

Beschluss

VG Frankfurt, § 19 BGleG, § 46 VwVfG, § 33 BBG

Fehlende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als absoluter Verfahrensfehler

1) *Das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 BGleG erstreckt sich auch auf eine vorzeitige Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (§ 33 Abs. 1, 2 BBG), ohne dass es auf einen besonderen Gleichstellungsbezug ankommt.*

2) *Das Mitwirkungsrecht nach § 19 Abs. 1 BGleG setzt nicht voraus, dass dem Dienstherrn in Bezug auf die der Beteiligung unterliegende Maßnahme ein Ermessensspielraum eröffnet ist.*

3) *Die Gleichstellungsbeauftragte ist zwingend vor Erlass der Maßnahme zu beteiligen. Eine Nachholung der zuvor unterbliebenen Beteiligung kommt nicht in Betracht; das Unterlassen der gebotenen Beteiligung führt unablässig vom materiellen Recht zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme; § 46 VwVfG ist nicht anwendbar.*

Beschluss des VG Frankfurt am Main vom 04.10.2011, 9 L 2202/11.F

Aus den Gründen:

Das Begehren des Antragstellers ist als Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs und der nachfolgend erhobenen Klage gegen die Entlassungsverfügung der Antragsgegnerin vom 16.06.2011 und deren Widerspruchsbescheid vom 14.07.2011 im Hinblick auf die dort getroffene Anordnung der sofortigen Vollziehung statthaft (§ 80 Abs. 5 S. 1, 2. Alt. VwGO) und auch im Übrigen zulässig. [...] Das Begehren hat auch in der Sache Erfolg, da sich die angefochtene Entlassungsverfügung und der sie bestätigende Widerspruchsbescheid als offensichtlich rechtswidrig erweisen, so dass ein besonderes öffentliches Interesse an ihrer sofortigen Vollziehung entgegen dem Grundsatz der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs (§ 80 Abs. 1 VwGO) nicht besteht. [...]

Die auf der Grundlage von § 33 Abs. 1 S. 1 BBG ausgesprochene Entlassungsverfügung ist schon formell rechtswidrig. Die Antragsgegnerin hat das sich aus § 19 Abs. 1 S. 2, 3 Nr. 1 BGleG ergebende Mitwirkungsrecht der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten nicht beachtet. Diese war weder entsprechend § 20 Abs. 1 S. 3 BGleG zu den Besprechungen vor Erlass der Verfügung hinzugezogen noch an der abschließenden Entscheidung der Antragsgegnerin beteiligt worden, den Antragsteller auf sein Verlangen mit Ablauf des 31.07.2011 zu entlassen.

Folglich leidet die Verfügung an einem Verfahrensfehler.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Entlassungsverfügung war geboten. Nach § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG wirkt die Gleichstellungsbeauftragte u. a. bei allen personellen Angelegenheiten ihrer Dienststelle mit. § 19 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 BGleG bestimmt zur Konkretisierung dieser Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte u. a. auch in Fällen der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung frühzeitig, d. h. vor Ergehen der diesbezüglichen Entscheidung des Dienstherrn, zu beteiligen ist.

Zur vorzeitigen Beendigung gehört die Entlassung auf eigenen Antrag. Insoweit kann nichts anderes gelten wie für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zwischen einem, einer Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Die Bundesregierung hatte zur insoweit mit § 19 Abs. 1 S. 2, 3 BGleG übereinstimmenden Vorläufervorschrift in § 17 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 FFG v. 24.6.1994 (BGBl. I S. 1406) betreffend die Auffassung vertreten, der Abschluss derartiger Aufhebungsverträge durch den Arbeitgeber unterliege der vorherigen Mitwirkung der – seinerzeitigen – Frauenbeauftragten (BT-Drucks. 12/3468 S. 37; zust. Wankel in Schiek/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/Malzahn/Wankel, Frauengleichstellungsgesetze, 1. Aufl., 1996, Rn. 1999 zu § 17 FFG a. F.; ebenso zu § 19 BGleG: Wankel/Horstkötter in Schiek/Dieball/Horstkötter/Seidel/Vieten/Wankel, Frauengleichstellungsgesetze, 2. Aufl., 2002, Rn. 1023; v. Roetteken BGleG § 19 BGleG Rn. 86). Für eine Entlassung auf eigenen Antrag kann nichts anderes gelten, da auch hier nicht schon der Antrag, sondern erst die nachfolgende Maßnahme des Dienstherrn zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führt. Diese Beendigung ist auch vorzeitig, da sie vor dem altersbedingten Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erfolgt und nur diese Fallgestaltung als nicht vorzeitige Beendigung eingestuft werden kann.

