

5 K 193/05.MZ



Verkündet am: 24.06.2005

Justizangestellte als  
Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

# VERWALTUNGSGERICHT MAINZ

## URTEIL

### IM NAMEN DES VOLKES

In der Personalvertretungssache

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

g e g e n

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigter:

w e g e n    Personalvertretungsrecht des Landes  
                 hier: Einstellungen auf "Ein Euro Basis" ohne Zustimmung des Klä-  
                 gers

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Mainz (Fachkammer für Personalvertretungssachen - Land -) aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2005, an der teilgenommen haben

die Vizepräsidentin des Verwaltungsgerichts Dr. Freimund-Holler  
ehrenamtlicher Richter Angestellter Augst  
ehrenamtliche Richterin Ministerialrätin Klinge

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Klägers verletzt hat, indem er ohne Zustimmung des Klägers Ein-Euro-Job Kräfte zur Mithilfe u.a. im Amt ... herangezogen hat.
2. Der Beklagte hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
3. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Dem Beklagten wird nachgelassen, die Vollstreckung des Klägers gegen Sicherheitsleistung in einer der Kostenfestsetzung entsprechenden Höhe abzuwenden, wenn nicht der Kläger vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.
4. Die Berufung wird zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um Mitbestimmungsrechte des klagenden Personalrats bei der Beschäftigung von Arbeitskräften im Rahmen der so genannten Ein-Euro-Jobs.

Der Beklagte fasste Anfang Oktober 2004 den Entschluss, Mitarbeiter auf der Basis der Ein-Euro-Jobs einzustellen.

Auf Nachfrage des Klägers wurden ihm mit Schreiben vom 24. November 2004 Informationen zugänglich gemacht, insbesondere, dass vier Mitarbeiter als „Ein-Euro-Kräfte“ beim ...amt (Amt ...) eingesetzt worden seien und dass diese Montag bis Samstag von 13.00 Uhr bis 20.15 Uhr arbeiten sollten. Unter dem 03. Dezember 2004 wurde dem Kläger weiter mitgeteilt, dass ein Mitbestimmungsrecht insoweit nicht bestehe.

Der Kläger machte daraufhin deutlich, dass er von einem Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt der dafür erforderlichen Umorganisationen im Hinblick auf die Einführung neuer Arbeitsmethoden gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG ausgehe.

Unter dem 15. Dezember 2004 stellte der Beklagte dar, wie der Einsatz der „Ein-Euro-Job-Kräfte“ vollzogen werden sollte. Trotz der Bitte des Klägers, die Maßnahme bis zu seiner Zustimmung auszusetzen, wurden die Ein-Euro-Job-Kräfte auch tatsächlich eingesetzt.

Derzeit sind bei der Stadtverwaltung ... 35 Mitarbeiter auf Ein-Euro-Job Basis tätig. Die Dauer der Beschäftigung liegt zwischen drei und sechs Monaten.

Nachdem ein Eilverfahren des Klägers erfolglos blieb, hat er mit bei Gericht am 24. März 2004 eingegangenem Schriftsatz Klage erhoben, mit der er vorträgt, zum einen stehe ihm ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von „Ein-Euro-Job-Kräften“ zu. Auch wenn es sich hierbei um vom Arbeitsamt zugewiesene Beschäftigte handle, deren Einsatz nur im Rahmen einer bestimmten Förderungsmaßnahme erfolgen dürfe, so unterscheide sich dieses Arbeitsverhältnis nicht wesentlich von dem eines anderen Beschäftigten, der ebenfalls nur vorübergehend eingestellt werde. In jedem Fall erfolge eine Eingliederung, die zu einem Weisungsrecht auf der einen und zu einer Weisungsgebundenheit auf der anderen Seite führe. Insoweit unterscheide sich der Einsatz der Ein-Euro-Job-Kräfte nicht vom Einsatz von Sozialhilfeempfängern, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vom Arbeitsamt eingesetzt worden seien.

