

Titel:

Eignungszweifel aufgrund eines disziplinarrechtlichen Vorfalles bei einem anderen Dienstherrn, hier: Verwertungsverbot

Normenketten:

BWLBG § 86 Abs. 7

GG Art. 33 Abs. 2, Art. 74 Abs. 1 Nr. 27

BZRG § 51 Abs. 1

BDG § 16

BayDG Art. 17 Abs. 1

BayBG Art. 103, Art 109 Abs. 1 S. 1 Nr. 2

BeamtStG § 50 S. 2

Leitsätze:

1. Die Pflicht zur Löschung von Personalaktendaten betrifft - da es sich um eine landesrechtliche Regelung handelt - allein das Verhältnis zwischen der Beamtin/dem Beamten und ihrem/seinem (früheren) Dienstherrn, nicht zu einem Dienstherrn eines anderen Landesrechts. (Rn. 3) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Tilgungsvorschrift des Art. 109 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BayBG gilt nicht für disziplinarrechtliche Vorgänge; hier greift Art. 17 Abs. 1 BayDG, der ausdrücklich kein materielles gesetzliches Verwertungsverbot beinhaltet, sondern lediglich einen Entfernungsanspruch des Beamten aus der Personalakte begründet. (Rn. 5) (redaktioneller Leitsatz)

3. Bei der Entscheidung des Dienstherrn über die Einstellung ist eine Abwägung auf der Grundlage des Gesamtbilds zum Zeitpunkt dieser Entscheidung vorzunehmen; dabei kommt zurückliegenden Umständen ein schon durch den Zeitablauf vermindertes Gewicht und den jüngeren Umständen ein entsprechend höheres Gewicht zu (ebenso BVerwG BeckRS 1983, 137), was in besonderem Maße gilt, wenn die beanstandeten Verhaltensweisen in einem Alter stattgefunden haben, in dem die Persönlichkeitsentwicklung eines jungen Menschen regelmäßig noch nicht abgeschlossen ist. (Rn. 8) (redaktioneller Leitsatz)

4. Werden Umstände, die den Schluss zulassen, dass die in der Vergangenheit hervorgetretenen Zweifel an der Erfüllung der Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nunmehr ausgeräumt sein könnten, nicht ausreichend dargelegt, ist eine ausreichend belegte Annahme von Eignungszweifeln nicht erschüttert und eine Neubeurteilung nicht geboten. (Rn. 9) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Teilnahme am Auswahlverfahren für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst, Verwertbarkeit von Eignungszweifeln, Verwertungsverbot, Entfernungsanspruch, Tilgungsvorschriften, Personalaktendaten

Vorinstanz:

VG Bayreuth, Beschluss vom 15.08.2024 – B 5 E 24.685

Tenor

I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

II. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 5.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe

1

Die Beschwerde, mit der die Antragstellerin ihr erstinstanzliches Begehren weiterverfolgt, den Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, sie zum Auswahlverfahren für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst (2. Qualifikationsebene) zum 1. März 2025 zuzulassen, bleibt in der

Sache ohne Erfolg. Die in der Beschwerdebegründung dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, rechtfertigen die Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung nicht. Die Antragstellerin hat einen Anspruch auf die von ihr begehrte Regelungsanordnung auch im Beschwerdeverfahren nicht glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 1 und 3 VwGO, §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO).

2

1. Die Beschwerde wendet zunächst ein, die seitens des Antragsgegners geäußerten Zweifel an der charakterlichen Eignung der Antragstellerin für den Polizeivollzugsdienst ergäben sich nicht mehr aus der bei der Polizei Baden-Württemberg geführten Personalakte. Das in § 86 Abs. 7 LBG BW normierte Verwertungsverbot hindere den Antragsgegner entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts daher daran, seiner jetzigen Entscheidung diese Erkenntnisse – auch mittelbar durch Bezugnahme auf die Beschlüsse des Verwaltungsgerichts und des Senats aus dem Jahr 2023 – zugrunde zu legen. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg habe in seiner Entscheidung vom 19. Juli 2023 (DL 16 S 559/23 – juris Rn. 13 f.) festgestellt, dass die Löschung von Personalaktendaten nach § 86 Abs. 2 LBG BW und das damit verbundene Verwertungsverbot nicht dadurch umgangen werden dürften, dass bei anderen Personen noch vorhandene Unterlagen vorgelegt oder persönliche Erinnerungen über die gelöschten Vorgänge verschriftlicht werden. Zu Unrecht nehme das Verwaltungsgericht an, eine Bindung des Antragsgegners an das landesrechtlich begründete Verwertungsverbot komme angesichts des Geltungsbereichs des Gesetzes nicht in Betracht; überdies verkenne es, dass Art. 109 BayBG eine vergleichbare Regelung enthalte und Bewerber aus anderen Bundesländern nicht benachteiligt werden dürften. Das Verwertungsverbot gelte entgegen der Auffassung des Erstgerichts auch im Außenverhältnis absolut, was sich der zu § 16 Abs. 1 BDG ergangenen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Oktober 2020 (2 C 41.18) entnehmen lasse. Gesetzliche Regelungen zu gespeicherten Daten in Personalakten müssten dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung Rechnung tragen.