Die Antragsgegnerin kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, Sinn und Zweck des BGleG geböten eine Beteiligung nur zur Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung oder Verhinderung von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen, wofür hier keinerlei Anhaltspunkte erkennbar gewesen seien, so dass das Beteiligungsrecht bei der hier verfüzten Entlassung auf eigenes Verlangen nicht entstanden sei.

Richtig ist zwar, dass § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG Maßnahmen voraussetzt, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung betreffen. Daraus folgt jedoch nicht, dass nur solche Maßnahmen in personellen, sozialen oder

organisatorischen Angelegenheiten der Mitwirkung unterliegen, bei denen der genannte Gleichstellungsbezug von vornherein offenkundig ist oder gar eine diesen Bezug gestaltende Wirkung von der Dienststelle angestrebt wird. Dem steht schon die nachfolgende Aufzählung in § 19 Abs. 1 S. 3 BGleG entgegen. Dort wird vom Gesetzgeber selbst autoritativ festgestellt, welche Maßnahmen aus der Sicht des Gesetzgebers bereits als solche einen Gleichstellungsbezug aufweisen, der geeignet ist, das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und die daran anknüpfenden Verpflichtungen der jeweiligen Dienststelle auszulösen.

Dementsprechend geht das BVerwG zutreffend davon aus, dass sich die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, zu denen nach § 19 Abs. 1 S. 2, 3 BGleG auch ihre Mitwirkung in den dort genannten Angelegenheiten gehört, auf nahezu alle personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten beziehen (BVerwG U. v. 27.6.2007 – 6 A 1.06 – GiP 2/2008, 34, 38 Rn. 30 = BGleG-ES E.II.2.2 § 16 BGleG Nr. 4). Das Wort „nahezu“ nimmt dabei auf die in § 19 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 BGleG selbst enthaltenen Beschränkungen des Mitwirkungsrechtes Bezug, da dort nur Abordnungen und Umsetzung für eine Dauer von mehr als 3 Monaten der Mitwirkung unterworfen werden, was als gesetzesimmanente Einschränkung der in § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG formulierten Generalklausel für die Mitwirkungsfälle zu verstehen ist.

Der gegenteiligen Auffassung der Antragsgegnerin liegt im Übrigen ein zu enges Verständnis der Gleichstellungsrelevanz derjenigen Maßnahme zugrunde, an die § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten knüpft. Das BGleG setzt insoweit nicht etwa eine spezifische Komponente der Förderung von Frauen oder ihrer Benachteiligung voraus, um erst dann die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einsetzen zu lassen, sondern fordert nur eine mögliche Relevanz der Maßnahme für die Verwirklichung der dem Gesetz zugrunde liegenden Ziele (§§ 1, 2 BGleG), die eine Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der konkreten Maßnahme notwendig machen kann (v. Roetteken a.a.O. Rn. 50 i.V.m. Rn. 28 f.). Dabei ist entsprechend dem Grundsatz in § 2 S. 2 BGleG davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Entscheidung einer Dienststelle im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit dem durchgängig zu beachtenden Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Problem aufwerfen kann (v. Roetteken a.a.O. u. § 2 BGleG Rn. 22 ff.). Insoweit spiegelt die Reichweite des Mitwirkungsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten lediglich die inhaltlich umfassend angelegte Reichweite

der sich für das Leitungs- und Führungspersonal aus § 2 S. 1 BGleG ergebenden Dienstpflichten.

Die Beurteilung der möglichen Gleichstellungsrelevanz bzw. eines möglichen Problems hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit im konkreten Einzelfall ist, soweit es um das Mitwirkungsrecht geht, primär Sache der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des von der Dienststelle frühzeitig einzuleitenden Mitwirkungsverfahrens. Die Dienststellenleitung kann nach dem Konzept des BGleG gerade nicht allein und nach eigenem Ermessen über die Gleichstellungsrelevanz etc. einer Maßnahme befinden und je nach ihrer Einschätzung von der aufgrund des Gesetzes zwingend gebotenen Beteiligung absehen. Dies würde die Erfüllung der umfassend angelegten Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung und Überwachung des BGleG etc. in § 19 Abs. 1 S. 1 BGleG leer laufen lassen (vgl. zu den diesbezüglichen Folgen der Aufgabe einer Gleichstellungscontrollerin auch Steiner PersV 2010, 44, 48; Schnelle/Hopkins DÖV 2011, 150, 152, 158 f.).

