

Freistaat Bayern

Qualifikationsprüfung 2023

für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der
Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen mit
fachlichem Schwerpunkt Staatsfinanz

Aufgabe

**Allgemeines Verwaltungsrecht einschl. Verwaltungsverfahrenrecht
und Allgemeines Beamtenrecht**

Lösungshinweis

Aufgabe A

Aufgabe 1:

Die Klage des B hat Aussicht auf Erfolg, wenn sie zulässig und begründet ist.

I. Zulässigkeit der Klage

Es müssen die Sachentscheidungsvoraussetzungen vorliegen.

1. Eröffnung des Verwaltungsrechtswegs

Der Verwaltungsrechtsweg ist eröffnet, wenn es sich um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit nichtverfassungsrechtlicher Art handelt, soweit die Streitigkeit nicht durch Bundesgesetz einem anderen Gericht ausdrücklich zugewiesen ist, mithin keine abdrängende Sonderzuweisung gegeben ist (§ 40 Abs. 1 S. 1 VwGO). Da die streitentscheidenden Normen öffentlich-rechtlicher Natur sind (Beamtenrecht) und keine doppelte Verfassungsunmittelbarkeit vorliegt (kein Streit zwischen Verfassungsorganen über die von der Verfassung verliehenen Rechte und Pflichten), ist der Verwaltungsrechtsweg eröffnet. Es gibt auch keine Sonderzuweisung zu einem anderen Gericht als dem Verwaltungsgericht.

Im Übrigen ist der Verwaltungsrechtsweg aufgrund der aufdrängenden Sonderzuweisung des § 54 Abs. 1 BeamStG eröffnet (§ 40 Abs. 2 S. 2 VwGO).

2. Statthafte Klageart

Die statthafte Klageart richtet sich nach dem Klageantrag und dem klägerischen Begehren, § 88 VwGO.

B möchte gegen die Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 vorgehen und begehrt deren Aufhebung. Statthaft wäre eine Anfechtungsklage (§ 42 Abs. 1 Alt. 1 VwGO), wenn die Entlassungsverfügung einen Verwaltungsakt (Art. 35 S. 1 BayVwVfG) darstellt:

- Hoheitliche Maßnahme: Bei der Entlassungsverfügung handelt es sich um ein zweckgerichtetes Handeln mit Entscheidungscharakter im Rahmen eines Über- und Unterordnungsverhältnisses.
- Behörde: Das Landesamt für Finanzen ist eine Behörde i.S. des Art. 1 Abs. 2 BayVwVfG, da es Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt.
- Regelung eines Einzelfalles: Eine Regelung ist gegeben, wenn die Maßnahme ihrem Ausspruch nach unmittelbar auf die Herbeiführung einer Rechtsfolge zielt und dadurch rechtsgestaltende Wirkung entsteht. Durch die Entlassung verliert B seinen Status als Beamter. Es wird zudem der konkret-individuelle Fall des einzelnen Beamten geregelt.
- Auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts: Die Maßnahme beruht auf dem BeamStG, das dem öffentlichen Recht zuzuordnen ist, mithin einer Rechtsmaterie, die durch Über- und Unterordnung zwischen Staat und Bürger gekennzeichnet ist.
- Unmittelbare Rechtswirkung nach außen: Die Außenwirkung ist gegeben, da es sich bei Entlassung nicht nur um eine verwaltungsinterne Maßnahme handelt, sondern B in seiner persönlichen Rechtsphäre trifft.

Bei der Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 handelt sich daher um einen Verwaltungsakt gemäß Art. 35 S. 1 BayVwVfG. Die statthafte Klageart ist die Anfechtungsklage nach § 42 Abs. 1 Alt. 1 VwGO.

3. Klagebefugnis

Die Klagebefugnis liegt vor, wenn der Kläger geltend machen kann, dass er durch den angegriffenen Verwaltungsakt möglicherweise in seinen Rechten verletzt ist (§ 42 Abs. 2 VwGO).

Nach der Möglichkeitstheorie darf eine Verletzung nicht offensichtlich und eindeutig nach jeder Betrachtungsweise ausgeschlossen sein. B kann sich als Adressat des belastenden Verwaltungsaktes jedenfalls auf die Verletzung der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) berufen (Adressatentheorie).

