VGH München, Beschluss v. 19.08.2021 – 6 CS 21.1910

Titel:

Keine aufschiebende Wirkung von Widersprüchen gegen Verbot zur Führung der Dienstgeschäfte und Entlassung

Normenketten:

BPolBG § 2
BBG § 9, § 37, § 66
VwGO § 80 Abs. 5, § 146

Leitsätze:

1. Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden, wobei jeder sachliche, dh nicht willkürliche Grund genügt. (Rn. 7) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine Entlassung kann schon dann gerechtfertigt sein, wenn bestimmte Verhaltensweisen charakterliche Mängel des Beamten hinreichend deutlich zu Tage treten lassen, die begründete Zweifel an seiner persönlichen Eignung für die angestrebte Beamtenlaufbahn wecken. (Rn. 9) (redaktioneller Leitsatz)
3. Nutzt ein Anwärter fortgesetzt Verbalinjurien (hier: „Scheiß Türke“, „Drecks Türke“, „Eselficker“, „Ziegenficker“), die zweifelsohne einen rassistischen Einschlag haben, bestehen berechtigte Zweifel an seiner charakterlichen Eignung für ein Amt des Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei. (Rn. 12) (redaktioneller Leitsatz)
4. Für ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte müssen die zu befürchtenden Nachteile für den Dienstbetrieb so gewichtig sein, dass dem Dienstherrn die Führung der Dienstgeschäfte durch den Beamten bis zur abschließenden Klärung und Entscheidung nicht zugemutet werden kann. (Rn. 18) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Bundespolizei, Polizeianwärter, Beamter auf Widerruf, Entlassung, rassistische und sexistische Äußerung, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, Anordnung der sofortigen Vollziehung, charakterliche Mängel, Verbalinjurien

Vorinstanz:

VG Bayreuth, Beschluss vom 16.06.2021 – B 5 S 21.416

Tenor

I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 16. Juni 2021 - B 5 S 21.416 - wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 6.306,97 € festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz gegen seine fristlose Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf und das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte.

2
Er war mit seiner Ernennung zum Beamten auf Widerruf mit Wirkung zum 1. März 2019 in die Ausbildung zum mittleren Polizeivollzugsdienst als Polizeimeisteranwärter in die Bundespolizei eingetreten. Mit Bescheid vom 24. September 2020 verbot die Antragsgegnerin dem Antragsteller bis auf Weiteres gemäß § 66 BBG die Führung der Dienstgeschäfte unter Anordnung der sofortigen Vollziehung. Der Antragsteller erhob hiergegen Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist. Mit weiterem Bescheid vom 15. März 2021 entließ ihn die Antragsgegnerin gemäß § 2 BPolBG i.V.m. § 37 Abs. 1 BBG wegen mangelnder

persönlicher (charakterlicher) Eignung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf und ordnete nach § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO die sofortige Vollziehung der Entlassungsverfügung an. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Antragsteller habe über einen monatelangen Zeitraum mehrfach Mitglieder seiner Lehrgangsgruppe, die einen Migrationshintergrund haben, beleidigt. Der Antragsteller habe einen Sprachgebrauch gepflegt, der regelmäßig Ausdrücke mit fremdenfeindlichem und rassistischem Einschlag sowie beleidigende oder sexistische Aspekte beinhaltet habe, obwohl der damalige Lehrgangsleiter eine allgemeine Ansprache vor der Lehrgruppe zum Thema Mobbing gehalten habe. Somit bestünden erhebliche Zweifel an seiner charakterlichen Eignung für den Beruf eines Bundespolizisten. Über den gegen die Entlassungsverfügung erhobenen Widerspruch des Antragstellers ist noch nicht entschieden worden.

3
Am 9. April 2021 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht beantragt, die aufschiebende Wirkung seiner Widersprüche gegen die Verbotsverfügung vom 24. September 2020 und die Entlassungsverfügung vom 15. März 2021 wiederherzustellen.

4
Mit Beschluss vom 16. Juni 2021 hat das Verwaltungsgericht die Anträge abgelehnt. Hiergegen richtet sich die Beschwerde des Antragstellers, mit der er seinen Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz weiterverfolgt.

II.

5
Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig (§ 146 Abs. 1, 4 VwGO), aber unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat es zu Recht abgelehnt, nach § 80 Abs. 5 VwGO die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen die Entlassungsverfügung vom 15. März 2021 und das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte vom 24. September 2020 wiederherzustellen. Die Gründe, die der Antragsteller mit seiner Beschwerde fristgerecht dargelegt hat und auf deren Prüfung das Gericht beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 i.V.m. Satz 1 und 3 VwGO), führen unter keinem Gesichtspunkt zu einer anderen Beurteilung.