Zum anderen wäre er auch an der Planung und Schaffung von neuen Stellen zu beteiligen gewesen. Zwar sei insoweit ein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet worden, dieses sei jedoch nicht zu Ende geführt worden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Klägers verletzt hat, indem er Ein-Euro-Job Kräfte ohne Zustimmung des Klägers zur Mithilfe u.a. im Amt ... herangezogen hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Einstellung bestehe nicht. Der Kläger habe gegenüber dem Beklagten moniert, nicht an dem Plan und für die Schaffung der Stellen beteiligt gewesen zu sein und habe lediglich unter dem Gesichtspunkt der Einführung neuer Arbeitsmethoden gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht.

Die Einführung neuer Arbeitsmethoden habe sich dabei auf die bei der Stadt beschäftigten Arbeitnehmer, nicht auf die Ein-Euro-Job-Kräfte bezogen. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung der Ein-Euro-Job-Kräfte bestehe nicht. Soweit der Kläger einen Vergleich zu Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III (Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsbeschaffung) ziehe, seien diese Parallelen nicht zutreffend. In diesem Bereich würden mit den Arbeitssuchenden Arbeitsverträge geschlossen. Die zugrunde liegende Gestaltung der Vertragsverhältnisse sei damit nicht vergleichbar. Hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestan-

des des § 80 Abs.2 LPersVG sei das Mitbestimmungsverfahren mittlerweile abgeschlossen. Nachdem im Februar 2005 ein gemeinsames Gespräch stattgefunden habe, sei die Sache für alle Beteiligten endgültig geregelt gewesen. Auch eine Meldung des Klägers habe nicht mehr stattgefunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze, den übrigen Akteninhalt sowie den Inhalt der Verwaltungsakten und den Akteninhalt des Verfahrens 5 L 1238/04.MZ Bezug genommen. Sämtliche Unterlagen waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist als Feststellungsklage zulässig.

Soweit der Kläger zunächst einen Untersagungsantrag angekündigt hatte, hat er diesen in der mündlichen Verhandlung nicht mehr aufrechterhalten, so dass nur noch über den Feststellungsantrag zu entscheiden war.

Die Klage hat auch in der Sache Erfolg.

Der Beklagte hat durch die Beschäftigung von Arbeitskräften im Rahmen der so genannten Ein-Euro-Jobs ohne Zustimmung des Klägers dessen Mitbestimmungsrechte verletzt.

Die Beschäftigung von so genannten Ein-Euro-Jobbern ist gemäß § 78 Abs. 2 Nr. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 26. September 2000, GVBl. 402 – LPersVG – mitbestimmungspflichtig.

Nach dieser Vorschrift bestimmt der Personalrat insbesondere bei der personellen Einzelmaßnahme der Einstellung einschließlich Übertragung der auszuübenden Tätigkeiten und der Eingruppierung mit.

Dem steht zunächst nicht entgegen, dass durch den gesetzlichen Ausschluss des Entstehens eines Arbeitsverhältnisses im Bereich der Ein-Euro-Jobs durch § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II der Beschäftigungsstatus im Sinne des § 4 LPersVG dezi- diert ausgeschlossen ist. Wie das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entschei- dung vom 27. August 1997 (DRK- Schwestern, ZfPR 1998, 82) ausgeführt hat, stellt die Beschäftigteneigenschaft keine eigenständige gesetzliche Schranke des Mitbestimmungstatbestandes „Einstellung“ dar. Die Vorschrift des § 4 LPersVG hat vielmehr in erster Linie eine andere Funktion: Sie soll festlegen, wer zum Per- sonalkörper gehört, den der Personalrat repräsentiert. Ihr ist lediglich zu entneh- men, wie die statusbezogene personalvertretungsrechtliche Repräsentation zu organisieren ist. So ist der Begriff des „Beschäftigten“ etwa für die Wahlberechti- gung, die Feststellung der Anzahl der Personalratsmitglieder und die Zahl der Freistellungen von Bedeutung. Dagegen sagt die Regelung nichts darüber aus , innerhalb welcher Grenzen sich der Personalrat bei beschäftigungsrelevanten Vor- gängen für die Interessen der von ihm vertretenen Beschäftigten einsetzen darf. Der Schutzzweck des Mitbestimmungstatbestandes der Einstellung reicht aber gerade weiter und erfordert nicht, dass der Einzustellende Angehöriger des öffent- lichen Dienstes wird. Vielmehr steht insoweit der kollektive Schutz der bereits Be- schäftigten und deren Interessen im Vordergrund.

