

Az.: 2 A 260/17
3 K 155/13

beglaubigte
Abschrift



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des

- Kläger -
- Berufungskläger -

prozessbevollmächtigt:

gegen

die Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch die Bundespolizeiakademie
Ratzeburger Landstraße 4, 23562 Lübeck

- Beklagte -
- Berufungsbeklagte -

wegen

Urlaubsabgeltung nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis
hier: Berufung

hat der 2. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Obergerverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Hahn und die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Dr. Henke ohne weitere mündliche Verhandlung

am 5. August 2019

für Recht erkannt:

Das Urteil des Verwaltungsgerichts Chemnitz vom 11. Mai 2015 - 3 K 155/13 - wird geändert.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für drei Urlaubstage aus dem Jahr 2012 eine finanzielle Abgeltung in europarechtlich vorgegebener Höhe nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2012 zu gewähren. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen und die Berufung zurückgewiesen.

Der Kläger trägt 9/10, die Beklagte 1/10 der Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens. Von den Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger 17/20, die Beklagte 3/20.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Der Kläger begehrt einen finanziellen Ausgleich für nicht genommene 20 Urlaubstage aus dem Jahr 2012.
- 2 Der Kläger war als Beamter auf Widerruf nach erfolgreichem Abschluss der Laufbahnausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei zum 24. August 2012 kraft Gesetzes aus dem Beamtenverhältnis entlassen und nicht in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen worden. Seinen Antrag auf finanzielle Abgeltung für nicht genommene 28 Urlaubstage lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 17. September 2012 ab. Eine Anspruchsgrundlage für eine Abgeltung sei nicht ersichtlich. Der hiergegen eingelegte Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 17. Januar 2013 zurückgewiesen. Das Verwaltungsgericht hat die Klage des Klägers, die zunächst auf finanziellen Ausgleich für 30 Urlaubstage gerichtet war, unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs abgewiesen. Mangels eines im deutschen Recht geregelten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung in Geld ergebe sich ein solcher Anspruch nach der

die nationalen Gerichte bindenden Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) und zwar ausschließlich in Form eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen, der aus Krankheitsgründen nicht hätte genommen werden können. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Abgeltung von Erholungsurlaubstagen bestehe daher nicht. Das ergebe sich aus dem Charakter der Arbeitszeitrichtlinie als Mindeststandard. Danach sei es Sache der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob sie den Beamten weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren sowie, ob und unter welchen Voraussetzungen sie eine finanzielle Vergütung vorsehen würden. Wenn der Beamte - wie hier - nach Ende des Beamtenverhältnisses auf Widerruf lediglich nicht in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werde und seinen Jahresurlaub daher nicht hätte nehmen können, gebe es keinen Abgeltungsanspruch. Trotz der vorgetragenen ausbildungsbedingten Schwierigkeiten, den Urlaub zu nehmen, habe der Kläger die Möglichkeit gehabt, seinen europarechtlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen in einem Jahr zu nehmen. Es könne offen bleiben, ob dem Kläger überhaupt Resturlaubsansprüche für das Jahr 2012 im geltend gemachten Umfang zustehen würden.

- 3 Der Senat hat auf den Antrag des Klägers die Berufung mit Beschluss vom 4. April 2017 - 2 A 271/15 - auf Grundlage von § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zugelassen.
- 4 Mit seiner Berufung trägt der Kläger vor, dass sich aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG keine Beschränkung auf Krankheitsfälle ergebe. Mit der Regelung werde das Ziel verfolgt, dass der betreffende Arbeitnehmer oder Beamte in den Genuss des gemeinschaftsrechtlich verbürgten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gelange und im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Anspruch nicht mehr erfüllt werden könne, zumindest einen finanziellen Ausgleich erhalte. Dieser Schutzzweck sei auch dann anzuerkennen, wenn die Nichtinanspruchnahme auf anderen, nicht der Einflussnahme des Arbeitnehmers unterliegenden Gründen beruhe. Dies gelte auch dann, wenn unter zeitlichen Gesichtspunkten die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs durch den Beamten noch ohne weiteres möglich gewesen wäre. Er

verweist auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs und beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Chemnitz vom 11. Mai 2015 - 3 K 155/13 - zu ändern und die Beklagte zu verpflichten, ihm für insgesamt 20 Tage Urlaub aus dem Jahr 2012 eine finanzielle Abgeltung in europarechtlich vorgegebener Höhe nebst Zinsen heraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2012 zu gewähren.

