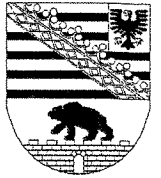


VERWALTUNGSGERICHT MAGDEBURG



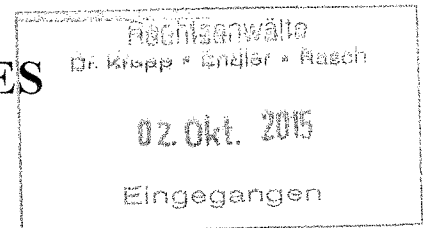
Az.: 9 A 336/13 MD

verkündet am 02. September 2015

(Streich) Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL



In der Verwaltungsrechtssache

des **Abwasserverband**
Verbandsgeschäftsführer

Klägers,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte

g e g e n

den **Landkreis**

Beklagter,

Beigeladen:

Streitgegenstand: Kommunalaufsichtsrecht
(Beanstandungsverfügung)

hat das Verwaltungsgericht Magdeburg - 9. Kammer - auf die mündliche Verhandlung
vom 2. September 2015 durch den Vizepräsidenten des Verwaltungsgerichts Haack, die

Richterin am Verwaltungsgericht Klingenberg, die Richterin Beinroth sowie die ehrenamtlichen Richter Lübbers und Pochanke für Recht erkannt:

Der Bescheid des Beklagten vom 18.12.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides des Landesverwaltungsamtes vom 24.10.2013 wird aufgehoben, soweit die Vergütung gemäß § 8 des Dienstvertrages, die Abfindung gemäß § 3 Ziffer 3 des Dienstvertrages und die Regelung des § 2 Ziffer 2 des Dienstvertrages beanstandet wird. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu ¼ und der Beklagte zu ¾. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger zuvor Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Der Streitwert wird auf 15.000 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit der kommunalaufsichtsrechtlichen Beanstandungsverfügung vom 18.12.2013, mit welcher der Beschluss der Verbandsversammlung des Klägers vom 04.07.2012 (Beschluss-Nr. 814/2012) über die Verlängerung des Dienstvertrages des Beigeladenen vom 16.12.2005 in der Fassung vom 04.07.2012 beanstandet wurde.

Mit Beschluss vom 13.12.2005 wurde der Beigeladene für die Zeit ab dem 09.01.2006 entsprechend § 2 Abs. 1 des Dienstvertrages (im weiteren DV) für die Dauer von sieben Jahren zum hauptamtlichen Geschäftsführer des Klägers gewählt. Am 16.12.2005 wurde zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen ein entsprechender Dienstvertrag geschlossen.

Die Regelungen des ursprünglichen Dienstvertrages vom 16.12.2005 wurden insgesamt fünf Mal abgeändert. So erfolgte am 01.02.2006 eine Anpassung der Regelungen über den Dienstwagengebrauch, welcher nunmehr auch für private Zwecke genutzt werden durfte, sofern eine Wegestrecke von 25.000 km im Jahr nicht überschritten wird. Durch die 2. Änderung am 01.11.2006 erfolgte eine Neuregelung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die 3. Änderungsvereinbarung vom 04.06.2008 betraf insbesondere die Kündigungs-, Abwahl-, und Vergütungsregelungen der §§ 3; 8 DV. Nach den neuen Ab-

sätzen 3 und 4 des § 3 DV wurde dem Verbandsgeschäftsführer nunmehr zum einen eine Abfindung - wenn er nach Ablauf des Dienstvertrages nicht wiedergewählt wird - und zum anderen eine Entschädigungszahlung in Höhe des § 3 Abs. 3 DV - bei Abwahl vor Ablauf der vereinbarten Dienstvertragslaufzeit aus einem nicht von ihm zu vertretenen Grunde - zugestanden. Ferner wurde die Jahresvergütung um brutto 10.800,00 Euro mit Geltung ab dem 01.01.2008 und zusätzlich um die jeweiligen tariflichen Erhöhungen unter Aufrundung auf die jeweils nächsten hundert Euro erhöht (§ 8 Abs. 1 und 2 DV). Mit der 4. Änderung vom 04.07.2012 wurde die Dienstvertragslaufzeit (§ 2 Abs. 1 DV) vom 12.12.2012 bis zum 08.01.2013 verlängert und der § 3 Abs. 4 DV gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 LBesG LSA dahingehend ergänzt, dass ein anderes in diesem Zeitraum erzieltetes Einkommen auf die Entschädigung angerechnet werden kann. Gemäß der 5. Änderung vom 19.09.2012 genießt der Anstellungsvertrag nach der Wiederwahl des Beigeladenen vorläufig bis zu einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zur Be- anstandungsverfügung des Beklagten Geltungsrang. Die Änderungen 1. bis 3. wurden dem Beklagten nicht angezeigt.

Aus Anlass der im Jahr 2012 vorzunehmenden Neu- bzw. Wiederwahl des Verbandsgeschäftsführers forderte die Beklagte den Kläger zur Vorlage des seinerzeit gültigen Anstellungsvertrages auf. Dies erfolgte mittels Berichts vom 30.08.2011. Im Rahmen des Berichts vom 26.09.2011 stellte die Beklagte eine wesentliche Überschreitung der Vergütungsmaßstäbe aufgrund der erfolgten vertraglichen Änderungen insbesondere hinsichtlich der privaten Nutzung des Dienstwagens fest.

Mit Beschluss der Verbandsversammlung des Klägers vom 22.02.2012 wurde gemäß § 12 Abs. 5 Satz 2 GKG LSA von einer öffentlichen Ausschreibung der Stelle als hauptamtlicher Verbandsgeschäftsführer abgesehen. Dies sei - nach Ansicht der Beklagten - nur dahingehend auszulegen, dass eine Wiederwahl des Beigeladenen von vornherein beabsichtigt war.

Nach entsprechender Information durch den Beklagten hierüber, stellte das Landesverwaltungsamt mit den Verfügungen vom 18.11.2011 sowie 29.02.2012 fest, dass - im Ergebnis einer aktuellen Angemessenheitsprüfung der Eingruppierung der Stelle des Beigeladenen als angestellter Verbandsgeschäftsführer - die Besoldungsgruppe A 14 eines verbeamteten Geschäftsführers als Vergleichsmaßstab im konkret vorliegenden Fall heranzuziehen sei. Die für den Kläger anfallenden Personalkosten umfassen dabei die Jahressonderzahlungen, Sozialabgaben, ZVK-Umlage, VWL, Versicherungen und den Sachbezug aus der Privatnutzung des Dienstwagens. Dementsprechend beliefen sich die Personalkosten für eine Besoldung nach A 14 auf . Euro.

Mit Schreiben vom 06.03.2012 setzte der Beklagte den Kläger über die Feststellungen des Landesverwaltungsamtes in Kenntnis. Zugleich forderte er diesen zur Erstellung einer Vergleichsrechnung zwischen der zu Grunde zu legenden Besoldungsgruppe A 14 und den vertraglich geregelten Personalkosten auf. Die unentgeltliche Nutzung des

Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken wurde im Rahmen des Berichts des Klägers vom 16.04.2012 von den Personalkosten mit umfasst. Unstreitig sei die private Nutzung von Dienstfahrzeugen grundsätzlich zulässig, denn die Kfz-Richtlinie finde keine Anwendung. Den Berechnungen des Klägers folgend ergab sich eine geringfügige Kostenüberschreitung. Mit Schreiben vom 16.05.2012 erklärte der Beklagte das Festhalten an seiner Rechtsauffassung unter Hinweis darauf, dass die tatsächlichen Personalkosten des Klägers in Höhe von Euro den festgelegten Rahmen der Besoldungsgruppe A 14 erheblich übersteigen und somit zu beanstanden seien.

Mit Wiederwahl des Beigeladenen am 19.09.2012 wurde der Beschluss der Versammlung vom 04.07.2012 (Nr. 814/2012) - über die Verlängerung des Dienstvertrages des Klägers gemäß § 2 Abs. 1 DV nämlich [vom 09.01.2001] bis zum 08.01.2020 in der Form der 5. Änderung - wirksam.

Am 18.12.2012 erließ der Beklagte unter Berufung auf die ihm aus § 16 GKG LSA i.V.m. §§ 136 ff. GO LSA zukommenden kommunalaufsichtsrechtlichen Kompetenzen sodann die streitgegenständliche Beanstandungsverfügung (Az.: 01.1502.AZVUO.07.2012) gegen den Kläger, mit der er den Beschluss der Versammlung des Klägers vom 04.07.2012 (Beschluss-Nr. 814/2012) beanstandete.

Den dagegen am 09.01.2013 eingelegten Widerspruch des Klägers wies das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt mit Widerspruchsbescheid vom 24.10.2013 als unbegründet zurück und führte zur Begründung aus:

Das Beanstandungsrecht des Beklagten sei in Bezug auf Beschlüsse und Anordnungen von Zweckverbänden, die das Gesetz verletzen, Ausfluss der ihm zukommenden Aufsichtsbefugnis und des Überprüfungsrechts. Diese ergäben sich wiederum aus der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie des Art. 87 Abs. 4 Verf LSA. Das Beanstandungsrecht sei dabei auf § 16 Abs. 1 GKG LSA i.V.m. §§ 136 ff. GO LSA zu stützen.

