

# HAMBURGISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

5 Bf 187/23.Z  
14 K 4662/21

## 5. Senat

**Beschluss vom 12. September 2024**

---

### **§ 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG**

---

§ 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG normiert keine Mindestbedenkzeit innerhalb derer ein Beamter, der einen Entlassungsantrag gestellt hat, diesen stets wieder zurücknehmen könnte, sondern eine durch den Zugang der Entlassungsverfügung begrenzte Höchstfrist für die Rücknahme eines Entlassungsantrags.

Der Dienstherr kann die Entlassung eines Beamten auch schon am Tag des Eingangs eines Entlassungsantrags verfügen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Beamte hiervon im konkreten Einzelfall nicht überrascht wird.

# Hamburgisches Oberverwaltungsgericht

5 Bf 187/23.Z  
14 K 4662/21

## Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Hamburgische Oberverwaltungsgericht, 5. Senat, am 12. September 2024 durch

die Vorsitzende Richterin am Oberverwaltungsgericht  
die Richterin am Oberverwaltungsgericht  
den Richter am Verwaltungsgericht

beschlossen:

Der Antrag des Klägers, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 15. Mai 2023 (14 K 4662/21) zuzulassen, wird abgelehnt.

Der Kläger trägt die Kosten des Zulassungsverfahrens.

Der Streitwert wird für das Zulassungsverfahren auf 7.909,08 Euro festgesetzt.

### **Gründe**

#### I.

Der Kläger wendet sich gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Der im Jahr 1989 geborene Kläger trat am 1. September 2020 in den Vorbereitungsdienst zum Steueranwärter bei der Beklagten ein. Die von ihm im Rahmen der fachtheoretischen Ausbildungsabschnitte gezeigten Leistungen wurden von der Beklagten im unteren durchschnittlichen bzw. unteren ausreichenden Bereich eingeordnet. Im Rahmen der berufspraktischen Ausbildungsabschnitte stellte die Beklagte wiederholt unzureichende Leistungen des Klägers fest. Während eines Personalgesprächs unterschrieb der Kläger am 23. Juni 2021 ein von der Beklagten vorbereitetes Schreiben, in dem er um die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf aus persönlichen Gründen mit Ablauf des 31. Juli 2021 bat. Zuvor hatte er – nach Darstellung der Beklagten – im Rahmen eines Telefongesprächs mit dem zuständigen Aus- und Fortbildungsreferat – dort Herrn R. – am 16. Juni 2021 mitgeteilt, er beabsichtige „zu kündigen“. Mit dem Kläger persönlich ausgehändigter Verfügung vom 23. Juni 2021 entließ die Beklagte ihn aus dem Beamtenverhältnis. Unter dem 2. Juli 2021 teilte der Prozessbevollmächtigte des Klägers der Beklagten mit, der Kläger widerrufe seinen Entlassungsantrag, da er sich bei dessen Unterzeichnung unter Druck gesetzt gefühlt habe. Unter dem 28. Juli 2021 legte er außerdem Widerspruch gegen die Entlassungsverfügung ein.

Nach – weitgehend – erfolglosem Abschluss des Widerspruchsverfahrens hat der Kläger Klage beim Verwaltungsgericht Hamburg mit dem Ziel erhoben, die Entlassungsverfügung der Beklagten sowie den Widerspruchsbescheid aufheben zu lassen. Das Verwaltungsgericht hat die Klage mit Urteil vom 15. Mai 2023 abgewiesen. Hiergegen richtet sich der am 8. August 2023 beim Verwaltungsgericht Hamburg eingegangene und

mit Schriftsatz vom 4. Oktober 2023 begründete Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung.

## II.

Der Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 15. Mai 2023 bleibt erfolglos. Er ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Der Antrag ist statthaft und auch ansonsten zulässig. Insbesondere ist er fristgerecht innerhalb der Monatsfrist gemäß § 124a Abs. 4 Satz 1 VwGO gestellt und auch fristgerecht i.S.v. § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO begründet worden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des vollständigen Urteils zu laufen und sind vorliegend nicht abgelaufen gewesen, als der Kläger den Zulassungsantrag sowie dessen Begründung vorgelegt hat. Ausweislich der vom Senat beigezogenen Gerichtsakte des erstinstanzlichen Verfahrens ist das vollständige Urteil aufgrund eines Versäumnisses der Geschäftsstelle des Verwaltungsgerichts zunächst lediglich der Beklagten zugestellt worden, die dessen Eingang unter dem 26. Mai 2023 bestätigt hat. Dem Prozessbevollmächtigten des Klägers ist an diesem Tag nur eine beglaubigte Abschrift der Sitzungsniederschrift zugestellt worden, das vollständige Urteil hingegen erst – und auch erst auf Nachfrage vom 27. Juli 2023 hin – am 3. August 2023.