6
1. Die fristlose Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf durch Bescheid vom 15. März 2021 ist - bei der im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes angezeigten summarischen Prüfung - rechtmäßig, so dass der Rechtsbehelf in der Hauptsache aller Voraussicht nach ohne Erfolg bleiben wird.

7
a) Gemäß § 2 BPolBG in Verbindung mit § 37 Abs. 1 BBG können Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Es genügt jeder sachliche, d.h. nicht willkürliche Grund (vgl. BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - juris Rn. 20; BayVGH, B.v. 13.4.2021 - 6 CS 21.587 - juris Rn. 8; OVG NW, B.v. 18.2.2019 - 6 B 1551/18 - juris Rn. 5).

8
Fehlende persönliche Eignung ist ein sachlicher Grund für die Entlassung (vgl. BayVGH, B.v. 9.7.2013 - 3 CS 13.302 - juris Rn. 27). Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung (vgl. BayVGH, B.v. 8.2.2021 - 6 CS 21.111 - juris Rn. 16; B.v. 2.5.2019 - 6 CS 19.481 - juris Rn. 20; B.v. 9.7.2013 - 3 CS 13.302 - juris Rn. 27). Hierfür ist die prognostische Einschätzung entscheidend, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht werden wird. Dies erfordert eine - dem Dienstherrn vorbehaltene und von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt überprüfbare - wertende Würdigung aller Aspekte des Verhaltens des Beamten, die einen Rückschluss auf die für die charakterliche Eignung relevanten persönlichen Merkmale zulassen. Geboten ist danach eine Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände. Insoweit genügen bereits berechtigte Zweifel der Entlassungsbehörde, ob der Beamte auf Widerruf die persönliche Eignung für sein Amt besitzt (vgl. BVerwG, B.v. 25.11.2015 - 2 B 38.15 - juris Rn. 9; B.v. 20.7.2016 - 2 B 17.16 - juris Rn. 26; BayVGH, B.v. 13.4.2021 - 6 CS 21.587 - juris Rn. 9; OVG LSA, B.v. 7.5.2020 - 1 M 51/20 - juris Rn. 5; OVG NW, B.v. 18.2.2019 - 6 B 1551/18 - juris; OVG SH, B.v. 5.11.2018 - 2 MB 17/18 - juris Rn. 11).

9
Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ist aus diesem Grund nicht von dem Nachweis eines konkreten Dienstvergehens abhängig, ebenso wenig ist von entscheidender Bedeutung, ob der

Beamte eine nachweisbare Straftat begangen hat oder ob er deswegen verurteilt wird (vgl. OVG LSA, B.v. 7.5.2020 - 1 M 51/20 - juris Rn. 5 und 8 m.w.N.). Eine Entlassung kann vielmehr schon dann gerechtfertigt sein, wenn bestimmte Verhaltensweisen charakterliche Mängel des Beamten hinreichend deutlich zu Tage treten lassen, die begründete Zweifel an seiner persönlichen Eignung für die angestrebte Beamtenlaufbahn wecken (vgl. BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - juris Rn. 21; BayVGH, B.v. 13.4.2021 - 6 CS 21.587 - juris Rn. 10; OVG NW, B.v. 27.9.2017 - 6 B 977/17 - juris Rn. 4; OVG LSA, B.v. 7.5.2020 - 1 M 51/20 - juris Rn. 8). Eignungszweifel können sich dabei sowohl aus dem dienstlichen als auch dem außerdienstlichen Verhalten ergeben (vgl. OVG SH, B.v. 5.11.2018, - 2 MB 17.18 - juris Rn. 13; OVG Bremen, B.v. 13.7. 2018 - 2 B 174.18 - juris Rn. 10).

10
Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, ob der Dienstherr seine Annahme, es lägen Eignungszweifel vor, auf einen zutreffend und vollständig ermittelten Sachverhalt gestützt, er den Rechtsbegriff der Eignung nicht verkannt und bei der von ihm zu treffenden Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe beachtet und auch sonst keine sachwidrigen Erwägungen angestellt hat (BayVGH, B.v. 8.2.2021 - 6 CS 21.111 - juris Rn. 14; OVG NW, B.v. 27.9.2017 - 6 B 977/17 - juris Rn. 4).

