
Datum: 04.02.2025
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 6. Senat
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 6 B 405/24
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2025:0204.6B405.24.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Düsseldorf, 13 L 3266/23

Schlagworte: Konkurrentenstreit Dienstliche Beurteilung Beurteilungsgespräch Plausibilisierung Vergleichsgruppe Laufbahnübergreifend

Normen: VwGO § 123; GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

Erfolgreiche Beschwerde eines Regierungsamtmanns in einem Konkurrentenstreitverfahren.

Welche Anforderungen im Einzelnen an Gestaltung und Inhalt des Beurteilungsgesprächs zu stellen sind, ist abhängig von den Gegebenheiten des Einzelfalls und entzieht sich - sofern nicht entsprechende Regelungen etwa in Beurteilungsrichtlinien bestehen - weitgehend einer allgemeinen Festlegung.

Eine Verpflichtung des Beurteilers, in dem Beurteilungsgespräch zu jeder Einzelheit des Leistungsbilds des Beamten Ausführungen zu machen, besteht nicht.

Tenor:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf die Wertstufe bis 16.000 Euro festgesetzt.

G r ü n d e:

- Die Beschwerde hat keinen Erfolg. 1
- Aus den zu ihrer Begründung dargelegten Gründen, die der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO allein zu prüfen hat, ergibt sich nicht, dass das Verwaltungsgericht dem erstinstanzlich gestellten und mit der Beschwerde weiter verfolgten Antrag, 2
- dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die bei dem Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen im Juni 2024 zu besetzenden, nach A 12 LBesO NRW bewerteten Stellen mit den Beigeladenen zu besetzen und diese zu befördern, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist, 3
- hätte entsprechen müssen. 4
- Das Verwaltungsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung im Wesentlichen mit der Begründung abgelehnt, der Antragsteller habe einen Anordnungsanspruch nicht glaubhaft gemacht. Die Auswahlentscheidung zu Gunsten der Beigeladenen begegne zunächst in formeller Hinsicht keinen Bedenken. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte seien ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Auswahlentscheidung erweise sich auch inhaltlich nicht als fehlerhaft. Die Beigeladenen hätten nach dem vorrangigen Vergleich der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen einen eindeutigen Leistungs- und Eignungsvorsprung gegenüber dem Antragsteller. Mit seinen Einwendungen gegen das Beurteilungsverfahren, in dem alle im Ministerium vorhandenen Beamten, die der Laufbahngruppe 2.1 angehörten und ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 11 innehätten, in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst seien, dringe er nicht durch. Ebenfalls ohne Erfolg beanstandete er das Ergebnis seiner Regelbeurteilung mit (nur) 3 Punkten. Diese sei rechtmäßig erstellt worden - insbesondere sei die Durchführung des Beurteilungsgesprächs nicht zu beanstanden - und leide auch nicht an Plausibilitätsmängeln. Das gelte auch, soweit sich der Antragsteller im Verhältnis zur vorausgehenden Beurteilung im Gesamturteil von der Note 3+ auf die Note 3 verschlechtere habe. 5
- I. Dem tritt der Antragsteller zunächst insofern ohne Erfolg entgegen, als er weiterhin eine unterbliebene Beteiligung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten rügt. Letztere ist ausweislich des Verwaltungsvorgangs (Beiakte Heft 001), in dem das Auswahlverfahren dokumentiert ist, ordnungsgemäß beteiligt worden. Der Senat nimmt insoweit auf seine Ausführungen in der Aufklärungsverfügung vom 7.10.2024, dort unter Nr. 2, Bezug. Dieser Einschätzung ist der Antragsteller im weiteren Beschwerdeverfahren 6

nicht mehr entgegengetreten. Die Beteiligung des Personalrats, die sich tatsächlich nicht ohne weiteres aus dem genannten Verwaltungsvorgang ergibt, hat der Antragsgegner im Verlauf des Beschwerdeverfahrens durch Vorlage einer Erklärung des Personalratsvorsitzenden vom 11.10.2024 (Anlage 4 zum Schriftsatz des Antragsgegners vom 30.10.2024) belegt.

II. Mit seinem Beschwerdevorbringen greift der Antragsteller weiter erfolglos seine dienstliche Beurteilung vom 9.11.2023 an, die der Antragsgegner der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt hat. 7

1. Die Einwände, die sich allgemein gegen das Beurteilungssystem des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MWIKE) und dort gegen die Zusammenfassung von Beamtinnen und Beamten 8

- im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet und gilt die männliche Sprachform für alle Geschlechter - 9

verschiedener Laufbahnen in der für den Antragsteller maßgeblichen Vergleichsgruppe richten, sind nicht gerechtfertigt. 10

Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, muss sich eine Vergleichsgruppe für die Richtwertbildung einer dienstlichen Beurteilung aus Beschäftigten zusammensetzen, die potentiell in einer Wettbewerbssituation zueinander stehen. Eine potentielle Konkurrenz besteht dabei grundsätzlich nur zwischen Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe, nicht aber zwischen Beamten aus unterschiedlichen Laufbahnen. Grundlegender Inhalt des als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) anerkannten Laufbahnprinzips ist, dass nur Beamte derselben Laufbahn unmittelbar miteinander vergleichbar sind. 11

Vgl. zu den bereits vom Verwaltungsgericht wiedergegebenen Grundsätzen: BVerwG, Urteile vom 15.12.2021 - 2 A 1.21 -, NVwZ 2022, 737 = juris Rn. 24 f., und vom 2.3.2017 - 2 C 21.16 -, NVwZ 2017, 1380 = juris Rn. 41 ff.; Beschluss vom 14.2.2023 - 2 B 3.22 -, ZBR 2023, 307 = juris Rn. 10; ferner OVG NRW, Urteil vom 24.11.2021 - 6 A 2717/19 -, juris Rn. 69; Beschlüsse vom 29.2.2024 ? 1 A 758/23 -, juris Rn. 19 ff., und vom 31.1.2022 ? 6 B 1706/21 -, juris Rn. 45 ff. 12