2. Der Antrag ist jedoch nicht begründet. Die Berufung ist nicht aus den vom Kläger dargelegten Gründen, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO beschränkt ist, zuzulassen. Es bestehen weder ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO (hierzu unter a)), noch weist die Rechtssache i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO grundsätzliche Bedeutung auf (hierunter unter b)).

a) Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit eines Urteils im Sinne des § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO sind regelmäßig dann begründet, wenn gegen dessen Richtigkeit angesichts der Begründung des Zulassungsantrags nach summarischer Prüfung gewichtige Gesichtspunkte sprechen, wovon etwa auszugehen ist, wenn durch die Begründung des

Zulassungsantrags ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt wird (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 23.6.2000, NVwZ 2000, 1163, 1164; BVerwG, Beschl. v. 10.3.2004, Buchholz 310 § 124 VwGO Nr. 33 S. 7, 10; Kopp/Schenke, VwGO, 29. Aufl. 2023, § 124 Rn. 7). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Im Einzelnen:

aa) Der Kläger rügt zunächst, der Tatbestand des angefochtenen Urteils sei fehlerhaft. Er sei im Rahmen des Personalgesprächs weiter unter Druck gesetzt worden und habe dies auch im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens vorgetragen. Damit legt er ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung nicht dar.

Eine Fehlerhaftigkeit des Tatbestands des angefochtenen Urteils ist – abgesehen davon, dass der Kläger offensichtlich keinen Antrag nach § 119 Abs. 1 VwGO an das Verwaltungsgericht gerichtet hat – nicht gegeben. Das Verwaltungsgericht hat das Vorbringen des Klägers zu einer möglichen „Drohkulisse“ während des in Rede stehenden Gesprächs in den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung aufgenommen (vgl. S. 5 UA). Es ist damit seiner Verpflichtung gemäß § 117 Abs. 3 VwGO, im Tatbestand den Sach- und Streitstand seinem wesentlichen Inhalt nach gedrängt darzustellen, nachgekommen.

Abgesehen davon legt der Kläger auch nicht in einer die Zulassung der Berufung rechtfertigenden Weise dar, dass das Verwaltungsgericht hinsichtlich der von ihm geltend gemachten Drucksituation den maßgeblichen Sachverhalt fehlerhaft festgestellt hätte. Fehler bei der Sachverhaltsfeststellung können zwar Fehler der materiellen Rechtsanwendung darstellen und ggf. ernstliche Zweifel i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO begründen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 3.3.2004, 1 BvR 641/03, NJW 2004, 2510; Roth, in: Posser/Wolff/Decker, VwGO, 70. Ed., Stand: 7/2024, § 124 Rn. 24). Auch als fehlerhaft gerügte tatsächliche Feststellungen rechtfertigen aber nur dann die Zulassung der Berufung, wenn sich hieraus Zweifel an der Richtigkeit des Entscheidungsergebnisses ergeben (BVerwG, Beschl. v. 10.3.2004, 7 AV 4.03, NVwZ-RR 2004, 543). Jedenfalls letzteres ist hier nicht der Fall.

Das Verwaltungsgericht hat seine klagabweisende Entscheidung nicht darauf gestützt, eine Drucksituation habe während des in Rede stehenden Gesprächs nicht bestanden. Es hat vielmehr – und dies zutreffend – ausgeführt, diesbezüglich gingen die Ansichten der

Beteiligten auseinander. Im Ergebnis komme es auf das Vorliegen einer Drohkulisse (bzw. den genauen Verlauf des Personalgesprächs) aber nicht an, da klägerseitig jedenfalls keine Kausalität eines Drohverhaltens der Beklagten im Rahmen des Personalgesprächs für seinen Entlassungsantrag dargelegt worden sei (vgl. S. 7 UA). Dies ist nicht zu beanstanden. Das Verwaltungsgericht hat das diesbezügliche – kaum substantiierte – Vorbringen des Klägers, er sei durch Drohung dazu gebracht worden, seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu beantragen, zu Recht im Rahmen der Frage einer möglichen Anfechtbarkeit dieser Erklärung des Klägers in entsprechender Anwendung von § 123 Abs. 1 Var. 2 BGB geprüft. Die darin normierten Bestimmungen finden auch im öffentlichen Recht und insbesondere auch auf Entlassungsanträge von Beamten Anwendung, da es sich bei diesen um einseitige empfangsbedürftige öffentlich-rechtliche Willenserklärungen handelt (VG Würzburg, Urt. v. 3.2.2015, W 1 K 14.621, juris Rn. 26, 32; Hebel, in: Battis, BBG, 6. Aufl. 2022, § 33 Rn. 2). Die Anfechtbarkeit eines Entlassungsantrags wegen widerrechtlicher Drohung setzt dabei – wie das Verwaltungsgericht ebenfalls richtig erkannt hat – nicht nur eine widerrechtliche Drohung voraus, sondern auch, dass diese kausal für die angefochtene Willenserklärung war. Solches ist jedoch nicht der Fall, wenn der Anfechtende die Willenserklärung aus eigener, selbständiger Überlegung abgegeben hat (vgl. Mansel, in: Jauernig, BGB, 19. Aufl. 2023, § 123 Rn. 18). So liegt der Fall jedoch hier, so dass es auf die Frage der genauen Feststellungen des Verwaltungsgerichts zum Ablauf des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 nicht entscheidungserheblich ankommt.