11
b) In Anwendung dieser Maßstäbe ist die Entlassung des Antragstellers keinesfalls willkürlich, wie dieser meint, sondern rechtlich nicht zu beanstanden. Die Antragsgegnerin ist weder von einem unzureichend oder unzutreffend ermittelten Sachverhalt ausgegangen noch hat sie mit der Annahme von begründeten Zweifeln an der persönlichen Eignung des Antragstellers für ein Amt als Polizeivollzugsbeamter die Grenzen ihres Beurteilungs- und Ermessensspielraums überschritten. Den entsprechenden zutreffenden Erwägungen des Verwaltungsgerichts setzt die Beschwerde nichts Durchgreifendes entgegen.

12
Die Antragsgegnerin hat durch Vernehmung mehrerer Zeugen aus der Lehrgangsgruppe des Antragstellers in nicht zu beanstandender Weise festgestellt, dass der Antragsteller über einen monatelangen Zeitraum mehrfach Kollegen, die einen Migrationshintergrund haben, beleidigt hat. Nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichts hat er gegenüber dem Polizeimeisteranwärter (PMA) D. die Worte „Scheiß Türke“, „Drecks Türke“ und „Geh in dein Land zurück“ verwendet. Überdies hat er zu ihm gesagt, dass dessen Eltern die ebenfalls seiner Lehrgruppe angehörende PMAin C. „für Ziegen abkaufen“ sollten. Gegenüber PMA B. hat der Antragsteller die Begriffe „Eselficker“ und „Ziegenficker“ verwendet. Angesichts dieser monatelang - trotz Ansprache des damaligen Lehrgangsleiters vor der gesamten Klasse - fortgesetzten Verbalinjurien, die zweifelsohne einen rassistischen Einschlag haben, hat das Verwaltungsgericht nach sorgfältiger Auswertung der Zeugenaussagen zu Recht festgestellt, dass berechtigte Zweifel an der charakterlichen Eignung des Antragstellers für ein Amt des Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei bestehen. Ebenfalls zu Recht hat das Verwaltungsgericht die Motivation des Antragstellers zu den getätigten Äußerungen als unerheblich angesehen, weil ein legitimes Interesse der Antragsgegnerin besteht, bereits den Anschein rassistischer oder ausländerfeindlicher Tendenzen in der Bundespolizei zu vermeiden und so einer Schädigung des Ansehens der Bundespolizei in der Öffentlichkeit vorzubeugen. Für die Annahme eines Ansehensverlustes in der Öffentlichkeit ist es entgegen der Ansicht des Antragstellers nicht erforderlich, dass es zu einer strafrechtlichen Verurteilung kommt (vgl. BayVGH, B.v. 13.4.2021 - 6 CS 21.587 - juris Rn. 17; OVG NW, B.v. 30.12.2020 - 6 B 827/20 - juris Rn. 47; OVG LSA, B.v. 7.5.2020 - 1 M 51/20 - juris Rn. 8; OVG Bremen, B.v. 13.7.2018 - 2 B 174/18 - juris Rn. 17 m.w.N.).

13
Hinzu treten weitere berechtigte Zweifel an der charakterlichen Eignung des Antragstellers wegen seines Verhaltens gegenüber weiblichen Mitgliedern seiner Lehrgangsgruppe. So hat der Antragsteller zu seiner Kollegin PMAin K. in Anwesenheit von einzelnen Lehrgruppenmitgliedern unstreitig gesagt: „Oh Melissa, heute mal geschminkt, für wie viel Euro kann man dich denn die Nacht haben?“. Diesen Vorwurf räumt der Antragsteller ein. Dass er sich noch am selben Tag bei der Kollegin K. entschuldigt hat, ändert nichts an der in der Äußerung zu Tage tretenden Respektlosigkeit gegenüber der Kollegin und kann nicht als „einmaliges Spontanversagen“ abgetan werden.