4. Vorverfahren

Bevor die Anfechtungsklage erhoben werden kann, ist grundsätzlich ein Vorverfahren durchzuführen (§ 68 Abs. 1 S. 1 VwGO, § 54 Abs. 2 S. 1 BeamStG). Eines Widerspruchsverfahrens bedarf es dann nicht, wenn ein Gesetz dies bestimmt (§ 68 Abs. 1 S. 2 VwGO, § 54 Abs. 2 S. 3 BeamStG). Das obligatorische Widerspruchsverfahren wurde in Bayern abgeschafft (Art. 12 Abs. 2 AGVwGO) und ist in Angelegenheiten der Beamten nur noch fakultativ (Art. 12 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 AGVwGO). Es konnte somit sofort Klage ohne vorherige Durchführung eines Vorverfahrens erhoben werden.

5. Zuständigkeit

Die sachliche Zuständigkeit liegt beim Verwaltungsgericht, da der Verwaltungsrechtsweg eröffnet ist (§ 45 VwGO).

Örtlich zuständig ist das Verwaltungsgericht, in dessen Bezirk der Kläger seinen dienstlichen Wohnsitz hat (§ 52 Nr. 4 S. 1 VwGO). B ist beim Landesamt für Finanzen, Dienststelle Augsburg, beschäftigt und hat dort seinen dienstlichen Wohnsitz (Art. 17 Abs. 1 BayBesG). Da Augsburg im Regierungsbezirk Schwaben liegt, ist gemäß Art. 1 Abs. 2 Nr. 6 AGVwGO das Verwaltungsgericht Augsburg örtlich zuständig.

6. Beteiligungs- und Prozessfähigkeit

Der Kläger B ist als natürliche Person beteiligungs- und prozessfähig (§§ 63 Nr. 1, 61 Nr. 1, 1. Alt, 62 Abs. 1 Nr. 1 VwGO; zur Thematik der Prozessfähigkeit aufgrund der Minderjährigkeit des Klägers, vgl. § 62 Abs. 1 Nr. 2 VwGO i.V.m. Ausführungen zu § 113 BGB unter Tz. 2.2). Er kann sich durch die Rechtsanwaltskanzlei als Bevollmächtigte vertreten lassen (§ 67 Abs. 2 VwGO). Die Rechtsanwaltskanzlei wurde von den Eltern des B ordnungsgemäß beauftragt. Der Freistaat Bayern ist Beklagter (§ 63 Nr. 2 VwGO). Dieser ist als juristische Person sowohl beteiligungs- als auch prozessfähig (§§ 61 Nr. 1, 2. Alt, 62 Abs. 3 VwGO). Der Freistaat Bayern wird vertreten durch das Landesamt für Finanzen als Ausgangsbehörde, das wiederum von dessen Präsidenten vertreten wird (§ 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, Abs. 2 LABV, Art 13 AGVwGO).

7. Ordnungsgemäße Klageerhebung

Nach § 81 Abs. 1 S. 1 VwGO ist die Klage schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu erheben. Seit dem 01.01.2022 ist hierbei § 55d VwGO zu beachten. Hiernach sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die u.a. durch einen Rechtsanwalt eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Eine herkömmliche Einreichung - etwa auf dem Postweg oder per Fax - ist prozessual unwirksam.

Die elektronische Dokumentenübermittlung erfordert gemäß § 55a Abs. 3 VwGO eine qualifizierte elektronische Signatur der verantwortenden Person oder eine einfache Signatur und die Übersendung auf einem sicheren Übermittlungsweg im Sinne des Absatzes 4 der Vorschrift. Vorliegend wurde die Klage von der Rechtsanwaltskanzlei als elektronisches Dokument mit einer qualifizierten Signatur und damit formgerecht erhoben.

8. Klagefrist

Die Klage ist nach § 74 Abs. 1 S. 2 VwGO innerhalb eines Monats, nachdem der Verwaltungsakt dem Beschwerden bekannt gegeben wurde, einzulegen. Nach § 58 Abs. 1 VwGO beginnt die Frist für einen Rechtsbehelf nur zu laufen, wenn der Beteiligte über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich oder elektronisch belehrt worden ist.

Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsbehelfs nach § 58 Abs. 2 S. 1 VwGO nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung, Eröffnung oder Verkündung zulässig, außer wenn die Einlegung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder eine schriftliche oder elektronische Belehrung dahin erfolgt ist, dass ein Rechtsbehelf nicht gegeben sei.

Nachdem die Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 ohne Rechtsbehelfsbelehrung ergangen ist, wurde der Lauf der einmonatigen Rechtsbehelfsfrist nicht in Gang gesetzt. Vielmehr war die Klage innerhalb eines Jahres seit der Zustellung der Verfügung zulässig.

Die Entlassungsverfügung war zuzustellen (Art. 41 Abs. 5 BayVwVfG i.V.m. Art. 1 Abs. 5 VwZVG. i.V.m. Art. 56 Abs. 3 BayBG und Art. 10 S. 2 BayBG). Das Landesamt für Finanzen hatte hierbei die Wahl zwischen den Zustellungsarten (Art. 2 Abs. 3 VwZVG). Im vorliegenden Fall erfolgte die Zustellung durch die Behörde gegen Empfangsbekanntnis (Art. 5 Abs. 1 VwZVG). Hierbei ist das Dokument dem Empfänger grundsätzlich in einem verschlossenen Umschlag auszuhändigen (Art. 5 Abs. 1 S. 1 VwZVG). Das Dokument konnte jedoch auch offen ausgehändigt werden, weil keine schutzwürdigen Interessen des B entgegenstanden (Art. 5 Abs. 1 S. 2 VwZVG).

B hat ein mit dem Datum der Aushändigung versehenes Empfangsbekanntnis unterschrieben (Art. 5 Abs. 1 S. 3 VwZVG). Zwar hat es der Bedienstete des Landesamts für Finanzen unterlassen, das Datum der Zustellung auf dem Dokument zu vermerken, mithin gegen Art. 5 Abs. 1 S. 4 VwZVG verstoßen. Allerdings wurde der Verstoß gegen diese zwingende Zustellungsvorschrift geheilt, indem das Dokument B tatsächlich zugegangen ist (Art. 9 VwZVG). Die Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 wurde somit am 06.12.2022 zugestellt.

Die Klageerhebung am 18.01.2023 erfolgte innerhalb der Jahresfrist des § 58 Abs. 2 VwGO, welche gem. Art. 79 BayVwVfG § 57 Abs. 2 VwGO, §§ 222 Abs. 1 ZPO, 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB erst mit Ablauf des 06.12.2023 endet.

9. Rechtsschutzbedürfnis

Fraglich ist, ob B ein Rechtsschutzbedürfnis hat, d. h. ein schutzwürdiges, berücksichtigungswertes Interesse an der begehrten Entscheidung im Klageverfahren, zumal mit der Entlassungsverfügung dem Antrag des B entsprochen wurde. Die Klage ist jedoch auch im Hinblick darauf, dass mit der streitgegenständlichen Entlassungsverfügung dem Antrag des B auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entsprochen wurde, nicht unzulässig. Da B der Sache nach geltend macht, er habe seinen Entlassungsantrag angefochten und sei deshalb gegen seinen Willen entlassen worden, kann in der vorliegenden Fallkonstellation das Bestehen eines Rechtsschutzbedürfnisses nicht verneint werden

Ergebnis: Die Klage des B ist zulässig.

II. Begründetheit der Klage

Die Anfechtungsklage ist begründet, wenn sie sich gegen den richtigen Beklagten richtet (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 VwGO) und soweit der angegriffene Verwaltungsakt rechtswidrig ist und der Kläger dadurch in seinen Rechten verletzt wird (§ 113 Abs. 1 S. 1 VwGO).

1. Passivlegitimation

Die Klage ist gegen den Bund, das Land oder die Körperschaft, deren Behörde den angefochtenen Verwaltungsakt erlassen hat, zu richten (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 1 VwGO). Der richtige Beklagte ist also der Freistaat Bayern. Es genügt jedoch die Bezeichnung der Ausgangsbehörde (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 2 VwGO).

2. Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung vom 06.12.2022

2.1. Formelle Rechtmäßigkeit

a) Zuständigkeit

Zuständig für die Entlassungsverfügung ist gem. Art. 56 Abs. 2 BayBG die Ernennungsbehörde (Art. 18 Abs. 1 und Abs. 2 BayBG), hier das Landesamt für Finanzen.

b) Verfahren

Es kann dahingestellt bleiben, ob mit einer Entlassung auf Antrag ein Verwaltungsakt vorliegt, der in die Rechte eines Beteiligten eingreift, so dass eine Anhörung gem. Art. 28 Abs. 1 BayVwVfG erforderlich gewesen wäre. B wurde nämlich anlässlich des Personalgesprächs vom 06.12.2022 ausreichend Gelegenheit gegeben, sich zu einer Entlassung zu äußern.

Entlassungsgrund und Entlassungszeitpunkt sind in der Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 ausreichend angegeben (Art. 56 Abs. 3 BayBG).

Bezüglich des Entlassungsgrundes genügt die Angabe der einschlägigen Rechtsgrundlage (hier: § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG, s.u.), aus der hervorgeht, dass die Entlassung antragsgemäß erfolgt ist. Einer weiteren Begründung i.S. des Art. 39 Abs. 1 BayVwVfG bedurfte die Entlassungsverfügung nicht, zumal sie sich aus einer Rechtsvorschrift (§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG) ergab (Art. 39 Abs. 2 Nr. 4 BayVwVfG).

Die Entlassung wird im Fall des § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG mit dem in der Entlassungsverfügung bezeichneten Zeitpunkt wirksam (Art. 56 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 BayBG), hier mit Ablauf des 31.12.2022. Eine Frist ist bei einer Entlassung auf Antrag nicht einzuhalten (vgl. Art. 56 Abs. 5 BayBG).

Die durch Art. 56 Abs. 3 BayBG vorgeschriebene Zustellung ist erfolgt (s.o.).

Der Bescheid ist somit formell rechtmäßig.

2.2. Materielle Rechtmäßigkeit

Als Rechtsgrundlage für die Entlassung des B kommt § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG in Betracht.

Nach § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG sind Beamte zu entlassen, wenn sie die Entlassung in schriftlicher Form verlangen. Art. 57 Abs. 1 BayBG regelt ergänzend hierzu, dass Beamte gegenüber ihren Dienstvorgesetzten jederzeit ihre Entlassung verlangen können (Satz 1) und diese Erklärung, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen ist, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang bei dem Dienstvorgesetzten schriftlich zurückgenommen werden kann, mit Zustimmung der Entlassungsbehörde auch nach Ablauf dieser Frist (Satz 2).

In Art. 57 Abs. 2 BayBG ist normiert, dass die Entlassung zum beantragten Zeitpunkt auszusprechen ist und solange hinausgeschoben werden kann, bis die Amtsgeschäfte des Beamten ordnungsgemäß erledigt sind, längstens jedoch drei Monate.

Im Hinblick auf sein Alter könnte fraglich sein, ob B wirksam seine Entlassung verlangt hat. Der Entlassungsantrag ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Beamten. Für die öffentlich-rechtlichen Willenserklärungen sind grundsätzlich die zivilrechtlichen Vorschriften über Willenserklärungen entsprechend anzuwenden. B war zum Zeitpunkt der Antragstellung 17 Jahre alt und damit noch beschränkt geschäftsfähig (§§ 106, 2 BGB). Ein beschränkt geschäftsfähiger Beamter, der – wie im vorliegenden Fall – von seinen Eltern als gesetzliche Vertreter (§§ 1626, 1629 BGB) ermächtigt wurde, ein Beamtenverhältnis einzugehen, gilt gemäß § 113 Abs. 1 BGB u.a. als unbeschränkt geschäftsfähig für solche Rechtsgeschäfte, die auf die Aufhebung des Beamtenverhältnisses gerichtet sind. Gem. Art. 12 Abs. 1 Nr. 2 BayVwVfG galt B damit auch im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens als unbeschränkt handlungsfähig, soweit es um die Beendigung des Dienstverhältnisses ging.

