

3 K 1215/06.NW



Verkündet am: 12.02.2007

gez. Müller

Justizangestellte

Urkundsbeamtin

Geschäftsstelle

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
Tel. (02751) 95 91 96
Mail: bundesvorstand@proT-in.de
05 MAR 2007

VERWALTUNGSGERICHT NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, vertreten durch den Vorstand, vertreten durch das Personal Management Telekom, Rechtsservice Dienstrecht, Gradestraße 18, 30163 Hannover,

- Beklagte -

w e g e n Beamtenrechts (Urlaubsanspruch)

hat die 3. Kammer des Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 2007 durch

die Richterin am Verwaltungsgericht Meyer als Einzelrichterin

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Bescheid der Beklagten vom 5. April 2006 (Az.: PSG RK2-1,) und der Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 19. Juni 2006 (Az.: Ticket-Nr.) rechtswidrig waren.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass der Bescheid der Beklagten vom 5. April 2006, mit dem sein Resturlaub aus 2005 zum 25. März 2006 als verfallen erklärt wurde, sowie der dazu ergangene Widerspruchsbescheid vom 19. Juni 2006 rechtswidrig waren.

Der Kläger ist Beamter der Beklagten (Technischer Fernmeldeoberamtsrat). Er ist der Personalserviceagentur Vivento zugewiesen. Ihm steht ein jährlicher Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen zu.

Seit dem 1. Januar 2005 besteht bei Vivento eine am 16. Dezember 2004 zwischen der Deutschen Telekom AG - Betrieb Vivento - und dem Betriebsrat Vivento geschlossene „Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen in Vivento“. Darin wurde zwischen den Betriebsparteien (Arbeitgeber/Betriebsrat) zwecks Sicherstellung eines möglichst reibungslosen Betriebsablaufs u. a. vereinbart, dass eine Übertragung des Erholungsurlaubes der Beschäftigten auf das nächste Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen gestattet ist (§ 1 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung). Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb Vivento (§ 2 der Betriebsvereinbarung) ohne Unterscheidung nach Beamten und Nichtbeamten. Die Betriebsvereinbarung wurde mit Rundschreiben vom 21. Januar 2005, 17. August 2005 und 16. November 2005 den Beschäftigten bei Vivento zur Kenntnis gegeben.

Zum Kalenderjahresende 2005 hatte der Kläger noch 25 Tage nicht genommenen Resturlaub 2005.

Mit E-Mail der Vivento vom 15. Dezember 2005 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass eine Erholungsurlaubsübertragung in das Folgejahr mittels eines formlosen Antrags und einer Begründung erfolgen müsse, ansonsten der Resturlaub 2005 im Januar 2006 gestrichen werde. Der Kläger stellte unter Hinweis auf die Regelung des § 7 Satz 2 Erholungsurlaubsverordnung - EUrIV – einen solchen Übertragungsantrag nicht.

Mit Bescheid der Deutschen Telekom AG, Personalservice Telekom, vom 5. April 2006 (Az.:) wurde dem Kläger mitgeteilt, dass sein Resturlaub aus dem Jahre 2005 von noch 25 Tagen mit dem 31. Dezember 2005 verfallen sei, da er für das Urlaubsjahr 2005 keine Umstände dargelegt habe, die eine Übertragung seines nicht genommenen Urlaubs begründen könnten. Aus organisatorischen Gründen sei als Stichtag für den Verfall des Urlaubs ausnahmsweise der 25. März 2006 festgelegt worden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr komme nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen in Frage. Auf diese eingeschränkten Übertragungsmöglichkeiten hinsichtlich des Resturlaubs sei der Kläger erneut mit Schreiben vom 16. November 2005 aufmerksam gemacht und zur Abwicklung seines Urlaubsanspruchs im laufenden Jahr aufgefordert worden. Dringende betriebliche Gründe hätten in seinem Fall nicht vorgelegen. Etwaige persönliche Gründe für eine Übertragung habe er gegenüber Vivento nicht dargelegt. Vivento gehe daher davon aus, dass er keinen Anspruch auf Urlaubsübertragung habe.

Mit Schreiben vom 12. April 2006 widersprach der Kläger unter Hinweis auf § 7 Satz 2 EUrIV dem Bescheid vom 5. April 2006 mit der Begründung, die Rechte und Pflichten der Bundesbeamten seien nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt,

sondern in einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wie dem Bundesbeamten-gesetz und den darauf basierenden Rechtsverordnungen.

