

Titel:

In-sich-Beurlaubung eines Bundesbeamten - ruhendes Lebenszeitbeamtenverhältnis

Normenketten:

SGB III § 387, § 389

BLV § 33

VwGO § 91, § 113 Abs. 1 S. 4

Leitsätze:

1. Die Umstellung einer Verpflichtungsklage auf Feststellungsanträge analog § 113 Abs. 1 S. 4 VwGO ist eine zulässige Klageänderung, die nicht an den Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Klageänderung iSv § 91 VwGO zu messen ist. (Rn. 27 – 28) (redaktioneller Leitsatz)

2. Bei einer Fortsetzungsfeststellungsklage, die der Vorbereitung eines Amtshaftungs- bzw. Schadensersatzprozesses vor den Zivilgerichten dienen soll, ist das Feststellungsinteresse nur dann zu bejahen, wenn ein solcher Prozess bereits anhängig, mit Sicherheit zu erwarten oder ernsthaft beabsichtigt ist, die begehrte Feststellung in diesem Verfahren erheblich und die Rechtsverfolgung nicht offensichtlich aussichtslos ist. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Regelungen des Postpersonalrechtsnachfolgegesetzes (PostPersRG) sind Sondervorschriften, die Beamte von Postnachfolgeunternehmen betreffen. Als solche sind sie einer analogen Anwendung nicht zugänglich. (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

In-sich-Beurlaubung, Fiktive Fortschreibung, Anspruch auf Übernahme eines Amtes als Beamter

Rechtsmittelinstanzen:

VGH München, Beschluss vom 19.06.2023 – 6 ZB 23.290

VGH München, Beschluss vom 18.07.2023 – 6 ZB 23.1185

Tenor

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt vorliegend die Feststellung der Rechtswidrigkeit der Ablehnung des Widerrufs der In-sich-Beurlaubung des Klägers sowie die Verpflichtung der Beklagten, über den Antrag des Klägers auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung erneut zu entscheiden.

2

Der Kläger steht als Bundesbeamter der Besoldungsgruppe B 3 im Dienst der Beklagten.

3

Am ... entschied der Vorstand der Beklagten über den höherwertigen Einsatz des Klägers als vorsitzendes Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion ... im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses gemäß § 389 Abs. 1 Nr. 3 SGB III für die Dauer von zwei Jahren. Am 31. Juli 2014 beantragte der Kläger die In-sich-Beurlaubung für den Zeitraum vom 1. August 2014 bis 31. Juli 2024. Der Antrag wurde mit Bescheid vom 31. Juli 2014 bewilligt. Ein entsprechender Anstellungsvertrag wurde zunächst befristet bis ... geschlossen.

4

Mit Wirkung vom ... wechselte der Kläger den Dienstposten und wurde für die Dauer von fünf Jahren als Geschäftsführer Controlling und Finanzen in der Zentrale der Beklagten bestellt (Bewertung ATIII).

5

Mit Schreiben vom ... an die Beklagte begehrte der Kläger den Widerruf der In-sich-Beurlaubung. Zudem wünsche er die Übertragung seiner gegenwärtigen Funktion als Geschäftsführer Controlling/Finanzen bei der Beklagten im Beamtenverhältnis auf Probe bzw. im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe B 6, sowie die Anerkennung der seit seinem Dienstantritt als Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion ... am ... erworbenen Dienstzeiten.

6

Mit Bescheid vom 18. Dezember 2018 lehnte die Beklagte den Antrag auf Widerruf der In-sich-Beurlaubung mit Nachbeförderung ab. Die rechtlichen Voraussetzungen hierfür würden nicht vorliegen. Gemäß § 387 Abs. 3 Satz 8 SGB III könne auf Antrag des beurlaubten Beamten die In-sich-Beurlaubung widerrufen werden, wenn die Fortsetzung der Beurlaubung dem Beamten nicht zumutbar sei und dienstliche Belange nicht entgegenstünden. Die Fortsetzung der In-sich-Beurlaubung sei dem Kläger nicht unzumutbar, da dessen Antrag auf Widerruf ersichtlich an die Bedingung geknüpft sei, dass eine auf seine derzeitige Tätigkeit (Geschäftsführer Finanzen/Controlling) bezogene Nachbeförderung im Beamtenverhältnis erfolge. Ein antragsgemäßer Widerruf stünde evident im Widerspruch zu dem Sinn und Zweck der Regelung, die In-sich-Beurlaubung kostenneutral zu gestalten.