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt für Situationen, in denen sich Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen "regelmäßig" in einer potentiellen Konkurrenzsituation gegenüberstehen. Eine solche laufbahnübergreifende Vergleichsgruppenbildung hat das Bundesverwaltungsgericht im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes (BND) in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes festgestellt und ausnahmsweise als zulässig angesehen. Beamte derselben Besoldungsgruppe unterschiedlicher Laufbahnen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes stünden beim BND aufgrund der mehrfachen Laufbahnunterlegung der Dienstposten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (84 % aller Dienstposten) und der daran anknüpfenden laufbahnübergreifenden Beförderungspraxis des BND regelmäßig in einer potentiellen Konkurrenzsituation. Hintergrund sei, dass die Aufgaben der Dienstposten im nachrichtendienstlichen Kerngeschäft besondere und sehr vielfältige Anforderungen stellten, die Fähigkeiten und Kenntnisse unterschiedlicher Laufbahnen erforderten. Zudem bestehe in der betreffenden Laufbahngruppe die Praxis, sog. förderliche Dienstposten laufbahnübergreifend "offen" für Beamte der gegenüber der Bewertung des ausgeschriebenen Dienstpostens niedrigeren Besoldungsgruppe 13

auszuschreiben; eine Bewerbung setze "nur" die Befähigung für eine der im BND eingerichteten Laufbahnen des höheren Dienstes voraus.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 15.12.2021 - 2 A 1.21 -, NVwZ 2022, 737 = juris Rn. 28 ff.

14

Dies zugrunde gelegt ist die Feststellung des Verwaltungsgerichts nicht zu beanstanden, im Geschäftsbereich des MWIKE seien die Beamten technischer und nicht technischer Laufbahnen, die den Ämtern der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (im folgenden Laufbahngruppe 2.1) zugeordnet seien, zulässigerweise in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst. Soweit die Beschwerde moniert, den Ausführungen des Antragsgegners lasse sich nicht entnehmen, ob sämtliche bestehende Dienstposten mehrfach unterlegt seien oder ob es einzelne Dienstposten gebe, die nur mit einer Laufbahn unterlegt seien, und um welche Laufbahnen es gehe, hat der Antragsgegner dies im Beschwerdeverfahren ergänzend dargelegt. So hat RD Dr. C. in seinem Vermerk vom 29.10.2024, der als Anlage 7 dem Schriftsatz des Antragsgegners vom 30.10.2024 beigefügt ist, ausgeführt, dass im Geschäftsbereich des MWIKE seit vielen Jahren die Praxis bestehe, alle Dienstposten der Laufbahngruppe 2.1 laufbahnübergreifend mit Beamten zu besetzen, die sowohl der nichttechnischen als auch der technischen Laufbahn angehören. Diese Praxis könne jedenfalls für den Zeitraum ab 2018 bestätigt werden und werde sämtlichen Auswahlentscheidungen zugrunde gelegt. Im Stellenplan komme das dadurch zum Ausdruck, dass auch in der Spalte "Laufbahn" nur eine Laufbahngruppe und keine konkrete Laufbahn angegeben sei. Die Dienstposten seien keinen konkreten Laufbahnen zugeordnet, sondern würden mit Beamten unterschiedlicher Laufbahnen besetzt. Dementsprechend wechselten Beschäftigte etwa auch im Wege der Umsetzung regelmäßig zwischen Dienstposten der Laufbahngruppe 2.1, ohne dass es zu einer Differenzierung oder Trennung zwischen verschiedenen Laufbahnen komme. Vergleichbare Umsetzungen habe es im Beurteilungszeitraum beim Antragsteller und bei den Beigeladenen gegeben, wie in dem Vermerk weiter ausgeführt wird. Die Beförderungsmöglichkeiten für alle in der Vergleichsgruppe aufgeführten Personen bestimmten sich danach, in welchem Umfang Planstellen für eine Beförderung zur Verfügung gestellt werden sollen. Maßgeblich seien die jeweiligen Planstellensummen pro Besoldungsgruppe. Die Darstellung in dem vorgelegten Stellenplan entspreche der Darstellung im Haushalt des MWIKE und bilde damit die bisherige Verwaltungspraxis des Ministeriums ab. Grund für die laufbahnübergreifende Besetzung der Dienstposten sei, dass die Aufgaben und Tätigkeiten, die von Beamten der Laufbahngruppe 2.1 (und von entsprechenden Tarifbeschäftigten) auf ihren Dienstposten wahrzunehmen seien, sowohl Verwaltungs- als auch technische Inhalte aufwiesen und in der Praxis in der Regel von Angehörigen technischer wie von Angehörigen nichttechnischer Laufbahnen wahrgenommen werden könnten. Deshalb sei es zweckmäßig, die Dienstposten für alle Laufbahnen zu öffnen.

15

Diesen Ausführungen ist in Zusammenschau mit dem als Anlage 6 zum Schriftsatz des Antragsgegners vom 30.10.2024 vorgelegten Stellenplan und den weiteren Erläuterungen des Antragsgegners mit Schriftsatz vom 16.12.2024 hinreichend deutlich die Praxis zu entnehmen, im Geschäftsbereich des MWIKE Dienstposten, die von Beamten der Laufbahngruppe 2.1 besetzt werden, laufbahnübergreifend mit Angehörigen des technischen und des nichttechnischen Verwaltungsdienstes zu besetzen. Der auf Seite 1 dieser Anlage wiedergegebene erste Teil der Tabelle enthält mit 56 Planstellen im Kapitel 14.010 sämtliche Stellen des Ministeriums, die der Besoldungsgruppe A 12 und der Laufbahngruppe 2.1 zugeordnet sind. Verwendet werden im Geschäftsbereich des MWIKE nur Beamte der technischen und nichttechnischen Laufbahnen, wie der Antragsgegner ergänzend klargestellt hat. Aus dem zweiten Teil der Tabelle, wiedergegeben auf der zweiten Seite der Anlage 6,