Deren Voraussetzungen seien erfüllt, denn der von der Versammlung des Klägers am 04.07.2012 gefasste Beschluss Nr. 814/2012 konterkariere insbesondere den sich aus § 90 Abs. 2 GO LSA i.V.m. § 16 Abs. 1 GKG LSA ergebenden Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. Ferner erfülle der Dienstvertrag inhaltlich nicht die rechtlichen Vorgaben des § 12 GKG LSA, an denen er sich messen lassen müsse. Die Rundverfügung 34/10 vom 02.09.2010 sowie 39/2012 vom 21.12.2012 des Landesverwaltungsamtes sei nicht beachtet worden. Der unantastbare Kernbereich - insbesondere in Form der Personalhoheit - der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie des Zweckverbandes sei durch die Beanstandung nicht tangiert. Durch die Maßnahme werde lediglich die Einhaltung der durch das GKG LSA i.V.m. der GO LSA gesetzten Grenzen sichergestellt. Der Kläger sei als öffentlich-rechtliche Körperschaft an die Voraussetzungen der vorbenannten Vorschriften gebunden. Folglich könne die privatrechtliche Vergütung nicht uneingeschränkt oder nicht ohne öffentlich-rechtliche Bindung und Aufsichtsmöglichkeit gewährt werden.

Die zu leistende Entschädigung nach § 3 Abs. 4 DV (3. Änderung) verstoße gegen den sich aus § 12 Abs. 3 Sätze 5-8 GKG LSA i.V.m. § 66 Abs. 8 BeamtVG bzw. § 10 Abs. 1 und 2 LBesG LSA ergebenden Entschädigungsanspruch. Unabhängig vom Zeitpunkt der vorzeitigen Abwahl übersteige nämlich die vertraglich geregelte Entschädigung in Höhe von 7/12 der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages vereinbarten Jahresvergütung, also : Euro den gesetzlichen Anspruch um etwa 40 %. Hieraus ergebe sich ein Verstoß gegen § 90 Abs. 2 GO LSA i.V.m. § 16 Abs. 1 GKG LSA.

Darüber hinaus verstoße § 2 Abs. 2 DV gegen § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG LSA. Hiernach endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Wahlperiode oder im Zeitpunkt der vorzeitigen Abwahl. Der Anstellungsvertrag genießt nur bis zu einem dieser Zeitpunkte Geltungsrang, sodass es nach der Gesetzesbegründung des Gesetzesentwurfes der Landesregierung bei einer Wiederwahl seiner Neuausfertigung nach § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG LSA bedürfe (vgl. S. 22; 107 d.A.). Diese Voraussetzung sei bei dem streitgegenständlichen Beschluss nicht erfüllt. Die hierin enthaltenen rechtswidrigen Regelungen fänden nämlich gerade weiterhin Anwendung.

Ferner werde durch die Vergütungsvereinbarung einschließlich der Sachbezüge (Personalaufwand, § 5 Abs. 2 lit. A KAG LSA) der Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit tangiert. Ziel des Haushaltsgrundsatzes sei es gerade, dass ein angestellter Verbandsgeschäftsführer keine übermäßigen bzw. unnötigen Kosten verursachen dürfe. Die ihm obliegenden Aufgaben sollen - unter Berücksichtigung des Erforderlichkeitsgebots des § 5 Abs. 1 Satz 1 und 3 KAG LSA sowie des Äquivalenzprinzips - demzufolge so gut wie möglich und unter geringst möglicher (finanzieller) Belastung zum Wohle der Bürger erfüllt werden. Ein Einschreiten der Kommunalaufsichtsbehörde werde dabei als gerechtfertigt angesehen, wenn eine Kommune ihre, einem weiten Ermessensspielraum unterliegende Entscheidungsbefugnis in nicht mehr vertretbarer Weise ausübe.

Maßgebliche Kostenobergrenze würden dabei die Personalkosten für einen vergleichbaren Beamten bilden. Dies ergäbe sich aus der entsprechenden Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften gemäß § 12 Abs. 3 GKG LSA.

§ 2 KomBesVO würde Höchstgrenzen und Kriterien für die Bestimmung der Besoldungsgruppe und der zu ermittelnden Personalkosten festlegen. So sei für die Beurteilung der Angemessenheit der Einstufung des Verbandsgeschäftsführers der jeweilig zu erfüllenden Aufgabenumfang (für Kommunen § 2 Abs. 1 Satz 2 KomBesVO) als auch die sich daraus ergebende Verantwortung (für Kommunen § 2 Abs. 1 Satz 3 KomBesVO; so bspw. für die Größe des Leistungs- und Aufsichtsbereiches als auch die Personalverantwortung) heranzuziehen. Die höchste Eingruppierung für beamtete Verbandsgeschäftsführer sei hierbei gemäß § 2 Abs. 1 KomBesVO i.V.m. §§ 20; 23 LBesG LSA die Besoldungsgruppe A 16 mit bis zu 6.302,58 Euro monatlich. Hierdurch werde eine angemessene Besoldung verbeamteter Verbandsgeschäftsführer nach Art 33 Abs. 5 GG gewahrt.

Mangels vergleichbarer Regelungen für angestellte Verbandsgeschäftsführer bemesse sich eine angemessene Besoldung - unter Berücksichtigung des Art. 33 Abs. 4 GG - nach § 611 Abs. 1 BGB. Denn im Gegensatz zu Kommunen nähmen Zweckverbände

und somit angestellte Verbandsgeschäftsführer nur eine begrenzte Anzahl von (hoheitlichen) Aufgaben wahr. Führe ein Vergleich der Personalkosten (Geld-, Sach- und sonstige Bezüge) für einen angestellten und einen - insbesondere dem Aufgabenumfang nach - vergleichbaren verbeamteten Verbandsgeschäftsführer sodann zu dem Ergebnis, dass diese im ersteren Falle aufgrund einer zu hohen Vergütung die angemessenen Personalkosten erheblich überschreiten, verstoße dies gegen den Haushaltsgrundsatz. Eine Überschreitung sei dabei bereits bei 10 % anzunehmen.

Im konkreten Fall würden durch den Kläger weder über die satzungsmäßige Aufgabe der Abwasserbeseitigung hinausgehende weitere Aufgaben wahrgenommen noch bediene er sich zur Aufgabenerledigung Dritter, als dass auch keine Zusammenarbeit mit anderen Verbänden erfolgt. Die Abwasserbeseitigung erfolge für 28.265 Einwohner sowie 12.851 Einwohnergleichwert von 4 Verbandsgliedern (Stand November 2011). Im Vergleich mit anderen Zweckverbänden sei der Kläger sowohl seinem Aufgabenumfang als auch seiner Größe nach im oberen Mittelbereich einzustufen. Demgemäß erscheine im konkreten Fall eine Eingruppierung höchstens in die Besoldungsgruppe A 14 als angemessen.

Die Sachbezüge für die kostenfreie, private Nutzung des Dienstfahrzeuges und die einmalige Jahressonderzahlung seien hierbei in angemessener Weise miteinzurechnen (§ 11 Abs. 1 LBesG LSA). Hinsichtlich der durchgeführten Vergleichsberechnung ergäben sich für den Kläger jährliche Personalkosten in Höhe von Euro. Die Überschreitung der Obergrenze liege mit Euro pro Jahr bzw. Euro für die siebenjährige Wahlperiode demgemäß bei 12 %.

Ferner beeinträchtige der Abfindungsanspruch des § 3 Abs. 3 DV neben dem Haushaltsgrundsatz auch den Grundsatz der freien Wahl des Verbandsgeschäftsführers nach § 12 Abs. 2 GKG LSA. Nach § 3 Abs. 3 DV wird dem Beigeladenen eine Abfindung in Höhe von 7/12 der zum Zeitpunkt seiner Beendigung des Vertrages vereinbarte Jahresvergütung gezahlt, sofern seine Wiederwahl nicht erfolgt. Wie der Entschädigungs- beläuft sich auch der Abfindungsanspruch bei einem Jahresgehalt von Euro auf etwa Euro.

Diese sofort fällige, erhebliche finanzielle Belastung führe zudem zu einer faktischen Bindung des Zweckverbandes an den jeweiligen Verbandsgeschäftsführer. Der Verband wäre nach § 12 Abs. 5 Satz 2 HS 2 GKG LSA gezwungen, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen, wodurch gerade keine nach Art. 33 Abs. 2 GG zu erfolgende Bestenauslese vorgenommen würde. Eine derartige Regelung sei nicht rechtmäßig. Insbesondere könne diese weder auf § 66 BeamtVG gestützt werden, da die hierin geregelte fortlaufende Ruhegehaltszahlung nicht mit einem einmaligen Abfindungsbetrag vergleichbar sei, noch darauf, dass dem Beigeladenen aufgrund seines Alters keine Möglichkeit einer neuen Anstellung offen stünde. Darüber hinaus war die Befristung des zu bekleidenden Amtes dem Verbandsgeschäftsführer bei Antritt des Amtes bekannt, sodass hieraus kein besonderes Schutzbedürfnis zu seinen Gunsten erwachsen könne. Insbesondere stünden weder einem angestellten Mitarbeiter nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst noch einem Beamten auf Zeit Abfindungsansprüche zu, sodass

auch keine Schlechterstellung des Klägers gegenüber vergleichbaren Personengruppen bestünde.

Die kommunalaufsichtliche Maßnahme der Beanstandung sei auch verhältnismäßig um den erstrebten Zweck - den Abschluss eines rechtmäßigen Vertrages - zu erreichen. Das dem Beklagten zukommende Ermessen sei ordnungsgemäß ausgeübt worden.