Mit Widerspruchsbescheid der Deutschen Telekom AG – Vorstand – vom 19. Juni 2006 (Az.: Ticket-Nr.) wurde der Wider-spruch des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass § 7 Satz 2 EUrlV, wonach Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen werde, verfalle, hinsichtlich der Urlaubsgewährung und Urlaubsabwicklung einen Rahmen vorgebe. Dieser Rahmen werde innerhalb der Erholungsurlaubsverordnung beschränkt durch den in § 2 EUrlV niedergelegten Grundsatz, dass der ordnungsgemäße Dienstbetrieb gewährleistet sein müsse. Aufgrund der bei Vivento gegebenen besonderen dienstlichen Bedürfnisse sei eine Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen abgeschlossen worden, die u.a. unter Verzicht auf Erleichterungen der Regelung des § 7 EUrlV zu Gunsten der betrieblichen Bedürfnisse eine Urlaubsübertragung nur noch in Ausnahmefällen zulasse. Auf diese Betriebsvereinbarung sei der Klä-ger mehrfach hingewiesen worden. Er habe ausreichend Gelegenheit gehabt, sei-ne Urlaubsplanung darauf einzustellen.

Der Widerspruchsbescheid wurde dem Kläger am 22. Juni 2006 zugestellt.

Der Kläger hat am 21. Juli 2006 Klage erhoben. Zur Begründung wiederholt er im Wesentlichen sein bisheriges Vorbringen. Er trägt vor, dass er im Übrigen auch aus dringenden persönlichen Gründen – Operation und dreimonatige Krankmel-dung infolge eines bei einem privaten Skiunfall am 3. Januar 2006 erlittenen Kreuzbandrisses – gehindert gewesen sei, den für die Zeit vor Ablauf des Stich-tags 25. März 2006 bereits angemeldeten Urlaub anzutreten. Mit Schriftsatz vom 22. November 2006 führte er noch aus, dass zwar mit Ablauf des 30. September 2006 sein Resturlaubsanspruch aus 2005 verfallen sei, gleichwohl habe er aber ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit der angefoch-tenen Bescheide, da sich dieselbe tatsächliche Situation in den folgenden Ur-

laubsjahren wieder ergeben könne und die Beklagte nach wie vor die Rechtsansicht vertritt, § 7 Satz 2 EUrlV könne im Wege einer Betriebsvereinbarung modifiziert werden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass der Bescheid der Beklagten vom 5. April 2006 (Az.:) und der Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 19. Juni 2006 (Az.:) rechtswidrig waren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich zur Begründung auf die angefochtenen Bescheide. Ergänzend trägt sie vor, dass für die Gewährung von Erholungsurlaub bei Beamten, die zu Vivento versetzt seien, Besonderheiten des in diesem Bereich herrschenden Dienstbetriebs zu beachten seien. Vivento versuche, die Beschäftigten (Beamte und Tarifkräfte) schnellstmöglich wieder auf einen Dauerarbeitsplatz zu vermitteln oder doch wenigstens durch einen temporären Einsatz dem Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung Rechnung zu tragen. Bei Vermittlung auf amtsangemessene Beschäftigungsmöglichkeiten könne es vorkommen, dass kurzfristige Urlaubswünsche geäußert würden, die dann dazu führten, dass diese vorübergehenden Beschäftigungsmöglichkeiten nicht mehr sinnvoll genutzt werden könnten. Aus diesem Grunde sei es für die Beschäftigten und die Vermittler notwendig, auf einer vernünftigen Grundlage sowohl den Urlaub als auch die Beschäftigungseinsätze zu planen. Auch habe es in der Vergangenheit bei der Vermittlung auf Dauerarbeitsplätze Probleme insoweit gegeben, als die aufnehmenden Behörden und Bereiche wenig Verständnis gezeigt hätten, wenn Altbestände an Urlaub zu Lasten des neuen Arbeitgebers abgewickelt werden sollten. Diese Betriebsvereinbarung verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. Im Übrigen ha-

genden Urlaubsjahren wieder ergeben kann und die Beklagte dem Kläger den von ihm erhobenen Anspruch, dass sein Resturlaub erst nach Ablauf der Ausschlussfrist des § 7 Satz 2 EUrlV verfällt, weiterhin abspricht.

