusamtes und des wahrgenommenen Dienstpostens berücksichtigt hätte. Dies sehen die hier maßgeblichen Beurteilungsbestimmungen auch nicht vor. Nach § 1 Abs. 3 der Anlage 4 zu den Beurteilungsrichtlinien für die bei der [REDACTED] AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 23. Oktober 2014 (- BRL -), die rückwirkend zum 31. Oktober 2013 in Kraft getreten sind, haben die Führungskräfte die Aufgabe, Stellungnahmen zur dienstlichen Beurteilung zu liefern, das Statusamt bleibt hierbei unberücksichtigt (siehe auch § 2 Abs. 3 der Anlage 4 zu den BRL). Nach § 2 Abs. 4 der Anlage 4 zu den BRL haben die Führungskräfte zu den jeweiligen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungskriterien des Ihnen zugeordneten Beamten im Hinblick auf seine Aufgaben ohne Berücksichtigung des Statusamtes und der Besoldungsgruppe des Beamten Stellung zu nehmen.

Mithin hat Herr [REDACTED] entsprechend diesen Bestimmungen in seiner Stellungnahme nicht das Statusamt des Antragstellers berücksichtigt, sondern seine Einschätzung ausschließlich anhand der tatsächlichen Aufgabenerfüllung auf dem wahrgenommenen Dienst-/Arbeitsposten getroffen.

Diese Bewertungen des Herrn [REDACTED] haben die Beurteiler übernommen. Sie haben in der Beurteilung bei denselben vier Einzelmerkmalen die Bewertung „Rundum

zufriedenstellend“ und bei denselben zwei Einzelmerkmalen die Bewertung „Gut“ vergeben. Im Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit sechs Notenstufen hat der Antragsteller die viertbeste Notenstufe „Rundum Zufriedenstellend“ mit der mittleren Ausprägung „+“ (von drei Ausprägungsgraden) erhalten. Gemäß Nr. 6 der BRL hat die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung jedoch neben den konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) innerhalb des Beurteilungszeitraums auch die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes zu berücksichtigen (siehe auch § 2 Abs. 2 der Anlage 4 zu den BRL). Weiter bestimmt § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 1 der BRL, dass die Beurteiler die von den Führungskräften erstellten Stellungnahmen unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes, das der Beamte am Beurteilungsstichtag innehat, der tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben und der weiteren zur Verfügung stehenden Informationen zu prüfen und auszuwerten haben.

Dies haben die Beurteiler nicht ausreichend getan. Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich innegehabten Dienst- /Arbeitspostens eines Beamten derart stark wie vorliegend auseinander (hier: sieben Besoldungsgruppen!), müssen sich die Beurteiler im besonderen Maße hinreichend ausführlich und plausibel mit diesem Umstand auseinandersetzen. Diese Anforderung folgt aus dem Umstand, 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. auch OVG NRW, Beschluss vom 18.6.2015 - 1 B 384/15 -, juris Rnrrn. 8ff. und - 1 B 146/15 -, juris Rnrrn. 32ff.). Außerdem ist zu beachten, dass - wenn ein Dienstposten Besonderheiten aufweist, die die typischerweise in der Vergleichsgruppe desselben Statusamtes anzutreffenden Anforderungen übersteigen - dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen ist (so BVerwG, Beschluss vom 20.6.2013 - BVerwG 2 VR 1.13 -, juris Rn. 54).