Der Kläger hat am 28.11.2013 gegen die streitbefangene Verfügung in Gestalt des Widerspruchsbescheides Klage beim erkennenden Gericht erhoben.

Zur Begründung führt er aus: Die Voraussetzungen des § 136 Abs. 1 GO LSA lägen nicht vor. Der streitgegenständliche Beschluss vom 04.07.2012 (Beschluss-Nr. 814/2012) verletze nicht das Gesetz. Insbesondere läge durch die Vergütung einschließlich der Sachbezüge kein Verstoß gegen die sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung vor, wodurch ein kommunalrechtliches Einschreiten erst legitimiert werden könne.

Die von dem Beklagten beanstandeten Punkte seien bereits Gegenstand vorheriger Beschlüsse gewesen, welche von ihm gerade nicht angegriffen wurden. Zudem sei durch den Beklagten keine grobe Überhöhung der Vergütung nachgewiesen, welche indes Voraussetzung für einen Verstoß gegen § 90 Abs. 2 GO LSA sei.

Zunächst sei nach § 133 Abs. 1 GO LSA die kommunale Aufsicht so auszuüben, dass die Rechte der Gemeinden und Zweckverbände geschützt und die Erfüllung ihrer Pflichten gesichert werde. Die Kommunalaufsichtsbehörde müsse Zurückhaltung üben, um hierdurch nicht die, den Gemeinden bzw. Zweckverbänden zukommende, Selbstverwaltungsgarantie unverhältnismäßig zu tangieren. Insbesondere sei hierbei stets zu berücksichtigen, dass allein dem Kläger ein weiter Ermessensspielraum bei der Vertragsausgestaltung und Beurteilung der Vergütung im Rahmen des Dienstvertrages zukomme und gerade nicht dem Beklagten. Dass von dem Ermessen durch den Kläger in nicht mehr vertretbarer Weise Gebrauch gemacht wurde, habe der Beklagte nicht belegt.

§ 2 KomBesVO LSA, durch welchen feste Obergrenzen - oder zumindest eine Konkretisierung des Grundsatzes der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung - festgelegt wurden, gelte ausschließlich gegenüber Beamten. Dies gelte auch hinsichtlich der Anrechnung der Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges als Sachbezug (§ 11 Abs. 1 LBesG LSA). Eine für Angestellte vergleichbare Regelung sei - trotz der sich aus § 21 Abs. 2 LBesVO ergebenden grundsätzlichen Verordnungsermächtigung - von der Landesregierung bislang nicht getroffen worden. Der § 2 Abs. 1 KomBesVO könne - entgegen der Ansicht des Beklagten - demgemäß keine Anwendung finden und somit gerade keine Rechtsgrundlage für kommunalaufsichtliche Maßnahmen wie eine Beanstandung darstellen. Denn hieraus ergebe sich weder eine Verordnungsermächtigung für das zuständige Ministerium bzw. die Landesregierung noch für die Kommunalaufsichtsbehörde.

Ferner sei die Toleranzgrenze - und somit eine Verletzung des Haushaltsgrundsatzes - erst bei einer Überschreitung von 20 % - und nicht bereits bei 12 % - gegeben. Dies ergebe sich aus der einschlägigen Rechtsprechung in Bezug auf die Rahmengebühren nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz.

Auch hinsichtlich der vertraglich geregelten Abfindungsansprüche sei festzustellen, dass es sich hierbei um übliche Vertragsinhalte handele, die aufgrund der qualitativ sowie quantitativ hochwertigen Arbeit des Beigeladenen getroffen worden seien.

Ebenso liege kein Verstoß gegen den Grundsatz der freien Wahl vor. Der Gesetzgeber habe gerade die rechtliche Möglichkeit der Absehung von einer öffentlichen Ausschreibung geschaffen, von der der Kläger entsprechend Gebrauch gemacht hat.

Die Entschädigungszahlung des § 3 Abs. 4 DV bei Abwahl sei gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 und 6 GKG LSA zulässig. Diese müsse auch nicht zwingend auf die Vergütung angerechnet werden, denn es handelt sich vorliegend um eine sogenannte „Kann-Vorschrift“, aus der gerade keine Verpflichtung entnommen werden könne. Darüber hinaus entspreche die Regelung mit einer Höhe von 7/12 (58,3 %) der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages vereinbarten Jahresvergütung jene der gesetzlich vorgesehenen Versorgungsregelung (71,75 %).

Der Beschluss hinsichtlich der Vertragsverlängerung des Verbandsgeschäftsführers verstoße auch nicht gegen § 12 Abs. 3 GKG LSA. Dessen Voraussetzungen seien durch die vom Kläger im Rahmen des Dienstvertrages getroffenen Regelungen erfüllt.

Zudem habe der Beklagte seine Kompetenzen überschritten. So könne er lediglich die Rechtmäßigkeit, nicht jedoch die Zweckmäßigkeit einer Maßnahme überprüfen. Vorliegend habe der Kläger sein Ermessen bei Einstufung hinsichtlich der Besoldung des Verbandsgeschäftsführers in vertretbarer Weise ausgeübt. Insbesondere lägen dem Beschluss vom 04.07.2012 - ausweislich des Protokolls der Verbandsversammlung - einerseits die Einwendungen des Beklagten als auch die rechtlichen Einschätzungen seines Bevollmächtigten und andererseits die Qualität sowie Quantität der vom Verbandsgeschäftsführer bisher verrichteten Tätigkeit zugrunde.

Dieser Abwägungsprozess sei von dem Beklagten nicht im gebotenen Maße berücksichtigt worden. Mangels Offenlegung der Matrix sowie der einzelnen Punktbewertungen durch den Beklagten - insbesondere hinsichtlich der zum Vergleich herangezogenen anderen Zweckverbände -, seien die von ihr angelegten Maßstäbe zur Bestimmung einer angemessenen Besoldung weder nachvollziehbar, noch war es dem Beklagten so dann möglich, sein Ermessen ordnungsgemäß auszuüben, da er sich die Einschätzung des Landesverwaltungsamtes - gerade wegen Nichtvorlage dieser - auch gar nicht zu Eigen machen konnte.

Der Kläger beantragt,

die Beanstandungsverfügung des Beklagten vom 18.12.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt vom 24.10.2013 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen

Der Beklagte trägt ergänzend zu der Rundverfügung 34/10 vom 02.09.2010 sowie 39/2012 vom 21.12.2012 des Landesverwaltungsamtes vor. Das dem Kläger zukommende Ermessen würde nicht verkannt, denn die Beanstandung diene lediglich dem Zweck, die sich aus dem Haushaltsgrundsatz ergebenden Grenzen des Ermessensspielraumes aufzuzeigen. Der § 2 KomBesVO fände zur Bestimmung dieser Grenzen durch Einstufung der Besoldungsgruppe auch für einen angestellten Verbandsgeschäftsführer Anwendung, denn es liege eine planwidrige Regelungslücke vor. Ferner könne auch der § 73 Abs. 2 Satz 1 GO LSA auf den Geschäftsführer eines Zweckverbandes angewandt werden. Hiernach würden auch für ihn die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen gelten, sodass die Rechtspflicht bestünde, keine höhere Vergütung als die sich hieraus ergebende zahlen zu dürfen. Zudem habe der Beklagte sehr wohl die Entscheidung des Landesverwaltungsamtes über die angemessenen Personalkosten für den Geschäftsführer und ebenso den Weg, auf dem das Landesverwaltungsamt zu seiner Entscheidung gelangt ist, für richtig erachtet und sich sodann zu Eigen gemacht, sodass insofern ein Ermessensfehler nicht vorliege.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und die beigezogenen Unterlagen Bezug genommen. Diese waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Entscheidungsfindung.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage hat nur in dem sich aus dem Tenor ergebenden Umfang Erfolg. Die Beanstandungsverfügung des Beklagten vom 18.12.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.10.2013 ist nur insoweit rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

I. Die Klage ist zulässig.

Dem Klagebegehren (§ 88 VwGO) des Klägers entsprechend, ist die Klage als Anfechtungsklage gemäß §§ 141 GO LSA / 154 KVG LSA, 42 Abs. 1 Alt. 1 VwGO statthaft. Der Kläger begehrt den Vollzug des Beschlusses der Verbandsversammlung vom 04.07.2012. Dem steht die Beanstandungsverfügung des Beklagten vom 18.12.2012 entgegen, die gemäß § 136 Abs. 1 Satz 3 GO LSA aufschiebende Wirkung entfaltet.

Gegenstand der Anfechtungsklage sind nach dem Klagebegehren (§ 88 VwGO) die einzelnen beanstandeten Regelungen des Dienstvertrages, welche - weil teilbar - selbstständig anfechtbar sind und in einer Klage zusammen verfolgt werden können (§ 44 VwGO). Diese haben durch den Beschluss des Klägers vom 04.07.2012 über die Verlängerung des Dienstvertrages Wirksamkeit erlangt und sind deshalb einer kommunalaufsichtlichen Beanstandung grundsätzlich zugänglich.

II. Die Klage ist teilweise begründet.

Ermächtigungsgrundlage für die von dem Beklagten vorgenommene Beanstandung ist § 16 Abs. 1 GKG LSA i.V.m. § 136 Abs. 1 GO LSA / § 146 KVG LSA. Danach kann die Kommunalaufsichtsbehörde u.a. Beschlüsse der Verbandsversammlung dann beanstanden, wenn diese das Gesetz verletzen.

