

---

**Datum:** 13.12.2023  
**Gericht:** Oberverwaltungsgericht NRW  
**Spruchkörper:** 1. Senat  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 1 B 1320/23  
**ECLI:** ECLI:DE:OVGNRW:2023:1213.1B1320.23.00

---

**Vorinstanz:** Sozialgericht Gelsenkirchen, 12 L 1745/23

---

**Tenor:**

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Antragstellerin trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 28.997,82 Euro festgesetzt.

---

## Gründe

Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg.

1

Die Ausführungen der Antragstellerin in der Beschwerdebegründungsschrift zu der (aus ihrer Sicht vom Verwaltungsgericht unbeantwortet gelassenen) Frage des „richtig“ bezeichneten Antragsgegners sind angesichts ihrer eigenen Angaben in der Antragschrift vom 23. Oktober 2023 schon nicht nachvollziehbar. Im Übrigen ist auf die Regelungen in § 78 Abs. 1 Nr. 1 3. Fall VwGO i. V. m. § 367 Abs. 1 SGB III hinzuweisen. Danach ist die Antragsgegnerin eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung.

2

3

Das in der Sache angebrachte Beschwerdevorbringen der Antragstellerin, auf dessen Prüfung der Senat im Beschwerdeverfahren nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, rechtfertigt es nicht, dem Antrag zu entsprechen,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 23. November 2023 abzuändern und die Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, den Eintritt der Antragstellerin in den Ruhestand über den 31. Dezember 2023 hinaus bis zu einem Monat nach Zustellung einer neuen, die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Entscheidung über den Antrag vom 30. September 2022, ergänzt durch das Schreiben vom 12. Januar 2023, hinauszuschieben, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf des 30. Juni 2026 oder bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren VG Gelsenkirchen – 12 K 4698/23 – oder dessen anderweitiger Erledigung. 4

I. Das Verwaltungsgericht hat den einstweiligen Rechtsschutzantrag mit der Begründung abgelehnt, die Antragstellerin habe nicht glaubhaft gemacht, dass ihr der geltend gemachte Anordnungsanspruch mit der erforderlichen hohen Wahrscheinlichkeit zustehe. Die Tatbestandsvoraussetzung des § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4 BBG, wonach dienstliche Belange einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nicht entgegenstehen dürften, liege nicht vor. Die Antragsgegnerin habe konkrete andere personalwirtschaftliche Gründe i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG benannt, die gegen die Weiterbeschäftigung der Antragstellerin über den 31. Dezember 2023 hinaus sprächen. Die Antragsgegnerin habe hinreichend dargelegt, dass nicht ausgeschlossen werden könne, dass die Planstelle der Antragstellerin zur Schaffung einer Anschlussperspektive bzw. jedenfalls zur Finanzierung von Personalüberhängen für die vom Stellenabbau im Bereich des Aufgabengebiets des Kurzarbeitergeldes betroffenen Beschäftigten benötigt werde. Aufgrund einer geschäftspolitischen Entscheidung der Antragsgegnerin seien die kw-Vermerke der ursprünglich mit einem kw-Vermerk zum 31. Dezember 2024 ausgebrachten Stellen für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfungen bereits vorzeitig zum 31. Dezember 2023 zu realisieren. Für die hiervon betroffenen Beschäftigten benötige die Antragsgegnerin eine Anschlussperspektive, um – vor allem auch aus haushaltsrechtlichen Gründen – Personalüberhänge zu vermeiden. Der Schaffung einer Anschlussperspektive bedürfe es vor dem Hintergrund, dass es sich bei den betroffenen Beschäftigten mehrheitlich um Dauerkräfte und nicht lediglich um befristete Jahreskräfte handle. Auch wenn von den konkret zu realisierenden kw-Vermerken keine Stelle der Tarifebene III, der die Stelle der Antragstellerin zugehörig sei, betroffen sei, könne es nach dem schlüssigen Vorbringen der Antragsgegnerin jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass die finanziellen Mittel der Planstelle der Antragstellerin für die Finanzierung voraussichtlich entstehender Personalüberhänge benötigt würden. Dass die Notwendigkeit der Nutzung der finanziellen Mittel derzeit noch nicht zweifelsfrei feststehe, stehe der Annahme anderer personalwirtschaftlicher Gründe i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG nicht entgegen, sondern sei vielmehr den (planerischen) Unwägbarkeiten bei der Umsetzung der vorgezogenen kw-Vermerke geschuldet. Insoweit sei eine noch hinreichend konkrete Personalplanung vorhanden. Mit Blick auf die derzeitige Realisierungsquote der vorgezogenen kw-Vermerke erscheine der Anfall von Personalüberhängen zum Jahresende 2023 bei der Antragsgegnerin nicht ernsthaft ausgeschlossen. Anhaltspunkte dafür, dass die vorzeitige Realisierung der kw-Vermerke zum 31. Dezember 2023 bzw. die Finanzierung daraus resultierender Personalüberhänge zweifelsfrei ohne die unmittelbare oder zumindest mittelbare, jedenfalls auch finanzielle, Nutzung der Planstelle der Antragstellerin gelinge, seien nicht ersichtlich. Zwischen den anderen personalwirtschaftlichen Gründen i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG und der betroffenen Stelle der Antragstellerin bestehe durch die möglicherweise Nutzung der finanziellen Mittel der Planstelle zur Finanzierung voraussichtlich entstehender 5