3

Mit diesen Ausführungen zieht die Beschwerde die Annahme des Verwaltungsgerichts, dass ein gesetzliches Verwertungsverbot nicht bestehe, nicht durchgreifend in Zweifel. Zu Recht hat das Verwaltungsgericht zunächst festgestellt, dass § 86 Abs. 7 LBG BW, dem zufolge Personalaktendaten nach ihrer Löschung bei Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden dürfen, als allein an den Dienstherrn gerichtete öffentlich-rechtliche Vorschrift des Landesrechts Baden-Württemberg den Antragsgegner Freistaat B. bei seiner Entscheidung über die Bewerbung der Antragstellerin nicht zu verpflichten vermag. Das Personalaktenrecht gehört überwiegend nicht zum Statusrecht der Beamten i.S.d. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG (vgl. BT-Drs. 16/4027 S. 35; v. Roetteken in v. Roetteken/ Rothländer, Beamtenstatusgesetz, 457. AL Juni 2024, § 50 BeamStG Rn. 19); insbesondere die Form der Personalaktenführung und die bereichsspezifischen Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten fallen in die Gesetzgebungskompetenz der Länder. Der Anwendungsbereich des landesrechtlich begründeten Verwertungsverbots beschränkt sich daher bereits kompetenzrechtlich auf das frühere Dienst- und Treueverhältnis zwischen der Antragstellerin und ihrem früheren Dienstherrn, dem Land Baden-Württemberg (vgl. Haug/Jerxsen in Brinktrine/Hug, BeckOK Beamtenrecht BW, 30. Ed. Stand 1.4.2024, § 1 LBG Rn. 19). Für die Beamten des Freistaats Bayern einschließlich der Bewerber für ein Beamtenverhältnis zu diesem Dienstherrn gilt hingegen das Bayerische Beamtengesetz (Art. 1 Abs. 1 BayBG).

4

Soweit die Beschwerde meint, das Verwertungsverbot des § 86 Abs. 7 LBG BW beanspruche vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 16 BDG auch im Verhältnis zu Dritten, hier also zum Antragsgegner, absolute Geltung, kann dem nicht gefolgt werden. Das Bundesverwaltungsgericht hat in dem angeführten Urteil vom 13. Oktober 2020 (2 C 41.18 – NVwZ 2021, 713) zu § 16 BDG entschieden, dass sich der betroffene Beamte zwar auch gegenüber dem Rechtsverkehr auf den Eintritt des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots berufen kann, was aber nicht zur Folge hat, dass dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung absoluter Vorrang zukommt und ein abwägungsresistenter Schutzanspruch zugunsten des betroffenen Beamten entsteht. Vielmehr ist die in gesetzlichen Tilgungsgeboten und Verwertungsverboten wie § 51 Abs. 1 BZRG und § 16 BDG zum Ausdruck kommende Wertung zugunsten des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (lediglich) als ein bedeutsamer Abwägungsfaktor in die Güter- und Interessenabwägung einzustellen (BVerwG, a.a.O. Rn. 18-22 m.w.N.)