5 Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

6 Ein Anspruch ergebe sich insbesondere nicht aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Nach dieser folge eine finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub nur dann aus der RL 2003/88/EG, wenn der Urlaub krankheitsbedingt vor Eintritt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht hätte genommen werden können. Dies sei indes beim Kläger nicht der Fall gewesen. Unterstellt, dem Kläger stünde ein solcher Anspruch zu, hätte er im Jahr 2011 21 Tage Urlaub genommen und damit mehr als den europarechtlich vorgesehenen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Im Jahr 2012 sei zunächst ebenfalls von einem Abgeltungsanspruch für 20 Tage auszugehen. Da das Beamtenverhältnis aber zum 24. August 2012 geendet habe, bestehe der Anspruch auch nur anteilig für sieben volle Monate in Höhe von 11 2/3 Tagen. In diesem Jahr seien vom Kläger neun Urlaubstage in Anspruch genommen worden, so dass allenfalls 2 2/3 Tage abgeltungsfähig seien.

7 Der Senat hat am 21. August 2018 über die Sache mündlich verhandelt und mit Beschluss vom selben Tag das Verfahren bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache C-619/16 ausgesetzt. In diesem Verfahren ist am 6. November 2018 ein Urteil ergangen, auf das Bezug genommen wird (juris). Die Beteiligten haben mit Schriftsätzen vom 28. Dezember 2018 und vom 8. Januar 2019 auf weitere mündliche Verhandlung verzichtet.

8 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Behördenakte der Beklagten, auf die Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts Chemnitz und die Gerichtsakte des Zulassungs- und Berufungsverfahrens verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 9 Der Senat entscheidet nach der Beendigung der Aussetzung durch die rechtskräftige Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache C-619/16 mit Einverständnis der Beteiligten ohne weitere mündliche Verhandlung, § 101 Abs. 2 VwGO. Der vorherige Erlass eines Fortsetzungsbeschlusses ist dafür nicht veranlasst (vgl. BayVGh, Beschl. v. 11. Mai 2016 - 9 C 16.392 -, juris).
- 10 Die zulässige Berufung hat in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg. Der Kläger hat für einen Teil des von ihm während seiner Dienstzeit nicht genommenen Urlaubs Anspruch auf finanziellen Ausgleich. Der von ihm erhobenen Verpflichtungsklage ist daher teilweise stattzugeben, § 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO.
- 11 1. Eine Anspruchsgrundlage aus dem nationalen Recht besteht nicht. Dem im Jahr 2012 geltenden nationalen Recht lässt sich eine normative Grundlage für den begehrten Abgeltungsanspruch nicht entnehmen.
- 12 2. Ein Anspruch ergibt sich aber nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (zahlreiche Entscheidungen, etwa Rs. C-337/10, ZBR 2012,342; Urt. v. 20. Juli 2016 - Rs. C-341/15-, juris) und des Bundesverwaltungsgerichts (etwa BVerwG, Urt. v. 31. Januar 2013, ZBR 2013, 200, Urt. v. 30. April 2014 - 2 A 8.13 -; juris; vgl. auch Hartung, ZBR 2014, 334) aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG. Der Europäische Gerichtshof hat im Urteil zur Sache C-619/16 (juris Rn. 31 -32 und Rn. 52 - 56) die Voraussetzungen hierfür präzisiert und ausgeführt:

... hat der Gerichtshof entschieden, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 für das Entstehen des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung aufstellt als diejenige, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte.

Insoweit geht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen dem Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gezahlt wird, wenn es ihm nicht möglich war, den gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, der ihm vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zustand, weil er sich z. B. während des gesamten

Bezugs- und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon im Krankheitsurlaub befand (Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 62, vom 20. Juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 31, sowie vom 29. November 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 65).

...

Wie auch der Generalanwalt in den Nrn. 43 bis 45 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist der Arbeitgeber in Anbetracht des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub und angesichts des Erfordernisses, die praktische Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten, u. a. verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird.

Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber (vgl. entsprechend Urteil vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, EU:C:2006:177, Rn. 68). Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstieße das Erlöschen des Urlaubsanspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Art. 7 Abs. 1 und gegen Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88.

Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, und zeigt sich daher, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.

Wie der Generalanwalt in den Nrn. 52 und 53 seiner Schlussanträge ausgeführt hat und aus Rn. 49 des vorliegenden Urteils hervorgeht, wäre jede Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88, die den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, aus freien Stücken in den betreffenden Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeiträumen keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, mit den durch die Schaffung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Zielen unvereinbar.

Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, sofern sie dazu führt, dass der Arbeitnehmer, der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, die ihm nach dem Unionsrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wahrzunehmen.