Personalüberhänge auch ein konkreter Sachzusammenhang.

Die Antragstellerin könne auch nicht mit Erfolg einwenden, ihr Dienstposten sei zwischenzeitlich bundesweit ausgeschrieben worden. Die Stellenausschreibung habe die Antragsgegnerin mittlerweile zurückgezogen und das Stellenbesetzungsverfahren sei ohne Besetzung abgeschlossen worden. Daher stehe die derzeit von der Antragstellerin besetzte Planstelle der Antragsgegnerin weiterhin zur Finanzierung voraussichtlich entstehender Personalüberhänge zur Verfügung. Darüber hinaus erscheine es auch nicht ausgeschlossen, dass die Planstelle selbst im Falle einer internen Neubesetzung durch die dadurch zugleich freiwerdende Stelle der Schaffung einer Anschlussperspektive für die vom Stellenabbau betroffenen Beschäftigten diene. 6

Entsprechendes gelte für den Einwand, die Antragsgegnerin habe dem Antrag einer Mitarbeiterin auf Erweiterung der Teilarbeitszeit auf Vollarbeitszeit entsprochen. Der Beamtin sei auf eigenen Antrag hin nach § 92 Abs. 1 Nr. 1 BBG, befristet bis zum 31. Dezember 2023, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 0,5 bewilligt worden. Da die betroffene Beamtin keinen Verlängerungsantrag gestellt habe, laufe die befristete Teilzeitbeschäftigung nunmehr aus. 7

II. Das Beschwerdevorbringen zieht die vorstehenden Annahmen des Verwaltungsgerichts nicht durchgreifend in Zweifel. 8

1. Die Ausführungen der Antragstellerin, in der Rechtsprechung sei bislang ungeklärt, ob mit § 53 Abs. 1a und Abs. 1b BBG ein vollwertiger Rechtsanspruch auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand geschaffen worden sei oder ob diese Regelungen nur als eine „ermessensbindende Richtlinie“ für die Ausübung des nach § 53 Abs. 1 BBG bestehenden Ermessens zu verstehen seien, lassen schon nicht erkennen, welche Annahme des Verwaltungsgerichts hiermit konkret in Frage gestellt werden soll. 9

Ungeachtet dessen trifft die Auffassung der Antragstellerin nicht zu, die Systematik des § 53 BBG spreche dafür, dass dessen Absätze 1a und 1b lediglich das Ermessen nach Absatz 1 binden sollen. Die Regelung in § 53 Abs. 1a BBG enthält keine Ermessens-, sondern eine gebundene Entscheidung (dem Antrag „ist“ zu entsprechen). 10

Vgl. Hebler, in: Battis, BBG, 6. Aufl. 2022, § 53 Rn. 12; Brinktrine, in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht Bund, Stand: 15. Juli 2023, § 53 BBG Rn. 27. 11

Soweit die Antragstellerin in diesem Zusammenhang auf Entscheidungen des beschließenden Senats sowie des 6. Senats des OVG NRW, 12