Der Begründung des Gesamtergebnisses lässt sich keine diesen Vorgaben genügende Plausibilisierung entnehmen. Die Beurteiler fassen darin lediglich die Einschätzungen des Herrn ██████████ zusammen. Soweit sie die Begründung des Gesamtergebnisses mit der höchsten Ausprägung „++“ beenden, ist nicht erkennbar, dass sie damit ausdrücklich in Anerkennung des deutlich höherwertigeren Dienstpostens die von Herrn ██████████ vorgenommenen Bewertungen heraufsetzen wollten. Zum einen ist nicht ersichtlich, dass sie tatsächlich die Ausprägung „++“ vergeben hätten. Denn in dem Gesamturteil der Beurteilung haben sie nur die Ausprägung („+“) angekreuzt. Wie

sich aus dem Schreiben der Antragsgegnerin vom 26. Juni 2015 ergibt, wird der Antragsteller auf der Beförderungsliste nur mit dem Ergebnis „Rundum zufriedenstellend +“ geführt. Die Beurteilung ist insoweit widersprüchlich. Zum anderen setzen sich die Beurteiler mit ihren oben wiedergegebenen Ausführungen nicht ansatzweise ausreichend mit der besonders großen Diskrepanz der Wertigkeiten des Statusamtes und des Dienstpostens von sieben Besoldungsstufen auseinander. Zwar beschreiben die Beurteiler Einschränkungen der Leistungsbewertungen des Antragstellers z. B. bei der Priorisierung der Erledigung seiner Aufgaben. Diese Einschränkungen haben sie jedoch im Wesentlichen ebenfalls von Herr [REDACTED] übernommen. Hat Herr [REDACTED] diese Einschränkungen anhand des entsprechend nach der BesGr. A 15 BBesO zu bewertenden Dienstpostens festgestellt, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese Einschränkungen unter Berücksichtigung der Anforderungen an das um sieben Stufen niedrigere Statusamt des Antragstellers grundsätzlich weitaus weniger streng zu bewerten sind. Es hätte deshalb einer plausiblen, detaillierten Stellungnahme der Beurteiler bedurft, wenn sie - wie hier - die von der Führungskraft vorgenommene Bewertung, die das um sieben Stufen niedriger bewertete Statusamt unbeachtet lässt, übernehmen wollten. Die bloße Aussage, die höherwertige Tätigkeit sei berücksichtigt worden, ersetzt die erforderliche Begründung auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraumes der Beurteiler nicht (so auch OVG NRW, Beschluss vom 18.6.2015 - 1 B 384/15 -, a. a. O., Rn. 11 und - 1 B 146/15 -, a. a. O., Rn. 36).

b) Ist die Beurteilung, auf der die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin beruht, aus den dargelegten Gründen mangelhaft, bedarf es keiner Prüfung mehr, ob - was der Antragsteller verneint - der Beurteilungsbeitrag des Herrn [REDACTED] ausreichend gewesen ist.

Allerdings müssen nach Nr. 5 der BRL die Beurteiler - sofern sie 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 - auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Gemäß § 2 Abs. 1 der Anlage 1 der BRL können auch von unterschiedlichen Führungskräften Stellungnahmen vorliegen bzw. erforderlich sein.

Soweit der Antragsteller vorträgt, es hätte ein Beurteilungsbeitrag seines damaligen direkten funktionalen Vorgesetzten Herrn [REDACTED] eingeholt werden müssen, der seinerzeit mit dem Vorgesetzten Herrn [REDACTED] für den Betrachtungszeitraum vom 1. September 2011 bis zum 26. August 2012 in einem „Compass-Basisgespräch“ die Leistungen und Kompetenzen des Antragstellers insgesamt mit „Übertrifft die Anforderungen“ bewertet hat, trägt der Antragsteller selbst vor, dass Herr [REDACTED] in dieser Zeit als so genannter [REDACTED] selbst einen unmittelbaren Einblick in die Tätigkeit des Antragstellers hatte. Dass eine weitere Stellungnahme des Herrn [REDACTED] erforderlich gewesen wäre, ist deshalb nicht ohne Weiteres ersichtlich.