Auch das Berufungsgericht geht davon aus, dass der Kläger bereits vor diesem Gespräch den Entschluss gefasst hatte, aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf auszusteigen. Eine diesbezügliche Drohung der Beklagten – soweit sie überhaupt ausgesprochen worden sein sollte – hätte dementsprechend nicht ursächlich für seinen Entlassungsantrag sein können. Eine entsprechende, bereits vor dem Personalgespräch am 23. Juni 2021 erfolgte Willensbetätigung auf Seiten des Klägers ist auch nach Ansicht des Senats anzunehmen, weil dieser bereits im Rahmen seines Telefonats mit dem auf Seiten der Beklagten tätigen Herrn R. am 16. Juni 2021 mitgeteilt hatte, sein Entschluss, „zu kündigen“, stehe fest. Dass dieses Telefonat stattgefunden hat, bestreitet der Kläger nicht. Er hat außerdem weder im Zulassungsverfahren, noch im erstinstanzlichen Verfahren vorgetragen, während des Telefongesprächs keinen Kündigungswunsch ausgesprochen zu haben. Die nicht ganz korrekte Wortwahl („Kündigung“ statt „Antrag auf Entlassung“) begründet dabei keine Zweifel daran, dass es dem Kläger bereits am 16. Juni 2021 mit dem Wunsch, sein

Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden und aus dem Dienst der Beklagten auszuscheiden, ernst gewesen ist.

Darüber hinaus sind – hierauf sei ergänzend hingewiesen – nach Ansicht des Berufungsgerichts keine belastbaren Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte dem Kläger im Rahmen des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 widerrechtlich gedroht hätte. Entsprechendes hat der Kläger zu keiner Zeit substantiiert, sondern sich lediglich auf allgemeine Schilderungen beschränkt, etwa er habe sich „unter Druck gesetzt“ gefühlt. Wie genau eine solche Druckausübung durch einen Vertreter der Beklagten ausgesehen haben soll, beschreibt er nicht. Die Beklagte hingegen hat den Ablauf dieses Gesprächs und dessen Vorlauf im Detail dargelegt. Ihren Darstellungen sind keinerlei Indizien für eine gegenüber dem Kläger aufgebaute unrechtmäßige Drohkulisse zu entnehmen.

bb) Der Kläger rügt weiter sinngemäß, das Verwaltungsgericht habe sich nicht mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Beklagte auf eine Ermessensentscheidung über die „Wegnahme der Frist“ nach § 31 Abs. 1 HmbBG habe verzichten dürfen. Die durch diese Bestimmung normierte Frist solle den Beamten schützen und könne von der Beklagten nicht quasi auf Null verkürzt werden, und zwar auch dann nicht, wenn eine Entlassung bereits zuvor thematisiert worden sei. Er habe sich vor dem Personalgespräch am 23. Juni 2021 keine abschließenden Gedanken über einen Entlassungsantrag gemacht. Auch hiermit dringt der Kläger nicht durch.

Das Verwaltungsgericht hat diese Frage in seiner angefochtenen Entscheidung keinesfalls ausgeblendet, sondern setzt sich hierin mit der Rechtmäßigkeit einer solchen „Verkürzung“ der Frist nach § 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG unter Einbeziehung der einschlägigen Rechtsprechung auseinander. Es kommt zu dem Schluss, der Dienstherr sei im Falle eines Entlassungsantrags schon vor Ablauf der zweiwöchigen Frist zum Erlass der Entlassungsverfügung berechtigt, sogar am Tag des Antragseingangs. Vorliegend gelte dies insbesondere deshalb, weil der Kläger schon am 16. Juni 2021 seine „Kündigung“ in Aussicht gestellt habe und er deshalb hinreichend Gelegenheit gehabt habe, seine diesbezügliche Entscheidung zu bedenken. Die Beklagte habe nicht annehmen müssen, dass der Kläger weitere Bedenkzeit benötigt hätte. Auch diese Erwägungen sind nicht zu beanstanden.