7

Unter dem 18. Januar 2019 legte der Kläger Widerspruch gegen den Bescheid vom 18. Dezember 2018 ein. Mit Bescheid vom 16. April 2019 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Auf die Begründungen wird Bezug genommen.

8

Die In-sich-Beurlaubung sowie das Angestelltenverhältnis des Klägers endeten zum Ablauf des ... (vgl. hierzu VG Ansbach, B. v. 29.10.2021 – AN 16 E 21.00900 und BayVGH, B. v. 12.1.2022 – 6 CE 21.2833). Aufgrund Auslaufens des befristeten Anstellungsvertrags widerrief die Beklagte die In-sich-Beurlaubung mit Schreiben vom 28. September 2021 zum ... Seit dem ... ist der Kläger Bereichsleiter im Geschäftsbereich ... Mit Schriftsatz vom 30. April 2019, eingegangen bei Gericht am 2. Mai 2019, erhob der Kläger zunächst Klage mit dem Begehren des Widerrufs der In-sich-Beurlaubung und der Fortschreibung der laufbahngerechten Entwicklung.

9

Zur Begründung trägt der Kläger im Wesentlichen vor, dass er gezwungen worden sei, gegen seinen ausdrücklich erklärten Willen und gegen den Willen des Gesetzgebers sein Beamtenverhältnis für 10 Jahre befristet ruhen zu lassen, um höherwertige, laufbahngerechte Tätigkeiten auszuüben. Die Beklagte habe kein Organisationsermessen dahingehend, ob eine Stelle im Angestellten- oder Beamtenverhältnis vergeben werde; sie habe dies auch an anderer Stelle anders vertreten, siehe VG Saarland, Urt. v. 6.11.2012 – 2 K 303/11. Diesbezüglich sei auch der Wille des historischen Gesetzgebers zu beachten. Die Beklagte habe die streitgegenständliche Stelle im Bundeshaushalt nicht als Arbeitnehmerstelle ausgegeben.

10

Mit der Beratungsunterlage ... des Vorstands für den Verwaltungsrat vom 7. Juli 2014 sei der Verwaltungsrat zur vorgesehenen Bestellung des Klägers angehört, sowie vor Begründung eines Anstellungsverhältnisses beteiligt und um einen Unbedenklichkeitsbeschluss für die vorgesehene Maßnahme gebeten worden. Das Einvernehmen des Verwaltungsrats sei in der Sitzung vom 18. Juli 2014 erteilt worden. Aus einem Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 18. Dezember 2018 ergebe sich, dass die Entscheidung, den Kläger mit der Funktion in ... zu betreuen, bereits am 28. Mai 2014 als gemeinsame Entscheidung des Vorstandes, einschließlich der Festlegung auf das Anstellungsverhältnis, getroffen worden sei. Der Kläger habe am 14. Mai 2014 bereits geäußert, dass eine In-sich-Beurlaubung für ihn nicht in Betracht komme. Mit Mail vom 23. Juni 2014 habe der Kläger deutlich gemacht, dass er das Beamtenverhältnis auf Probe bevorzuge. Im Anschluss sei in Gesprächen vom 26. Juni 2014 und 27. Juni 2014 dem Kläger der Rat gegeben worden, den „Bogen nicht zu überspannen“ bzw. solle der Kläger „seine Karriere nicht zerstören“. Gezwungenermaßen habe der Kläger den Antrag auf In-sich-Beurlaubung von 10 Jahren und den befristeten Anstellungsvertrag dann am ... unterzeichnet und die Stelle am ... angetreten.

11

Vorbild der In-sich-Beurlaubung nach SGB III seien die Regelungen in § 4 Abs. 1 PostPersRG gewesen. Im Gegensatz zum SGB III sei dort jedoch geregelt worden, dass die Beurlaubung einer Beförderung im Rahmen der regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegenstehe. Es liege demnach eine Regelungslücke vor, die im Wege der Analogie zu schließen sei.