Die Klage ist auch begründet. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 5. April 2006, mit dem der vom Kläger noch nicht genommene Resturlaub 2005 als zum 25. März 2006 unter Berufung auf die Regelung in § 1 der Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen bei Vivento für verfallen erklärt wurde, und der dazu ergangene Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 19. Juni 2006 waren rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten.

Der nicht genommene Resturlaub des Klägers für das Urlaubsjahr 2005, das dem Kalenderjahr entsprach, verfiel erst mit dem Ablauf des 30. September 2006. Dies folgt aus der für die Bundesbeamten, mithin auch für den Kläger, geltenden Regelung des § 7 Satz 2 EUrlV. Die Regelung in § 1 Abs. 2 der „Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen in Vivento“ vom 16. Dezember 2004 hat die für Bundesbeamte geltende Bestimmung des § 7 Satz 2 EUrlV nicht ausgehebelt. Eine Rechtsgrundlage, die zur Modifizierung der Bestimmung des § 7 Satz 2 EUrlV durch Betriebsvereinbarung berechtigen würde, existiert nicht.

Der Beamte hat - folgend aus § 89 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz <BBG>, in dem die Erholungsurlaubsverordnung ihre gesetzliche Grundlage findet sowie aus der dem Dienstherrn nach § 79 BBG obliegenden Fürsorgepflicht - auf die Erteilung des Erholungsurlaubs einen Rechtsanspruch.

Die Bestimmung des § 7 EUrlV, der die Urlaubsabwicklung und den Zeitpunkt des Verfalls von Resturlaub bei Bundesbeamten regelt, ist als allgemein für Bundesbeamte geltende Vorschrift auch auf die bei Betrieben der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamten, bei denen es sich um unmittelbare Bundesbeamte handelt, anzuwenden (vgl. § 2 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der Deutschen Bundespost (Postpersonalrechtsgesetz

- PostPersRG - vom 14. September 1994 <BGBl. I S. 2225>). Wie das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 22. Juni 2006 (Az.: 2 C 26/05 -, juris) ausgeführt hat, hat Art. 143b Abs. 3 Grundgesetz - GG -, der bestimmt, dass die bei der Deutschen Bundespost tätigen Bundesbeamten unter Wahrung ihrer Rechtsstellung und der Verantwortung des Dienstherrn bei den privaten Unternehmen beschäftigt werden, die Rechtslage, dass allein der Gesetzgeber die Fortentwicklung und Anpassung des Beamtenrechts an veränderte Umstände regeln kann, bestätigt. § 2 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG ist dazu die einfachgesetzliche Ausgestaltung.

Die Regelung des § 7 EUrlV steht im Zusammenhang mit Sinn und Zweck der Urlaubsregelung der Bundesbeamten insgesamt. Die Gewährung von Erholungsurlaub ist prinzipiell zeitgebunden, was auch die Verwendung des Wortes „alljährlich“ in § 89 Abs. 1 Satz 1 BBG zum Ausdruck bringt. Der Beamte soll jeweils in einem bestimmten Zeitabschnitt, grundsätzlich innerhalb eines Jahres, während eines bestimmten Teils dieser Zeit Gelegenheit zur Erholung haben. Deshalb ist der Urlaubsanspruch grundsätzlich an das Urlaubsjahr gebunden (s. § 7 Satz 1 EUrlV: Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden). Dabei dient der Erholungsurlaub nicht allein den Belangen des Beamten. Mit dem Zweck, die Arbeitskraft aufzufrischen und zu erhalten, wird – neben dem durch den Urlaub zu schaffenden Freiraum für den Beamten – auch dienstlichen Interessen Rechnung getragen (vgl. VGH Mannheim, Urteil vom 21. Oktober 1993 – 4 S 1619/93 –). So ist gemäß § 2 Abs. 1 EUrlV der beantragte Urlaub im Rahmen der folgenden Vorschriften zu erteilen, sofern die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gewährleistet ist. Um den Dienstbetrieb zu sichern, hat der Verordnungsgeber die Verfallklausel des § 7 Satz 2 EUrlV festgelegt, ohne Ausnahmetatbestände zu bilden. Danach verfällt Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist. Damit soll der Urlaub im dienstlichen Interesse überschaubar bleiben, da der Dienstherr zur Aufrechterhaltung seines Dienstbetriebes einen Überblick über die dienstliche Verfügbarkeit seiner Beamten braucht, was zumal für Massenverwaltungen wie