Bei der Auslegung dieser Vorschrift ist nachfolgend die kommunale Selbstverwaltungsgarantie in Form der Finanzhoheit als auch der Personalhoheit (Art. 28 Abs. 2; Art. 87 Abs. 1 Verf LSA; Art. 104a ff., 109 GG i.V.m. § 1 GO LSA) zu beachten. Art. 28 Abs. 2 Satz 1 GG gewährleistet einen grundsätzlich alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft umfassenden Aufgabenbereich sowie die Befugnis zur eigenverantwortlichen Führung der Geschäfte. Dies umfasst im Rahmen der Finanzhoheit die eigene Gestaltung und Kontrolle der Haushaltsplanung in Unabhängigkeit von Zweckmäßigkeitserwägungen anderer Hoheitsträger. Die Personalhoheit stellt die Befugnis dar, in eigener Verantwortung die Anzahl und Rechtsverhältnisse der Personen zu regeln, derer sich der Staat zur Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben bedient. Dies erstreckt sich insbesondere auf die Anstellung, Beförderung, Entlassung sowie die damit verbundene Vergütung bspw. in Form der Einstufung in eine bestimmte Besoldungsgruppe (vgl. VG Freiburg, U. v. 10. Juli 2012 – 3 K 2321/10 – m. w. N., juris). Indes ist die Selbstverwaltungsgarantie nicht losgelöst von gesetzlichen Bestimmungen, sondern hat „im Rahmen der Gesetze“ zu erfolgen (Art. 28 Abs. 2 Satz 1 GG). Eine Beschränkung der Selbstverwaltungsgarantie ist also grundsätzlich möglich und nur in einem eng begrenzten, frei von Einflüssen anderer staatlicher Hoheitsträger zu gewährleistenden, unantastbaren Kernbereich unzulässig. Der Kläger ist folglich als Körperschaft des öffentlichen Rechts, der Dienstherrnfähigkeit zukommt, an die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben gebunden.

Es ist dabei Aufgabe der Kommunalaufsichtsbehörde - in der Funktion eines unabhängigen Kontrollorganes - als Korrelat zur Selbstverwaltungsgarantie die Einhaltung gesetzlicher im Rahmen der Rechtsaufsicht sicherzustellen (vgl. Art. 87 Abs. 3 Verf LSA; § 133 Abs. 2 GO LSA/ § 143 Abs. 2 KVG LSA). Diese erstreckt sich in diesem Zusammenhang mithin darauf, ob die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 90 Abs. 2 GO LSA i.V.m. § 16 Abs. 1 GKG LSA) bei den jeweiligen Handlungen und Entscheidungen eines Hoheitsträgers entsprechend beachtet wurden.

Die Beanstandungsverfügung ist unter Berücksichtigung dessen partiell materiell rechtswidrig.

1. Vergütung einschließlich der Sachbezüge

Die kommunalaufsichtsrechtliche Beanstandung nach § 16 Abs. 1 GKG LSA i.V.m. § 136 Abs. 1 GO LSA ist hinsichtlich der Vergütung einschließlich der Sachbezüge rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Es liegt kein Verstoß gegen die - sich aus § 90 Abs. 2 GO LSA i.V.m. § 16 Abs. 1 GKG LSA - ergebenden Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durch den Kläger vor.

Eine privatrechtliche Ausgestaltung des Dienstvertrages ist zulässig und steht grundsätzlich - aufgrund der sich aus der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie ergebenden Befugnisse - im Ermessen des Klägers (§ 12 Abs. 3 Satz 4 GKG LSA).

Eine ausdrückliche gesetzliche Fixierung, nach welchen Kriterien sich die Vergütung des Verbandsgeschäftsführers eines Zweckverbandes mit Anstellungsvertrag zu richten hat, existiert nicht. Mangels entsprechender gesetzlicher Regelungen - im GKG LSA bzw. in anderen Gesetzen (a) - sowie der Nichtanwendbarkeit des Bundes-Angestelltentarifvertrages bzw. TVöD (vgl. § 73 Abs. 2 GO LSA) auf den streitgegenständlichen Dienstvertrag, ist die vereinbarte Vergütung allein an den gesetzlichen Grenzen des § 90 Abs. 2 GO LSA zu messen (b), die der Kläger beim Abschluss des Dienstvertrages mit dem Beigeladenen eingehalten hat (c).

a) Die Regelung des § 2 KomBesVO ist bei der Beurteilung der Vergütung eines angestellten Verbandsgeschäftsführers weder direkt, noch entsprechend anwendbar. Dieser Vorschrift kommt vorliegend lediglich eine Indizwirkung bezüglich der Verletzung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu.

Die unmittelbare Anwendung der Vorschrift auf den hier beanstandeten Dienstvertrag folgt nicht aus § 12 Abs. 3 S. 4 Nr. 3 GKG LSA, da diese Vorschrift erst durch Gesetz vom 17.06.2014 (GVBl. LSA, S. 288), mithin nach seinem Abschluss eingeführt wurde. Die Anwendung einer erst nach Abschluss eines Dienstvertrages eingeführten gesetzlichen Vorschrift würde unmittelbar in den Vertragsbildungswillen der Beteiligten eingreifen und damit eine echte Rückwirkung entfalten, die verfassungsrechtlich – da Ausnahmen hier nicht vorliegen – unzulässig ist. Ebenso folgt aus der Gesetzessystematik der Neuregelung, dass die Vorschrift nicht auf bestehende Verträge anzuwenden ist. Da der § 12 Abs. 3 S. 4 Nr. 3 GKG LSA auf den gesamten § 2 KomBesVO LSA verweist und nach Absatz 2 des § 2 KomBesVO LSA der Beschluss über die Einstufung vor der Ernennung anzuzeigen ist, wird deutlich, dass die Aufsicht anhand dieser Regelung vor Vertragsabschluss tätig werden soll. Dieser Auslegung des § 12 Abs. 3 GKG LSA stehen der Wortlaut sowie die Gesetzeshistorie nicht entgegen. Aus dem Wortlaut der neu gefassten Vorschrift des § 12 Abs. 3 GKG LSA ist keine Unterscheidung zwischen be-

stehenden und zukünftigen Verträgen ersichtlich. Aus der Gesetzesbegründung folgt lediglich, dass die Änderung aus Klarstellungsgründen erfolgt ist. Auch hier fehlt es an einer Auseinandersetzung mit der Frage, ob die Vorschrift auf bestehende Verträge Anwendung finden soll. Das beredte Schweigen des Gesetzgebers dürfte jedoch auf die oben skizzierte verfassungsrechtliche Lage zurückzuführen sein, so dass gar nicht in Erwägung gezogen wurde, in bestehende Verträge einzugreifen.

Auch eine entsprechende Anwendung des § 2 KomBesVO ergibt sich nicht. Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 GKG LSA gelten für den Zweckverband (nur) die Vorschriften für Gemeinden sinngemäß, soweit das GKG LSA nicht etwas anderes bestimmt. Die Vergütung ist jedoch weder für den verbeamteten noch den angestellten Verbandsgeschäftsführer im GKG LSA bzw. der GO LSA geregelt. Keiner tiefgreifenden Erörterung bedarf die Frage, dass die Vorschrift des § 2 KomBesVO LSA ausschließlich die Vergütung von verbeamteten Verbandsgeschäftsführern regelt. Diese Auslegung wird auch durch die Gesetzgebungshistorie untermauert, weil der Gesetzgeber erst nunmehr (s. o.) die Anwendbarkeit des § 2 KomBesVO LSA auch für angestellte Geschäftsführer explizit im § 12 Abs. 3 S. 4 Nr. 3 GKG LSA bestimmt hat. Zuvor regelte der Absatz 3 nur die Dienstlaufzeit und nicht die Vergütung des angestellten Verbandsgeschäftsführers, so dass ein Rückgriff auf andere Gesetze erforderlich war, wobei in diesen nur eine Regelung für den verbeamteten Verbandsgeschäftsführer enthalten war.

Ebenso lässt die Rundverfügung 34/10 vom 02.09.2010 an die Unteren Kommunalaufsichtsbehörden über die „Besoldung der Verbandsgeschäftsführer von Zweckverbänden“ keinen anderen Rückschluss zu. Rundverfügungen können weder an die Stelle von Gesetzen treten noch diese ersetzen. Ohne dass dies weiterer Erörterung bedarf, gilt dies insbesondere für den hier betroffenen Bereich der kommunalen Selbstverwaltung, die von einer eigenverantwortlichen Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der Gesetze (s. o.) geprägt ist und eine Aufsicht auch nur insofern erfolgen kann, was außergesetzliche Vorgaben durch Verwaltungsvorschriften ausschließt.

b) Fehlt eine ausdrückliche gesetzliche Regelung für die Bemessung der Vergütung eines Verbandsgeschäftsführers, kann diese Beurteilung allein an § 90 Abs. 2 GO LSA erfolgen. Danach ist die Haushaltswirtschaft sparsam und wirtschaftlich zu führen. Die Haushaltsgrundsätze gewähren im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dabei das Recht auf die eigenverantwortliche Regelung des Finanzwesens sowie sämtlicher gemeindewirtschaftlicher Betätigungen, der gesamten Einnahmen- und Ausgabenwirtschaft und aller finanzwirtschaftlich relevanter Vorgänge hinsichtlich des „Wie“ und der Auswahl der für den Zweckverband bestehenden Handlungsmöglichkeiten.