Beschlüsse vom 9. Oktober 2019 – 1 B 1058/19 –, vom 27. September 2019 – 1 B 1314/19 –, vom 24. Juni 2016 – 1 B 471/16 –, vom 28. März 2014 – 6 B 215/14 – und vom 18. April 2013 – 1 B 202/13 –, jeweils juris, 13

verweist, die einen Antrag auf eine neue ermessensfehlerfreie Entscheidung für sachdienlich erachtet hätten, führt dies zu keiner anderen Bewertung. Die in den Beschlüssen (teils sinngemäß) gebrauchte Formulierung einer „die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Entscheidung“ rechtfertigt für sich nicht den Schluss, es handele sich auch im vorliegenden Fall um eine Ermessensentscheidung. Zum einen betreffen die in Bezug genommenen Entscheidungen nicht allein Konstellationen nach § 53 Abs. 1a BBG, sondern etwa auch solche nach den (unstreitigen) Ermessensvorschriften des § 53 Abs. 1 BBG bzw. § 32 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW. Zum anderen findet die Formulierung auch dann Anwendung, wenn im 14

Falle eines beschränkt überprüfbareren Gestaltungsspielraums der Behörde mangels Spruchreife ein „Durchentscheiden“ des Gerichts grundsätzlich nicht zulässig ist.

Vgl. Riese, in: Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, Stand: März 2023, § 113 VwGO Rn. 196; Wolff, in: Sodan/Ziekow, VwGO, 5. Aufl. 2018, § 113 Rn. 425 und 447; zur Spruchreife bei Ermessens- und sonstigen Entscheidungsspielräumen der Behörde: OVG NRW, Urteil vom 14. August 2014 – 1 A 1481/10 –, juris, Rn. 115 ff, m. w. N. 15

Im Falle der dienstlichen Belange nach § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4 BBG ist von einem solchen beschränkt überprüfbareren Gestaltungsspielraum auszugehen. Der Begriff ist maßgebend durch die verwaltungspolitischen und verwaltungsorganisatorischen Entscheidungen des Dienstherrn vorgeprägt, die nur eingeschränkt gerichtlich nachprüfbar sind. Es ist in erster Linie Sache des Dienstherrn, in Ausübung seiner Personal- und Organisationsgewalt zur Umsetzung gesetzlicher und politischer Ziele die Aufgaben der Verwaltung festzulegen, ihre Prioritäten zu bestimmen, sie auf die einzelnen Organisationseinheiten zu verteilen und ihre Erfüllung durch bestmöglichen Einsatz von Personal sowie der zur Verfügung stehenden Sachmittel sicherzustellen. 16

Vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004 – 2 C21.03 –, juris, Rn. 10 f. (zum Begriff der „dringenden dienstlichen Belange“ bei der Altersteilzeit); Hamb. OVG, Beschluss vom 5. Juni 2012 – 1 Bs 98/12 –, juris, Rn. 9, m. w. N.; OVG NRW, Beschlüsse vom 24. Juni 2016 – 1 B 471/16 –, juris, Rn. 6 f., vom 22. April 2013 – 6 B 277/13 –, juris, Rn. 14, und vom 18. April 2013 – 1 B 202/13 –, juris, Rn. 8 f. 17

Der Einwand der Antragstellerin, die vorstehenden Rechtsgrundsätze seien hier nicht anwendbar, da sie aus einer Zeit vor dem Inkrafttreten des § 53 Abs. 1a und Abs. 1b BBG stammten, greift nicht durch. Eine Erklärung für diese Auffassung liefert die Antragstellerin nicht. Es ist auch im Übrigen nicht ersichtlich, warum gerade die Einführung der Absätze 1a und 1b in § 53 BBG dazu führen sollte, von den vorstehenden Grundsätzen, die im Grundsatz der Gewaltenteilung aus Art. 20 Abs. 2 Satz 2 GG wurzeln, abzuweichen. 18

Der Vortrag der Antragstellerin, eine insbesondere die Zielsetzung des Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I 2013, S. 1978 ff.) beachtende ermessensfehlerfreie Entscheidung der Antragsgegnerin liege bislang nicht vor, geht nach alledem ins Leere. § 53 Abs. 1a BBG eröffnet – wie ausgeführt – schon kein Ermessen. 19

2. Ohne Erfolg rügt die Antragstellerin, das Verwaltungsgericht habe hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals des § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4 BBG die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast verkannt. Der bloße Hinweis, dass das Verwaltungsgericht die – die allgemeinen Anforderungen in Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO aufzeigende – Formulierung gewählt hat, die Antragstellerin habe einen Anordnungsanspruch nicht glaubhaft gemacht, genügt schon nicht den Darlegungsanforderungen. 20