16

ergibt sich, dass bei der Besetzung der aufgeführten Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 nicht nach Laufbahnen unterschieden wird. So ist in der Rubrik "Laufbahn" stets lediglich "LG 2.1" angegeben. Damit konkurrieren sämtliche Beamte dieser Laufbahngruppe, die sich noch in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 befinden, um die in der Tabelle aufgeführten Beförderungsdienstposten unabhängig davon, ob sie der technischen oder der nichttechnischen Laufbahn angehören. Durch den Stellenplan wird die laufbahnübergreifende Unterlegung der Dienstposten, die von Angehörigen der Laufbahngruppe 2.1 wahrgenommen werden, im Übrigen nicht nur für die Besoldungsgruppen A 11 und A 12 bestätigt, sondern auch für die Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie für die Entgeltgruppen EG 11 und EG 12. So sind in der Tabelle neben den nach A 11 besoldeten Beamten auch eine Vielzahl von Stelleninhabern angegeben, die den genannten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen angehören, und bei denen ebenfalls in der Rubrik "Laufbahn" nur "LG 2.1" angegeben ist. Diesen eindeutigen Festsetzungen des Stellenplans tritt der Antragsteller ohne Erfolg mit dem Einwand entgegen, eine Entscheidung des Dienstherrn zugunsten einer Mehrfachunterlegung der Dienstposten mit Beamten sowohl des technischen und nichttechnischen Verwaltungsdienstes sei dem nicht zu entnehmen. Nach dem Stellenplan, der auf den Willen des Dienstherrn zurückgeht, sind offensichtlich sämtliche darin ausgewiesene Planstellen nicht jeweils einer der beiden beim MWIKE vertretenen Laufbahnen ? technisch oder nichttechnisch -, sondern offen der Laufbahngruppe 2.1 zugeordnet.

Es ist auch nicht unklar, welche Personen der Antragsgegner innerhalb derselben Vergleichsgruppe verglichen hat. Aus dem Protokoll der Beurteilungskonferenz vom 7.11.2023, Bl. 15 des Verwaltungsvorgangs betreffend das Auswahlverfahren (Beiakte Heft 001), ergibt sich Folgendes: Die Beurteilungsvorschläge wurden nach Vergleichsgruppen und getrennt nach Beamten und Tarifbeschäftigten besprochen. Aus den in dem Auswahlvermerk vom 23.11.2023 niedergelegten Personen, die zum Beurteilungsstichtag 1.10.2023 Gesamturteile von 3+, 4, 4+ und 5 erhalten haben, folgt, dass die Ergebnisse auf einem Vergleich der Personen beruhen, die jeweils einer Besoldungsgruppe bzw. einer Entgeltgruppe angehören. Dass in einer Vergleichsgruppe tatsächlich Beamte der technischen und nichttechnischen Laufbahnen zusammengefasst sind, belegt ferner die Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen. So handelt es sich bei dem Beigeladenen zu 3. - ebenso wie bei dem Antragsteller - um einen Angehörigen der Laufbahn des technischen Dienstes, wohingegen die übrigen Beigeladenen dem nichttechnischen Dienst angehören.

Bedenken gegen die Organisationsentscheidung des Dienstherrn, Dienstposten mehreren Laufbahnen zuzuordnen, bestehen nicht. Das Verwaltungsgericht hat insoweit zutreffend unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ausgeführt, dass die "Richtigkeit" der Entscheidung des Dienstherrn, Dienstposten mehreren Laufbahnen zuzuordnen, wegen des diesem zustehenden Gestaltungsspielraums der verwaltungsgerichtlichen Nachprüfung grundsätzlich entzogen ist. Anhaltspunkte dafür, dass die vom MWIKE getroffene Organisationsentscheidung die durch den Grundsatz der funktionengerechten Besoldung oder durch das Laufbahnrecht gezogenen Grenzen nicht einhält oder sachwidrig ist, sind nicht gegeben. Es ist vielmehr das Kriterium für eine zulässige Gruppenzugehörigkeit, das Innehaben eines Dienstpostens mit weitgehend denselben Anforderungen,

vgl. OVG NRW, Beschluss vom 31.1.2022 - 6 B 1706/21 -, juris Rn. 47 f. m. w. N.,

17

18

19

20

erfüllt. Die Aufgaben und Tätigkeiten, mit denen die Beamten der Laufbahngruppe 2.1 jeweils auf ihren Dienstposten befasst sind, weisen sowohl Verwaltungs- als auch technische Inhalte auf, wie von RD Dr. C. in seinem Vermerk vom 29.10.2024 ausgeführt. Die Ähnlichkeit der verrichteten Aufgaben als tragender Grund für die Vergleichbarkeit belegt auch die vom Antragsgegner angeführte Praxis, Umsetzungen unabhängig von einer mehr oder weniger ausgeprägten technischen oder nichttechnischen Prägung der Aufgaben verschiedener Dienstposten vorzunehmen. Dies verdeutlichen von den insoweit angeführten Umsetzungen insbesondere die Umsetzungen der Beigeladenen zu 4. und 5., die im Beurteilungszeitraum jeweils aus dem Personalreferat in die Abteilung 6 ("Energie") und dort in das Referat "Rückbau kerntechnischer Anlagen, Zwischenlagerung" bzw. "Bergbau" umgesetzt worden sind.