Folgerichtig konkretisiert § 19 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 BGleG beispielhaft das zuvor in § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG ganz allgemein ausgesprochene Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bei Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz bzw. einem Bezug zur Frage der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit als zwingend zu beachtendes Recht, gerichtet auf eine frühzeitige Beteiligung u. a. bei allen personellen Maßnahmen der Dienststelle, insbesondere bei vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung – wie hier –, und legt insofern den Mindestumfang des zuvor allgemein statuierten Mitwirkungsrechtes fest.

Für die in § 19 Abs. 1 S. 3 BGleG speziell aufgeführten Fälle steht die Gleichstellungsrelevanz damit ausdrücklich fest, da das Gesetz die hiervon erfassten Maßnahmen sämtlich als mitwirkungspflichtig einstuft, ohne noch zusätzlich zu fordern, dass die Maßnahme im Einzelfall einen weiteren konkreten Bezug zum BGleG oder zum Diskriminierungsverbot nach Maßgabe des AGG aufweist. Vielmehr liegt der Regelung die Vermutung zugrunde, dass die erfassten Maßnahmen stets Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern oder des Diskriminierungsverbots berühren können, oder die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betroffen sein kann (v. Roetteken a.a.O. § 19 BGleG Rn. 54).

So kann z. B. der Anlass eines Entlassungsantrages in einer vorausgegangenen sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG), einer Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG) wegen des Geschlechts oder bei Frauen auch wegen einer Behinderung (§ 1 Abs. 1 S. 4 BGleG) liegen. Diese bloße Möglichkeit genügt ebenso wie

eine womöglich im Hintergrund stehende Problematik hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, um generell die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auszulösen.

Gleiches gilt, soweit die Dienststelle an dienstliches Fehlverhalten für Männer oder Frauen offen oder verdeckt unterschiedliche Konsequenzen knüpfen, insoweit unterschiedliche Maßstäbe zur Anwendung bringen sollte. Derartigen Verhaltensweisen kann die Gleichstellungsbeauftragte nur entgegen treten, wenn sie an der jeweiligen konkreten Maßnahme und zudem auch an allen vergleichbaren Maßnahmen beteiligt wird (OVG NW U. v. 24.2.2010 – 6 A 1978/07 – DVBl. 2010, 981, 982 f. = BGleG-ES E.IV.10.1 § 17 LGG NW Nr. 4 m. w. N.).

Die Einschränkung im abschließenden Nebensatz des § 19 Abs. 1 S. 2 BGleG hat insofern lediglich zur Folge, der Ausübung des Mitwirkungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten eine inhaltliche Zielrichtung und damit auch eine entsprechende sachliche Beschränkung vorzugeben (v. Roetteken a.a.O. Rn. 50 m. w. N.). Die Gleichstellungsbeauftragte kann nämlich mit ihrem Votum (§ 20 Abs. 1 S. 3 BGleG) nur Einwände geltend machen, die ihrer Aufgabenstellung nach § 19 Abs. 1 S. 1, 2 BGleG entsprechen.

Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang, dass Adressat der Entlassungsverfügung ein Mann ist. § 19 Abs. 1 BGleG lässt das Mitwirkungsrecht nicht nur eintreten, wenn eine beabsichtigte Entscheidung Frauen betreffen kann. Das Mitwirkungsrecht setzt vielmehr unabhängig vom Geschlecht der von einer beabsichtigten Entscheidung Betroffenen allein aufgrund des Gegenstands, d. h. der Eigenschaft als personelle Entscheidung, ein (OVG NW U. v. 24.2.2010, a.a.O.; Schnelle/Hopkins a.a.O. S. 158 f.; Wankel/Horstkötter a.a.O. Rn. 612; v. Roetteken a.a.O. m. w. N.).

Die Gleichstellungsrelevanz fehlt entgegen der Rechtsauffassung der Antragsgegnerin insbesondere auch nicht dann, wenn die Maßnahme aufgrund zwingender Rechtsvorschriften zu treffen ist. Die Zuerkennung einer Gleichstellungsrelevanz ist schon nach dem klaren Wortlaut nicht davon abhängig, dass der Behörde ein Ermessensspielraum für die Entscheidung eingeräumt ist. Das Beteiligungserfordernis gilt vielmehr unabhängig davon ausnahmslos für alle Entscheidungen in den im Gesetz näher beschriebenen Fallgruppen. So unterliegt z. B. auch eine Versetzung in den Ruhestand, die bei Vorliegen der für sie maßgebenden gesetzlichen Voraussetzungen und fehlender anderweitiger Beschäftigungs-

möglichkeiten zwingend auszusprechen ist und für sich genommen nicht aufgrund einer Ermessensbetätigung des Dienstherrn beruht, ungeachtet dessen einer Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (so zu § 17 Abs. 1 LGG NW zutreffend OVG NW U. v. 24.2.2010, a.a.O.).