12

Die Beklagte verweise in dem Ablehnungsbescheid auf den Grundsatz der Kostenneutralität. Dieser finde sich jedoch in keiner formal gesetzlichen Norm. Laut neuem Anstellungsvertrag 2016 sei der Anschlussvertrag von 2014 für nichtig erklärt worden. Diese Nichtigkeit umfasse auch die In-sich-Beurlaubung.

13

Es könne dahinstehen, ob § 387 Abs. 3 Satz 8 SGB III lex specialis sei. Diese Norm beziehe sich ausschließlich auf rechtmäßige Verwaltungsakte, da sie nur von einem Widerruf spreche, nicht jedoch von einer Rücknahme im Sinne des § 48 VwVfG. Da das Beamtenverhältnis nicht ruhe, könne der Kläger auch eine Beurteilung und bei deren Fehlen fiktive Laufbahnnachzeichnung nach § 33 Abs. 3 BLV verlangen.

14

Ein Fortsetzungsfeststellungsinteresse ergebe sich aus der Möglichkeit eines nachfolgenden Schadensersatzprozesses.

15

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. Es wird festgestellt, dass die Ablehnung des Antrags des Klägers gemäß Schreiben vom 22. April 2018 auf Widerruf seiner In-sich-Beurlaubung und Fortsetzung des ruhenden Lebenszeitbeamtenverhältnisses in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2019 rechtswidrig gewesen ist.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts über den Antrag des Klägers auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung erneut zu entscheiden.

16

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

17

Zur Erwiderung führt die Beklagte im Wesentlichen aus, dass nicht ersichtlich sei, auf welcher Anspruchsgrundlage die Beklagte zu einer fiktiven laufbahngerechten Nachzeichnung einer Beamtenkarriere verpflichtet werden könnte. Anders als im Bundespersonalvertretungsgesetz sei dem Beamtenrecht eine solche Regelung fremd. Dies habe seinen Niederschlag auch in der gesetzlichen Regelung in den §§ 387 Abs. 3, 389 Abs. 2 SGB III gefunden. Der Gesetzgeber habe ausdrücklich festgelegt, dass Beamtinnen und Beamte nach Beendigung ihres Anstellungsverhältnisses in das vor der Beurlaubung zuletzt übertragene Amt zurückkehren und sie dessen Besoldung erhalten. Diese ausdrückliche gesetzliche Regelung stehe dem Begehren des Klägers entgegen.

18

Die In-sich-Beurlaubung des Klägers gemäß § 387 SGB III sei rechtmäßig, Gründe für Rücknahme, Widerruf oder Nichtigkeit seien nicht zu erkennen. Am 17. Juni 2014 sei der Kläger in einem persönlichen Gespräch durch die zuständige Mitarbeiterin des Personalbereichs, ..., über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der In-sich-Beurlaubung sowie der Möglichkeit der Übertragung im aktiven Beamtenverhältnis beraten worden. Dies habe der Kläger am 23. Juni 2014 auch entsprechend schriftlich bestätigt. Der Vortrag des Klägers hinsichtlich eines Zwangs zur Antragstellung auf In-sich-Beurlaubung sei unrichtig und insbesondere unsubstantiiert. Hinsichtlich der Behauptung des Klägers, der Verwaltungsrat sei falsch informiert worden, ist auszuführen, dass die Beteiligung des Verwaltungsrates vor Begründung eines Anstellungsverhältnisses nach § 389 Abs. 1 Satz 5 SGB III erfolgt sei, worauf die Beratungsunterlage auch hinweise. Auch der übrigen Vorlage lasse sich eine entsprechende Sachverhaltsdarstellung oder Behauptung des Klägers nicht entnehmen. Die Voraussetzung eines Widerrufs bzw. einer Rücknahme

nach § 387 Abs. 3 Satz 7 SGB III bzw. § 48 ff. VwVfG lägen nicht vor. Insbesondere sei dem Kläger eine Fortsetzung der Beurlaubung zumutbar im Sinne des § 387 Abs. 3 Satz 7 SGB III. Es seien keine Nachteile des Klägers ersichtlich, noch hätte er entsprechende vorgetragen.