14
Der Einwand der Beschwerde, dass das Verwaltungsgericht unter Verstoß gegen den Grundsatz der freien Beweiswürdigung (§ 108 Abs. 1 Satz 1 VwGO) die „Willkürlichkeit“ der Entlassungsentscheidung der

Antragsgegnerin verkannt und entscheidungserhebliche Tatsachen ausgeblendet habe, vermag angesichts der mehrfachen und über einen langen Zeitraum trotz Ansprache durch den Lehrgangsleiter fortgesetzten Äußerungen des Antragstellers mit rassistischem oder sexistischem Einschlag nicht zu überzeugen. Der Versuch der Antragstellerseite, die Angaben der Zeugen D. und C. als gelogen und widersprüchlich darzustellen, geht angesichts der im Kern übereinstimmenden Aussagen mehrerer Zeugen fehl, wie das Verwaltungsgericht mit überzeugender Begründung im Einzelnen festgestellt hat (S. 15 bis 19 des Beschlusses). Der Vorwurf, dass die Antragsgegnerin verschiedene Maßstäbe bei der Verfolgung von Pflichtverstößen anlege und ohne sachlichen Differenzierungsgrund eine gleichheitswidrige Bevorzugung von Anwärtern mit Migrationshintergrund praktiziere, ist angesichts dessen in der Sache nicht nachvollziehbar. Nicht entscheidungserheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die gegenüber dem Zeugen D. getätigten Äußerungen dessen Gemütslage verändert haben oder nicht. Bei der Beurteilung der charakterlichen Eignung eines (angehenden) Polizeivollzugsbeamten darf die Antragsgegnerin Selbstbeherrschung und Zurückhaltung sowie die Fähigkeit und Bereitschaft des Beamten zu besonnenem und deeskalierendem Verhalten voraussetzen (BayVGH, B.v. 13.4.2021 - 6 CS 21.587 - juris Rn. 15; OVG Bremen, B.v. 13.7.2018 - 2 B 174/18 - juris Rn. 18). Es liegt auf der Hand, dass die - objektiv gesehen abwertenden - mehrfachen und trotz Ansprache vor der Klasse über einen langen Zeitraum getätigten Äußerungen des Antragstellers geeignet waren, den Betriebsfrieden im Kollegenkreis massiv zu beeinträchtigen. Dass die Antragsgegnerin angesichts der dargelegten Verhaltensweisen - berechtigte - Zweifel daran hat, dass der Antragsteller die für einen Polizeivollzugsbeamten erforderlichen Eigenschaften in dem erforderlichen Maß besitzt, ist rechtlich nicht zu beanstanden und keineswegs willkürlich, wie der Antragsteller meint.

15
Dem steht nicht entgegen, dass der Antragsteller nach der Beurteilung des Persönlichkeits- und Leistungsbildes vom 6. Juli 2020 als charakterlich und aufgrund der erbrachten Leistungen für geeignet für den Beruf des Polizeivollzugsbeamten angesehen wurde und ihm in der Beurteilung vom 30. Juli 2020 bescheinigt wurde, dass er gut in die Lehrgruppe integriert und im 1. Dienstjahr durch kein Fehlverhalten aufgefallen sei. Dieser Umstand spricht nicht gegen die Annahme seiner charakterlichen Ungeeignetheit, zumal die Lehrgangsleiter nicht bei jeder Verbalattacke des Antragstellers anwesend waren. Dass die Beschwerde die Äußerungen des Antragstellers - verharmlosend - als „derben Umgangston“ und „spaßhafte, wechselseitige Neckereien“ bezeichnet, ändert nichts daran, dass sie - objektiv gesehen - von Respektlosigkeit und mangelnder Teamfähigkeit des Antragstellers gegenüber Kollegen mit Migrationshintergrund zeugen. Dass der Antragsteller nie eine subjektiv beleidigende oder gar rassistisch-abwertende Tendenz beabsichtigt haben mag, ist demgegenüber nicht entscheidungserheblich. Das gleiche gilt für den vorgetragenen Umstand, dass der Antragsteller dem Zeugen D. sein vollständiges Unterrichtsmaterial zur sachgerechten Prüfungsvorbereitung zur Verfügung gestellt hat. Schließlich ist auch nicht maßgeblich, dass nach den Angaben des Antragstellers die Richtlinien zu „Werten und Verhaltensregeln“ für Dienstanfänger den Anwärtern zu keinem Zeitpunkt ausgehändigt oder sonst in irgendeiner Weise bekannt gegeben worden seien und dem Antragsteller auch unbekannt gewesen sei, seit wann diese im Intranet der Antragsgegnerin zur Verfügung stehen. Dass ein respektvoller Umgang miteinander gerade unter Polizeianwärtern, die auf die reibungslose Zusammenarbeit im Team angewiesen sind, selbstverständlich sein sollte, bedarf nicht erst der Bekanntgabe durch Richtlinien.