Soweit der Antragsteller rügt, Herr [REDACTED] habe nach seiner Ernennung zum [REDACTED] im Mai 2012 keinen unmittelbaren Eindruck mehr in die Tätigkeiten des Antragstellers gehabt, sein funktioneller Vorgesetzter sei Herr Dr. [REDACTED] geworden, hat die Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 14. Dezember 2015 erwidert, Herr [REDACTED] habe mündliche Beiträge des Herrn Dr. [REDACTED] eingeholt. Dass Herr [REDACTED] Herr Dr. [REDACTED] um mündliche Stellungnahmen gebeten hat, lässt sich allerdings der unter dem 5. Februar 2014 erstellten Stellungnahme des Herrn [REDACTED] nicht entnehmen. Herr Dr. [REDACTED] hat dem Antragsteller in einer E-Mail vom 26. März 2015 mitgeteilt, dass eine Stellungnahme nicht mit ihm angesprochen worden sei. Hierzu bedarf es aber keiner weiteren Aufklärung, weil die Beurteilung bereits aus den oben genannten Gründen fehlerhaft ist.

c) Keiner Entscheidung bedarf es auch, ob der Einwand des Antragstellers durchgreift, wonach das Ergebnis des Compass-Basisgesprächs vom 26. August 2012, in dem die Leistungen und Kompetenzen des Antragstellers für den Zeitraum vom 1. September 2001 bis zum 26. August 2012 insgesamt mit „Übertrifft die Anforderungen“ bewertet worden sind, in erheblichem Widerspruch zu dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung stünde.

Dass die Beurteiler verpflichtet gewesen wären, in ihrer Beurteilung das Ergebnis des Compass-Basisgesprächs vom 26. August 2012 zu berücksichtigen, ist allerdings nicht ersichtlich. Dem Compass-Basisgespräch lagen nicht die jetzt maßgeblichen Beurteilungsrichtlinien zugrunde. Zudem sind nach dem Vortrag der Antragsgegnerin Be-

urteilungen für den Zeitraum vom 15. September 2011 bis zum 31. Mai 2012 mit Schreiben vom 21. Oktober 2013 aufgehoben worden.

Der Senat sieht sich aber veranlasst festzustellen, dass die damalige Vorgehensweise der Antragsgegnerin betreffend die Bewertung des Compass-Basisgesprächs des Antragstellers vom 26. August 2012 - wie sie sich aus der vom Antragsteller vorgelegten E-Mail-Korrespondenz ergibt - bedenklich ist. In einer E-Mail vom 10. September 2012 wurde dem Vorgesetzten des Antragstellers - nachdem ihm zuvor im Falle der Nichteinhaltung der von der [REDACTED] AG vorgegebenen Maßstäbe mit Regressforderungen gedroht worden war - seinerzeit mitgeteilt, dass bei dem Antragsteller die Note „Q (erfüllt die Anforderung im vollen Umfang)“ die Maßstabsvorgabe gewesen sei. Daraufhin schrieb der Vorgesetzte des Antragstellers am selben Tag u. a. an den Antragsteller „Gents, wir müssen die Beurteilungen entsprechend ändern...“. Dem kann entnommen werden, dass dem Beurteiler seinerzeit die konkrete Gesamtnote für den Antragsteller verbindlich vorgegeben worden war und er sie auf Druck herabgesetzt hat. Zwar ist die Festlegung von Richtwerten rechtlich zulässig (BVerwG, Urteil vom 24.11.2005 - BVerwG 2 C 34.04 -, juris Rn. 13). Die Beurteilung eines Beamten erweist sich jedoch als rechtswidrig, wenn die Gesamturteile für die Beurteiler verbindlich festgelegt werden, so dass die Beurteiler im Einzelfall die Gesamtbewertung nicht aus der Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale vornehmen, sondern sich an die Notenvorgabe gebunden fühlen und die Bewertung nur unter dem Gesichtspunkt vornehmen, dass sie sich mit der Gesamtnotenvorgabe vereinbaren lässt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 6.1.2010 - 5 LA 223/08 -, juris Rn. 7). Sollte die Antragsgegnerin bei der hier streitigen Beurteilung in derselben Weise verfahren sein wie seinerzeit im September 2012, wäre dies rechtswidrig.