19

Soweit der Kläger geltend mache, ihm stehe ein Anspruch auf Beförderung (Schattenbeförderung) zu, könne dem nicht gefolgt werden. Es gebe keinen Anspruch auf Beförderung, sondern nur auf ermessensfehlerfreie Auswahl aufgrund Eignung, Leistung und Befähigung. Eine Analogie zu § 4 Abs. 2 Satz 3 PostPersRG komme nicht in Betracht, da es an einer planwidrigen Regelungslücke fehle. Der Gesetzgeber habe dies gerade nicht in § 387 SGB III regeln wollen. Auch die vom Gesetzgeber geforderte Kostenneutralität im Rahmen von § 387 SGB III spreche für eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers, diese Möglichkeit nicht im SGB III zu verankern.

20

Mit Beschluss vom 13. Juli 2022 hat das Gericht die vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2022 gestellten Beweisanträge abgelehnt.

21

Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogenen Behördenakten, die Gerichtsakte sowie die Protokolle über die mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe

22

Die Fortsetzungsfeststellungsklage (Klageantrag zu 1.) ist unzulässig und darüber hinaus unbegründet.

23

Die Verpflichtungsklage auf Fortschreibung der laufbahngerechten Entwicklung (Klageantrag zu 2.) ist jedenfalls unbegründet; der Kläger hat keinen Anspruch auf entsprechende Neu-Verbescheidung dieses Begehrens. Der Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2018 in Form des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2019 ist insoweit rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 1, Abs. 1 Satz 1 VwGO.

24

1. Die Fortsetzungsfeststellungsklage ist unzulässig (vgl. nachfolgend Ziff. 1.1). Darüber hinaus ist sie unbegründet (vgl. nachfolgend Ziff. 1.2).

25

1.1 Die vorliegende Fortsetzungsfeststellungsklage ist unzulässig, da der Kläger kein aner kennenswertes Fortsetzungsfeststellungsinteresse besitzt.

1.1.1

26

Nach § 113 Abs. 1 Satz 4 VwGO spricht das Gericht, auch wenn sich der Verwaltungsakt vorher durch Zurücknahme oder anders erledigt hat, auf Antrag durch Urteil aus, dass der Verwaltungsakt rechtswidrig gewesen ist, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat. Die gesetzliche Regelung betrifft den Fall einer zunächst erhobenen Anfechtungsklage und eines Erledigungseintritts nach Klageerhebung. Es ist in der Rechtsprechung zudem anerkannt, dass diese Feststellung auch bei einer Verpflichtungsklage getroffen werden kann (vgl. Schübel-Pfister in Eyermann, VwGO, 16. Aufl. 2022, § 113 Rn. 85).

27

Der Kläger hat vorliegend zunächst eine Verpflichtungsklage i.S.d. § 42 Abs. 1 Alt. 2 VwGO u.a. mit dem Antrag erhoben, die ablehnende Entscheidung vom 18. Dezember 2018 betreffend den Antrag des Klägers vom 22. April 2018 auf Widerruf seiner In-sich-Beurlaubung (und Fortsetzung des ruhenden Lebenszeitbeamtenverhältnisses) in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2019 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts den Antrag des Klägers auf Widerruf der In-sich-Beurlaubung (und Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung) erneut zu entscheiden. Nachdem die In-sich-Beurlaubung sowie das Angestelltenverhältnis des Klägers zum Ablauf des ... endeten, beantragte der Kläger zuletzt festzustellen, dass die Ablehnung des Antrags

des Klägers gem. seinem Schreiben vom 22. April 2018 auf Widerruf seiner In-sich-Beurlaubung und Fortsetzung des ruhenden Lebenszeitbeamtenverhältnisses in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2019 rechtswidrig gewesen ist.

28

Dies stellt eine zulässige Klageänderung dar, die nicht an den Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Klageänderung i.S.v. § 91 VwGO zu messen ist (vgl. BVerwG, U.v. 4.12.2014 – 4 C 33.13 – juris Rn. 11).

1.1.2

29

Der Kläger besitzt jedoch kein berechtigtes Interesse i.S.d. § 113 Abs. 1 Satz 4 VwGO an der begehrten Feststellung.

30

Ein solches Interesse ist beispielsweise anerkannt bei einer Wiederholungsgefahr, einem Rehabilitationsinteresse, bei einem schwerwiegenden Grundrechtseingriff oder bei einer Präjudizwirkung für einen angestrebten Staatshaftungsprozess.