den Nachfolgeunternehmen der ehemaligen Deutschen Bundespost gilt, in denen ein besonderes Bedürfnis an einer berechenbaren Personalwirtschaftslage - wie ja auch seitens der Beklagten im Klageverfahren dargelegt wurde - vorhanden ist (VGH Mannheim, Urteil vom 21.10.1993 - 4 S 1619/93 -).

Der Verordnungsgeber hat sich für die Bundesbeamten mit der Ausschlussfrist des § 7 Satz 2 EUrlV ganz bewusst - anders als der Gesetzgeber in § 7 Abs. 3 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz), wonach der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss und eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur statthaft ist, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen und für den Fall der Urlaubsübertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss - dafür entschieden, dass es einer ausdrücklichen Übertragung des nicht genommenen Resturlaubs auf das folgende Urlaubsjahr nicht (mehr) bedarf, sondern der Resturlaub vielmehr verfällt, wenn er innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres nicht genommen worden ist.

Soweit in § 1 Satz 2 EUrlV bestimmt ist, dass für die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost beschäftigten Beamtinnen und Beamten die oberste Dienstbehörde (vgl. dazu § 1 Abs. 2 PostPersRG) eine abweichende Regelung treffen kann, bezieht sich dies lediglich auf die Möglichkeit der Modifizierung der in § 1 Abs. 1 Satz 1 EUrlV enthaltenen Bestimmung des Urlaubsjahres. Eine weitergehende Ermächtigung für die Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost, auch von anderen Regelungen der EUrlV - insbesondere durch Betriebsvereinbarung - abzuweichen, existiert dagegen nicht.

§ 24 Abs. 1 PostPersRG, der bestimmt, dass in den Aktiengesellschaften das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet, soweit das Postpersonalrechtsgesetz nichts anderes bestimmt, stellt keine gesetzliche Grundlage für die Zulässigkeit einer Modifizierung des § 7 Satz 2 EUrlV durch Betriebsvereinbarung dar. Zwar

gelten die bei den Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer (§ 24 Abs. 2 PostPersRG). Mithin gilt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG - betreffend die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes auch in Bezug auf Beamte (anders das Bundespersonalvertretungsgesetz - BPersVG -, wo - im Gegensatz zur Mitbestimmung des Personalrates in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter <s. § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG> - eine Mitbestimmung des Personalrates durch Abschluss von Dienstvereinbarungen in Angelegenheiten der Beamten in Bezug auf die Aufstellung des Urlaubsplans nicht vorgesehen ist <vgl. Katalog des § 76 BPersVG>). Allerdings hat die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans in Bezug auf Beamte unter Beachtung und Wahrung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu erfolgen und kann nur innerhalb des durch beamtenrechtliche Vorschriften vorgegebenen Rahmens erfolgen. Dementsprechend finden hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit des Beamten bei der Aktiengesellschaft, die als Dienst gilt (Fiktionsregelung des § 3 Abs. 1 PostPersRG) - unabhängig vom tatsächlichen Aufgabenkreis im Einzelfall - die Regeln über den beamtenrechtlichen Dienst Anwendung. Durch die Zuweisung einer Tätigkeit bei einem konzerneigenen oder konzernfremden Unternehmen der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost wird keine arbeitsrechtliche Rechtsbeziehung zu diesem Unternehmen begründet. Die Beamten gelten für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes in den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost als Arbeitnehmer (§ 24 Abs. 2 PostPersRG). Die dortigen betrieblichen Interessenvertretungen können grundsätzlich auch die Belange der zugewiesenen Beamten nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Mit der Weiterbeschäftigung der Beamten bei den Nachfolgeunternehmen tritt ausweislich des Postpersonalrechtsgesetzes kein Dienstherrwechsel ein. Der Beamtenstatus bleibt unverändert.