§ 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG normiert keine Mindestbedenkzeit, innerhalb derer ein Beamter, der einen Entlassungsantrag gestellt hat, diesen stets wieder zurücknehmen könnte. Die Norm bestimmt vielmehr eine Höchstfrist für eine solche Rücknahme, die durch den Zugang der Entlassungsverfügung begrenzt wird, unabhängig davon, ob seit dem Entlassungsantrag zwei Wochen vergangen sind. Der Dienstherr ist zwar berechtigt, diese Zeitspanne abzuwarten. Er ist hierzu aber nicht verpflichtet (vgl. VG München, Urt. v. 6.4.2016, M 5 K 15.4012, juris Rn. 18). Ansonsten bliebe für die in § 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG enthaltene Formulierung „solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen ist“ kein Regelungsgehalt. Der Dienstherr kann daher die Entlassung grundsätzlich auch am Tag des Eingangs des Entlassungsantrags verfügen (OVG Lüneburg, Beschl. v. 23.12.2004, 2 ME 1245/04, juris Rn. 7; vgl. auch OVG Münster, Beschl. v. 11.10.2004, 1 B 1764/04, juris Rn. 5). Solches Vorgehen ist insbesondere dann nicht zu beanstanden – auch nicht im Sinne eines Ermessensfehlers –, wenn der Beamte hiervon im konkreten Einzelfall nicht überrascht wird (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 23.12.2004, 2 ME 1245/04, juris Rn. 7).

Dass der Kläger vom Vorgehen der Beklagten, ihm die Entlassungsverfügung unmittelbar auf seinen Entlassungsantrag hin auszuhändigen, in diesem Sinne überrascht worden wäre, vermag das Berufungsgericht nicht zu erkennen. Auch insofern ist zu beachten, dass der Kläger seinen Wunsch, das Ausbildungsverhältnis „zu kündigen“, und damit sinngemäß den Wunsch, aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf auszuschcheiden, bereits deutlich vor dem Personalgespräch am 23. Juni 2021 gegenüber der Beklagten geäußert hatte, was er auch nicht bestreitet. Ausweislich seiner eigenen Angaben (vgl. S. 2 f. des Schriftsatzes vom 4.10.2023) hatte er sogar damit gerechnet, dass eine mögliche Entlassung im Rahmen des Personalgesprächs erörtert werden würde. Wenn er dann – seiner Ankündigung folgend – einen ihm vorgelegten Entlassungsantrag unterzeichnet hat, ohne zu erkennen zu geben, sich einen Widerruf vorzubehalten bzw. (weitere) Bedenkzeit zu benötigen, durfte die Beklagte davon ausgehen, dass es beim Kläger zu keinem Umdenken mehr gekommen und es auch nicht wahrscheinlich war, dass solches noch einsetzen würde. Sie durfte die Entlassung dann auch sofort verfügen, denn grundsätzlich darf sich der Dienstherr auf die Ernsthaftigkeit eines Entlassungsantrags verlassen (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 11.10.2004, 1 B 1764/04, juris Rn. 5; vgl. auch BVerwG, Urt. v. 20.11.1964, VI C 138.62, BVerwGE 20, 35; BeckRS 1964 30424695, Rn. 18).

Entgegen der Auffassung des Klägers wird durch ein solches Verständnis von § 31 Abs. 1 Satz 2 HmbBG die darin normierte (Höchst-) Frist für eine Rücknahme eines Entlassungsgesuchs auch nicht hinfällig. Ihr verbleibt dennoch ein hinreichend großer Anwendungsbereich. Dieser betrifft etwa Fälle, in denen der Beamte einen Entlassungsantrag – anders als der Kläger – nicht bereits mit zeitlichem Vorlauf angekündigt hat, mithin solche, in denen der Dienstherr schon aus organisatorischen Gründen bis zum Erlass und der Zustellung einer Entlassungsverfügung eine gewisse Zeit benötigt. Ebenso erscheint es denkbar, dass der Dienstherr mit der Zustellung der Entlassungsverfügung deshalb eine Zeit lang abwartet, weil er sich – anders als im vorliegenden Fall – der Ernsthaftigkeit eines Entlassungsgesuchs nicht sicher ist und er auf diese Weise dem Beamten die Möglichkeit geben kann, seinen Entschluss ggf. zu überdenken.

cc) Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben sich auch nicht aus dem sinngemäßen Vorbringen des Klägers, das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass eine Entlassung des Klägers unter keinen Umständen rechtmäßig hätte sein können. Die Beziehung zwischen ihm und seinem Ausbilder sei offensichtlich vollkommen zerrüttet gewesen, die Beurteilung des Klägers von persönlicher Abneigung geprägt. Die Beklagte hätte es ihm daher zunächst ermöglichen müssen, in eine andere Abteilung bzw. ein anderes Finanzamt zu wechseln.