5

Soweit die Antragstellerin auf die Vorschrift des Art. 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG rekurriert, wonach Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden und die für Beamte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, auf Antrag nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten sind, übersieht sie zum einen, dass hierdurch – im Unterschied zu Art. 17 Abs. 1 BayDG – ausdrücklich gerade kein materielles gesetzliches Verwertungsverbot, sondern lediglich ein Entfernungsanspruch des Beamten aus der Personalakte begründet wird (Uckelmann in Brinktrine/Voitl, BeckOK Beamtenrecht Bayern, Art. 109 Rn. 46 m.w.N.; vgl. zur korrespondierenden Vorschrift des § 112 BBG: Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Aufl. 2024, § 12 Rn. 51). Zum anderen findet die sich ausschließlich auf Personalaktendaten beziehende Vorschrift des Art. 109 BayBG vorliegend auch deshalb keine Anwendung, weil betreffend Bewerber, die nicht in ein Beamtenverhältnis übernommen werden, keine Personalakten zu führen sind. Bewerbungen, die nicht zu einer Einstellung in ein Beamtenverhältnis geführt haben, besitzen keinen Zusammenhang zu einem in § 50 Satz 2 BeamtStG vorausgesetzten Dienstverhältnis, so dass es sich bei hiermit im Zusammenhang stehenden Daten nicht um Personalaktendaten handelt (Roetteken in v. Roetteken/ Rothländer, a.a.O., § 50 BeamtStG Rn. 184; Kathke in Schütz/Maiwald, Beamtenrecht – Kommentar, Stand Juli 2020, § 50 BeamtStG Rn. 28 f.). Prozessakten besitzen ebenfalls keine Personalaktenqualität, auch wenn sie personenbezogene, den Beamten betreffende Daten enthalten können (Roetteken in v. Roetteken/ Rothländer, § 50 BeamtStG Rn. 201 f.; Kathke in Schütz/Maiwald, a.a.O. § 50 BeamtStG Rn. 110; Bodanowitz in Schnellenbach/ Bodanowitz, a.a.O. § 12 Rn. 7).

6

Die Frage der Heranziehung der in den Beschlüssen des Verwaltungsgerichts und des Senats aus dem Jahr 2023 berücksichtigten, sich auf die charakterliche Eignung der Antragstellerin beziehenden Sachverhalte, welche sich nicht mehr in der bei der Polizei Baden-Württemberg geführten Personalakte befinden, richtet sich daher nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beamtenverhältnis (Art. 5 ff., Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO, Art. 103 BayBG). Art. 103 BayBG erfasst über das Personalaktenrecht hinaus die gesamte Datenverarbeitung im Beamtenverhältnis sowie bei Bewerbungen und stellt die allgemeine Rechtsgrundlage für jeglichen Umgang mit personenbezogenen Daten im Dienstverhältnis dar (Uckelmann in Brinktrine/Voitl, BeckOK Beamtenrecht Bayern, 33. Ed. Stand 1.7.2024, Art. 103 BayBG Rn. 4, Rn. 8a). Nach Art. 103 Satz 1 Nr. 1 BayBG darf der Dienstherr personenbezogene Daten über Bewerber sowie aktive und ehemalige Beamte verarbeiten, soweit dies zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft, erforderlich ist. Hieraus folgt, dass personenbezogene Daten eines Bewerbers für Zwecke des Beamtenverhältnisses lediglich insoweit erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, als dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beamtenverhältnisses bzw. für dessen Durchführung erforderlich ist. Bei der Erforderlichkeitsprüfung sind die Interessen des Dienstherrn an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrecht des Beamten oder Bewerbers zu einem schonenden Ausgleich zu bringen, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt.

7

2. Soweit die Antragstellerin in diesem Zusammenhang geltend macht, es bewege sich im Bereich bloßer Mutmaßung, wenn der Antragsgegner und das Verwaltungsgericht allein aufgrund der damaligen Leistungen der Antragstellerin davon ausgingen, es bestünden auch heute noch Eignungszweifel, dringt sie damit nicht durch. Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen geht auch der Senat davon aus, dass die Annahme des Antragsgegners, es bestünden weiterhin Eignungszweifel in fachlicher und charakterlicher Hinsicht, noch von dessen gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarem Beurteilungsspielraum gedeckt ist.

8

Bei der Entscheidung des Dienstherrn über die Einstellung ist eine Abwägung auf der Grundlage des Gesamtbilds zum Zeitpunkt dieser Entscheidung vorzunehmen. Zwar kommt hierbei den zurückliegenden Umständen ein schon durch den Zeitablauf vermindertes Gewicht und den jüngeren Umständen ein entsprechend höheres Gewicht zu (vgl. BVerwG, U.v. 9.6.1983 – 2 C 45.80 – juris Rn. 28, 29 am Ende; BayVG, B.v. 23.10.2017 – 6 ZB 17.941 – juris Rn. 16). Das gilt in besonderem Maße, wenn die

beanstandeten Verhaltensweisen in einem Alter stattgefunden haben, in dem die Persönlichkeitsentwicklung eines jungen Menschen regelmäßig noch nicht abgeschlossen ist (vgl. BVerwG, U.v. 9.6.1983 a.a.O.).