Die Entlassung wurde von B am 06.12.2022 in schriftlicher Form und damit formgerecht (§ 126 Abs. 1 BGB) verlangt.

Die Entlassungsverfügung der Zentralabteilung des Landesamts für Finanzen vom 06.12.2022, die B am 06.12.2022 gegen Empfangsbestätigung wirksam zugestellt wurde, ist zu Recht auf § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG gestützt, da B seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zum 31.12.2022 unter dem 06.12.2022 schriftlich bei seinem Dienstvorgesetzten (Art. 3 S. 1 BayBG) beantragt hat.

Bei der Entlassung eines Beamten auf eigenen Antrag handelt es sich um eine gebundene Entscheidung. Dem wirksam gestellten Entlassungsantrag muss der Dienstherr zwingend stattgeben; ein Ermessen steht ihm bei seiner Entscheidung nicht zu.

Art. 57 Abs. 2 S. 1 BayBG bestimmt in diesem Zusammenhang ergänzend, dass die Entlassung zu dem (vom Beamten) beantragten Zeitpunkt, hier mit Ablauf des 31.12.2022, auszusprechen ist. Diesen rechtlichen Anforderungen wurde in der Entlassungsverfügung Rechnung getragen.

Der mit Schreiben des B vom 07.12.2022 erklärte Widerruf des Entlassungsantrags erfolgte nicht fristgerecht, da ihm die am 06.12.2022 ausgehändigte Entlassungsverfügung zum Zeitpunkt der Widerrufserklärung bereits zugegangen war (Art. 57 Abs. 1 S. 2 BayBG). Die unmittelbar nach der Stellung des Entlassungsantrags erfolgte Ausfertigung und Zustellung der Entlassungsverfügung verstößt nicht dadurch gegen Art. 57 Abs. 1 S. 2 BayBG, dass dem Antragsteller die dort vorgesehene Rücknahmefrist von zwei Wochen nicht mehr zur Verfügung stand, weil dadurch der gesetzlich vorgesehene Ausnahmetatbestand des vorherigen Zugehens der Entlassungsverfügung verwirklicht ist.

Die zur Begrenzung der freien Rücknehmbarkeit der Entlassungserklärung in Art. 57 Abs. 1 S. 2 BayBG geregelte Zweiwochenfrist begründet keine Verpflichtung des Dienstherrn, über einen Entlassungsantrag innerhalb dieser Frist keine Entlassungsentscheidung zu treffen. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass der Gesetzgeber selbst für die Möglichkeit, die Frist in Anspruch zu nehmen, die Einschränkung getroffen hat, dass die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen sein darf. Sonst bliebe für die gesetzlich vorgesehene Einschränkung kein eigener Regelungsgehalt mehr. Zum anderen ist in Art. 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtStG als Voraussetzung für diese Art der Entlassung nur vorgesehen, dass zum Zeitpunkt des Erlasses der Entlassungsverfügung ein wirksamer Entlassungsantrag vorliegt.

B hat auch keinen Anspruch darauf, dass das Landesamt für Finanzen dem mit Schreiben vom 07.12.2022 erklärten Widerruf des Entlassungsantrags zustimmt. Nach Art. 57 Abs. 1 S. 2 BayBG kann die Entlassungsbehörde der Rücknahme des Entlassungsverlangens auch noch nach Ablauf der dem Beamten eingeräumten zweiwöchigen Rücknahmefrist zustimmen, es sei denn, die Entlassungsverfügung ist dem Beamten bereits zugegangen. Da B die Entlassungsverfügung bereits am 06.12.2022 durch die Entlassungsbehörde gegen Empfangsbekanntnis ausgehändigt und damit wirksam zugestellt worden war, kam eine Zustimmung zur Rücknahme des Entlassungsantrags nicht mehr in Betracht.

Der Entlassungsantrag kann als öffentlich-rechtliche Willenserklärung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften des BGB wegen Willensmangels angefochten werden.