Mit diesem Vorbringen kann der Kläger schon deshalb nicht durchdringen, weil es nicht ergebnisrelevant ist. Die Ausführungen des Verwaltungsgerichts, auf die der Kläger sich insoweit bezieht, sind im Sinne einer sog. „Mehrfachbegründung“ hinsichtlich der Frage zu verstehen, ob der Kläger seinen Entlassungsantrag wegen widerrechtlicher Drohung anfechten konnte. Wie bereits dargelegt, betont das Verwaltungsgericht insofern, dass eine solche Anfechtung dem Kläger schon deshalb nicht möglich gewesen sei, weil zwischen einer Drohung seitens der Beklagten und seinem Entlassungsantrag jedenfalls keine Kausalität erkennbar sei. Inwieweit dem Kläger seitens der Beklagten mit einer Entlassung gegen seinen Willen aufgrund mangelnder Leistung gedroht worden sei, könne daher dahinstehen (vgl. S. 7 UA). Die Ausführungen des Verwaltungsgerichts, die Ankündigung eines Entlassungsverfahrens durch die Beklagte gegenüber dem Kläger wäre jedenfalls nicht widerrechtlich gewesen, sind daher als zweite Begründungssäule der angefochtenen Entscheidung zu werten, was in den Entscheidungsgründen auch deutlich gemacht wird

(vgl. S. 7 UA). Im Falle einer solchen „Mehrfachbegründung“ greift der Zulassungsgrund der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung indes nur durch, wenn der Kläger hinsichtlich sämtlicher tragender Erwägungen solche Zweifel darzulegen vermag (OVG Hamburg, Beschl. v. 4.11.2013, 2 Bf 154/12.Z, n.v.; vgl. auch OVG Bremen, Beschl. v. 12.12.2023, 2 LA 314/22, BeckRS 2023, 40062, Rn. 18). Dem Kläger gelingt es jedoch schon nicht, ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der Annahme des Verwaltungsgerichts darzulegen, zwischen einer – unterstellten – Drohung seitens der Beklagten und seinem Entlassungsantrag sei ein hinreichender Kausalzusammenhang nicht anzunehmen (vgl. o.). Im Zulassungsverfahren kann daher dahinstehen, ob an der Richtigkeit der Ausführungen des Verwaltungsgerichts, die Beklagte hätte auch ohne einen Entlassungsantrag eine Entlassung des Klägers in Erwägung ziehen dürfen, Zweifel geboten sind.

dd) Weiterhin rügt der Kläger sinngemäß, das Verwaltungsgericht hätte nicht unbeachtet lassen dürfen, dass die Beklagte die Entlassungsverfügung offenbar in Vorbereitung des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 vorgefertigt hatte. Dies stelle einen ungewöhnlichen Vorgang dar. Das Verwaltungsgericht hätte dies sowohl im Rahmen der Fürsorgepflicht, als auch im Rahmen der Anfechtung würdigen müssen. Es hätte der Frage nachgehen müssen, warum die Beklagte einen solchen Weg gewählt habe. Offenbar habe sie hiermit lediglich einen einfachen Weg gesucht, ein konfliktbehaftetes Ausbildungsverhältnis zu beenden. Auch hiermit dringt der Kläger nicht durch. Der Umstand, dass die Beklagte die Entlassungsverfügung zum besagten Gespräch vorbereitet hatte, begründet weder deren Rechtswidrigkeit, noch ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der klagabweisenden Entscheidung des Verwaltungsgerichts.

Gemäß § 31 Abs. 1 Satz 3 HmbBG ist im Falle eines Entlassungsantrags die Entlassung für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen. Wie auch das Verwaltungsgericht zutreffend erkannt hat, ist der Dienstherr mithin grundsätzlich verpflichtet, einem wirksamen Entlassungsantrag zu entsprechen (VG Frankfurt/Main, Urt. v. 22.10.2001, 9 E 1536/01, juris Rn. 19). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr zur Vorbereitung eines Personalgesprächs eine Entlassungsverfügung entwirft, wenn der betreffende Beamte – wie hier der Kläger – zuvor glaubhaft angekündigt hat, aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden zu wollen. Hierdurch wird lediglich ermöglicht, dass der Dienstherr zeitnah einem zu erwartenden Entlassungsantrag entsprechen und der ihm

diesbezüglich obliegenden Pflicht genügen kann. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht oder gar eine zur Anfechtbarkeit eines Entlassungsantrags führende widerrechtliche Drohung durch den Dienstherrn kann sich hieraus nicht ergeben. Allein die Vorbereitung einer Entlassungsverfügung hat keinen rechtsgestaltenden Charakter. Nicht revidierbare Fakten werden hierdurch nicht geschaffen. Vielmehr hat es der betroffene Beamte – hier der Kläger – selbst vollkommen in der Hand, ob die in Erwartung eines Entlassungsantrags vorbereitete Entlassungsverfügung zur Wirksamkeit gelangen kann. Es ist allein seine Entscheidung, ob er einen Entlassungsantrag stellt und damit den Erlass der Entlassungsverfügung ermöglicht oder nicht. Diese kann er autonom und unabhängig davon treffen, ob eine Entlassungsverfügung bereits vorbereitet ist.