Da § 7 Satz 2 EUrlV für die Urlaubsabwicklung und den Verfall des Urlaubs auch für die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost tätigen Bun-

desbeamten geltendes Recht ist, konnte durch die Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen in Vivento von der Regelung des § 7 Satz 2 EUrlV nicht zum Nachteil der Beamten abgewichen werden. Die in § 1 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen in Vivento getroffene Regelung, dass „eine Übertragung des Erholungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen gestattet ist“, steht somit nicht mit der zu beachtenden Regelung des § 7 Satz 2 EUrlV in Einklang und entfaltet daher für den Kläger als Bundesbeamter keine Wirkung. Die beamtenrechtlichen Urlaubsregelungen sind unabdingbar und können nicht zum Nachteil des Beamten in einer Betriebsvereinbarung abgeändert werden. Für den Kläger gilt für den Verfall des Urlaubs allein § 7 Satz 2 EUrlV.

Somit waren der Bescheid der Beklagten vom 5. April 2006 und der Widerspruchsbescheid vom 19. Juni 2006, worin der Resturlaub 2005 des Klägers als spätestens zum 25. März 2006 für verfallen erklärt wurde, rechtswidrig und verletzten den Kläger in seinen Rechten.

Nach alledem bedarf es auch keines Eingehens mehr darauf, ob der Kläger aus dringenden persönlichen Gründen – Operation und dreimonatige Krankmeldung infolge eines bei einem privaten Skiunfalls am 3. Januar 2006 erlittenen Kreuzbandrisses – gehindert war, den vor dem 25. März 2006 bereits von ihm angemeldeten Urlaub anzutreten, da jedenfalls sein Resturlaubsanspruch 2005 erst mit Ablauf des 30. September 2006 gemäß § 7 Satz 2 EUrlV verfiel.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten folgt aus einer entsprechenden Anwendung des § 167 Abs. 1 und 2 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können **Innerhalb eines Monats** nach Zustellung des Urteils die **Zulassung der Berufung** durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz **beantragen**. Dabei müssen sie sich **durch einen Rechtsanwalt** oder Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt als Prozessbevollmächtigten vertreten lassen. Als Prozessbevollmächtigte sind auch Mitglieder und Angestellte von Gewerkschaften zugelassen, sofern sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind. Juristische Personen des öffentlichen Rechts und Behörden können sich auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt sowie Diplomjuristen im höheren Dienst, Gebietskörperschaften auch durch Beamte und Angestellte mit Befähigung zum Richteramt der zuständigen Aufsichtsbehörde oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes des Landes, dem sie als Mitglied zugehören, vertreten lassen.

Der Antrag ist bei dem **Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße**, Robert-Stolz-Straße 20, 67433 Neustadt, E-Mail-Adresse: gbk.vgnw@vgnw.jm.rlp.de, schriftlich, in elektronischer Form oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb **von zwei Monaten** nach Zustellung des 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 Rheinland-Pfalz**, Deinhardplatz 4, 56068 Koblenz, E-Mail-Adresse: gbk.ovg@ovg.jm.rlp.de, schriftlich oder in elektronischer Form einzureichen.

Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr vom 22.12.2003 (GVBl. 2004, S. 36, BS 320-1) in der jeweils geltenden Fassung entspricht und als Anhang einer elektronischen Nachricht (E-Mail) zu übermitteln ist.

Die Berufung kann nur zugelassen werden, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
4. das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

5. ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

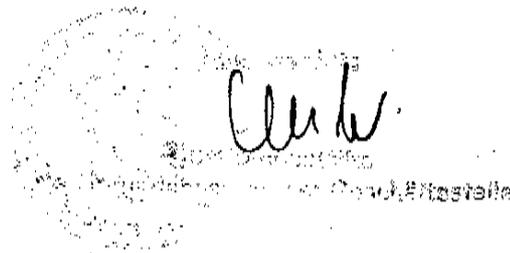
gez. Meyer

Beschluss

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,-- € festgesetzt (§§ 52 Abs. 2, 63 Abs. 2 GKG).

Die Festsetzung des Streitwertes kann nach Maßgabe des § 68 Abs. 1 GKG mit der **Beschwerde** angefochten werden; hierbei bedarf es nicht der Mitwirkung eines Bevollmächtigten.

gez. Meyer



The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'Landgericht' at the top, '10000' in the center, and 'Landgericht' at the bottom. The signature is written in a cursive style.