- 13 Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG statuiert keine weiteren Voraussetzungen als die Beendigung des Dienstverhältnisses und das Bestehen eines Resturlaubsanspruchs. Die Regelung enthält einen direkten Anspruch für den Beamten. Sie umfasst den Anspruch auf Urlaubsabgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen Erholungsurlaub (20 Tage), also nicht den darüber hinausgehenden nationalen Urlaubsanspruch (vgl. BVerwG, Urt. v. 31. Januar 2013 - 2 C 10.12 -, juris Rn. 9). Auf den konkreten Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses kommt es nicht an (vgl. BVerwG, Urt. v. 30. April 2014 - 2 A 8.13 -, juris). Nach den vorstehenden Ausführungen des Europäischen Gerichtshofes ist nicht relevant, aus welchen konkreten Gründen der Urlaub nicht genommen wurde und auch nicht, ob der Beamte während der Dienstzeit wenigstens einen Antrag auf Gewährung von Urlaub gestellt hat. Dies bedeutet zwar nicht, dass der Dienstherr zur Vermeidung eines Abgeltungsanspruchs den Arbeitnehmer zwingen muss, den Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Im Interesse der praktischen Wirksamkeit des Urlaubsanspruches ist er aber verpflichtet, konkret und transparent dafür zu sorgen, dass der Beamte tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dies kann etwa in der Weise geschehen, dass er den Beamten - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, den Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub andernfalls am Ende des Bezugszeitraumes verfällt. Die Beweislast für die angemessenen Vorkehrungen trägt der Dienstherr. Wenn er solche Maßnahmen nicht nachweisen kann, folgt aus Art. 7 RL 2003/88/EG ein Abgeltungsanspruch.
- 14 Diese Voraussetzungen sind hier dem Grunde nach erfüllt. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf des Klägers endete mit dem Ablauf der Ausbildung kraft Gesetzes, § 22 Nr. 1, § 22 Abs. 4 BeamStG, § 30 Nr. 1, § 37 BBG. Beim Ausscheiden besaß er noch

einen Resturlaubanspruch. Mangels Aufklärung über seine Ansprüche steht dem Kläger eine Abgeltung zu.

15

3. Konkret sind dem Kläger drei Urlaubstage abzugelten.

16

Der Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG bezieht sich nur auf die Mindesturlaubstage, also 20 Tage (s. o.).

17

Der Kläger hat im Kalenderjahr 2011 21 Tage Urlaub genommen, also seinen Mindestanspruch verwirklicht. Der Übertrag des Rests nach 2012 führt nicht dazu, dass er weiter Ansprüche daraus geltend machen kann; dieser Urlaub verfällt dann (vgl. OVG NRW, Urt. v. 3. Juni 2015 - 6 A 2326/12 -, juris Rn. 52). Aus dem Jahr 2011 besteht somit kein Urlaubsanspruch mehr, der Grundlage einer Abgeltung sein könnte.

18

Der Kläger hat in 2012 neun Urlaubstage genommen. Allerdings ist er zum 24. August 2012 ausgeschieden.

19

Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EUrlV steht bei einer Beendigung des Beamtenverhältnisses im Laufe des Jahres dem Beamten für jeden vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubs zu. Das hieße für den Kläger bezogen auf 20 Tage Mindesturlaub $20 / 12 \times 7 = 11,66$ Tage. Genommen hat er neun Tage, bleiben also 2,66 Tage. Dieser Wert ist kaufmännisch zu runden, § 5 Abs. 7 EUrlV. Somit ergibt sich ein Anspruch von drei Tagen.

20

Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

21

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil keiner der Gründe des § 132 Abs. 2 VwGO vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim Sächsischen Obergerverwaltungsgericht, Ortenburg 9, 02625 Bautzen, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung) vom 24. November 2017 (BGBl. I S. 3803) in der jeweils geltenden Fassung einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem oben genannten Gericht schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung und der Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung einzureichen.

In der Begründung der Beschwerde muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts, von der das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden. In Streitigkeiten aus dem Beamtenverhältnis und Disziplinarrecht kann auch die Abweichung des Urteils von einer Entscheidung eines anderen Obergerverwaltungsgerichts vorgetragen werden, wenn es auf diese Abweichung beruht, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist.

Für das Beschwerdeverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen.

In Angelegenheiten, die ein gegenwärtiges oder früheres Beamten-, Richter-, Wehrpflicht-, Wehrdienst- oder Zivildienstverhältnis oder die Entstehung eines solchen Verhältnisses betreffen, in Personalvertretungsangelegenheiten und in Angelegenheiten, die in einem Zusammenhang mit einem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern im Sinne des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen, einschließlich Prüfungsangelegenheiten, sind auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder vertretungsbefugt. Vertretungsbefugt sind auch juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Diese Bevollmächtigten müssen durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln.

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.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

gez.:
Grünberg

Hahn

Henke

Beschluss

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 801,13 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3, § 47 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 1 GKG. Der Senat bewertet das Interesse des Klägers an Abgeltung von zwanzig Urlaubstagen mit etwa 2/3 seines damaligen Grundgehalts (vgl. Senatsbeschl. v. 12. Juni 2015 - 2 A 599/12 - und v. 17. August 2016 - 2 A 489/15 -, juris; BVerwG, Urt. v. 31. Januar 2013 - 2 C 10.12 -, juris Rn. 36), das nach BBesG Anlage VIII, Stand 2012, 1.201,69 € betrug. Eine Änderung der Streitwertsetzung in erster Instanz ist nicht veranlasst, weil dort die Abgeltung einer höheren Zahl von Urlaubstagen begehrt wurde.
- 2 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Hahn

Henke