Es liegen außerdem auch nach Ansicht des Berufungsgerichts keine belastbaren Anhaltspunkte dafür vor, dass die Beklagte die vorbereitete Entlassungsverfügung dem Kläger nach dessen Entlassungsantrag aus Gründen der Fürsorge nicht hätte aushändigen dürfen. Die Annahme eines Entlassungsantrags ist dem Dienstherrn aus Gründen der Fürsorge nur dann untersagt, wenn besondere Umstände dafür sprechen, dass der Beamte entweder aufgrund seines jungen Lebensalters oder aus sonstigen Gründen nicht in der Lage ist, die Tragweite seines Antrags zu überblicken, bzw. wenn ersichtlich ist, dass er die Erklärung bei vernünftiger und reiflicher Überlegung nicht abgegeben hätte und er sich bei Abgabe des Entlassungsgesuchs in einem offensichtlichen Zustand heftiger seelischer Erregung befunden, mithin „im Affekt“ bzw. im Sinne einer „Kurzschlusshandlung“ agiert hat (vgl. BVerwG, Urt. v. 15.4.1969, 2 C 97.65, juris Rn. 16; OVG Münster, Beschl. v. 11.10.2004, 1 B 1764/04, juris Rn. 7; OVG Berlin, Urt. v. 29.6.1999, 4 B 11.97, juris Rn. 46; VG Frankfurt/Main, Urt. v. 22.10.2001, 9 E 1536/01, juris Rn. 19). Es ist zwar nicht zu fordern, dass der Betreffende sich in einem seine Geschäftsfähigkeit ausschließenden Zustand befunden hat. Allerdings muss seine Steuerungsfähigkeit – und dies in für den Dienstvorgesetzten ohne weiteres erkennbarer Weise – erheblich eingeschränkt gewesen sein, er also tatsächlich offensichtlich nicht in der Lage gewesen sein, eine Entscheidung über einen weiteren Verbleib im Beamtenverhältnis in Abwägung eigener mit gegenläufigen Interessen vernünftig zu treffen und sich danach zu verhalten (OVG Münster, Beschl. v. 11.10.2004, 1 B 1764/04, juris Rn. 7; VG Frankfurt/Main, Urt. v. 22.10.2001, 9 E 1536/01, juris Rn. 19). Auch dies hat das Verwaltungsgericht richtig erkannt und ist in zutreffender Weise zu dem Ergebnis gelangt, dass vorliegend die Aushändigung der vorbereiteten Entlassungsverfügung erfolgen durfte.

Der Kläger war im in Rede stehenden Zeitraum keinesfalls übermäßig jung, sondern hatte bereits das 30. Lebensjahr vollendet – ein Alter, in dem die meisten Menschen im Beruf stehen. Dass er dennoch nicht geistig reif genug gewesen wäre, die Reichweite eines Entlassungsantrags zu überblicken, macht der Kläger selbst nicht geltend. Es bestehen auch keine Zweifel an der Richtigkeit der Ansicht des Verwaltungsgerichts, der auf dem Kläger im Rahmen des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 ggf. lastende Druck rechtfertigt nicht die Annahme, dass dieser im oben beschriebenen Sinne nicht mehr fähig gewesen wäre, einen klaren Gedanken zu fassen. Dass der Kläger in einem solchen Maße in seiner Steuerungsfähigkeit herabgesetzt gewesen wäre, ist nicht ersichtlich und trägt er auch nicht vor. Er behauptet lediglich, er habe sich unter Druck gesetzt gefühlt. Dies allein begründet aber noch keine Ausnahmesituation im beschriebenen Sinne. Bloßen Druck muss ein erwachsener Mensch regelhaft aushalten und dennoch eine an den Kategorien „Für und Wider“ orientierte Entscheidung treffen können. Dies gilt insbesondere für Fragen mit so weitreichender Wirkung wie der eines Antrags auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. Gründe dafür, dass dieser Druck exorbitant hoch gewesen und es ihm unmöglich gemacht hätte, in der konkreten Situation einen klaren Gedanken zu fassen, hat der Kläger hingegen weder detailliert, noch substantiiert dargelegt. Sie ergeben sich auch nicht aus den Schilderungen der Beklagten zum Inhalt des mit dem Kläger geführten Personalgesprächs (vgl. etwa S. 2 f. des Widerspruchsbescheids). Letztere lassen gerade nicht auf eine besondere Ausnahmesituation schließen.

Vor diesem Hintergrund oblag es dem Verwaltungsgericht auch nicht, die Gründe der Beklagten für die Vorfertigung der Entlassungsverfügung weiter auszuforschen.