Die Beschäftigung der Ein-Euro-Job Kräfte ist als Einstellung i. S. d. § 78 Abs.2 Nr.1 LPersVG zu werten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Be- schlüsse vom 27.August 1997 a. a. O.; 06.September 1995, PersV 1996, 258; 15.März 1994, ZfPR1994,112) ist für die Annahme einer Einstellung im Sinne des § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG folgendes entscheidend:

Im Mittelpunkt steht die Eingliederung des Einzustellenden in die Dienststelle und zwar in der Form der tatsächlichen Aufnahme der vorgesehenen Arbeit im Rah- men der Arbeitsorganisation. Zusätzlich ist ein Band an (wirksamen oder jeden- falls gewollten) arbeitsrechtlichen bzw. beamtenrechtlichen Beziehungen zu ver- langen. Auf der einen Seite ist dies die Begründung eines Weisungsrechts der

aufnehmenden Dienststelle verbunden mit entsprechenden Schutzpflichten, dem entspricht auf der anderen Seite die Weisungsgebundenheit des aufzunehmenden Arbeitnehmers, verbunden mit entsprechenden Schutzrechten. Dabei darf das Erfordernis eines beamten- oder arbeitsrechtlichen Bandes zu dem öffentlichen Dienstherrn nicht dahingehend verstanden werden, dass ausschließlich zweiseitige und notwendig perfekte Vertragsbeziehungen zu verlangen sind. Ausreichend ist ein Mindestbestand an vorhandenen Rechtsbeziehungen.

Liegen einer Dienstleistung, die für die Dienststelle über eine nicht nur geringfügige Dauer (weniger als zwei Monate) erbracht wird, etwa dreiseitige Vertragsbeziehungen zugrunde, an der aufnehmende Dienststelle und der aufzunehmende Arbeitnehmer beteiligt sind, so sind nur rudimentäre arbeitsvertragliche oder sonstige Rechtsbeziehungen zu fordern, die arbeitsrechtlich insofern bedeutsam sind, als auf ihrer Grundlage ein Weisungsrecht der Dienststelle in Bezug auf diese Dienstleistung und eine entsprechende Weisungsgebundenheit des dienstleistenden Arbeitnehmers rechtlich abgesichert sind. Auf diese Weise werden zumindest partielle Arbeitgeberfunktionen und mit ihnen Schutzpflichten begründet, denen auf Seiten der Einzustellenden entsprechende Schutzansprüche gegenüberstehen (vgl. BVerwG vom 15. März 1994, a. a. O. sowie BVerwG vom 27. August 1997 a.a.O).

Ansonsten ist nur zu fordern, dass der Dienstleistende mit der ihm übertragenen Tätigkeit wie ein in der Dienststelle beschäftigter Arbeitnehmer im Rahmen der Aufbau- und Ablauforganisation der Dienststelle Aufgaben wahrnimmt, die dem öffentlichen Interesse obliegen. In tatsächlicher Hinsicht spricht regelmäßig für eine Eingliederung in die Dienststelle, wenn Daueraufgaben der Dienststelle wahrgenommen werden sollen, es sich insbesondere ihrer Art und Zielsetzung nach um Aufgaben handelt, die so auch den bereits in der Dienststelle tätigen Mitarbeitern obliegen, zumal dann, wenn dadurch auch räumliche und sachliche Berührungspunkte bei der Arbeit entstehen. Dient die Aufgabe gar der unmittelbaren und dienststelleninternen verantwortlichen Erfüllung einer der Dienststelle obliegenden öffentlichen Aufgaben, bei der die Verantwortlichkeit nicht oder nicht ohne weiteres auf Private übertragen werden kann, so kommt schon aus Rechtsgrün-