Die bei jeder vom Zweckverband getroffenen Maßnahme zu beachtenden Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bilden dabei den Maßstab gemeindlicher Einzelmaßnahmen und entfalten dabei die Pflicht, die bestehenden Haushaltsmittel möglichst ökonomisch einzusetzen. Unnötige Ausgaben sind zu vermeiden. Doppische Auszahlungen, das Eingehen von Verbindlichkeiten und/oder Aufwendungen, die nicht der Er-

füllung einer gemeindlichen Aufgabe dienen, dürfen nicht getätigt werden (vgl. Grundlach in: Klang; Grundlach; Kirchner, GO LSA Kommentar, 2011, § 90, Rn. 4, S. 429, m.w.N.). Dem Grundsatz der Sparsamkeit gemäß sind die aufzuwendenden Mittel auf den zur Erfüllung für die jeweilige Maßnahme notwendigen Umfang zu beschränken. Nach dem Wirtschaftlichkeitsgebot ist hingegen stets die günstigste Relation zwischen dem verfolgten Zweck und den einzusetzenden Mitteln anzustreben (so auch BGHZ, U. v. 25.01.2006 – VIII ZR 398/03 –, juris). Zu differenzieren ist hierbei nach dem Maximalprinzip, wonach im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel ein Höchstmaß (bestes Ergebnis) an Aufgabenerfüllung erzielt werden soll sowie dem Minimalprinzip, nach dem ein vorgegebenes Ziel mit dem geringstmöglichen Aufwand erreicht werden soll. Ziel ist demgemäß also die geringstmögliche Belastung des Bürgers - insbesondere durch Investitions- und Folgekosten - bei bestmöglicher Erfüllung der der Gemeinde bzw. dem Zweckverband obliegenden Aufgaben zum Wohle des Bürgers (OVG Münster, B. v. 26.10.1990 – 15 A 1099/87 – m.w.N., juris).

Indes handelt es sich bei den Begriffen „Wirtschaftlichkeit“ und „Sparsamkeit“ um unbestimmte Rechtsbegriffe, die zwar von den Aufsichtsbehörden und Verwaltungsgerichten grundsätzlich voll überprüfbar sind, jedoch den Zweckverbänden einen umfassenden Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum eröffnen, der von der Kommunalaufsichtsbehörde zu beachten ist. Die Rechtsaufsicht ist folglich auf die Prüfung der Einhaltung dieses Beurteilungsspielraums beschränkt. Im Rahmen des den Zweckverbänden zustehenden Entscheidungsspielraums dürfen diese mithin nicht die Grenzen der mit der Auslegung eines unbestimmten Rechtsbegriffs verbundenen Einschätzungsmöglichkeiten verlassen. Sie müssen den Sachverhalt zutreffend und vollständig aufklären, die allgemeinen Wertmaßstäbe beachten, sachfremde Erwägungen unterlassen sowie allgemeine Verfahrensvorschriften einhalten. Ob eine Maßnahme den Haushaltsgrundsätzen entspricht, bestimmt sich stets nach den konkreten Umständen des Einzelfalles. Für die Beurteilung sind dabei sowohl objektiv erfassbare und messbare Fakten als auch Prognose- und Schätzwerte heranzuziehen. Kommunalrechtliche Maßnahmen sind nur rechtmäßig, wenn die Gemeinde bzw. der Zweckverband den ihr zukommenden Entscheidungsspielraum in nicht mehr vertretbarer Weise überschritten hat (sog. Vertretbarkeitsprüfung; vgl. Lübking in Kommentar der Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt, 2009, G § 90, m.w.N.; OVG NW, B. v. 26.10.1990 - 15 A 1099/87 -, juris; OVG Magdeburg, U. v. 07.06.2011 – 4 L 216/09; OVG Rheinland-Pfalz, U. v. 08.06.2007 – 2 A 10286/07; Bayr. VGH, U. v. 26.06.1991 – 3 B.90.2689 –, juris).

Es erfolgt eine Beschränkung des Prüfungsrechts der Kommunalaufsichtsbehörde darauf, ob im Zeitpunkt der Planung bzw. Entscheidung des Zweckverbandes alle wichtigen Fakten mit der nötigen Sorgfalt bspw. in die Kalkulation und Wirtschaftlichkeitsberechnung einbezogen worden sind (i. S. e. Evidenzkontrolle). Die der Entscheidung zugrunde liegenden Abwägungsprozesse müssen dabei im Ergebnis unter Berücksichtigung schätzungsbedingter Toleranzen sowie einer vernünftigen wirtschaftlichen Betrachtungsweise nachvollziehbar und vertretbar sein. Eine Maßnahme ist folglich erst dann als rechtswidrig anzusehen, wenn das (gemeindliche) Handeln mit den Grundsätzen

vernünftigen Wirtschaftens schlechthin unvereinbar ist und nicht bereits dann, wenn die Maßnahme lediglich wirtschaftlicher durchgeführt hätte werden können (vgl. VG Sigmaringen a.a.O., m.w.N.).

Fehlt es wie oben unter a) ausgeführt an ausdrücklichen gesetzlichen Vorgaben für den zulässigen Mitteleinsatz (hier: Vergütung für die Wahrnehmung der Aufgabe des Verbandsgeschäftsführers), bleibt es möglich, die Prüfung, ob das Prinzip der Haushaltswirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gröblich verletzt wurde, mithilfe des Minimalprinzips vorzunehmen. Der zu erzielende Erfolg ist es, eine Person als Verbandsgeschäftsführer zu gewinnen, die die Erwartung rechtfertigt, dass sie die ihr dort obliegenden Dienste in - zumindest - mittlerer Art und Güte erbringen wird. Hierfür ist zwar ein möglichst geringer Mitteleinsatz anzustreben. Ein potentieller Bewerber, der die genannte Erwartung rechtfertigt, wird sich aber in aller Regel auf eine ungewöhnlich niedrige Vergütung nicht einlassen, sondern auf eine Vergütung bestehen, die zumindest die übliche Höhe erreicht. Daher entspricht eine Vergütung in der üblichen Höhe in der Regel dem Minimalprinzip und damit dem Grundsatz der Haushaltswirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und kann als angemessene Vergütung betrachtet werden.

In der Rechtsprechung wird sich zur Beantwortung der Frage, ob eine Vergütung mit § 90 Abs. 2 GO LSA nicht im Einklang, weil grob überhöht, steht, mit einem Vergleich zwischen der vereinbarten und der üblichen Vergütung beholfen. Das OVG Lüneburg hat dazu seinem Beschluss vom 30.04.2010 – 10 ME 186/09 – zur Vergütung des Vorstandes eines kommunalen Unternehmens wie folgt ausgeführt:

„ Der Begriff der "üblichen Vergütung", der in diesem Zusammenhang maßgeblich ist, hat die gleiche Funktion wie derjenige des § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG. Zu seiner Konkretisierung kann deshalb in Anlehnung an die Gesetzesmaterialien des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (hier: Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses, BT-Drucks. 16/13433, S. 10, IV, zu Art. 1, zu Nr. 1, zu Buchst. a) Folgendes ausgeführt werden: Mit dem Begriff "übliche Vergütung" ist die Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit gemeint (horizontale Vergleichbarkeit). Es sind daher die Vergütungen zu betrachten, die (nicht verbeamtete) geschäftsführende Organe juristischer Personen erhalten, die ein kommunales Unternehmen tragen, das ein ähnliches Tätigkeitsfeld sowie eine ähnliche Größe und Komplexität aufweist wie dasjenige des Klägers, wobei hier ein Vergleich innerhalb der Abwasserzweckverbände zu erfolgen hat. Landesüblichkeit stellt auf die Üblichkeit im Geltungsbereich ab. Es ist außerdem das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen, hier also dasjenige innerhalb des Klägers heranzuziehen (Vertikalität). Eine solche Vergleichsrechnung setzt allerdings einen insoweit „funktionierenden Markt“ voraus.“

Dass ein solcher „Markt“ in Bezug auf die hier maßgebliche Stelle eines Verbandsgeschäftsführers besteht, könnte zwar wegen der gesetzlichen Neuregelung des § 12 Abs.

3 Satz 4 Nr. 3 GKG mit der Einführung durch das Gesetz vom 17.06.2014 Zweifeln unterliegen. Einer abschließenden Klärung dieser Frage bedarf es jedoch nicht, weil ein Abstellen auf die übliche Vergütung vorliegend deshalb nicht in Betracht kommt, da der Beklagte bei der Beurteilung des Verstoßes gegen § 90 Abs. 2 GO LSA darauf gar nicht abstellt hat und das Gericht dessen Erwägungen nicht durch eigene ersetzen darf (so bereits VG Magdeburg, U. v. 17.03.2010 – 9 A 205/09 MD –, juris).