ee) Gründe, die Berufung gegen das angegriffene Urteil zuzulassen, ergeben sich auch nicht daraus, dass das Verwaltungsgericht keine weitere Sachverhaltsaufklärung hinsichtlich des Inhalts des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 vorgenommen hat. Der Kläger macht insoweit zwar geltend, das Verwaltungsgericht habe nicht einmal versucht, den Ablauf des Personalgesprächs im Nachhinein zu klären, und hätte daher sein Vorbringen, er habe sich in einem Ausnahmezustand befunden, nicht als realitätsfern abtun dürfen. Es hätte den Gesprächsinhalt ergründen und im Falle der Nichtergründbarkeit einen Ausnahmezustand zugunsten des Klägers annehmen müssen. Ein Entlassungsgespräch stelle stets einen Ausnahmezustand dar. Auch hiermit dringt er jedoch nicht durch. Seine

diesbezüglichen Ausführungen stehen weitgehend schon nicht im Kontext einer Rüge ernstlicher Zweifel i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO, sondern stellen genau genommen eine Aufklärungsrüge dar, die im Rahmen der Geltendmachung eines Verfahrensfehlers i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO zu erheben wäre. Ein solcher wird vom Prozessbevollmächtigten des Klägers zur Begründung des Zulassungsantrags indes nicht geltend gemacht. Abgesehen davon hat das Verwaltungsgericht dadurch, dass es nicht weiter versucht hat, den genauen Ablauf des Personalgesprächs aufzuklären, auch nicht rechtsfehlerhaft gehandelt.

Werden seitens der Beteiligten keine förmlichen Beweisanträge gestellt, entscheidet das Verwaltungsgericht nach pflichtgemäßem Ermessen über den im Einzelfall erforderlichen Umfang der ihm gemäß § 86 Abs. 1 Satz 1 VwGO obliegenden Amtsermittlungspflicht. Ein die Zulassung der Berufung gebietender Verfahrensmangel liegt dabei nur vor, wenn das Verwaltungsgericht die Grenze dieses Ermessens überschreitet. Dies ist der Fall, wenn es eine Untersuchung unterlässt, die sich ihm nach den Umständen des Einzelfalles – auch nach dem Vorbringen der Beteiligten – von seinem Rechtsstandpunkt aus offensichtlich aufdrängen musste. Der die Aufklärungsrüge erhebende Beteiligte muss dementsprechend entweder darlegen, dass er in der mündlichen Verhandlung durch Stellung eines Beweisantrags oder jedenfalls durch eine sonstige Beweisanregung auf eine bestimmte Sachaufklärung hingewirkt hat, oder aufgrund welcher Anhaltspunkte sich dem Gericht die bezeichneten Ermittlungen basierend auf dessen materiell-rechtlicher Rechtsauffassung auch ohne solches Hinwirken hätten offensichtlich aufdrängen müssen (BVerwG, Beschl. v. 12.4.2024, 9 B 30.23, juris Rn. 9 m.w.N.; VGH Mannheim, Beschl. v. 24.6.2024, 13 S 365/22, juris Rn. 93). Gelingt dies nicht, bleibt die Aufklärungsrüge erfolglos, denn sie stellt kein Mittel dar, um Versäumnisse eines Beteiligten in der Tatsacheninstanz zu kompensieren (vgl. BVerwG, Beschl. v. 23.5.2024, 6 B 67.23, juris Rn. 25 m.w.N.). Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, dass das Verwaltungsgericht keine weiteren Untersuchungen zum Verlauf des Personalgesprächs am 23. Juni 2021 vorgenommen hat.

Wie aus der Niederschrift über die mündliche Verhandlung des Verwaltungsgerichts am 15. Mai 2023 sowie aus der beigezogenen Gerichtsakte hervorgeht, hat der Kläger zu keiner Zeit selbst, schon gar nicht durch Stellung eines Beweisantrags, auf eine entsprechende Ermittlung durch das Verwaltungsgericht hingewirkt.

Eine solche Sachverhaltsaufklärung musste sich dem Verwaltungsgericht auch nicht offensichtlich aufdrängen. Letzteres gilt insbesondere, weil es nach der – nicht zu beanstandenden – Ansicht des Verwaltungsgerichts auf den konkreten Inhalt und Ablauf des Personalgesprächs nicht entscheidungserheblich angekommen ist, da dieser nicht kausal für den Entlassungsantrag des Klägers sein konnte. Abgesehen davon hat der Kläger im erstinstanzlichen Verfahren keinerlei Versuche unternommen, einen bei ihm im Zuge des Personalgesprächs bestehenden Ausnahmezustand im Mindestmaß zu konkretisieren, was ggf. Anlass zu weiterer Sachaufklärung durch das Verwaltungsgericht hätte geben können. Insbesondere hat er auf die detaillierte Stellungnahme der Beklagten zum Verlauf und zur Vorgeschichte des Personalgesprächs nicht weiter reagiert, sondern ausdrücklich auf eine weitere Stellungnahme verzichtet. Wenn aber nicht einmal dem Kläger selbst die Notwendigkeit weiterer Ausführungen hierzu vor Augen gestanden hat, ist nicht ersichtlich, warum dies für das Verwaltungsgericht hinsichtlich weiterer diesbezüglicher Sachaufklärung offensichtlich hätte der Fall sein sollen.