den kaum etwas anderes als eine Eingliederung in den öffentlichen Dienst in Betracht (vgl. BVerwG vom 06. September 1995, PersV 1996, 258).

Anders stellt sich allerdings die rechtliche Bewertung dar, wenn keinerlei arbeitsvertragliche Beziehungen bestehen, sondern der Arbeitsleistende allein auf der Grundlage eines Verwaltungsaktes verpflichtet wird, wie dies etwa bei der Heranziehung von Sozialhilfeempfängern zu gemeinnütziger zusätzlicher Arbeit gegen Mehraufwandsentschädigung gemäß § 19 BSHG der Fall war (BVerwG v. 26. Januar 2000, ZfPR 2000, 197). Insoweit konnten die Modalitäten des Arbeitseinsatzes durch die einsetzende Dienststelle nicht einseitig abgeändert werden. Damit handelte es sich um eine außenwirksame Entscheidung des Sozialamtes gegenüber den Hilfebedürftigen, die ausschließlich an den Voraussetzungen des BSHG zu messen waren und die allein oder doch primär auf den Vollzug nicht dienstrechtlicher Gesetzesbestimmungen des materiellen Verwaltungsrechts gerichtet war und die Ausübung einer Erwerbsarbeit in der Dienststelle nicht zum Gegenstand hatte.

Hiervon ausgehend führt die Frage der Mitbestimmung bei der Beschäftigung von Ein-Euro-Kräften die Kammer zu einer von der im Eilverfahren (vgl. Beschluss vom 14. Januar 2005 -5 L 1238/04.MZ-) abweichenden Würdigung der Rechtslage im Hauptsacheverfahren.

Zwar ist die Situation der Ein-Euro-Jobber, derer der früheren Sozialhilfeempfänger, die für die Leistung zusätzlicher und gemeinnütziger Arbeit zusätzlich zur Hilfe zum Lebensunterhalt eine Entschädigung nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1, 2. Alternative BSHG erhielten, in vielen Punkten vergleichbar. Auch hier handelt es sich um außenwirksame Entscheidungen der Sozialbehörden gegenüber dem Hilfsbedürftigen und hier wie dort gibt es Sanktionen für den Fall, dass die Gelegenheit nicht angenommen wird. Ein Beschäftigungsverhältnis besteht nicht (§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II), so dass - auch fehlgeschlagene - arbeitsrechtliche Beziehungen ausscheiden.



Allerdings erfolgt – im Unterschied zur Heranziehung der Sozialhilfeempfänger – bei den Ein-Euro-Jobbern die Zuweisung zur Dienststelle nicht ausschließlich durch Verwaltungsakt der ARGE/ Agentur für Arbeit. Zum einen soll gemäß § 15 SGB II die Agentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger mit jedem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die für seine Eingliederung erforderlichen Leistungen vereinbaren (Eingliederungsvereinbarung). Erst wenn eine solche Eingliederungsvereinbarung nicht zustande kommt, sollen die Regelungen, welche Leistungen der Erwerbsfähige zur Eingliederung in Arbeit erhält und welche Bemühungen der erwerbsfähige Hilfebedürftige in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit mindestens unternehmen muss und in welcher Form er die Bemühungen nachzuweisen hat, durch Verwaltungsakt erfolgen (§15 Abs.1, S.6 SGB II). Die Zuweisung durch Verwaltungsakt ist damit subsidiär.