Vgl. ferner zur zulässigen Zusammenfassung der Beamten des technischen und nichttechnischen Dienstes in einer Vergleichsgruppe im Geschäftsbereich des Landesrechnungshofs: OVG NRW, Beschluss vom 27.11.2014 - 6 B 810/14 -, juris Rn. 10. 21

2. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers vom 9.11.2023 bestehen auch nicht hinsichtlich der Durchführung des Beurteilungsgesprächs am 19.9.2023. Die Einwände des Antragstellers greifen, soweit er an diesen mit der Beschwerde festhält, nicht durch. Er macht erfolglos geltend, das Beurteilungsgespräch sei seinem Sinn und Zweck nicht gerecht geworden, weil die wesentlichen (Kritik-) Punkte, die sich auf die angeblich fehlerhafte Bearbeitung von Buchungsvorgängen bezögen, in dem Gespräch nicht thematisiert worden seien. 22

Ausgangspunkt für die Würdigung, ob ein Beurteilungsgespräch den insoweit maßgeblichen Anforderungen genügt, ist zunächst dessen Funktion, wie sie in Ziff. 10.1.1 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (Beurteilungsrichtlinie Geschäftsbereich MWIKE - BRL MWIKE 2023), Runderlass des MWIKE vom 14.6.2023, zutreffend beschrieben ist. Danach soll der Eindruck des Beurteilers vom Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild des Beamten mit dessen Selbsteinschätzung abgeglichen werden. In dem Beurteilungsgespräch muss mithin dem Beamten die Gelegenheit gegeben sein, Umstände zur Sprache zu bringen, die für die Bewertung seines Leistungsbildes von Bedeutung sein können, von dem Beurteiler aber aus seiner Sicht unzureichend gewürdigt worden sind. Es erschöpft sich nicht in einem bloßen Gegenüberstellen von Einschätzungen, sondern schließt die Möglichkeit von Erläuterungen und Diskussionen einander widersprechender Wahrnehmungen ein. 23

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 27.1.2021 - 6 A 2176/19 -, juris Rn. 60 m. w. N. 24

Welche Anforderungen im Einzelnen an Gestaltung und Inhalt des Beurteilungsgesprächs zu stellen sind, ist abhängig von den Gegebenheiten des Einzelfalls und entzieht sich - sofern nicht, was regelmäßig nicht der Fall ist, entsprechende Regelungen in Beurteilungsrichtlinien bestehen - weitgehend einer allgemeinen Festlegung. Dabei wird auch eine Obliegenheit des Beamten anzunehmen sein, ggfs. nachzufragen und um weitere Erläuterung zu bitten, wenn aus seiner Sicht (weiterer) Besprechungsbedarf hinsichtlich seines Leistungsbildes oder der entsprechenden Einschätzung des Beurteilers besteht. Eine Verpflichtung des Beurteilers, in dem Gespräch zu jeder Einzelheit des Leistungsbildes des Beamten Ausführungen zu machen, ist demnach nicht gegeben; einer solchen Forderung steht im Übrigen auch entgegen, dass sich ein über längere Zeit gezeigtes Leistungsbild in nahezu beliebig viele Einzelaspekte zerlegen lässt, so dass eine solche Anforderung vom Beurteiler kaum zu erfüllen wäre. Ebenso wenig gilt demnach eine Regel des Inhalts, dass nur solche 25

Gesichtspunkte des Leistungsbilds zur Plausibilisierung der Bewertung angeführt werden dürfen, die im Beurteilungsgespräch explizit erwähnt worden sind.

Dies zugrunde gelegt musste dem Antragsteller in dem Beurteilungsgespräch nicht eine fehlerhafte Bearbeitung von Buchungsvorgängen vorgehalten werden, auf die der Antragsgegner sich im Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens zur Plausibilisierung der Beurteilung berufen hat (Anlage 2 zum Schriftsatz vom 6.2.2024). Insoweit hat das Verwaltungsgericht die Verwaltungspraxis des Antragsgegners, im Beurteilungsgespräch nicht jede einzelne (Fehl-)Leistung zu erörtern, zu Recht nicht beanstandet. 26

Unabhängig davon hätte es einer ausdrücklichen Erwähnung der kritisierten Bearbeitung von Buchungsvorgängen durch den Antragsteller auch insofern nicht bedurft, als ihm dieser Gesichtspunkt bereits aufgrund wiederholter Reaktionen seiner Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums auf seine Arbeit in diesem Aufgabenbereich hinreichend bekannt war. So wusste der Antragsteller sowohl aus Dienstgesprächen in der Vergangenheit als auch aufgrund der Tatsache, dass ihm bei der Bearbeitung der Haushaltsangelegenheiten ein weiterer Mitarbeiter im Sinne eines Tandems zur Seite gestellt wurde, dass der Antragsgegner seine Arbeit in diesem Zusammenhang als nicht hinreichend gründlich und sorgfältig angesehen hat. 27

Bereits in der Stellungnahme des Erstbeurteilers vom 22.12.2023 wird darauf hingewiesen, dass sich bei der Aufgabenbearbeitung seitens des Antragstellers im Bereich "Haushaltsangelegenheiten" des Referats 412 Lücken gezeigt hätten. Deshalb sei ein referatsinterner Wissenstransfer zwischen Herrn K. und dem Antragsteller im dritten Quartal 2022 durchgeführt worden. Nachdem Wissenstransfer und Schulung ohne den gewünschten Erfolg geblieben seien, sei zur Qualitätssicherung ein Tandem mit Frau Y. zur Bearbeitung der Haushaltsangelegenheiten etabliert worden. Auf das Erfordernis einer gründlicheren Bearbeitung zur Fehlerreduzierung sei der Antragsteller ferner mehrfach u.a. im Mitarbeitergespräch hingewiesen worden. Exemplarisch aufgeführt sind in der Stellungnahme die Anweisung von Rechnungen unter Verwendung falscher Buchungsnummern und die fehlende Beachtung und ordnungsgemäße Durchführung referatsintern etablierter Prozesse zur Dokumentation und Qualitätssicherung. Insgesamt habe sich, so der Erstbeurteiler zu diesem Komplex weiter, ein schwach ausgeprägter Wissenstransfer gezeigt. Trotz verschiedener Bemühungen und Hinweise seien die erhofften Erfolge nicht eingetreten. Das betrifft auch die erste Hälfte des Beurteilungszeitraums. So hat RD Dr. J. in seiner weiteren Stellungnahme vom 31.1.2024 ausgeführt, im Referat 414 seien eine wiederholt fehlerhafte Bearbeitung sowie eine fehlende Selbstreflexion beobachtet worden. Dies habe auch dort zur Konsequenz gehabt, dass mit dem Kollegen P. ein Tandem gebildet worden sei. 28