31

Vorliegend macht der Kläger insbesondere die Vorbereitung eines Schadensersatz- bzw. Amtshaftungsprozesses geltend.

32

Ein Präjudizinteresse kann im Grundsatz nur anerkannt werden, wenn der spätere Schadensersatzprozess vor Zivilgerichten geführt werden soll. Soll ein entsprechendes Verfahren vor den Verwaltungsgerichten geführt werden, besteht grundsätzlich kein Präjudizinteresse, da dann das Argument für ein Feststellungsinteresse, dass das sachnähere Verwaltungsgericht eine für die Zivilgerichtsbarkeit bindende Vorentscheidung treffen soll, nicht angeführt werden kann (vgl. Schübel-Pfister in Eyermann, VwGO, 16. Aufl. 2022, § 113 Rn. 114).

33

Jedoch ist auch bei einer Fortsetzungsfeststellungsklage, die der Vorbereitung eines Amtshaftungs- bzw. Schadensersatzprozesses vor den Zivilgerichten dienen soll, das Feststellungsinteresse nur dann zu bejahen, wenn ein solcher Prozess bereits anhängig, mit Sicherheit zu erwarten oder ernsthaft beabsichtigt ist, die begehrte Feststellung in diesem Verfahren erheblich und die Rechtsverfolgung nicht offensichtlich aussichtslos ist (BVerwG, U.v. 18.10.1985 – 4 C 21.80 – BVerwGE 72, 172). Dieses sog. Präjudizinteresse muss der Kläger von sich aus substantiiert darlegen. Insbesondere muss er aufzeigen, was er konkret anstrebt, welchen Schaden bzw. welche Schadens- und Entschädigungspositionen er im Zivilrechtsweg geltend machen will und dass ein Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess bereits anhängig oder mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Die bloße Behauptung, einen Schadensersatzprozess führen zu wollen, genügt hierfür nicht (BayVG, B.v. 24.10.2011 – 8 ZB 10.957 – juris). Zwar dürfen an den Vortrag keine überzogenen Anforderungen gestellt werden, insbesondere bedarf es regelmäßig nicht der Vorlage einer genauen Schadensberechnung. Jedoch muss das Vorbringen zur Rechtfertigung des mit der Fortsetzung des Prozesses verbundenen Aufwands über die bloße Behauptung, einen Schadensersatzprozess führen zu wollen, hinausgehen (vgl. BayVG, B.v. 24.10.2011 – 8 ZB 10.957 – juris). Das Vorbringen des Klägers muss über eine bloße Behauptung hinaus nachvollziehbar erkennen lassen, dass ein Amtshaftungs- bzw. Schadensersatzprozess tatsächlich angestrebt wird und dieser nicht offensichtlich aussichtslos ist. Hierzu gehört auch eine zumindest annähernde Angabe der Schadenshöhe (vgl. BayVG, B.v. 23.6.2015 – 1 ZB 13.92 – juris Rn. 5).

1.1.3

34

Diesen von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen für ein Präjudizinteresse genügt der klägerische Vortrag nicht im Ansatz.

35

Der Kläger hat vorliegend lediglich behauptet, einen Schadensersatzprozess führen zu wollen. Dies ist nach der Rechtslage gerade nicht ausreichend. Es muss über die bloße Behauptung, einen entsprechenden Schadensersatzprozess führen zu wollen, hinaus erkennbar sein, dass ein solcher Prozess angestrebt wird;

hierzu ist auch aufzuzeigen, welchen Schaden bzw. welche Schädigungspositionen geltend gemacht werden. Dies hat der Kläger in keiner Weise dargelegt.

36

Soweit der Klägervertreter in seinem Schriftsatz vom 25. Juli 2022 vorträgt, dass er bereits im Widerspruchsschreiben vom 18. Januar 2019 festgehalten habe, dass auf das Haftungsrisiko der Beklagten aufgrund Schadensersatz hingewiesen werde bzw. im klägerischen Schriftsatz vom 9. März 2022 ausgeführt hätte, dass der Kläger Schadensersatzansprüche geltend mache, so ist dies gerade nicht ausreichend. Eine weitere Substantiierung der Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs hat trotz der richterlichen Hinweise in der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2022 nicht stattgefunden.

37

Ein Präjudizinteresse als berechtigtes Interesse im Sinne der Zulässigkeitsvoraussetzungen der Fortsetzungsfeststellungsklage ist daher vorliegend nicht gegeben.