Die Annahme der Antragstellerin trifft auch in der Sache nicht zu. Das Verwaltungsgericht hat seiner Entscheidung die zutreffende Darlegungs- und Beweislastverteilung hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals des § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4 BBG zugrundegelegt. So hat es – unter Verweis auf die Rechtsprechung des Senats – grundsätzlich ausgeführt, dass es Sache des Dienstherrn sei, die – ohnehin aus seiner Sphäre herrührenden – Tatsachen plausibel und nachvollziehbar darzulegen und ggf. zu beweisen, die im Einzelfall auf das Vorliegen eines das Hinausschieben hindernden Ausnahmefalles führten (S. 7 des Beschlussabdrucks). Im 21

Rahmen der Subsumtion ist das Verwaltungsgericht dann zu der Auffassung gelangt, dass die Antragsgegnerin konkrete andere personalwirtschaftliche Gründe i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG benannt habe, die gegen die Weiterbeschäftigung der Antragstellerin über den 31. Dezember 2023 hinaus sprächen (S. 8 ff. des Beschlussabdrucks). Indem das Verwaltungsgericht auf das Vorbringen der Antragsgegnerin abgestellt und geprüft hat, ob dieses die Annahme entgegenstehender dienstlicher Belange rechtfertigt, ist es bei seiner Entscheidung richtigerweise von einer Pflicht der Antragsgegnerin zur plausiblen und nachvollziehbaren Darlegung und ggf. zum Beweis der geltend gemachten dienstlichen Belange ausgegangen und hat diese Pflicht vorliegend als gewahrt angesehen. Mit diesen Erwägungen des Verwaltungsgerichts setzt sich die Antragstellerin nicht auseinander. Raum für die von der Antragstellerin wohl in den Blick genommene Beweislastentscheidung blieb daher nicht.

3. Der Einwand der Antragstellerin, der Gesetzgeber habe ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in aller Regel ermöglichen und dieses nur ausschließen wollen, wenn „konkrete Probleme“ in der betreffenden Person eine „sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung“ in Frage stellen, findet eine Stütze weder im Wortlaut des Gesetzes noch in dessen Begründung. Die von der Antragstellerin angeführte Aussage in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 17/12356 vom 14. Februar 2013, S. 12) bietet keine Anhaltspunkte für die Wertung der Antragstellerin. Darin heißt es: „Die Darlegungs- und Beweislast bezieht sich auf konkrete Probleme im Hinblick auf die sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung und ist von der Dienststelle zu tragen.“ Dass diese Probleme gerade in der Person des ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand begehrenden Beamten liegen müssen, ist dem nicht ansatzweise zu entnehmen. Auch ansonsten finden sich in der Gesetzesbegründung keine Anhaltspunkte für die Auslegung der Antragstellerin. 22

4. Die Rüge, es sei ein unzutreffender Maßstab angelegt worden, da nach dem Willen des Gesetzgebers mikroökonomisch auf die konkrete Situation in der Dienststelle und nicht auf personalwirtschaftliche Gründe von makroökonomischer Bedeutung, die die Antragsgegnerin in ihrer Gesamtheit betreffen, abgestellt werden dürfte, greift nicht durch. Dasselbe gilt für den (indes in der Sache nicht nachvollziehbaren) Vortrag, der Umstand, dass durch die Einführung des flexibleren Eintritts in den Ruhestand keine Mehrausgaben für den Bundeshaushalt entstehen sollten, habe zur Folge, dass es entgegenstehende dienstliche Belange in Form von personalwirtschaftlichen Gründen i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG nur einzelfallbezogen geben könne. Die Antragstellerin übersieht, dass das Verwaltungsgericht maßgeblich die konkrete Situation in der Dienststelle, in der die Antragstellerin beschäftigt ist, berücksichtigt hat, indem es das Vorbringen der Antragsgegnerin zu den Auswirkungen einer vorzeitig erforderlich werdenden Realisierung von kw-Vermerken in der Dienststelle Dortmund als einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand entgegenstehende dienstliche Belange bewertet hat. Soweit die Antragstellerin darüber hinaus fordert, es sei auf die individuelle Aufgabenerfüllung durch den Beamten abzustellen, kann ihrem Vorbringen bereits nicht entnommen werden, welche Bedeutung sie dieser bei der Prüfung dienstlicher Belange i. S. d. § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4 BBG zumisst. Einen Fall des § 53 Abs. 1b Nr. 1 oder 4 BBG hat das Verwaltungsgericht nicht angenommen. Sofern sie sich hiermit (erneut) auf ihre Auffassung bezogen wissen will, dass „konkrete Probleme“ in der betreffenden Person liegen müssten, die eine „sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung“ in Frage stellen, wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen. 23