Auch im Übrigen sind entgegen der Annahme des Antragstellers durchgreifende Defizite des Beurteilungsgesprächs vom 19.9.2023 nicht zu erkennen. Der ergänzenden Stellungnahme des Erstbeurteilers (nunmehr) MR Dr. J. vom 21.10.2024 ist zu entnehmen, dass er den Antragsteller anlässlich des Beurteilungsgesprächs über die Einholung des Beurteilungsbeitrags seitens seines vorherigen Vorgesetzten im Referat 414 informiert hat, der in das Gesamturteil eingeflossen ist. In dem Gespräch ist ferner mehrfach dargelegt worden, dass der allgemein restriktive Maßstab nach den einschlägigen Beurteilungsrichtlinien angelegt wurde und keine Beurteilungsnote mitgeteilt werde. Über diesen vom Antragsteller nicht bestrittenen Inhalt des Gesprächs hinaus hat der Erstbeurteiler in seinem Vermerk niedergelegt, dass exemplarisch u. a. die Themen Haushaltsangelegenheiten und Selbstreflexion sowie die allgemeine Einschätzung der Arbeit 29

des Antragstellers angesprochen worden seien. In diesem Zusammenhang sei mehrfach ausgeführt worden, dass die Leistungen des Antragstellers den Anforderungen voll entsprechen.

Auf der Grundlage der im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes zur Verfügung stehenden Erkenntnisse geht der Senat davon aus, dass die in der Stellungnahme des Erstbeurteilers genannten Themen ebenso wie seine allgemeine Einschätzung Gegenstand des Beurteilungsgesprächs gewesen sind. Die gegenteilige Darstellung des Antragstellers, mit der er diesen Inhalt des Gesprächs bestreitet und die Glaubhaftigkeit der Angaben des Erstbeurteilers in Zweifel zu ziehen sucht, überzeugt den Senat nicht. 30

Der Antragsteller behauptet, im Wesentlichen habe er in dem Gespräch seinen Wunsch thematisiert, eine Beurteilung zu erhalten, die ihm eine Beförderung ermöglicht, wozu der Erstbeurteiler keine Zusage machen wollen. Unabhängig davon, dass auch ein Gespräch mit nur einem solchen Inhalt nach dem oben Ausgeführten nicht ohne weiteres die rechtlichen Anforderungen verfehle, ist dies nicht glaubhaft gemacht. Eine eidesstattliche Versicherung hat der ? im gerichtlichen Verfahren durchgehend anwaltlich vertretene ? Antragsteller entgegen seiner Obliegenheit in einem einstweiligen Anordnungsverfahren (vgl. § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO) nicht vorgelegt. 31

Die Beschwerde bleibt auch mit ihren sinngemäß gegen die Glaubhaftigkeit der Stellungnahme des Erstbeurteilers vom 21.10.2024 erhobenen Einwänden ohne Erfolg. Der Antragsteller macht insoweit geltend, es sei bemerkenswert, dass in der Aktennotiz vom 12.9.2023 die Themen Haushaltsangelegenheiten und Selbstreflexion nicht vorgekommen seien. Erst in der Stellungnahme vom 21.10.2024 behaupte der Erstbeurteiler auf einmal, in dem Gespräch mit Herrn A. über die nunmehr einzeln benannten Themen gesprochen zu haben. In Bezug auf den umstrittenen Inhalt des Beurteilungsgesprächs zielt dieses Vorbringen wohl auf folgende Schlussfolgerung ab: Wenn die Themen Haushaltsangelegenheiten und Selbstreflexion bereits nicht Gegenstand des Telefonats anlässlich der Einholung des Beurteilungsbeitrags gewesen sein sollten, sei nicht davon auszugehen, dass sie im Beurteilungsgespräch angesprochen wurden. 32

Dieser Einwand greift nicht durch. Es besteht schon kein Widerspruch zwischen der Stellungnahme vom 21.10.2024 und dem Inhalt einer Aktennotiz vom 12.9.2023, die vom Erstbeurteiler über den Beurteilungsbeitrag betreffend die erste Hälfte des Beurteilungszeitraums erstellt und in die Personalakte des Antragstellers aufgenommen worden ist. In dieser Notiz hat der Erstbeurteiler u. a. die Einschätzung des früheren Vorgesetzten des Antragstellers im Referat 414, die Gegenstand des am 25.8.2023 telefonisch eingeholten Beurteilungsbeitrags gewesen ist, niedergelegt. Dass dabei über alle fünf Beurteilungskriterien gesprochen wurde, ist bereits der Aktennotiz zu entnehmen. Entgegen der Annahme des Antragstellers ergibt sich aus der Tatsache, dass sich diese Notiz, anders als die Stellungnahme vom 21.10.2024, nicht zu einzelnen Themen, wie etwa Haushaltsangelegenheiten, Recherchetätigkeit, Effizienz, Lösungsorientierung, Selbstreflexion und Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse verhält, keine Unstimmigkeit. Es bestand für den Erstbeurteiler keine Veranlassung, diese Themen in den Vermerk vom 12.9.2023 aufzunehmen, da seine Einschätzung in Bezug auf das Gesamturteil nicht von der Bewertung seitens des vorherigen Vorgesetzten in Bezug auf die erste Hälfte des Beurteilungszeitraums abwich. 33

Auch die Tatsache, dass die Themen Haushaltsangelegenheiten sowie Selbstreflexion nicht unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Einschätzung der Arbeit des Antragstellers in der Aktennotiz aufgeführt sind, belegt nicht, dass davon entgegen der Darstellung des 34

Erstbeurteilers in seiner Stellungnahme vom 21.10.2024 im Beurteilungsgespräch nicht die Rede gewesen wäre. Denn bei den Erwägungen, die der Erstbeurteiler zu seiner allgemeinen Einschätzung notiert hat, geht es gerade nicht um die Leistungen des Antragstellers in einzelnen Arbeitsbereichen, sondern um eine diese übergreifende Würdigung.