38

Weitere Gründe für ein berechtigtes Interesse sind weder substantiiert vorgetragen, noch anderweitig erkennbar. Die Klage ist daher im Antrag zu 1. bereits unzulässig.

39

1.2 Die Fortsetzungsfeststellungsklage ist darüber hinaus unbegründet. Ein entsprechender Anspruch des Klägers auf Aufhebung oder Widerruf der In-sich-Beurlaubung oder eine anderweitige Unwirksamkeit ist nicht erkennbar. Hierzu wird auf die untenstehenden Ausführungen unter Ziff. 2.4 verwiesen.

40

2. Die Klage ist hinsichtlich des Antrags zu 2. mit dem Begehren, die Beklagte zu verpflichten, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts über den Antrag des Klägers auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung erneut zu entscheiden, jedenfalls unbegründet.

41

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung. Entsprechende Anspruchsgrundlagen, die ausnahmsweise eine entsprechende Fortschreibung ermöglichen, sind weder direkt noch analog anwendbar. Darüber hinaus war die In-sich-Beurlaubung des Klägers rechtmäßig und wirksam, so dass für diesen Zeitraum weder eine dienstliche Beurteilung zu erstellen, noch effektiv fortzuschreiben ist.

42

Der Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2019 ist insoweit rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 1, Abs. 1 Satz 1 VwGO.

43

2.1 Soweit der Antrag des Klägers darauf lautet, die entsprechende Stelle als Geschäftsführer in der Besoldungsgruppe B 6 im Beamtenverhältnis übertragen zu bekommen, so ist zunächst festzuhalten, dass die Ablehnung durch die Beklagte im streitgegenständlichen Bescheid rechtmäßig ist.

44

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass eine entsprechende Stelle mit ihm im Beamtenverhältnis, und darüber hinaus noch im Rahmen einer Beförderung, besetzt wird. Die Beklagte hat vorliegend das ihr zustehende Organisationsermessen, entsprechende Stellen im Angestelltenverhältnis zu besetzen, rechtmäßig und sachgemäß ausgeübt.

45

Zur Vermeidung von Wiederholungen verweist das Gericht auf seinen Beschluss vom 29. Oktober 2021 – Az. AN 16 E 21.00900 – und auf den Beschluss des BayVGh vom 12. Januar 2022 – 6 CE 21.2833 – und nimmt auf diese Entscheidungen Bezug.

46

2.2 Der Kläger hat keinen Anspruch auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung. Insbesondere ergibt sich ein solcher Anspruch nicht aus § 33 Abs. 3 BLV, weder in direkter noch in analoger Anwendung.

47

Gem. § 33 Abs. 1 Satz 1 BLV sind Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Sofern keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt, ist gem. § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV jedenfalls in den dort geregelten Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben. Gem. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BLV ist dies u.a. dann der Fall bei Beurlaubungen nach § 6 Abs. 1 SUrlV zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, wenn die Vergleichbarkeit der Beurteilung der öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, der Verwaltung eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union oder der öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union mit der dienstlichen Beurteilung nicht gegeben ist. § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und Nr. 3 BLV sehen eine fiktive Fortschreibung im Falle der Elternzeit oder bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder bei Entlastungen als Gleichstellungsbeauftragte vor.

48

§ 33 Abs. 3 Satz 1 BLV findet im vorliegenden Fall keine Anwendung, insbesondere liegt beim Kläger keine Beurlaubung nach § 6 Abs. 1 SUrlV vor. Vielmehr handelt es sich vorliegend um den Spezialfall der In-sich-Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis bei der Beklagten gem. § 387 Abs. 3 i.V.m. § 389 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III.

49

2.3 Soweit der Kläger vorträgt, dass § 33 Abs. 3 BLV jedenfalls vor dem Hintergrund der Regelungen des Postpersonalrechtsnachfolgegesetzes (PostPersRG) entsprechend angewandt werden müsste, so geht diese Ansicht fehl.

50

Die Regelungen des PostPersRG sind Sondervorschriften, die Beamte von Postnachfolgeunternehmen betreffen. Als solche sind sie einer analogen Anwendung nicht zugänglich.