Gleichwohl ist die Entscheidung des Beklagten nicht bereits deshalb ermessensfehlerhaft, weil sich diese Erwägungen an einer vergleichenden Betrachtung des vereinbarten Geschäftsführergehaltes mit der Besoldung eines verbeamteten Geschäftsführers orientieren (a. A. wohl VG Halle, U. v. 27.03.2013 – 6 A 140/12 –, juris). Denn das Gericht hält es für zulässig, die Einhaltung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit daran zu bemessen, wie sich die vereinbarte Vergütung im Vergleich zu den Personen verhält, für deren Vergütung ausdrückliche normative Vorschriften bestehen. Im streitgegenständlichen Verfahren fehlt es deshalb im Gegensatz zur oben erwähnten Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg nicht gänzlich an Vergütungsmaßstäben, denn für verbeamtete Geschäftsführer besteht eine ausdrückliche gesetzliche Regelung. Dies ergibt sich auch aus der Kontrollüberlegung, dass innerhalb eines „funktionierenden Marktes“ die ausgehandelten Vergütungen mit den normativ vorgesehenen korrespondieren, wobei neben dem sich bereits aus dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ergebenden „Spielraum“ auch ein solcher aus der insoweit grundsätzlich bestehenden Vertragsfreiheit zu berücksichtigen ist. Die „Spielräume“, die insoweit zuzugestehen sind, dürften mit dem korrelieren, was vom Gericht als erlaubt angesehen wird, bevor die Haushaltsgrundsätze verletzt sind.

c) Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit ist anhand der erörterten Maßstäbe im vorliegenden Fall nicht anzunehmen, denn die Höhe der vereinbarten Vergütung ist nicht in unvertretbarer Weise überhöht. Denn einen derartigen Schluss ermöglicht die vorliegende Relation zur Besoldung bei einem verbeamteten Geschäftsführer nicht. Die Vergütung des Verbandsgeschäftsführers hält sich vielmehr innerhalb dessen, was rechtlich vereinbarungsfähig ist, weshalb zu einem Einschreiten der Kommunalaufsichtsbehörde keine Veranlassung bestand.

Das Gericht geht zunächst einmal davon aus, dass die in § 2 Abs. 1 S. 2 KomBesVO LSA enthaltenen Kriterien (Aufgabenbestand, Grad der Verantwortung des Verbandsgeschäftsführers abgeleitet aus dem Aufgabenbestand sowie die Personalverantwortung und auch die zu betreuenden Verbandsmitglieder sowie die Einwohner/ Einwohnergleichwerte) durchaus auch Rückschlüsse auf die Angemessenheit der Höhe einer vereinbarten Vergütung zulassen, weil nur so eine Vergleichbarkeit überhaupt in Betracht kommt. Mit dem Beklagten und unter Berücksichtigung des mit Schriftsatz des Beklagten vom 31.07.2015 vorgelegten Zahlenmaterials geht auch das Gericht davon aus, dass es sich bei dem Kläger um einen Zweckverband mit einem eingeschränkten Aufgabenspektrum handelt. Er nimmt ausschließlich Aufgaben der Abwasserbeseitigung in technischer und kaufmännischer Hinsicht wahr, wobei ihm nicht für das gesamte Verbandsgebiet die

Niederschlagswasserbeseitigung übertragen wurde; Aufgaben der Abwasserbeseitigung bzw. Trinkwasserversorgung für eine andere Körperschaft erfüllt oder besorgt er nicht. Dem Kläger gehören 4 Mitgliedsgemeinden an; er ist für die Schmutzwasserentsorgung von ca. 28.200 Einwohnern und ca. 12.800 Einwohnergleichwerten zuständig; dazu werden im Verband ca. 26 Mitarbeiter vorgehalten. Ungeachtet der Sachgerechtigkeit des vom Beklagten bzw. Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt zugrunde gelegten Punktesystems lässt u. a. Anlage 3 des Schriftsatzes vom 31.07.2015 durchaus die Schlussfolgerung zu, dass es sich – so wie es auch der Beklagte einschätzt – bei dem Kläger um einen Zweckverband handelt, der vor dem Hintergrund der Gesamtaufgabe „Wasserversorgung und Abwasserbehandlung“ in Sachsen-Anhalt (vgl. §§ 70 ff. WG LSA) sowie unter Berücksichtigung der oben angeführten Kriterien aus § 2 Abs. 1 Kom-BesVO im oberen Mittelbereich aller Zweckverbände anzusiedeln ist. Die Besoldung eines verbeamteten Verbandsgeschäftsführers würde sich demzufolge ebenfalls in diesem Bereich der in Betracht kommenden Besoldungsgruppen (A 10 bis A 16) bewegen müssen.

Diese Erwägungen zu Grunde gelegt, käme eine Besoldung in der Besoldungsgruppe A 14 oder A 15 in Betracht. Eine abschließende Entscheidung, in welche der beiden Besoldungsgruppen der Beigeladene, wäre er verbeamtet, einzustufen wäre, muss hier ebenso wenig erfolgen wie eine Auseinandersetzung mit dem Argument des Beklagten, dass für die Besoldung nach A 15 eine umfangreichere Aufgabenerledigung vonnöten sei. Denn bereits im Vergleich zur Besoldung nach A 14 ergibt sich keine gröbliche Überhöhung der Vergütung (Personalkosten) des Klägers für den Beigeladenen. Unter Personalkosten werden alle durch den Einsatz von Arbeitnehmern entstehenden Kosten gefasst. Dazu gehören neben dem Lohn, gesetzliche und freiwillige soziale Aufwendungen sowie alle übrigen Personalnebenkosten (Gablerin: Wirtschaftslexikon, Springer Gabler Verlag, Stichwort: Personalkosten). Dem Kläger entstehen für den Beigeladenen Personalkosten in Höhe von ca. 7.000 Euro monatlich. Diese ergeben sich aus einem Grundgehalt in Höhe von 4.882,03 Euro, Sozialabgaben in Höhe von ca. 2.000,00 Euro sowie übrige Personalnebenkosten für die private Nutzung des Dienstwagens (zur Berücksichtigung dieser als Sachbezug vgl. BAG, U. v. 14.12.2010 – Az.: 9 AZR 631/09 – m.w.N., juris) und die Unfallversicherung in Höhe von ca. 1.000,00 Euro. Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (hier: ca. 1.000,00 Euro) dürften unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BFH (BFH, U. v. 15.05.2013 – Az.: VI R 44/11–, juris) nicht einzubeziehen sein. Denn neben einer fehlenden Feststellung der tatsächlichen Fahrten, fehlt es an einer entsprechenden Korrelation des geldwerten Vorteils des Beigeladenen zu den Personalkosten des Klägers. Nach beamtenrechtlicher Besoldung gemäß A 14 entsprechend der Erfahrungsstufe ergäben sich monatliche Personalkosten in Höhe von ca. 6.900,00 Euro, wobei die beamtenrechtlichen Besoldung ein Grundgehalt von 4.882,03 Euro und übrige Personalkosten in Höhe von ca. 2.000,00 Euro umfasst. Aus Vorstehendem resultiert mithin lediglich eine Überschreitung von ca. 1,5 %, was jedenfalls nicht gröblich unangemessen ist und ein kommunalaufsichtliches Einschreiten nicht rechtfertigt. Dabei hat die Kammer § 12 LBesG wegen der bei einem Vergleich

ebenfalls zu berücksichtigenden privaten Nutzung des Dienstwagens noch gar nicht berücksichtigt.

Die nach § 8 Ziff. 3 DV als Kann-Regelung vereinbarte Sonderzahlung in Höhe von ca. 10.000 Euro, die bis zur kommunalaufsichtsrechtlichen Beanstandung regelmäßig gezahlt wurde, darf nach Auffassung des Gerichts keine Berücksichtigung in den Personalkosten finden, da für jede Gewährung ein gesonderter Beschluss der Verbandsversammlung des Klägers erforderlich ist, welcher selbstständig Gegenstand einer Beanstandung sein kann. Selbst wenn die vereinbarte Sonderzahlung bei den monatlichen Personalkosten zu berücksichtigen wäre, ergäbe sich daraus auch nur eine Überschreitung von ca. 11 %, was das Gericht ebenfalls noch für nicht beanstandungswürdig hält.

Darüber hinaus weist das Gericht darauf hin, dass bei einer Besoldung nach A 15, Personalkosten für einen verbeamteten Geschäftsführer in Höhe von ca. 7.500,00 Euro entstehen würde, so dass selbst bei Berücksichtigung der Sonderzahlung lediglich eine Überschreitung von 2,2 % in Rede stehen würde.

Das Gericht erlaubt sich abschließend den Hinweis, dass infolge der Einführung des § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 GKG LSA mit Gesetz vom 17.06.2014 zukünftig die rechtliche Beurteilung der Höhe der Vergütung bei Neuverträgen allein an den Voraussetzungen des § 2 KomBesVO LSA zu erfolgen hat, der die oben aufgezeigten „Spielräume“ nicht mehr zulassen dürfte.

2. Abfindungsanspruch, § 3 Ziff. 3 Dienstvertrag

Der sich aus § 3 Ziff. 3 (DV) ergebende Abfindungsanspruch verstößt nicht gegen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Nach dieser Regelung zahlt der Kläger dem Beigeladenen in den Fällen seiner nicht erneuten Wahl eine Abfindung in Höhe von sieben Zwölftel der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages vereinbarten Jahresvergütung.