16
Auch die Vorschrift des § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG steht der Entlassung des Antragstellers vor Beendigung des Vorbereitungsdienstes nicht entgegen. Das dem Dienstherrn bei einem Beamtenverhältnis auf Widerruf allgemein eingeräumte weite Entlassungsermessen ist durch § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG dahin eingeschränkt, dass Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Gelegenheit gegeben werden soll, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen. Diese Sollvorschrift erlaubt allerdings Ausnahmen im Einzelfall. Voraussetzung hierfür ist, dass die Entlassungsgründe mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes im Einklang stehen (BVerwG, B.v. 26.1.2010 - 2 B 47.09 - juris Rn. 6). Die Entlassung ist mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes vereinbar, wenn der Beamte aufgrund mangelnder Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung den Anforderungen der Laufbahn - mit Blick auf den Antragsteller also des (mittleren) Polizeivollzugsdienstes - nicht gerecht wird. Insoweit genügen bereits berechtigte Zweifel der Entlassungsbehörde, ob der Beamte die persönliche oder fachliche Eignung (i.S.v. § 9 Satz 1 BBG) für ein Amt in der angestrebten Laufbahn besitzt (BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - juris; BayVGH, B.v. 13.11.2014 - 3 CS 14.1864 - juris Rn. 22; OVG Bremen, B.v. 13.7.2018 - 2 B 174/18 -

juris Rn. 9; OVG NW, B.v. 18.2.2019 - 6 B 1551/18 - juris Rn. 22). Es steht außer Frage, dass aufgrund der vom Verwaltungsgericht festgestellten Verstöße des Antragstellers gegen den respektvollen Umgang im Team berechtigte Zweifel an dessen persönlicher Eignung für den Beruf des Polizeivollzugsbeamten bestehen.

17
2. Das Verwaltungsgericht hat auch zu Recht den gegen das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 66 BBG gerichteten Eilantrag abgelehnt.

18
Nach § 66 BBG kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde einem Beamten aus zwingenden dienstlichen Gründen die Führung der Dienstgeschäfte verbieten. Das Verbot erlischt, wenn nicht bis zum Ablauf von drei Monaten gegen den Beamten ein Disziplinarverfahren oder ein sonstiges auf Rücknahme der Ernennung oder auf Beendigung des Beamtenverhältnisses gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist. Zwingende dienstliche Gründe in diesem Sinn sind gegeben, wenn bei weiterer Ausübung des Dienstes durch den Beamten auf seinem bisherigen Dienstposten der Dienstbetrieb erheblich beeinträchtigt würde oder andere gewichtige dienstliche Nachteile ernsthaft zu besorgen wären (vgl. BVerwG, B.v. 19.11.1998 - 1 WB 36.98 - juris). Die zu befürchtenden Nachteile müssen so gewichtig sein, dass dem Dienstherrn die Führung der Dienstgeschäfte durch den Beamten bis zur abschließenden Klärung und Entscheidung nicht zugemutet werden kann (vgl. OVG NW, B.v. 17.6.2013 - 6 A 2586.12 - juris). Das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte dient demgemäß der dienstrechtlichen Gefahrenabwehr; die Maßnahme hat nur vorläufigen Charakter. Mit ihr sollen durch eine sofortige oder wenigstens eine sehr rasche Entscheidung des Dienstherrn gravierende Nachteile durch die aktuelle Dienstausübung des Beamten für den Dienstherrn vermieden werden (vgl. OVG RhPf, B.v. 18.1.2021 - 2 B 11504.20 - juris Rn. 17). Angesichts der Tatsache, dass schon die Entlassung des Antragstellers aus der Bundespolizei mit sofortiger Wirkung aus den oben unter 1. angegebenen Gründen keinen rechtlichen Bedenken begegnet, bestehen erst recht keine Zweifel daran, dass auch das sofortige Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 66 BBG aus zwingenden dienstlichen Gründen berechtigt war.

19
Der von der Beschwerde in diesem Zusammenhang gerügte Verstoß gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs liegt nicht vor, wie das Verwaltungsgericht zu Recht in seinem Beschluss (S. 14/15) ausgeführt hat. Die geltend gemachten Verstöße gegen disziplinarrechtliche Vorschriften sind im Rahmen des vorliegenden Verwaltungsverfahrens, das den Regelungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes und nicht des Bundesdisziplinargesetzes unterliegt, rechtlich unerheblich.

20
3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 2, § 52 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG i.V.m. Nr. 1.5 der Empfehlungen des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.

21
Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).