Es kann im Übrigen auch nicht angenommen werden, dass ein Personalgespräch, in dem die Frage einer Entlassung thematisiert wird, stets ein Ausnahmezustand im Sinne des klägerischen Vorbringens wäre. Ein solches Gespräch mag eine ernsthafte Situation sein, aber keine, in der ein erwachsener Mensch generell nicht mehr in der Lage wäre, einen klaren, rationalen Gedanken zu fassen. Insbesondere dürfte ein solcher Ausnahmecharakter zu verneinen sein, wenn der Betroffene von der Entlassungsthematik im Rahmen des Gesprächs nicht überrascht wird, sondern er – auch nach eigenem Bekunden und aufgrund eigenen Handels – hiermit rechnen muss.

ff) Schließlich bringt der Kläger vor, das Verwaltungsgericht habe „das Gesamtbild des Verwaltungsvorgangs“ nicht berücksichtigt. Die Grenze der Fürsorgepflicht sei vorliegend überschritten. Es hätte berücksichtigen müssen, dass die Beklagte offenbar im Wege eines forcierten Entlassungsantrags ein schwieriges Ausbildungsverhältnis habe beenden wollen. Auch hieraus ergeben sich keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung. Es wird schon nicht deutlich, welche konkreten rechtlichen Ausführungen des Verwaltungsgerichts der Kläger hiermit angreifen will. Abgesehen davon sind die Ausführungen des Verwaltungsgerichts – wie dargelegt – weder hinsichtlich der Frage der

Fürsorgepflicht, noch hinsichtlich der Frage der Anfechtung des Entlassungsantrags des Klägers zu beanstanden.

b) Der Rechtssache kommt auch keine grundsätzliche Bedeutung i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO zu. Grundsätzliche Bedeutung hat eine Rechtssache nur dann, wenn sie eine für die erstrebte Berufungsentscheidung erhebliche tatsächliche oder rechtliche Frage aufwirft, die im Interesse der Einheit oder der Fortbildung des Rechts der Klärung bedarf. Das Darlegungserfordernis des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO verlangt hierfür die Bezeichnung einer konkreten Frage, die für die Berufungsentscheidung erheblich sein wird, und einen Hinweis auf den Grund, der ihre Anerkennung als grundsätzlich bedeutsam rechtfertigen soll (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 2.5.2022, 1 A 1397/20, juris Rn. 76 m.w.N.; OVG Hamburg, Beschl. v. 6.2.2017, 5 Bf 163/16.Z, NordÖR 2017, 288, juris Rn. 29 m.w.N.; Seibert, in: Sodan/Ziekow, VwGO, 5. Aufl. 2018, § 124 Rn. 127). Der Zulassungsantrag muss daher erläutern, dass und inwiefern die Berufungsentscheidung zur Klärung einer bisher von der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht beantworteten fallübergreifenden Frage führen kann (OVG Hamburg, Beschl. v. 6.2.2017, a.a.O., juris Rn. 29; Beschl. v. 2.6.2022, 5 Bf 305/20.Z, n.v.). Zur bloßen Korrektur einer vorinstanzlichen Entscheidung im Einzelfall ist der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung hingegen nicht bestimmt.

Diesen Anforderungen genügt das diesbezügliche Vorbringen des Klägers nicht. Er arbeitet nicht im Ansatz eine konkrete Grundsatzfrage i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO heraus. Seine kurze, die Zulassungsbegründung einleitende Bemerkung, es stelle sich die Frage, wann die Grenze der Fürsorgepflichtverletzung überschritten werde, ist weder konkret, noch legt sie in irgendeiner Weise dar, wie sich hieraus eine Klärung einer fallübergreifenden, bislang noch nicht beantworteten Rechtsfrage ergeben könnte.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwerts ergibt sich aus § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG. Hiernach ist in Verfahren, die u.a. die Beendigung eines besoldeten öffentlich-rechtlichen Dienst- oder

Amtsverhältnisses betreffen, der Streitwert auf die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltstfähiger Zulagen festzusetzen. § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 GKG findet keine Anwendung, da vorliegend kein Dienst- oder Amtsverhältnis auf Lebenszeit in Rede steht. Hieraus errechnet sich vorliegend ein Streitwert i.H.v. 7.909,08 Euro. Gemäß § 67 Abs. 1 und 2 i.V.m. der Anlage VIII zum Hamburgischen Besoldungsgesetz beträgt das Anwärtergrundgehalt für die Einstiegsämter A 5 bis A 8 monatlich 1.318,18 Euro. Heranzuziehen ist dabei die aktuelle Fassung der Anlage VIII zum Hamburgischen Besoldungsgesetz, denn gemäß § 52 Abs. 6 Satz 2 GKG ist insoweit das laufende Kalenderjahr maßgeblich, womit das laufende Kalenderjahr gemeint ist, in dem der Streitwert festzusetzen ist (Toussaint, in: Dörndorfer/Wendtland/Gerlach/Diehn, Kostenrecht, 46. Ed., Stand: 7/2024, § 52 GKG Rn. 16).