d) Soweit der Antragsteller auf das von Herrn [REDACTED] verfasste Arbeitszeugnis vom 23. März 2014 verweist, enthält dieses zwar erheblich bessere Bewertungen als die hier streitige Beurteilung. Auch trifft es zu, dass eine Vergleichbarkeit eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit einer Beurteilung nicht von vornherein ausgeschlossen ist (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 5.3.2014 - 5 LA 291/13 -, juris Rn. 9). Dem hier streitigen Auswahlverfahren kann das Arbeitszeugnis jedoch nicht zugrunde gelegt werden, weil für die Beamten als Vergleichsgrundlage für eine Bewerberauswahl die Einholung einer Beurteilung nach den oben genannten Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien vorgesehen ist. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das Arbeitszeugnis

nach denselben oder zumindest ähnlichen Maßstäben wie die hier streitige Beurteilung gefasst worden wäre. Soweit die Antragsgegnerin in ihrem Schriftsatz vom 14. Dezember 2015 angekündigt hat, noch eine Stellungnahme von Herrn [REDACTED] bezüglich der Abweichungen von den Bewertungen des Arbeitszeugnisses einzuholen, braucht diese deshalb nicht abgewartet zu werden.

Der Vortrag des Antragstellers, ihm sei für das Jahr 2015 ein neuer Vertrag unterbreitet und eine 100 %ige Bonuszahlung ausgezahlt worden, betrifft nicht den hier streitigen Zeitraum.

Dem Antragsteller ist allerdings zuzustimmen, dass sich diesen gesamten Umständen entnehmen lässt, dass die Antragsgegnerin mit der Tätigkeit des Antragstellers auf dem um sieben Stufen höherwertigen Dienstposten sehr zufrieden ist.

2. Die Aussichten des Antragstellers, in einem fehlerfreien Auswahlverfahren ausgewählt zu werden, sind nach alledem zumindest offen. Zwar hat die Beigeladene in ihrer Beurteilung das Gesamturteil „Sehr gut“ (= zweithöchste von sechs Notenstufen im Gesamturteil) und den Ausprägungsgrad „Basis“ (= unterer von drei Ausprägungsgraden) erhalten. Ihr Gesamturteil ist demnach - lässt man die Ausprägungsgrade einmal außer Acht - um zwei ganze Notenstufen besser als das Gesamturteil für den Antragsteller. Der Senat vermag aber nicht festzustellen, dass derzeit eine Auswahl des Antragstellers unter keinem Gesichtspunkt denkbar wäre. Denn grundsätzlich kann nach dem oben dargelegten Grundsatz der höheren Verantwortung und der höheren Anforderungen an die Ausübung höherwertiger Ämter davon ausgegangen werden, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst-/Arbeitspostens "rundum zufriedenstellend" und "gut" erfüllt, der einer um sieben Stufen höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die wesentlich geringeren Anforderungen seines Statusamtes weitaus besser als nur „Rundum Zufriedenstellend“ erfüllt. Das Obergericht Nordrhein-Westfalen hat in seinem Beschluss vom 18. Juni 2015 (- 1 B 384/15 -, a. a. O., Rn. 8) überzeugend entschieden, es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der über viele Jahre die Aufgaben eines deutlich höherwertigen Dienst-/Arbeitspostens „rundum zufriedenstellend“ und „gut“ erfülle - dort betrug die Diskrepanz der Wertigkeit von Statusamt und Dienstposten laufbahnübergreifend „nur“ fünf Besoldungsgruppen -, die wesentlich geringeren Anforderungen

seines Statusamtes in herausragender Weise, also gemäß der höchsten Wertungsstufe, erfülle.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 VwGO, 162 Abs. 3 VwGO.

Die Streitwertfestsetzung folgt der Festsetzung des Verwaltungsgerichts und ergibt sich aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 4 i. V. m. Satz 1 Nr. 1 GKG.

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

Beglaubigt
Lüneburg, 30.12.2015

Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