Die dem am 06.12.2022 gestellten Entlassungsantrag zugrundeliegende Willenserklärung des B wurde jedoch von diesem auch nicht wirksam durch die Erklärung der Anfechtung beseitigt.

Für die Anfechtungsfrist gilt, dass schon auf Grund des (nachwirkenden) Dienst- und Treueverhältnisses (§ 3 Abs. 1 BeamtStG) der Willensmangel unverzüglich geltend gemacht werden muss (BVerwG v. 10.12.1970 – II C 5.66). Die Anfechtungserklärung muss also ohne schuldhaftes Zögern nach Kenntnis des Anfechtungsgrunds gegenüber

dem Dienstherrn erklärt werden. § 124 Abs. 1 BGB, wonach die Anfechtung einer nach § 123 BGB anfechtbaren Willenserklärung (nur) binnen Jahresfrist erfolgen kann, ist also im Fall einer arglistigen Täuschung oder widerrechtlichen Drohung betreffend ein beamtenrechtliches Dienstverhältnis nicht anwendbar.

Ob die im Schriftsatz vom 18.01.2023 enthaltene Anfechtungserklärung diesen Anforderungen genügt, ist zweifelhaft. Es kann auch dahinstehen, da jedenfalls kein zur Anfechtung berechtigender Grund gegeben ist und die Anfechtung damit nicht wirksam erklärt wurde.

Nach § 123 Abs. 1 BGB kann, wer zur Abgabe einer Willenserklärung durch arglistige Täuschung oder widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, die Erklärung anfechten.

Die behauptete arglistige Täuschung des B durch die das Personalgespräch am 06.12.2022 führenden Mitarbeiter der Zentralabteilung ist nicht gegeben. In dem im Rahmen des Personalgesprächs gegebenen Hinweis der Mitarbeiter der Zentralabteilung auf die schlechten Erfolgsaussichten in Bezug auf das Bestehen der Qualifikationsprüfung kann keine arglistige Täuschung gesehen werden, da dieser Hinweis auf langjährigen – statistisch belegten – Erfahrungen beruht. Auch in den Angaben der Mitarbeiter der Zentralabteilung zum Ablauf eines Entlassungsverfahrens und speziell zu den Möglichkeiten, einen Entlassungsantrag nochmals zu überdenken, ist keine Täuschung zu erkennen. Dem B wurde sogar seitens der Behördenvertreter – erfolglos – angeboten, sich über den Entlassungsantrag „noch ein paar Tage Gedanken zu machen“. Der gesamte Ablauf des Personalgesprächs - mit der Stellung des (teilweise vorbereiteten) Entlassungsantrags und der Aushändigung der (ebenfalls teilweise vorbereiteten) Entlassungsverfügung - wurde wohl in gewissem Sinn ergebnisorientiert geführt, lässt letztlich aber keine bewusste Täuschung des Antragstellers erkennen.

Eine zur Anfechtung berechtigende widerrechtliche Drohung im Sinn von § 123 Abs. 1 Alt. 2 BGB liegt ebenfalls nicht vor. Der Hinweis auf die dem Dienstherrn zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf stellt keine widerrechtliche Drohung dar. Auch sonstige – den Tatbestand der widerrechtlichen Drohung erfüllende – Handlungen der Behördenvertreter lagen nicht vor.

Damit liegt mangels Vorliegens eines Anfechtungsgrundes im Ergebnis keine wirksame, den Entlassungsantrag beseitigende Anfechtung vor.

Die Entlassungsverfügung vom 06.12.2022 ist materiell rechtmäßig.

3. Rechtsverletzung des B

B ist aufgrund der rechtmäßigen Entlassungsverfügung in seinen Rechten nicht verletzt.

Ergebnis:

Die Klage des B ist zwar zulässig, aber unbegründet und hat deshalb keine Aussicht auf Erfolg.

Aufgabe B

Gem. § 48 BeamStG haben Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

Der Freistaat Bayern ist Dienstherr i. S. d. § 2 Nr. 1 BeamStG. Oberamtsmeister H ist Beamter und fällt unter den Personenkreis des § 48 BeamStG.