Zum anderen wird die Ausgestaltung der Zusatzjobs auf die individuellen Erfordernisse des Hilfsbedürftigen abgestimmt, d. h. es besteht ein Handlungsspielraum zwischen dem Träger der Maßnahme (Dienststelle oder zwischengeschaltetem Bürgerservice) und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen dahingehend, dass diese beiden eine „Vereinbarung zum berufspraktischen Einsatz in Arbeitsangelegenheiten“ (Einsatzplan) abschließen können, die neben Beginn und Dauer der Tätigkeit sowie Höhe der von der Dienststelle zu leistenden Mehraufwandsentschädigung auch Einsatzort der Arbeit, Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, Arbeitsinhalte und Verschwiegenheitsverpflichtungen enthält, also Regelungen über Rechte und Pflichten beider Seiten, die einem „normalen“ arbeitsvertraglichen Verhältnis sehr nahe kommen (vgl. auch Süllwold, Personalvertretungsrechtliche Aspekte der Ein-Euro-Jobs, ZfPR 2005, 82 sowie Zwanziger, Rechtliche Rahmenbedingungen für „ Ein-Euro-Jobs“ AuR 2005,8(14)).

Hinzu kommt, dass nach § 16 Abs. 3 SGB II die Vorschriften über den Arbeitsschutz und des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend für die Ein-Euro-Jobber anwendbar bleiben und sie für Schäden bei Ausübung ihrer Tätigkeit nur wie Arbeitnehmer haften. Dies zeigt, dass sie anderen Beschäftigten hinsichtlich der arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkte und sonstigen Sicherheitsfragen gleichgestellt und von der Dienststelle auch insoweit anzuweisen sind.

Damit liegt, wenn auch die Rahmenbedingungen, wie Art der Tätigkeit und wöchentliche Arbeitszeit in der Eingliederungsvereinbarung festgelegt werden – hinsichtlich der konkreten Arbeitserledigung ausschließlich ein Direktions- und Weisungsrecht der Dienststelle und nicht der ARGE/Agentur für Arbeit vor. Der Dienststellenleiter kann die auf Ein-Euro-Job Basis Tätigen wie eigene Beschäftigte einsetzen.

Diese stark von arbeitsvertraglichen Elementen geprägten Beziehungen kommen einem arbeitsvertraglichen Band derart nahe, dass – anders als bei einer Zuweisung durch VA – hier von einer Eingliederung auszugehen ist.

Darüber hinaus dienen die Tätigkeiten, die von den Ein-Euro-Jobbern ausgeübt werden, grundsätzlich der unmittelbaren Erfüllung der Aufgaben der jeweiligen Dienststelle. Denn nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II handelt es sich bei den Arbeitsgelegenheiten um solche Arbeiten die erstens im öffentlichen Interesse liegen und zweitens zusätzliche Arbeiten darstellen. Damit geht es um öffentliche Aufgaben, die in den Wirkungskreis der Dienststelle fallen und an deren Erledigung ein unmittelbares öffentliches Interesse besteht. Die Arbeitsgelegenheiten liegen dann im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit im Geltungsbereich des SGB II dient. Hierzu zählen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Die Arbeiten im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit dürfen nicht privaten insbesondere erwerbswirtschaftlichen Zwecken dienen. Arbeitsgelegenheiten sind zusätzlich, wenn sie ohne Förderung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden könnten. Auch hier handelt es sich aber um üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchzuführende Aufgaben (vgl. insoweit Kröll, Ein-Euro-Jobs und die Beteiligung des Personalrats, PersR 2005, 132).

Schließlich sprechen auch Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes der Einstellung für eine Mitbestimmung bei Ein-Euro-Jobs. Denn im Vordergrund des Mitbestimmungstatbestandes steht nicht die Gestaltung des individuellen Arbeitsvertrages, sondern der kollektive Schutz der in der Dienststelle bereits tätigen Beschäftigten und ihre dabei zu berücksichtigenden Interessen.