3. Die Einwände des Antragstellers gegen eine unzureichende Plausibilisierung der streitbefangenen dienstlichen Beurteilung verhalfen der Beschwerde ebenfalls nicht zum Erfolg. Im Wesentlichen macht er unter teils wörtlicher Wiedergabe seines erstinstanzlichen Vorbringens mit Schriftsatz vom 21.2.2024 geltend, die vom Antragsgegner mit der Anlage 2 zum Schriftsatz vom 6.2.2024 vorgelegten Unterlagen zu Buchungsvorgängen beruhten auf einem unzutreffenden Sachverhalt. Fehler bei der Bearbeitung der Buchungen habe es nicht gegeben. Diesen Einwendungen sei der Antragsgegner nicht substantiiert entgegengetreten, sondern habe sich stattdessen auf eine unzureichend eigenständige Bearbeitung seitens des Antragstellers berufen. Aus welchen Gründen sich die von diesem im Beurteilungszeitraum übernommenen Sonderaufgaben nicht in einer überdurchschnittlichen Bewertung seiner Veränderungskompetenz bzw. der Arbeitsmenge niedergeschlagen hätten, sei ebenfalls nicht plausibilisiert worden. Daher habe das Verwaltungsgericht zu Unrecht eine unzureichende Plausibilisierung der Beurteilung verneint.

35

Dem ist nicht zu folgen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind für die Plausibilisierung der Bewertungen in sogenannten Ankreuzbeurteilungen Erläuterungen und Konkretisierungen erforderlich, auf deren Grundlage die Gerichte nachprüfen können, ob der Dienstherr bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung bzw. bei einzelnen in ihr enthaltenen Werturteilen von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, sachfremde Erwägungen angestellt oder allgemeingültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Steht eine auf Werturteilen beruhende Beurteilung zur gerichtlichen Überprüfung an, kann das Verwaltungsgericht nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen "Tatsachen" verlangen, die dem jeweiligen Werturteil zugrunde liegen und es tragen. Ein solches Verlangen ließe außer Acht, dass die einem Werturteil zugrundeliegenden einzelnen tatsächlichen Vorgänge in der - zusammenfassenden und wertenden - persönlichen Beobachtung des Urteilenden verschmolzen und als solche nicht mehr feststellbar sind. Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der in einer dienstlichen Beurteilung enthaltenen Werturteile und die Darlegung von Zweifeln an der Richtigkeit dieser Werturteile seitens des Beamten stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Hält dieser die dienstliche Beurteilung trotz einer Erläuterung durch den Dienstherrn für nicht hinreichend plausibel, liegt es an ihm, konkrete Punkte zu benennen, die er entweder für unklar oder für unzutreffend hält.

36

Vgl. BVerwG, Urteile vom 1.2.2024 - 2 A 1.23 -, NVwZ 2024, 1097 = juris Rn. 18 f., vom 1.3.2018 ? 2 A 10.17 -, NVwZ 2019, 75 = juris Rn. 32, und Beschluss vom 6.10.2023 - 2 VR 3.23 -, NVwZ 2024, 236 = juris Rn. 62, jeweils m. w. N.

37

Dies zugrunde gelegt hat der Antragsgegner die Bewertungen in der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers hinreichend plausibilisiert. Auf der Grundlage seines Vorbringens kann der Senat überprüfen, ob der streitbefangenen Beurteilung ein unvollständiger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde, die Grenzen des Beurteilungsspielraums überschritten oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Dabei können auch die Stellungnahmen des Erstbeurteilers Berücksichtigung finden, die der Antragsgegner zwar seinen erstinstanzlichen Erläuterungen der Beurteilung mit Schriftsätzen vom 4.1.2024, 6.2.2024 und 14.3.2024 zugrunde gelegt, aber erst im Beschwerdeverfahren als Anlage 9 zum Schriftsatz vom 30.10.2024 übersandt hat. Dass diese Vermerke nicht von der Endbeurteilerin

38

herrühren, steht dem nicht entgegen. Denn es geht vorliegend nicht um die Plausibilisierung einer von der Erstbeurteilung abweichenden Bewertung in der Endbeurteilung, sondern um die Hintergründe der Bewertung der Leistungen des Antragstellers durch den Erstbeurteiler, der sich die Zwischenbeurteiler und die Endbeurteilerin angeschlossen haben.

a. Die Bewertung der vom Antragsteller im Beurteilungszeitraum gezeigten Veränderungskompetenz und der von ihm bewältigten Arbeitsmenge mit jeweils 3 Punkten leidet vor dem Hintergrund der ergänzenden Erläuterungen des Antragsgegners im gerichtlichen Verfahren nicht an Plausibilitätsmängeln. Das gilt auch, soweit der Antragsgegner zur Konkretisierung auf die Arbeitsleistung des Antragstellers in dem Aufgabenbereich Haushaltsangelegenheiten Bezug genommen hat. Aus welchen Gründen in keinem der genannten Beurteilungsmerkmale eine überdurchschnittliche Bewertung gerechtfertigt gewesen ist, hat der Antragsgegner in seinem Schriftsatz vom 4.1.2024 unter dem Gliederungspunkt 4 nachvollziehbar erläutert. Nachdem der Antragsteller den angeführten Lücken bei der Bearbeitung von Haushaltsangelegenheiten und Rechercheaufgaben u. a. durch Bestreiten von Buchungsanweisungen unter Verwendung falscher Buchungsnummern entgegengetreten ist, hat der Antragsgegner mit Schriftsatz vom 6.2.2024 ergänzend vorgetragen, dass und aus welchen Gründen der Erstbeurteiler auch unter Berücksichtigung der Einwände des Antragstellers an seinen Wertungen festhalte, die im Übrigen auch von dem Ersteller des Beurteilungsbeitrags geteilt würden. Zum Beleg für die vom Erstbeurteiler angeführte Durchführung von Buchungsvorgängen durch den Antragsteller hat der Antragsgegner als Anlage 2 ausdrücklich nur exemplarisch einschlägige E-Mail-Kommunikation übersandt. Soweit der Antragsteller nun meint, auf seine detaillierten Einwände in Bezug auf die Aussagekraft dieser E-Mails hin habe der Antragsgegner die Beurteilung über die Erwiderung mit Schriftsatz vom 14.3.2024 hinaus weiter plausibilisieren müssen, ist dem nicht zu folgen.