H hat durch den Verlust des Generalschlüssels dem Freistaat Bayern einen Schaden in Form der Kosten für den Austausch der Schließanlage in Höhe von 2.249,90 € zugefügt (sog. Eigenschaden). Den Schaden hat H dem Dienstherrn durch Verletzen seiner Dienstpflichten zugefügt. Zu den Dienstpflichten eines Beamten gehört es, das Eigentum und das Vermögen des Dienstherrn nicht zu schädigen. Dies ergibt sich bereits aus § 3 Abs. 1 BeamStG, wonach Beamtinnen und Beamte zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) stehen. Somit schuldet der Beamte seinem Dienstherrn auch einen sorg- und pflegsamem Umgang mit den ihm von seinem Dienstherrn anvertrauten Sachen, hier des Generalschlüssels.

Der Schaden ist auch durch das Fehlverhalten des H verursacht worden. Hätte H den Schlüssel nicht verloren, so wäre es nicht zum Austausch der Schließanlage gekommen. Der Austausch war aus Gründen der Gebäudesicherheit und des Datenschutzes nach dem Verlust des Generalschlüssels zwingend erforderlich. Die Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schadensentstehung liegt also vor. Die begangene Dienstpflichtverletzung indiziert die Rechtswidrigkeit des Verhaltens. Rechtfertigungsgründe sind nicht ersichtlich.

H müsste die ihm obliegenden Pflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt haben.

Von einem Vorsatz des H ist nicht auszugehen.

Grobe Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt wird. Erforderlich ist dabei neben einer objektiv groben Verletzung der Sorgfalt auch subjektiv ein persönlich schwer vorwerfbares Verhalten. Eine besonders schwere Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt liegt vor, wenn der Betreffende nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem einleuchten muss, oder wenn er selbst einfachste, ganz naheliegende Erwägungen nicht anstellt oder entsprechende Maßnahmen nicht ergreift.

Es kann dahinstehen, ob bereits in dem Mitnehmen des Schlüssels in den Kurzurlaub ein grob fahrlässiges Verhalten des H darstellt.

Auch mag das schlichte Ablegen und Vergessen eines Gegenstands grundsätzlich nur fahrlässig sein. Dies kann jedoch nicht für besondere Wertgegenstände wie den Generalschlüssel für ein Dienstgebäude gelten. Wird ein solcher Wertgegenstand irgendwo abgelegt und dann einfach vergessen, liegt ohne weiteres grobe Fahrlässigkeit vor. Das gilt zunächst schon für das offene Ablegen des Schlüssels auf einer Umkleidebank des Wellnessbereichs eines grundsätzlich frei zugänglichen Hotels. Es liegt auf der Hand und hätte daher auch H einleuchten müssen, dass er den Generalschlüssel nicht offen auf einer Bank ablegen durfte, während er sich in die Sauna

begab, weil er dabei nicht die Möglichkeit hatte, den Schlüssel jederzeit im Auge zu behalten, was zu einem Verlust des Schlüssels führen konnte.

H hat seine Dienstpflichten weiter dadurch grob fahrlässig verletzt, dass er den Schlüssel nach dem Besuch der Sauna vergessen hat. Dadurch bestand auch für weitere Unbefugte die Möglichkeit, den Schlüssel an sich zu bringen, was hier offenbar auch geschehen ist. Es hätte ihm einleuchten müssen, dass ein Generalschlüssel nicht einmal für kurze Zeit unbeaufsichtigt liegen gelassen werden geschweige denn völlig vergessen werden darf. Denn ein unbeaufsichtigt herumliegender Schlüssel kann von jedermann schon im Vorbeigehen mitgenommen werden, so dass in diesem Fall ein erheblich erhöhtes Diebstahlsrisiko besteht. Dies hätte H ohne weiteres erkennen können und müssen.

H hat grob fahrlässig gehandelt. Er ist verpflichtet, dem Freistaat Bayern die Kosten in Höhe von 2.249,90 € zu ersetzen.

Aufgabe C

Aufgabe 1

Urlaubsanspruch der V im Jahr 2022

Der Anspruch und die Höhe des Erholungsurlaubs der Beamten in Bayern richtet sich nach § 44 BeamtStG, Art 93 BayBG i.V.m. der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV).