9

Vorliegend liegen belastbare Umstände, die bereits zum jetzigen Zeitpunkt die ausreichend belegte Annahme von Eignungszweifeln erschüttern und eine Neubeurteilung gebieten würden, aber gerade nicht vor. Mit ihrem Vortrag, sie sei inzwischen „weiter gereift“, habe nach ihrer Entlassung viel sportlich trainiert, übe diverse berufliche Beschäftigungen aus, und spreche mit ihrem Verlobten, der ebenfalls Polizist sei und sie für geeignet für den Polizeivollzugsdienst halte, viel über die polizeiliche Tätigkeit, setzt die Antragstellerin ganz überwiegend lediglich ihre eigene Einschätzung an die Stelle derjenigen des Antragsgegners. Die von der Antragstellerin angeführten beruflichen Tätigkeiten weisen keinen Zusammenhang mit dem Polizeiberuf auf. Der Vortrag zur Verbesserung ihrer sportlichen Leistungen bleibt pauschal und lässt insbesondere jeglichen Nachweis über die derzeitigen Leistungen der Antragstellerin im Bereich des Ausdauerlaufs, deren Mängel seinerzeit mit ursächlich für ihre Entlassung waren, vermissen. Mit den in der Ausbildung gezeigten fachtheoretischen Defiziten setzt sie sich überhaupt nicht auseinander. Wenn die Antragstellerin in ihrer Stellungnahme vom 6. Juni 2024 schließlich ausführt, sie sei ihren Pflichten und den ihr gesetzten Fristen immer nachgekommen und habe alles erfüllt, was angeordnet wurde, steht dies im Widerspruch zu den angeführten charakterlichen Eignungszweifeln (wegen Verstoßes gegen die Nachweispflichten bei Erkrankung, Fernbleibens von der Leitthemen-Klausur, der verspäteten Abgabe einer Hausarbeit sowie der verspäteten Krankmeldung bei Nachschreibeklausuren; vgl. Beschluss des Senats v. 5.9.2023 – 3 CE 23.1529 – BA Rn. 7) und deutet darauf hin, dass die Antragstellerin ihr damaliges Verhalten nicht in der erforderlichen Weise reflektiert und sich hiermit auseinandergesetzt hat. Umstände, die den Schluss zulassen, dass die in der Vergangenheit hervorgetretenen Zweifel an der Erfüllung der Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nunmehr ausgeräumt sein könnten, sind nach alledem nicht ausreichend dargelegt. Bei dieser Sachlage ist es nicht zu beanstanden, wenn der Antragsgegner dem Zeitablauf von weniger als zweieinhalb Jahren kein gegenüber den damals hervorgetretenen Zweifeln an der Eignung der Antragstellerin höheres Gewicht beimisst. Dies gilt auch hinsichtlich der Zweifel an der charakterlichen Eignung, selbst wenn man insoweit die Vorschrift über die zweijährige Lösungsfrist gemäß 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG bzw. § 86 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBG BW im Rahmen der vorzunehmenden Abwägung orientierend heranzieht. Hinsichtlich der fachlich begründeten Eignungszweifel scheidet dies ohnehin aus, da Prüfungsakten keine Personalaktendaten darstellen, sondern auch dann, wenn die Prüfung in einem bestehenden Beamtenverhältnis abgelegt wird und ungeachtet dessen, dass das Ergebnis bzw. Zeugnis zur Personalakte zu nehmen ist, zu den Sachakten gehören (Art. 104 Abs. 3 Satz 1 BayBG; Roetteken in v. Roetteken/ Rothländer, § 50 BeamStG Rn. 197; Kathke in Schütz/Maiwald, a.a.O. § 50 BeamStG Rn. 55).