5. Auch das weitere Vorbringen der Antragstellerin, das Verwaltungsgericht sei nur unzureichend darauf eingegangen, dass der Dienstherr seine Personal- und Organisationsgewalt an der in dem Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt 24

in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes vorgegebenen Zweckbestimmung auszurichten und deshalb ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in aller Regel zu ermöglichen habe, führt nicht zum Erfolg der Beschwerde. Die Antragstellerin zeigt schon nicht auf, welche Aspekte aus ihrer Sicht hiernach zu berücksichtigen gewesen wären, von dem Verwaltungsgericht aber außer Acht gelassen worden sind.

6. Hinsichtlich des Einwandes der Antragstellerin, sie sei nicht in einem Planstellenabbaubereich tätig, da Stellen in der Rechtsbehelfsstelle (071) nicht gestrichen würden, ist dem Beschwerdevorbringen schon nicht zu entnehmen, welche Annahme des Verwaltungsgerichts hiermit in Frage gestellt werden soll. Dieses hat darauf abgestellt, dass anhand der Ausführungen der Antragsgegnerin dienstliche Belange i. S. d. § 53 Abs. 1b Nr. 5 BBG einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand entgegenstünden. Die Frage, ob daneben auch dienstliche Belange nach der insoweit spezielleren Vorschrift des § 53 Abs. 1b Nr. 3 BBG gegeben sind, hat das Verwaltungsgericht dagegen explizit offen gelassen (vgl. S. 11 des Beschlussabdrucks). 25

7. Ohne Erfolg rügt die Antragstellerin in diesem Zusammenhang ferner, ein Spielraum hinsichtlich der Zuordnung der Stellen und bei der Verwendung der finanziellen Mittel bestehe nicht, die der Rechtsbehelfsstelle zugeordneten Stellen seien nicht diskutabel und finanzielle Mittel stünden aus diesem Haushaltsbereich für andere Zwecke nicht zur Verfügung. Belege für diese Auffassung sind dem Beschwerdevorbringen nicht zu entnehmen. Insbesondere legt sie Entsprechendes allein durch ihre pauschale Bezugnahme auf Ziffer 4.4.1 zu § 17 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung, auf das Organisationshandbuch und den Leitfaden zur Personalbedarfsermittlung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat und des Bundesverwaltungsamtes vom 25. August 2021 nicht dar. Zu Letzterem ist zudem zu berücksichtigen, dass eine Personalbedarfsermittlung dazu dient, den für eine vorgegebene Aufgabe oder für einen bestimmten Prozess erforderlichen quantitativen und qualitativen Personalbedarf zu überprüfen und festzustellen (S. 9 des Leitfadens). Vorgaben wie die von der Antragstellerin angeführten, etwa zur Verwendung finanzieller Mittel im Rahmen einer Umorganisation, werden – soweit ersichtlich – in dem Leitfaden dagegen nicht gemacht. Die Antragstellerin hat in ihrer Beschwerdebegründung keine ihre Ansicht stützenden Aussagen des 235 Seiten langen Leitfadens vorgelegt. Dasselbe gilt in Bezug auf das Organisationshandbuch. 26

8. Die Behauptung der Antragstellerin, es sei nicht zulässig, ihre Stelle mittelbar oder unmittelbar durch eine andere Person zu besetzen, wird ebenfalls nicht begründet. Die pauschale Bezugnahme auf die Entscheidung des Senats vom 24. Juni 2016 – 1 B 471/16 –, juris, Rn. 17, reicht nicht aus. Welche der dort genannten Fallgruppen nach Auffassung der Antragstellerin einschlägig sein soll, bleibt offen. 27