39

Ein Plausibilitätsdefizit folgt zunächst nicht daraus, dass den Erläuterungen des Antragsgegners durch die Einwände des Antragstellers betreffend die Vorgänge, die sich aus der in Anlage 2 übersandten Kommunikation per E-Mail ergeben, die tatsächliche Grundlage entzogen wäre.

40

Wie vom Verwaltungsgericht festgestellt, bestreitet der Antragsteller mit diesen Einwänden in seinem Schriftsatz vom 21.2.2024 - und damit auch in der Beschwerde - tatsächlich nicht die diesen E-Mails zugrundeliegenden Sachverhalte, sondern die Würdigung derselben in Bezug auf seine Veränderungskompetenz, namentlich die insoweit u. a. zu berücksichtigenden Gesichtspunkte Selbstreflexion, Kritikfähigkeit, Lernbereitschaft und Wissenstransfer. Er setzt seine eigene Bewertung der durch ihn erfolgten Bearbeitung der Einschätzung des Beurteilers entgegen, indem er sich auf den Standpunkt stellt, für sämtliche Unregelmäßigkeiten, Komplikationen oder Rückfragen bei Kollegen gebe es eine diese rechtfertigende Erklärung. Beispielhaft sei hier auf die von ihm unter a) bis c), f) bis j) sowie l) und n) kommentierten Vorgänge hingewiesen. Inwieweit von ihm Kenntnisse, wie etwa die übliche Buchung von Tagungskosten unter "Leitthema" (a und h) oder die eigenständige Ermittlung von Finanzpositionen im Kontierungshandbuch (c) oder bei "VDI-TZ" (l) bzw. die zutreffende Zuordnung von PSP-Elementen (b) vorausgesetzt werden konnten, unterliegt jedoch der Wertung der Beurteiler. Dasselbe gilt für die Frage, inwieweit der Antragsteller fehlerhaft oder unvollständig erstellte Laufmappen von vorneherein zutreffend hätte bearbeiten können (i und j). Ob und in welchem Umfang von ihm zu erwarten war, die ihm übertragenen Aufgaben im Bereich Haushaltsangelegenheiten ohne Rückfragen bei Kollegen zu bewältigen, setzt ebenfalls eine Wertung seitens des Dienstherrn voraus und betrifft nicht das anhand der E-Mails festzustellende und vom Antragsteller eben nicht bestrittene

41

Verhalten. Dass sich aus den E-Mails bereits keine - objektiv - fehlerhafte Bearbeitung ergeben würde, wie der Antragsteller behauptet, trifft im Übrigen ebenfalls nicht zu. In mehreren Fällen kam es wegen fehlender Angaben oder Unterlagen zu Rückläufen (vgl. etwa a bis c, i, j, l und die nicht kommentierte E-Mail vom 25.3.2021, Seite 6 Anlage 2).

Eine unzureichende Plausibilisierung ist auch nicht in Bezug auf die Erwartungen an eine eigenständige Bearbeitung der Haushaltsangelegenheiten zu erkennen, die ausweislich der Erläuterungen des Antragsgegners für die nicht überdurchschnittliche Beurteilung des Antragstellers von Bedeutung gewesen ist. Allein die Tatsache, dass dem Antragsteller bei der Bearbeitung von Haushaltsangelegenheiten sowohl im Referat 414 als auch im Referat 412 über die Einarbeitungsphase hinaus unstreitig ein Kollege bzw. eine Kollegin zur Seite gestellt worden ist, lässt eine (nur) durchschnittliche Bewertung nachvollziehbar erscheinen. Dem steht auch nicht entgegen, dass es sich insoweit um einen verschwindend geringen Anteil seines Aufgabenbereichs im Beurteilungszeitraum gehandelt hätte. Die Behauptung des Antragstellers, die Bearbeitung von Buchungsvorgängen habe lediglich 3,26 % seiner gesamten Tätigkeit im Jahr ausgemacht, ist bereits nicht hinreichend dargelegt. Seinen eigenen Angaben nach hat der Antragsteller die von ihm im Verlauf des Jahres 2023 im Beurteilungszeitraum (nur) 18 angewiesenen Rechnungen auf den gesamten Zeitraum hochgerechnet. Dass er auch in den Vorjahren eine gleichermaßen geringe, von ihm darüber hinaus nicht glaubhaft gemachte Anzahl von Rechnungen bearbeitet hätte, ist in keiner Weise konkretisiert. Gegen eine derart geringe Bedeutung dieses Aufgabenbereichs innerhalb des gesamten Beurteilungszeitraums spricht außerdem, dass ausweislich der Angaben in der streitbefangenen dienstlichen Beurteilung Haushaltsangelegenheiten des Referats 414, insbesondere die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln, eine von vier relevanten Tätigkeitsbereichen des Antragstellers gewesen sind. Dasselbe gilt für die Bearbeitung von Haushaltsangelegenheiten des Referats 412.

42

Weiterer Plausibilisierungsbedarf ergab sich schließlich auch nicht im Hinblick auf eine vermeintliche Änderung der Argumentation seitens des Antragsgegners im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens, wie der Antragsteller mit der Beschwerde behauptet. Bereits im Rahmen seiner ersten Erläuterungen hat der Antragsgegner ausgeführt, dass sich bei der Bearbeitung insbesondere von Haushaltsangelegenheiten und bei Rechercheaufgaben Lücken des Antragstellers in Bereichen gezeigt hätten, in denen grundsätzlich Kenntnisse vorausgesetzt werden könnten. Ein referatsinterner Wissenstransfer sei teils ohne den gewünschten Erfolg geblieben. Im Zusammenhang mit der Bewertung der "Arbeitsgüte" hat er ausgeführt, dass häufig eine Anleitung bzw. Einführung in die anstehenden Aufgaben erforderlich gewesen sei, was in die Beurteilung eingeflossen sei. Defizite bezüglich einer eigenständigen Bearbeitung sind damit nicht erst zu einem späteren Zeitpunkt vom Antragsgegner thematisiert worden.