10

3. Soweit die Antragstellerin einwendet, der Bewerbungsverfahrensanspruch vermittele ihr in Verbindung mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ein Recht darauf, am Auswahlverfahren zur Einstellung in den Polizeivollzugsdienst des Freistaats Bayern ebenso teilnehmen zu können wie ein Schüler, der gerade seine Schule abgeschlossen habe, oder jeder andere Bewerber, der die auf der Internetseite der Bayerischen Polizei kommunizierten Anforderungen erfülle, zumal Schülern als Ausschlussgrund für eine Teilnahme am Auswahlverfahren auch keine schlechten Noten in Fächern wie Politik o.ä. entgegengehalten würden und die Antragstellerin diesen gegenüber sogar einen Wissensvorsprung aus den bereits besuchten Kursen habe, kann dem schon deshalb nicht gefolgt werden, weil der allgemeine Gleichheitssatz es nur gebietet, wesentlich Gleiches gleich zu behandeln, wesentlichen Unterschieden hingegen durch unterschiedliche Behandlung Rechnung zu tragen. Es ist davon auszugehen, dass bei den zum Bewerbungsverfahren zugelassenen Kandidaten wie insbesondere bei unmittelbaren Schulabgängern – im Unterschied zur Antragstellerin – vorab keine Eignungszweifel festgestellt wurden. Bei der Antragstellerin sind während ihrer einjährigen Ausbildungszeit in Baden-Württemberg mit dem Nichtbestehen des Basiskurses sowie den angeführten charakterlichen Eignungszweifeln spezifische, gerade auf den Polizeivollzugsdienst bezogene Eignungszweifel hervorgetreten. Im Hinblick auf § 9 BeamStG liegen also sachliche Gründe vor, die Antragstellerin nicht in das Auswahlverfahren zur Einstellung in den Polizeivollzugsdienst (2. Qualifikationsebene) zu übernehmen (BayVGH, B.v. 5.9.2023 – 3 CE 23.1529 – juris Rn. 10).

11

Soweit die Antragstellerin schließlich moniert, ihr müsse schon deshalb eine zweite Chance eingeräumt werden, in einem neuen Auswahlverfahren zu beweisen, dass sie sich in der Zwischenzeit weiterentwickelt habe, weil es vorliegend nicht um die Einstellung in den Polizeidienst, sondern um dessen Vorstufe, die Teilnahme am Auswahlverfahren gehe, in dessen Rahmen die Eignung, Leistung und tatsächliche Befähigung der Antragstellerin seitens des Antragsgegners konkret ebenso überprüft werden könnten wie die der anderen Bewerber, setzt sie sich nicht in der gebotenen Weise mit den hierzu angestellten Erwägungen des Verwaltungsgerichts im angegriffenen Beschluss (BA S. 8) und des Senats im Beschluss vom 5. September 2023 (BA Rn. 5) auseinander. Das Verwaltungsgericht hat hierzu unter Verweis auf einen Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (B.v. 18.10.2013 – 1 B 1131/13 – juris Rn. 7 ff.) ausgeführt, dass der Dienstherr bei auf tatsächlichen Feststellungen und Erkenntnissen basierenden Eignungszweifeln bereits die Teilnahme eines Bewerbers am Einstellungsverfahren an sich als notwendige Vorstufe der Einstellung ablehnen darf, wenn berechtigte Zweifel an dessen Eignung bestehen. Der Senat hat in seinem zwischen den Beteiligten ergangenen Beschluss vom 5. September 2023 ebenfalls bereits ausgeführt, dass der Ausschluss aus dem Kreis der für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst (2. Qualifikationsebene) in Betracht kommenden Bewerber den aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch eines Bewerbers auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (Bewerbungsverfahrensanspruch) nicht verletzt, wenn unter Berücksichtigung des dem Dienstherrn hinsichtlich der Geeignetheit des Bewerbers für die Einstellung zum Beamtenanwärter zustehenden Einschätzungsspielraums aufgrund tatsächlicher und ausreichend belegter Umstände die Annahme von Eignungszweifeln gerechtfertigt ist. Fehlt es schon an der für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf erforderlichen fachlichen, charakterlichen oder gesundheitlichen Eignung bzw. bestehen an ihr berechtigte Zweifel, ist für eine Einstellung von vornherein kein Raum. Denn erst auf einer zweiten Stufe, nämlich bei der Auslese unter mehreren – im vorstehenden Sinne geeigneten – Bewerbern käme dem Aspekt einer im Vergleich zu weiteren Bewerbern besseren Qualifikation im Rahmen der eigentlichen sog. Bestenauslese Bedeutung zu (OVG NW, B.v. 18.10.2013 a.a.O.). Im Rahmen des vom Antragsgegner durchzuführenden Auswahlverfahrens ist eine umfassende Prüfung der Eignung und damit auch die (vollständige) Ausräumung der sich im Rahmen einer zwölfmonatigen Ausbildung gezeigten Zweifel an der Eignung der Antragstellerin im Übrigen nicht möglich.

12

4. Die Beschwerde war daher mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 2 VwGO zurückzuweisen. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit und folgt derjenigen des Verwaltungsgerichts (vgl. BayVGH, B.v. 5.9.2023 – 3 C 23.1530).

13

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