Der Kläger hat insoweit den ihm zukommenden Entscheidungsspielraum nicht überschritten. Dies auch nicht deshalb, weil die Vereinbarung einer Abfindung nicht üblich wäre. Denn die Abfindungszahlung korrespondiert mit dem beamtenrechtlichen Versorgungsmaßstab des gesetzlich geregelten Übergangsgeldes (§§ 66 i. V. m. 47 BeamtVG LSA). Das Gericht hält es insoweit nur für billig, nicht nur hinsichtlich der Höhe der Vergütung eine vergleichende Betrachtung mit einem verbeamteten Geschäftsführer vorzunehmen. Beide Regelungen dienen der zeitweiligen finanziellen Unterstützung des Arbeitnehmers bzw. Dienstverpflichteten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. Auch die Abfindung stellt eine einmalige Geldzahlung dar, die aufgrund der Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses gewährt wird. Das Übergangsgeld nach § 47 BeamtVG LSA dient der vorübergehenden wirtschaftlichen Absicherung eines nicht auf eigenen Antrag entlassenen Beamten sowie

der Erleichterung bei der Suche nach einer neuen Erwerbstätigkeit; es handelt sich mithin nicht um Wohltaten, wie im Widerspruchsbescheid ausgeführt. Sind die Regelungen zum beamtenrechtlichen Übergangsgeld wegen § 66 BeamtVG LSA auch für Beamte auf Zeit anwendbar, vermag der Beklagte der vereinbarten Abfindung auch nicht Erfolg entgegen zu halten, dem Beigeladenen sei die zeitliche Befristung seiner Tätigkeit bei Vertragsschluss bekannt gewesen.

Die vertraglich vereinbarte Abfindungszahlung bewegt sich unterhalb des bzw. zumindest innerhalb des finanziellen Rahmens des Übergangsgeldes nach § 47 BeamtVG LSA. Nach der Regelung des § 47 BeamtVG LSA steht einem verbeamteten Geschäftsführer nach 14 Jahren Beschäftigungszeit (Ablauf der zweiten Wahlperiode) das Sechsfache der letzten monatlichen Dienstbezüge als Übergangsgeld zu, mithin die Hälfte der Jahresvergütung. Dieses Übergangsgeld wird längstens bis zum Eintritt in den Ruhestand gewährt, wobei erzielttes Erwerbseinkommen anzurechnen ist; dagegen wird die Abfindung nach § 3 Abs. 3 DV lediglich als Einmalzahlung in Höhe von 7/12 der Jahresvergütung gewährt.

Dem Abfindungsanspruch steht - wie bereits zuvor betont - auch nicht die zeitliche Befristung der Dienstzeit durch den Ablauf der Wahlperiode entgegen. Denn der Abfindungsanspruch ergibt sich zugleich aus Vertrauens Gesichtspunkten beziehungsweise aus der aus dem Sozialstaatsgebot (Art. 20 Abs. 1 GG) folgenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Zwar endet das Dienstverhältnis gemäß § 12 Abs. 3 Satz 4 bis 6 GKG LSA automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf der Wahlperiode und das Amt des Verbandsgeschäftsführers ist gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 GKG LSA auf eine Wahlperiode von 7 Jahren beschränkt, wobei dem Beigeladenen dies bei Abschluss des Dienstvertrages bekannt ist. Allerdings sieht das BeamtVG LSA auch eine wirtschaftliche Absicherung von Beamten auf Zeit nach § 48 vor, welche sogleich von einer Wiederwahl abhängig sind. Zudem unterscheidet die Regelung des § 47 BeamtVG LSA nicht zwischen Beamten auf Zeit, Wahl- oder Lebenszeitbeamten. Sodann scheidet der Verbandsgeschäftsführer zugleich im Falle seiner Wiederwahl nicht aus (§ 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 2. HS GKG LSA).

Entgegen der Auffassung des Beklagten wird die Gewährung von Übergangsgeld bei verbeamteten Verbandsgeschäftsführern nicht durch die Regelung des § 12 Abs 3 Satz 6 GKG LSA mit der Folge ausgeschlossen, dass dies den obigen Erwägungen entgegen stehen würde. Denn diese Vorschrift regelt abschließend nur die Versorgungsansprüche im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Verbandsgeschäftsführers und findet keine Anwendung auf die Absicherung nach Ablauf der Wahlperiode, zumal für die verbeamtete Verbandsgeschäftsführer die beamtenrechtlichen Vorschriften unmittelbar gelten.

Die Abfindungsregelung verletzt ferner nicht den Grundsatz der freien Wahl des Verbandsgeschäftsführers. Warum wegen einer nicht sachwidrig vereinbarten Abfindung (s. o.) eine Einschränkung der Wahlfreiheit der Mitglieder der Versammlung vor-

liegen soll, ist dies für das erkennende Gericht nicht ersichtlich, zumal dasselbe Gremium für die Vereinbarung und die (Neu-)Wahl zuständig ist. Zudem dürfte bei einem Mehrheitsentscheid eine zweck- und gesetzesentsprechende Interessenabwägung zu vermuten sein. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass selbst der Gesetzgeber in § 12 Abs. 5 Satz 2 2. HS GKG LSA die Möglichkeit des Absehens von einer erneuten Ausschreibung der Stelle des Verbandsgeschäftsführers bei beabsichtigter Wiederwahl eröffnet hat.

3. Vertragsverlängerung

Die Beanstandungsverfügung ist in Bezug auf die Vertragsverlängerung rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Die Regelung des § 2 Abs. 2 DV, nach der sich der Vertrag um jeweils weitere sieben Jahre ab der Wahl dann verlängert, wenn der Verbandsgeschäftsführer wiedergewählt wird, verstößt nicht gegen § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG LSA.

Nach § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG LSA ist im Anstellungsvertrag festzulegen, wann der Gewählte die Stelle als Geschäftsführer antritt und dass seine Anstellung mit Ablauf der Wahlperiode von 7 Jahren i.S.d. § 12 Abs. 3 Satz 1 GKG LSA oder mit Ablauf des Tages, an dem er vorzeitig abgewählt wird, endet. Die Dokumentationspflicht besteht vorrangig zu dem Zweck, Rechtsunsicherheiten vorzubeugen. Denn die Wahlperiode des Verbandsgeschäftsführers beginnt regelmäßig nicht mit dem Tag der Wahl, sondern mit dem Zeitpunkt des im Anstellungsvertrag festgelegten Antrittsdatums. Bei erstmaliger Besetzung der Stelle des hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführers ist diese öffentlich auszuschreiben (§ 12 Abs. 5 Satz 2 GKG LSA). Hiervon kann indes bei einer erneuten Bestellung durch Beschluss mit der Mehrheit der satzungsmäßigen Stimmenzahl der Verbandsversammlung abgesehen werden. Wurde der Verbandsgeschäftsführer wiedergewählt, scheidet dieser nicht automatisch mit dem Ablauf der Wahlperiode aus seiner Funktion aus, vielmehr wird das Anstellungsverhältnis verlängert. (§ 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2, Abs. 5 Satz 2 GKG LSA; vgl. Grundlach/Fenzel in Kommentar zum Kommunalverfassungsrecht des Landes Sachsen-Anhalt, Bücken-Thielmeyer/Grünberg/Miller/Schneider/Wiegand/Grundlach/Fenzel, 2010, § 12 GKG LSA, Nr. 4.3 und 5). Diese Regelungen verdeutlichen das im Falle der Wiederwahl des Geschäftsführers, insbesondere in Bezug auf das Wahlverfahren, abweichende Regelungen getroffen werden können.

Indes bedarf es bei der Wiederwahl keines erneuten Abschlusses eines befristeten Vertrages. Entgegen der Ansicht des Beklagten genügt die Aufnahme einer Verlängerung in dem bestehenden Anstellungsvertrag. Ein Neuabschluss lässt sich auch nicht aus dem Umstand ableiten, dass der Anstellungsvertrag schriftlich auszufertigen und vor der Arbeitsaufnahme abzuschließen ist, da ein schriftlich ausgefertigter Vertrag bei einer Wiederwahl und damit vorgenommener Verlängerung vor Arbeitsaufnahme vorliegt. Auch aus Aspekten der Rechtssicherheit ist eine Verlängerung nicht zu verlangen. Zwar geht der Beklagte zutreffend davon aus, dass der ursprünglich geschlossene Anstellungsver-

trag mit dem Ablauf der Wahlperiode automatisch endet, allerdings wird dessen Fortgelten durch eine Verlängerung wie in § 2 Abs. 2 DV geradezu bewirkt. Einerseits steht die Auffassung, dass mit Ablauf der Wahlperiode zugleich das selbsttätige Ausscheiden aus der Funktion als Verbandsgeschäftsführer gegeben sei, so dass dessen Stellung als Verbandsgeschäftsführer durch Neuausfertigung des Dienstvertrages neu begründet werden muss (vgl. Lübking in Kommentar der Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt, 2011, § 12 GKG-LSA, Rn. 8), im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 GKG LSA. Wie bereits ausgeführt, hat der Gesetzgeber den Zweckverbänden die Möglichkeit der Wiederwahl des Geschäftsführers eingeräumt und dieses Verfahren sukzessive simplifiziert. Denn entgegen des Vorbringens des Beklagten haben sich im Land Sachsen-Anhalt Verbandsgeschäftsführer durchaus bewährt und sich eine fachliche Eignung erarbeitet bzw. verbessert. Auf Grund zum Teil langjähriger Tätigkeit im Bereich der Abwasserbeseitigung tritt ein gewisses Problembewusstsein hinzu. Andererseits genügt eine Verlängerung auch den Anforderungen der Vorschrift des § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG LSA, da Anfangs- und Endzeitpunkt des Vertrages bestimmbar sind. Denn Anfangszeitpunkt ist der Tag, der auf den Beendigungstag der ersten Wahlperiode folgt, mithin hier der 9. Januar 2013 und Endzeitpunkt nach Ablauf der siebenjährigen Wahlperiode der 8. Januar 2020.