43

b. Eine unzureichende Plausibilisierung der streitbefangenen Beurteilung ergibt sich auch nicht unter dem mit der Beschwerde gerügten Gesichtspunkt, bei der Bewertung der "Veränderungskompetenz" sei ebenso wie bezüglich der "Arbeitsgüte" und der "Arbeitsmenge" nicht hinreichend gewürdigt worden, dass der Antragsteller sich im Beurteilungszeitraum eigenständig um eine neue anspruchsvolle Tätigkeit bemüht habe und infolgedessen in das Referat 412 gewechselt sei. In dem Bewusstsein, dass die anstehende Beurteilung für seine letzte Chance, eine Beförderung zu erhalten, maßgeblich sein werde, habe er seinen Vorgesetzten gebeten, ihm zusätzliche und höherwertige Aufgaben zu übertragen. Entsprechend habe er mehrere Sonderaufgaben übernommen. Vor diesem Hintergrund sei auch die von ihm bewältigte Arbeitsmenge zu würdigen. Außerdem sei er bereit gewesen, das Referat 411 beim Thema künstliche Intelligenz zu unterstützen.

44

Auch insoweit ergeben sich die Hintergründe der Beurteilung des Antragstellers in den betreffenden Beurteilungsmerkmalen hinreichend nachvollziehbar aus den Erläuterungen des Antragsgegners im gerichtlichen Verfahren einschließlich der von ihm vorgelegten Stellungnahmen des Erstbeurteilers. Danach sind dem Antragsteller tatsächlich weder zusätzliche noch höherwertige Aufgaben übertragen worden, wie sich unter anderem aus der Stellungnahme des Erstbeurteilers vom 22.12.2023 ergibt. Die vom Antragsteller angeführten Aufgaben stellten vielmehr allesamt alltägliche Aufgaben eines Sachbearbeiters dar. Es sei zwar ursprünglich angedacht gewesen, die Übertragung von Aufgaben aus dem Bereich Haushaltsangelegenheiten auszubauen und auf höherwertige Aufgaben zu erstrecken. Die Notwendigkeit der Anleitung des Antragstellers bei der Aufgabenbearbeitung vor allem im Bereich Rechercheaufgaben und bei den Haushaltsangelegenheiten habe jedoch eine Priorisierung der Fehlervermeidung und Fortentwicklung des Antragstellers in den genannten Bereichen gegenüber der Übertragung höherwertiger Aufgaben zur Folge gehabt. Eine mögliche Unterstützung des Referats 411 sei als Idee erst gegen Ende des Beurteilungszeitraum anlässlich des Mitarbeitergesprächs am 20.8.2023 aufgekommen und noch nicht umgesetzt worden.

Zu der vom Antragsteller bewältigten Arbeitsmenge ist ferner der Stellungnahme des Erstbeurteilers vom 12.3.2024 zu entnehmen, dass der Antragsteller ihm und auch Kollegen gegenüber wiederholt geäußert habe, durch die ihm zugeordneten Aufgaben zu gering ausgelastet zu sein. Gleichzeitig sei aber im Beurteilungszeitraum trotz regelmäßiger Gleitzeittage eine beständig hohe Zahl an Überstunden zu beobachten gewesen. Hierauf angesprochen habe der Antragsteller zugegeben, im Rahmen der geltenden Regelungen zur Mobilen Arbeit bewusst Überstunden aufzubauen, um die Präsenztage im Büro zu reduzieren. Von der Erledigung einer überdurchschnittlichen Arbeitsmenge seitens des Antragstellers ist vor diesem Hintergrund nicht auszugehen.

c. Ohne Erfolg bleibt auch der Einwand, es sei in Bezug auf die Qualität der Bearbeitung von Rechercheaufgaben durch den Antragsteller nicht nachvollziehbar, warum sich die Tatsache, dass er in Bezug auf von ihm angeführte einzelne Arbeitsaufträge jeweils eine positive Rückmeldung erhalten habe, nicht in einer überdurchschnittlichen Beurteilung niedergeschlagen habe. Dies sei nicht hinreichend mit der Begründung plausibilisiert, bei der Bearbeitung von Rechercheaufgaben sei es zu vermehrten Rückfragen des Antragstellers gekommen. Bereits in seinem Schriftsatz vom 4.1.2024 hat der Antragsgegner jedoch erläutert, es habe sich auch bei den allgemeinen Rechercheaufgaben in Bezug auf die Herangehensweise und Bearbeitung durch den Antragsteller eine unterdurchschnittliche Selbstreflexion gezeigt. So seien häufig Anleitungen bzw. Vorarbeiten sowie mehrfache Abstimmungen und Erläuterungen notwendig gewesen, damit die angedachte Bearbeitung ergebnisorientiert erfolgen konnte. Dem ist der Antragsteller bereits nicht substantiiert entgegengetreten; allein die Behauptung einer lobenden Rückmeldung im Fall einzelner Rechercheaufträge und die Erläuterung, warum es in einem Fall zu Meinungsverschiedenheiten gekommen sei, wobei er mit seinem Vorschlag im Ergebnis richtig gelegen habe, reicht hierfür nicht aus.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 2, 162 Abs. 3 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, dem Antragsteller die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, weil diese auch im Beschwerdeverfahren keinen Antrag gestellt und sich damit einem Kostenrisiko nicht ausgesetzt haben. Das gilt auch für den anwaltlich vertretenen Beigeladenen zu 3.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 47 Abs. 1, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 4 i. V. m. Satz 1 Nr. 1, Sätze 2 und 3 GKG.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, §§ 66 Abs. 3 Satz 3, 68 50

Abs. 1 Satz 5 GKG). 51