Zudem erweist sich die Entlassung auf Verlangen nach Maßgabe der gesetzlichen Ausgestaltung in § 33 BBG nur im Grundsatz als eine allein an das entsprechende schriftliche Verlangen des betroffenen Beamten, der betroffenen Beamtin gebundene Entscheidung. Ihre Rechtmäßigkeit hängt hingegen darüber hinaus, wie im Anschluss noch näher dargelegt werden wird, durchaus von weiteren Erwägungen des Dienstherrn ab, u. a. zu der Frage, ob in fehlerfreier Weise angenommen werden kann, dass ein ernsthaftes und beachtliches Verlangen vorliegt, und ob der Beamte, die Beamtin womöglich erst zu einem späteren als dem begehrten Zeitpunkt zu entlassen ist (§ 33 Abs. 2 BBG). Bei diesen Erwägungen können auch Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern einschließlich des Gender Mainstreaming (§ 2 BGleG) bedeutsam sein, die zu berücksichtigen und im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts vorzubringen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist. Ihre Beteiligung entspricht im Hinblick darauf auch bei einer Entlassung auf Verlangen dem Sinn und Zweck des § 19 Abs. 1 BGleG einschließlich der dadurch eröffneten Möglichkeit, ggf. ihre Aufgabe der individuellen Unterstützung nach § 19 Abs. 1 S. 4 BGleG im konkreten Einzelfall wahrzunehmen.

Der hier durch die mangelnde Beachtung des Mitwirkungsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten bewirkte Verfahrensfehler hat bereits für sich genommen die Rechtswidrigkeit der Entlassungsverfügung zur Folge.

Das ergibt sich daraus, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung zwingend vorgeschrieben ist, was § 19 Abs. 1 S. 3 BGleG schon durch die Formulierung „ist zu beteiligen“ zum Ausdruck bringt. Ausnahmen hiervon sieht das Gesetz nicht vor.

Das Gesetz kennt auch nicht – wie vergleichbare Gleichstellungsgesetze der Länder (z. B. § 16 Abs. 4 S.1 HGIG, § 18 Abs. 3 S. 1 LGG NW) oder wie, in anderem Sachzusammenhang, § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen – die Möglichkeit der Nachholung einer zunächst rechtswidrig unterbliebenen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor der endgültigen Vollziehung der Maßnahme. Vielmehr ist, wie an anderer Stelle normiert ist, in jedem Mitwirkungsfall ein grundsätzlich schriftlich zu erstattendes Votum der Gleichstellungsbeauftragten vor der

Entscheidung über die Maßnahme einzuholen (§ 20 Abs. 2 S. 3 BGleIG).

Aus alledem folgt, dass eine unterbliebene Beteiligung auf der Grundlage der Bestimmungen des BGleIG jedenfalls dann nicht mehr nachgeholt werden kann, sobald die Maßnahme getroffen und wie hier nach außen – durch Bekanntgabe – wirksam geworden ist. Der durch das Unterlassen der gebotenen Beteiligung begründete Verfahrensfehler stellt vielmehr einen fortdauernden rechtlichen Mangel der Maßnahme dar.

Mithin fordert das BGleIG zwingend die Durchführung des Mitwirkungsverfahrens vor dem Ergehen der jeweiligen Entscheidung, und zwar ohne Rücksicht auf das jeweils zu beachtende materielle Recht. Es handelt sich damit – in Übereinstimmung mit der weit gefassten Verpflichtung in § 2 S. 1 BGleIG – um eine sog. absolute Verfahrensregelung, die eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zwingend gebietet. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beteiligung zu einer Änderung der Absicht der Dienststellenleitung oder gar zu einem Absehen von der beabsichtigten Maßnahme führen kann (vgl. BVerwG B. v. 28.4.2009 – 1 WB 29.08 - Buchholz 449 § 29 SG Nr. 8 Rn. 21; Kopp/Ramsauer, 11. Aufl., 2010, § 46 VwVfG Rn. 18; Sachs in Stelkens/Bonk/Sachs, 7. Aufl. 2008, § 46 VwVfG Rn. 30; Meyer in Knack/Henneke, 9. Aufl., 2010, § 46 VwVfG Rn. 23).