51

Gem. § 4 Abs. 1 PostPersRG gilt die berufliche Tätigkeit der Beamten von Postnachfolgeunternehmen als Dienst. Dementsprechend erhalten Beamte dieser Postnachfolgeunternehmen, auch wenn sie in-sich-beurlaubt sind, eine dienstliche, dem Beamtenrecht unterfallende Beurteilung. Gem. § 1 PostPersRG erhalten entsprechende Befugnisse allein Postnachfolgeunternehmen. Postnachfolgeunternehmen sind gem. § 38 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 1 PostUmwG insbesondere die D. P1. AG, die D. P2. AG sowie die D. T. AG.

52

Die Beklagte ist kein Postnachfolgeunternehmen, so dass die Regelungen keine Anwendung finden.

53

Auch eine analoge Anwendung ist mangels planwidriger Regelungslücke nicht möglich. Das PostPersRG trägt der staatlichen Privatisierung Rechnung. Um die grundgesetzlich geschützten Rechte der Beamten, insbesondere aus Art. 33 GG zu wahren, waren besondere Vorschriften über den Rechtsstatus der dort tätigen Beamten notwendig. Damit stellt das PostPersRG eine Spezialvorschrift dar mit einem Hintergrund, der auf andere Rechtsverhältnisse, insbesondere, wie es vorliegend der Fall ist, auf die freiwillige Übernahme einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis in Verbindung mit einer In-sich-Beurlaubung, nicht anwendbar ist.

54

2.4 Auch unter dem Aspekt, dass die in § 33 Abs. 3 Satz 1 BLV aufgezählten Fallkonstellationen nicht abschließend geregelt sind, da die Norm derart formuliert ist, dass „jedenfalls“ in den dort genannten Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung fiktiv vorzuschreiben ist, ergibt sich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch des Klägers auf eine solche Fortschreibung. Denn jedenfalls war die In-sich-Beurlaubung des Klägers rechtmäßig und wirksam, so dass sich der Kläger in dieser Zeit in einem Angestelltenverhältnis befand, §§ 387, 389 SGB III. Eben weil der Kläger sich in dieser Zeit in einem Angestelltenverhältnis befand, unterliegen diese Zeiträume keiner Pflicht oder auch nur Möglichkeit zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung und damit auch nicht der Möglichkeit zur fiktiven Fortschreibung einer solchen.

55

Vielmehr kehrt der Kläger nach Beendigung von In-sich-Beurlaubung und Anstellungsverhältnis in das ihm vor der Beurlaubung zuletzt übertragene Amt zurück, so dass erst ab diesem Zeitpunkt wieder eine Pflicht zu einer Erstellung einer dienstlichen Beurteilung besteht, vgl. § 389 Abs. 2 Satz 1 SGB III.

56

Die In-sich-Beurlaubung war rechtmäßig. Gründe für eine Nichtigkeit, einen Widerruf, eine Aufhebung oder andere Aspekte der Unwirksamkeit sind nicht erkennbar. Auch eine Unzumutbarkeit i.S.d. § 387 Abs. 3 Satz 8 SGB III ist nicht erkennbar.

57

Der Kläger wurde nicht durch Zwang, Täuschung oder vergleichbare Umstände in ein Angestelltenverhältnis bzw. eine In-sich-Beurlaubung „gezwungen“.

58

Zunächst ist, wie bereits festgestellt, nochmals darauf hinzuweisen, dass die Beklagte für entsprechende Stellen, wie die streitgegenständliche, ein Organisationsermessen dahingehend besitzt, ob sie solche Stellen im Angestellten- oder Beamtenverhältnis übertragen möchte. Zudem ist dieses Organisationsermessen vom Gesetzgeber dahingehend eingeeengt worden, dass, wenngleich eine Übertragung im Beamtenverhältnis zwar nicht ausgeschlossen ist, jedenfalls aber solche Stellen vorrangig im Angestelltenverhältnis zu vergeben sind. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird verwiesen auf den Beschluss des erkennenden Gerichts vom 29. Oktober 2021 – Az. AN 16 E 21.00900 – und den Beschluss des BayVGh vom 12. Januar 2022 – Az. 6 CE 21.283 –, auf deren Gründe Bezug genommen wird. Das Gericht hält auch weiterhin an dieser Rechtsauffassung fest.