Bei Beschäftigungen, wie sie durch § 16 SGB II vorgesehen sind, können zur Erwerbstätigkeit derjenigen, die bereits in der Dienststelle beschäftigt sind, vielfältige Berührungspunkte entstehen, etwa bei der Beaufsichtigung, Anleitung und Koordination mit sonstigen Tätigkeiten der Beschäftigten. Werden beispielsweise die Voraussetzungen für die „Zusätzlichkeit“ der Arbeit von der Dienststelle nicht eingehalten, ist mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten zu rechnen, z.B. Entziehung von Arbeitsfeldern, Zuweisung neuer Tätigkeitsbereiche, Absehen von erforderlichen Neueinstellungen. Damit werden die kollektiven Interessen der bereits Beschäftigten in gleicher Weise berührt, wie bei einer herkömmlichen Einstellung.

Ist damit aber das Mitbestimmungsrecht des Klägers bei der Einstellung der Ein-Euro-Jobber verletzt, bedarf es einer Entscheidung darüber, ob das eingeleitete Mitbestimmungsverfahren gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG hinsichtlich der Änderung bestehender Arbeitsmethoden ordnungsgemäß zu Ende geführt wurde, nicht mehr.

Der Klage war danach mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 1 VwGO stattzugeben.

Der Ausspruch hinsichtlich der vorläufigen Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten folgt aus § 167 Abs. 1 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Die Berufung wird gem. § 124a Abs.1 VwGO zugelassen, da der Sache rechtsgrundsätzliche Bedeutung zukommt.

RMB 001.1 Z3

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die **Berufung** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Berufung ist bei dem **Verwaltungsgericht Mainz** (Hausadresse: Ernst-Ludwig-Str. 9, 55116 Mainz; Postanschrift: Postfach 41 06, 55031 Mainz; E-Mail-Adresse: gbk.vgmz@vgmz.jm.rlp.de) **innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieser Entscheidung schriftlich, in elektronischer Form oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Berufung ist **innerhalb von zwei Monaten** nach Zustellung der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, 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 in der Verwaltungsgerichtsbarkeit vom 22. Dezember 2003 (GVBl. 2004, S. 36) i.d.F. der Landesverordnung vom 7. Dezember 2004 (GVBl. 2004, S. 542) entspricht und als Anhang einer elektronischen Nachricht (E-Mail) zu übermitteln ist.

Die Berufungsbegründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) enthalten.

Die Einlegung und die Begründung der Berufung müssen **durch einen Rechtsanwalt** oder einen Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt als Prozessbevollmächtigten erfolgen. 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.

gez. Dr. Freimund-Holler

## **B e s c h l u s s**

der 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Mainz (Fachkammer für Personalvertretungssachen – Land -) vom 18. Februar 2005

Der Streitwert wird auf 5.000,-- € festgesetzt (§ 52 Abs. 2 GKG).

RMB 040 neu

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen die Streitwertfestsetzung findet die **Beschwerde** statt, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,-- € übersteigt oder das Gericht die Beschwerde zugelassen hat. Sie ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird; ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

Die Beschwerde ist **beim Verwaltungsgericht Mainz** (Hausadresse: Ernst-Ludwig-Str. 9, 55116 Mainz; Postanschrift: Postfach 41 06, 55031 Mainz) schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist schriftlich oder in elektronischer Form bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardplatz 4, 56068 Koblenz, E-Mail-Adresse: gbk.ovg@ovg.jm.rlp.de, eingeht. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Verwaltungsgerichtsbarkeit vom 22. Dezember 2003 (GVBl. 2004, S. 36) i.d.F. der Landesverordnung vom 7. Dezember 2004 (GVBl. 2004, S. 542) entspricht und als Anhang einer elektronischen Nachricht (E-Mail) zu übermitteln ist.

gez. Dr. Freimund-Holler