Die Beamten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn (§ 3 Abs. 1 UrlMV). V ist in Vollzeit beschäftigt, so dass eine 5-Tage-Woche zugrunde liegt.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX haben bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX). V hat einen Grad der Behinderung von 50 und ist daher schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX.

Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft unabhängig von dessen behördlicher Feststellung (Nr. 12.2.3.2 S. 1 BayInkIR). Maßgebend ist insoweit nicht der Bescheid des Zentrums Bayern, Familie und Soziales, sondern das tatsächliche Vorliegen der Schwerbehinderung.

Lässt sich der Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft aus einem für die Behinderung ursächlichen Ereignis (zum Beispiel Unfall) bestimmen, ist dieser Zeitpunkt zugrunde zu legen (Nr. 12.2.3.2 S. 6 BayInkIR). Damit ist der Unfall maßgeblich für den Beginn des Anspruchs auf den zusätzlichen Urlaub der V, welcher sich am 14.09.2022 ereignet hat.

Im Anwendungsbereich der BayInkIR gilt für die schwerbehinderten Beschäftigten, deren Berechtigung auf Zusatzurlaub nicht während des gesamten Urlaubsjahres besteht, die Regelung, dass der Anspruch auf vollen Zusatzurlaub besteht, wenn die Schwerbehinderte-

neigenschaft im Laufe des Urlaubsjahres erworben oder beendet wird (Nr. 12.2.6 S. 2 Bst. a) aa) BayInkIR).

V hat damit bereits im Jahr 2022 einen Urlaubsanspruch von 35 Arbeitstagen.

Urlaubsanspruch der V im Jahr 2023

Wie für 2022 dargestellt, hat V grundsätzlich auch im Jahr 2023 einen Urlaubsanspruch von 35 Arbeitstagen. Allerdings wurde V mit Ablauf des 30.04.2023 in den Ruhestand versetzt (§ 26 Abs. 1 S. 1 BeamtStG).

Endet das Beamtenverhältnis im Lauf des Kalenderjahres, so steht für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Erholungsurlaubs zu (§ 3 Abs. 3 S. 1 UrIMV). Weil das Beamtenverhältnis der V in der ersten Jahreshälfte 2023 endet, gilt diese Regelung auch für den Zusatzurlaub (Nr. 12.2.6 S. 2 Bst. b) aa) BayInkIR).

Damit ergibt sich folgender Urlaubsanspruch der V für 2023:

- 4/12 von 30 Arbeitstagen = 10 Urlaubstage
- 4/12 von 5 Tagen Zusatzurlaub = 1,66 Arbeitstage. Insoweit erfolgt eine Aufrundung auf 2 Arbeitstage (Nr. 12.2.6 S. 2 Bst. e S. 1 BayInkIR, Rechtsgedanke des § 208 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

V hat damit im Jahr 2023 einen Urlaubsanspruch von 12 Arbeitstagen.

Aufgabe 2

Gem. § 25 BeamtStG treten Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand.

Gem. Art 62 S.1 BayBG ist die Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestandseintritt das Ende des Monats, in dem Beamte und Beamtinnen das 67. Lebensjahr vollenden.

V ist am 10.02.1961 geboren. Für Beamte und Beamtinnen, die nach dem 31. Dezember 1946 und vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, gilt als Altersgrenze abweichend von Art. 62 S. 1 BayBG das Ende des Monats, in dem das in der Tabelle des Art. 143 Abs. 1 S. 2 BayBG maßgebliche Lebensalter erreicht wird.

Für den Jahrgang 1961 liegt dies bei 66 Jahren und 6 Monaten. V erreicht das maßgebliche Lebensalter somit mit Ablauf des 09.08.2027 (§§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB) und würde mit Ablauf des 31.08.2027 in den Ruhestand treten (Art. 62 i.V.m. Art 143 BayBG). Der altersbedingte Ruhestandsbeginn von V wäre daher der 01.09.2027.

Alle Rechte vorbehalten.
Jeglicher, auch auszugsweiser Abdruck ohne Einwilligung
des Landesamtes für Finanzen ist untersagt.