Schließlich tragen ebenso arbeitsrechtliche Einwände die Beanstandung nicht. Zu berücksichtigen ist, dass für den Beigeladenen als Organ des Klägers (§ 10 GKG LSA) ein arbeitnehmertypischer Schutz nicht besteht und sich die Problematik der Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses als Kettenarbeitsvertrag bzw. dessen Umgehung gar nicht stellt (vgl. Gundlach/Fenzel, GKG LSA, § 12 Nr. 1 grundsätzlich bejahend für den Verbandsgeschäftsführer aus der Organstellung). Denn im streitgegenständlichen Verfahren greifen die Schutzvorschriften des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) nicht. Das TzBfG umfasst in personeller Hinsicht nur den Arbeitnehmer. Die Eröffnung dieses personellen Schutzbereiches ist bei leitenden Angestellten vom Einzelfall abhängig. So führt das Bundesarbeitsgericht zur Arbeitnehmereigenschaft einer stellvertretenden GmbH-Geschäftsführerin in Bezug auf das TzBfG in einem Urteil vom 26.05.1999 – Az.: 5 AZR 664/98 aus:

„Durch den Anstellungsvertrag wird materiellrechtlich zwar in der Regel ein freies Dienstverhältnis begründet, im Einzelfall kann es sich aber auch um ein Arbeitsverhältnis handeln (Senat, NZA 1999, Seite 839). Die Auffassung, das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers zur GmbH sei notwendig ein freies Dienstverhältnis, da mit der Organstellung die Arbeitnehmereigenschaft von vornherein unvereinbar sei (so BGH, NJW 1978, S. 1435; BGHZ 79, 291; Richardi, in: Münchener Hdb. z. ArbeitsR Bd. 1, § 23 Rdnr. 105; Boemke, ZfA 1998, S. 209 [213/214] m.w. Nachw.), überzeugt nicht. Sie stützt sich im Kern auf die Erwägung, daß der Inhalt der geschuldeten Dienste eine Weisungsabhängigkeit gegenüber der Gesellschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ausschließe. Der Geschäftsführer repräsentiere die Gesellschaft, die erst durch ihn handlungsfähig im Rechtssinne werde. Der Status als Repräsentationsorgan der Gesellschaft stehe einer arbeitsrechtlichen Weisungsabhän-

gigkeit darum zwingend entgegen (so insbesondere Boemke, ZfA 1998, S. 209 [213]). Diese Auffassung übersieht, daß zumindest bei einer Mehrpersonen-Geschäftsführung die Repräsentation der Gesellschaft, die unternehmerische Willensbildung und die Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen auch dann noch möglich sind, wenn einzelne Mitglieder der Geschäftsführung wegen entsprechender Weisungsabhängigkeit materiell-rechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind. Geschäftsführerstatus und Arbeitnehmereigenschaft schließen sich zumindest in einem solchen Fall nicht aus. Abzustellen ist deshalb auf die Umstände des Einzelfalls (so auch Schaub, ArbeitsR-Hdb., 8. Aufl., § 14 I 2a; Köhl, DB 1996, S. 2597 [2602f.] m.w.N.)."

Der Geschäftsführer des Klägers unterfällt mithin dem Arbeitnehmerbegriff nicht, da eine Weisungsgebundenheit im Hinblick auf Zeit, Ort und Weise der Leistungserbringung des Beigeladenen nicht gegeben ist. Vor diesem Hintergrund erschließt sich dem Gericht nicht, warum der Gesetzgeber (vgl. LT-Drs. 4/1083, S. 38 f.) im Zusammenhang mit der Novellierung des GKG LSA im Jahre 2003 die Auffassung vertreten hat, dass Anstellungsverträge nicht verlängert, sondern jedes Mal neu ausgefertigt werden, damit nicht der Anschein von Kettenarbeitsverträgen entsteht. Jedenfalls hat dieser gesetzgeberische Wille keinen unmittelbaren Ausdruck im Wortlaut des Gesetzes gefunden. Ersetzt auch ein erkennbarer Wille des Gesetzgeber, eine Sachfrage in bestimmter Weise regeln zu wollen, nicht die Regelung selbst (vgl. OVG LSA, U. v. 06.05.2003 – 1 L 498/02–, juris), war auch die durch das Gericht vorgenommene Auslegung der Vorschrift möglich.

4. Entschädigungsanspruch, § 3 Ziff. 4 Dienstvertrag

Die Beanstandungsverfügung ist insoweit rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Regelung hinsichtlich des sich aus § 3 Abs. 4 Dienstverträge ergebenden Entschädigungsanspruches verstößt gegen die Vorschrift des § 12 Abs. 3 Satz 6 GKG LSA i.V.m. § 66 Abs. 8 BeamtVG LSA.

Nach § 12 Abs. 3 Satz 5 und 6 GKG LSA i.V.m. § 66 Abs. 8 Satz 1 des BeamtVG LSA und § 10 Abs. 1 Satz 1 und 2 des LBesG LSA stehen dem Verbandsgeschäftsführer bei dessen vorzeitiger Abwahl grundsätzlich Entschädigungsansprüche zu. Hierbei ist zunächst festzuhalten, dass die vertragliche Ausgestaltung hinsichtlich der Anrechnung für ein anderes in diesen Zeitraum erzielttes Einkommen auf die Vergütung als „Kann-Vorschrift“ in § 3 Abs. 4 Satz 3 DV nicht zu beanstanden ist. Dies ergibt sich bereits aus dem eindeutigen Wortlaut des § 10 Abs. 1 Satz 1 LBesG LSA, wonach ebenfalls ein infolge der unterbliebenen Dienstleistung für diesen Zeitraum erzielttes anderes Einkommen auf die Besoldung angerechnet werden kann, jedoch nicht muss.

Die vertraglich vereinbarte Entschädigung übersteigt die gesetzlich gewährten Versorgungsansprüche bei vorzeitiger Abwahl. Wegen der abschließenden Regelung des § 12

Abs. 3 Satz 6 GKG LSA greift vorliegend der Grundsatz der Vertragsfreiheit nicht ein. Nach § 66 Abs. 8 Satz 1 BeamtVG LSA werden Wahlbeamten auf Zeit bei vorzeitiger Abwahl Pensionsbezüge gewährt. Bei Beamten auf Zeit beträgt das Ruhegehalt nach § 66 Abs. 2 Satz 1 BeamtVG LSA nach einer Amtszeit von acht Jahren 35 % und steigt mit jedem weiteren vollen Amtsjahr um 1,9133 %; bei Zugrundelegung einer Amtszeit von maximal 14 Jahren nach Ablauf der zweiten Wahlperiode maximal 44,57 %. Das Ruhegehalt wird bis zum Ablauf der Amtszeit gewährt, d.h. vorliegend zwischen 35 % und 45 % der Jahresdienstbezüge als Ruhegehalt. Der Dienstvertrag sieht hingegen eine Entschädigung in (voller) Höhe der noch zu zahlenden Restbruttovergütung für den Zeitraum zwischen Abwahl und regulärem Ablauf der Dienstzeit, jedoch mindestens in Höhe von 7/12 (58,33 %) der Restbruttovergütung, vor.

5. Anderweitige Rechtsmängel weist die Verfügung des Beklagten nicht auf, insbesondere sind Ermessensfehler weder ersichtlich, noch vorgetragen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO, wobei die Kostenquote dem Anteil des jeweiligen Obsiegens bzw. Unterliegens entspricht. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen waren nicht für erstattungsfähig zu erklären. Dies entspricht der Billigkeit nach § 162 Abs. 3 VwGO, weil er sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 VwGO).

Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten ergibt sich aus § 167 Abs. 2, 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 52 Abs. 1 GKG i. V. m. Nr. 22.5 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses **Urteil** steht den Beteiligten die Berufung zu, wenn sie von dem Obergericht des Landes Sachsen-Anhalt zugelassen wird.

Die Zulassung der Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils zu beantragen. Der Antrag ist bei dem

Verwaltungsgericht Magdeburg,
Breiter Weg 203 – 206, 39104 Magdeburg,

zu stellen. Der Antrag muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist.

Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt, Breiter Weg 203 – 206, 39104 Magdeburg, einzureichen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfeverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Als Bevollmächtigte vor dem Oberverwaltungsgericht sind zugelassen: Rechtsanwälte, Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt und die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen.

Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen; eine Vertretung ist auch durch entsprechend beschäftigte Diplom-Juristen im höheren Verwaltungsdienst zulässig.

Ein Beteiligter, der nach Maßgabe des § 67 Abs. 4 Sätze 3 und 5 VwGO zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

Die **Streitwertfestsetzung** kann durch Beschwerde an das

Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt,
Magdeburg,

angefochten werden, wenn der Beschwerdewert 200 € (zweihundert Euro) übersteigt. Sie ist innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder sich das Verfahren anderweitig erledigt hat, bei dem

Verwaltungsgericht Magdeburg,
Breiter Weg 203 – 206, 39104 Magdeburg,

schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann die Beschwerde noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Beschlusses eingelegt werden. Im Fall der formlosen Mitteilung gilt der Beschluss mit dem dritten Tag nach Aufgabe zur Post als bekannt gemacht.

Für beide Rechtsmittel gilt:

Bei dem Verwaltungsgericht Magdeburg und beim Obergerverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt können in allen Verfahren auch elektronische Dokumente nach Maßgabe der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Sachsen-Anhalt eingereicht werden.

Haack

Klingenberg

Beinroth