9. Soweit die Antragstellerin – auch unter Bezugnahme auf Aussagen des Vorsitzenden des Hauptpersonalrates der Antragsgegnerin sowie von Gewerkschaften – darauf abstellt, dass ein erheblicher Personalbedarf bei der Antragsgegnerin bestünde, verhilft dies der Beschwerde ebenso wenig zum Erfolg wie das Vorbringen, dass aufgrund der Weisung vom 6. Juni 2023 die Kurzarbeitergeld-Abschlussprüfungen nicht mehr zum 31. Dezember 2023 sondern nunmehr zum 31. März 2024 abzuschließen seien. Beide Umstände haben nach Aktenlage bislang nicht dazu geführt, dass die Realisierung der kw-Vermerke, deren Folgerungen das Verwaltungsgericht als dienstliche Belange i. S. d. § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4, Abs. 1b Nr. 5 BBG bewertet hat, hinausgeschoben wird. Vielmehr hält die Antragsgegnerin ausweislich ihrer Ausführungen noch in den Schriftsätzen vom 2. und vom 15. November 2023 an ihrer Planung fest. Die Antragstellerin stellt insoweit lediglich eigene 28

Vermutungen an, dass angesichts des bestehenden Personalbedarfs ein Stellenabbau nicht stattfindet. Die primär zur Untermauerung des auch vom Hauptpersonalrat gesehene Personalbedarfs angeführten angeblichen Aussagen seines Vorsitzenden auf der Personalversammlung der Arbeitsagentur Dortmund vom 5. Dezember 2023 beinhalten zwar auch einen Verweis darauf, dass der Arbeitgeber sich bereit erklärt habe, die konjunkturellen kw-Vermerke zu streichen. Die pauschale Wiedergabe vermeintlich getätigter Aussagen genügt jedoch nicht, um bereits Zweifel an der Annahme des Verwaltungsgerichts zum Vorliegen dienstlicher Belange i. S. d. § 53 Abs. 1a Satz 1 Nr. 4, Abs. 1b Nr. 5 BBG zu begründen. Weder ist eindeutig erkennbar, dass es sich bei den in der Wiedergabe der Aussage des Vorsitzenden des Hauptpersonalrats erwähnten kw-Vermerken um die streitgegenständlichen handelt, noch – falls dem so ist –, inwieweit bereits eine dahingehende Entscheidung der Antragsgegnerin in Ausübung ihrer Personal- und Organisationsgewalt getroffen worden wäre. Insoweit wäre es der Antragstellerin im Rahmen ihrer Darlegungsverpflichtung nach § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO auch zumutbar gewesen, Entsprechendes etwa mit Hilfe des Hauptpersonalratsvorsitzenden gerichtlich verwertbar zu belegen.

10. Soweit die Antragstellerin (lediglich) ihr erstinstanzliches Vorbringen „wiederholt“ bzw. hierauf Bezug nimmt, fehlt es an der erforderlichen Auseinandersetzung mit der nachfolgend ergangenen Entscheidung des Verwaltungsgerichts i. S. d. § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO. 29

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. 30

Die Festsetzung des Streitwerts für das Beschwerdeverfahren beruht auf §§ 47 Abs. 1 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 4 i. V. m. Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und 3, 40 GKG. Die Regelung des § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG ist hier anzuwenden, weil das Verfahren nur den Zeitpunkt der Versetzung der im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehenden Antragstellerin in den Ruhestand als einzelnes Element innerhalb des Zuruhesetzungsverfahrens betrifft, nicht aber die Zuruhesetzung grundsätzlich im Streit steht. Von einer Reduzierung des Streitwerts mit Blick auf die gegebene Verfahrensart des einstweiligen Rechtsschutzes sieht der Senat ab, weil die Antragstellerin eine im Wesentlichen endgültige Vorwegnahme der Hauptsache begehrt. 31

Vgl. etwa OVG NRW, Beschlüsse vom 24. Juni 2016 – 1 B 471/16 –, juris, Rn. 34, und vom 18. April 2013 – 1 B 202/13 –, juris, Rn. 21 f., m. w. N. 32

Mithin ist der Streitwert vorliegend nach der Hälfte derjenigen Bezüge zu bemessen, welche der Antragstellerin für das bei Erhebung der Beschwerde (30. November 2023) laufende Kalenderjahr zu zahlen sind, wobei nicht ruhegehaltfähige Zulagen sowie Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängig sind, außer Betracht bleiben. Der nach den vorstehenden Grundsätzen zu ermittelnde Jahresbetrag beläuft sich hier angesichts des Amtes der Besoldungsgruppe A 11 und bei Zugrundelegung der Erfahrungsstufe 8 für das maßgebliche Jahr 2023 auf 57.995,64 Euro (monatlich jeweils 4.832,97 Euro). Die Division des Jahresbetrages mit dem Divisor 2 führt auf den festgesetzten Wert von 28.997,82 Euro. 33

Dieser Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar. 34

---