Folglich scheidet schon deshalb die Möglichkeit aus, die unterbliebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf § 46 VwVfG als einen unbeachtlichen Verfahrensfehler anzusehen, sofern die übrigen Voraussetzungen dieser Vorschrift erfüllt sind. Vielmehr sind die genannten Bestimmungen des BGleIG als spezielle, die Bestimmungen des VwVfG entsprechend dem Grundsatz des § 1 Abs. 1 VwVfG insoweit verdrängende Regelung des Verwaltungsverfahrens bei Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz anzusehen, die die Anwendbarkeit des § 46 VwVfG im Umfang der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ausschließen (vgl. BVerwG B. v. 28.4.2009, a.a.O.).

Im Übrigen liegen auch nicht die Voraussetzungen einer nach § 46 VwVfG sachlich alternativlosen Entscheidung vor. Die Antragsgegnerin hätte nach der Stellung des Entlassungsantrages durch den Antragsteller auf eventuelle Einwände der Gleichstellungsbeauftragten noch reagieren können, indem sie z. B. dem Antragsteller die Möglichkeit einer Rücknahme des Entlassungsantrages angeboten hätte und damit von ihrem Wunsch nach einer alsbaldigen Beendigung des Beamtenverhältnisses Abstand genommen hätte. Insoweit bestanden – wenn auch geringe – tatsächlich verfügbare

Entscheidungsspielräume, für deren Ausgestaltung das Votum der Gleichstellungsbeauftragten hätte Bedeutung erlangen können. Diese Möglichkeit einer alternativen Entscheidung genügt, um die hier unter Verletzung des Mitwirkungsrechts getroffene Entscheidung selbst bei Berücksichtigung von § 46 VwVfG als fehlerhaft einzustufen (vgl. BVerwG B. v. 20.12.2010 – 2 B 39.10 – GiP 2/2011, 40 Rn. 6 = ZTR 2011, 196 = BGleIG-ES E.IV.10.1 § 17 LGG NW Nr. 5).

Eine Heilung des Verfahrensfehlers nach den Bestimmungen des § 45 Abs. 1 VwVfG kommt nicht in Betracht, da die entsprechenden Voraussetzungen der jeweiligen Fallgruppen nicht erfüllt wären, würde die erforderliche Mitwirkung doch noch nachgeholt.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterscheidet sich insoweit in maßgebender Weise von anderen Formen einer jeweils landesrechtlich vorgeschriebenen Mitwirkung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, wie z. B. einer Anhörung, die in einer § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX vergleichbaren Weise sanktioniert ist. Zwar hat das BVerwG in Bezug auf ein derart geregeltes Beteiligungsrecht einen Beteiligungsmangel im Hinblick auf § 46 VwVfG als unbeachtlich angesehen, sofern der Dienststellenleitung für die Entscheidung über die Maßnahme ein Ermessensspielraum nicht eingeräumt ist (BVerwG B. v. 20.12.2010, a.a.O.; zuvor OVG NW U. v. 24.2.2010, a.a.O.). Die Möglichkeit einer Heilung nach § 45 VwVfG kommt nach dieser Entscheidung jedoch nicht in Betracht, so dass die Folgen der Nachholung einer Mitwirkung hier für die Beurteilung der Erfolgsaussichten des Antragstellers im Hauptsacheverfahren von vornherein außer Betracht bleiben müssen.

Wollte man insoweit gleichwohl den in § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX enthaltenen Rechtsgedanken entsprechend berücksichtigen, zwingt der derzeit fortdauernde Verstoß gegen § 19 Abs. 1 S. 2, 3 BGleIG jedenfalls dazu, die Vollziehbarkeit der Entlassungsverfügung zu verneinen, da bis zur tatsächlichen Nachholung der gebotenen Mitwirkung ein Vollzug der betroffenen Maßnahme kraft Gesetzes zu unterbleiben hat. Das wäre auch in einem Eilverfahren zu berücksichtigen, bei dem es grundsätzlich auf die Erfolgsaussichten in der Hauptsache ankommt, da jedenfalls die Antragsgegnerin gehindert wäre, von der verfügbaren Entlassung zum Nachteil des Antragstellers Gebrauch zu machen. [...]

Die Entlassungsverfügung erweist sich darüber hinaus auch nach Maßgabe der beamtenrechtlichen Voraussetzungen einer Entlassung auf Verlangen als materiell rechtswidrig. Die hier ausgesprochene Entlassung findet in § 33 Abs. 1 BBG keine hinreichende rechtliche Grundlage. [...]