59

Unter Berücksichtigung des Vortrags des Klägers hinsichtlich des Zustandekommens der In-sich-Beurlaubung und des Angestelltenverhältnisses ist nicht erkennbar, dass er diesbezüglich in ein solches Verhältnis „gezwungen“ worden wäre. Wie das Gericht in seinem ablehnenden Beweisbeschluss vom 13. Juli 2022, auf dessen Gründe Bezug genommen wird, ausgeführt hat, ist bereits nach dem klägerischen Vortrag ein entsprechend rechtlich relevanter „Zwang“ oder eine „Täuschung“ oder ein vergleichbarer Umstand nicht erkennbar. Vielmehr liegt der Eingehung des Angestelltenverhältnisses bzw. der In-sich-Beurlaubung zwischen den Beteiligten zugrunde, dass der Kläger die entsprechende Stelle gerne im Beamtenverhältnis übernommen hätte. Dies hat die Beklagte jedoch bereits damals abgelehnt. Aufgrund des ihr zustehenden Organisationsermessens, vgl. oben, ist dies nicht zu rügen. Dem Kläger hätte es freigestanden, eine In-sich-Beurlaubung und ein entsprechendes Angestelltenverhältnis nicht einzugehen. Dem Kläger wurden zudem Dokumente ausgehändigt, die den Kläger auf die Rechtsfolgen der Eingehung dieser Rechtsbeziehungen hinwiesen.

60

Auch liegt eine ordnungsgemäße Beteiligung des Verwaltungsrats i.S.d. § 389 Abs. 1 Satz 5 SGB III vor. Der Einwand des Klägers, dieser sei vom Vorstand der Beklagten getäuscht worden, geht fehl.

61

Da dem Kläger kein entsprechendes Wahlrecht dahingehend zusteht, ob er entsprechende Stellen im Angestellten- oder Beamtenverhältnis übernehmen möchte, war ein entsprechender Wunsch des Klägers dem Verwaltungsrat auch nicht mitzuteilen. Das Ermessen des Vorstandes der Beklagten ist vom Gesetzgeber nach § 389 SGB III bereits dahingehend intendiert worden, dass entsprechende Stellen im Angestelltenverhältnis zu vergeben sind.

62

Soweit der Kläger zudem rügt, dass die Beklagte in einem früheren Gerichtsverfahren vor dem Verwaltungsgericht Saarland eine andere Rechtsauffassung vertreten hätte zu der Frage ihres Organisationsermessens und der Vergabe der Stellen im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, so ist für das Gericht nicht erkennbar, inwieweit diese Rechtsauffassung, unabhängig von der Frage, ob die Verfahren überhaupt vergleichbar sind, Auswirkungen auf das streitgegenständliche Verfahren haben soll. Jedenfalls ist die heute von der Beklagten vertretene Rechtsauffassung, entsprechende Stellen gemäß dem Willen des Gesetzgebers im Angestelltenverhältnis zu vergeben, nicht zu rügen. Selbst bei Unterstellung der Vergleichbarkeit der Fallkonstellationen ist nicht erkennbar, inwieweit sich die Beklagte durch eine

einmalige Rechtsauffassung vor über 10 Jahren selbst gebunden haben könnte. Darüber hinaus entspricht jedenfalls die von der Beklagten heute angewandte Praxis, entsprechende Stellen nur im Angestelltenverhältnis zu vergeben, der Rechtslage, so dass auch keine Verletzung im Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG erkennbar wird.

63

Nicht entscheidungserheblich ist die vom Klägervertreter aufgeworfene Frage, ob die damalige Stelle des Klägers als Arbeitnehmer- oder Beamtenstelle im Bundeshaushalt ausgegeben worden ist. Dem Gericht erschließt sich nicht, inwieweit sich dies auf die im vorliegenden Verfahren zu entscheidenden Fragen auswirken könnte, da der Haushaltsplan rein interne Vollzugsfragen regelt und keine Rechtslage. Insoweit war auch dem Antrag auf Aufklärung dieser haushaltsrechtlichen Fragen durch den Klägervertreter in der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 2022 nicht weiter nachzugehen.

64

Der Kläger hat daher keinen Anspruch auf Fortschreibung seiner laufbahngerechten Entwicklung.

65

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

66

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit auf § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.