



Verkündet am 2. Dezember 2015
Grenda
Justizbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

VERWALTUNGSGERICHT BERLIN

URTEIL

Im Namen des Volkes

In der Verwaltungsstreitsache

Klägers,

Verfahrensbevollmächtigte:

g e g e n

das Land Berlin,
vertreten durch den Polizeipräsidenten in Berlin
Justizariat,
Keibelstraße 36, 10178 Berlin,

Beklagten,

hat das Verwaltungsgericht Berlin, 26. Kammer, aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 2015 durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Richard,
die Richterin am Verwaltungsgericht Prof. Dr. Lücking,
die Richterin Wittkopp,
die ehrenamtliche Richterin und
den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für die in der Zeit vom 3. November 2010 bis zum 10. November 2010 anlässlich des Unterstützungseinsatzes in Gorleben (Niedersachsen) als Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit Dienstbefreiung in einem Umfang von weiteren 43 Stunden zu gewähren.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Beklagte zu 2/3 und der Kläger zu 1/3.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Der jeweilige Vollstreckungsschuldner darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 v.H. des auf Grund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 v.H. des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Berufung und die Sprungrevision werden zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Verpflichtung des Beklagten, ihm für Zeiten der Teilnahme an polizeilichen Unterstützungseinsätzen in anderen Bundesländern weiteren Freizeitausgleich zu gewähren.

Der Beklagte gewährt in ständiger Übung zum Ausgleich für Zeiten der Teilnahme an polizeilichen Unterstützungseinsätzen in anderen Bundesländern, die nicht Dienstzeit ist, Dienstbefreiung im Verhältnis 1 : 3. Hintergrund dieser Praxis ist die zwischen dem Beklagten und den übrigen Bundesländern und dem Bund im Jahre 2006 geschlossene Verwaltungsvereinbarung über vereinfachte Regelungen und einheitliche Pauschalen für die Abrechnung von Unterstützungseinsätzen (im Folgenden: Verwaltungsvereinbarung), die u. a. die Abrechnung der durch Unterstützungseinsätze entstehenden Personalkosten zum Gegenstand hat. Nach Art. 3 Abs. 2 der Verwaltungsvereinbarung beginnen Unterstützungseinsätze mit Verlassen der Heimatunterkunft oder Heimatdienststelle beziehungsweise Anordnung des Bereitschaftsdienstes in Erwartung eines Einsatzes und enden mit der Ankunft in der Heimatunterkunft beziehungsweise der Heimatdienststelle (Satz 1). Im Sinne dieser Verwaltungsvereinbarung ist die Zeit, die zwischen Beginn und Ende des Einsatzes liegt, entweder Dienstzeit oder Bereitschaftszeit (Satz 2). Als Dienstzeit gelten Einsatzzeiten, An- und Abfahrtszeiten, Verpflegungszeiten und andere einsatzbedingte Vor- und Nachbereitungszeiten (Satz 3). Die Zeit, die nicht Dienstzeit ist, ist Bereitschaftszeit im Sinne dieser Verwaltungsvereinbarung (Satz 4). Die Bereitschaftszeit wird im Verhältnis 1 : 3 angerechnet (Satz 5).

Der 1964 geborene Kläger steht als Polizeioberkommissar (A 10) im Dienst des Beklagten. Bis zum Mai 2010 wurde der Kläger als Sachbearbeiter Einsatztraining/Waffentechnik in der Führungsgruppe der 22. Einsatzhundertschaft verwendet. Seit Mai 2010 versieht der Kläger den Dienst als Sachbearbeiter Einsatztraining/Waffentechnik im Stab der 2. Bereitschaftspolizeiabteilung. Er wird nicht im Schichtdienst verwendet.

Der Kläger wurde in der Zeit vom 10. April bis 12. April 2009 mit der 22. Einsatzhundertschaft Berlin auf Anforderung des Landes Niedersachsen zu einem Unterstützungseinsatz nach Lüneburg entsendet. Während dieses Einsatzes fielen 17 Stunden Bereitschaftszeit im Sinne der Verwaltungsvereinbarung an. Der Beklagte schrieb dem Kläger deshalb 5,6 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gut.

Der Beklagte entsandte den Kläger mit der 22. Einsatzhundertschaft ferner in der Zeit vom 12. Februar bis 14. Februar 2010 auf Anforderung des Landes Sachsen zu einem Unterstützungseinsatz nach Dresden. Während dieses Einsatzes fiel Bereitschaftszeit im Sinne der Verwaltungsvereinbarung im Umfang von 18 Stunden an, die dem Kläger im Umfang von 6 Stunden gutgeschrieben wurde.

Der Kläger wurde ferner in der Zeit vom 3. November bis 10. November 2011 mit dem Stab der zweiten Bereitschaftspolizeiabteilung auf Anforderung des Landes Niedersachsen zu einem Unterstützungseinsatz nach Gorleben entsendet. Die Gesamteinsatzleitung für den Einsatz lag bei der Polizeidirektion Lüneburg. Der Polizeipräsident in Berlin ordnete in seinem auf der Grundlage des Rahmeneinsatzbefehls der Gesamteinsatzleitung erlassenen „Befehl Nr. 1 für die polizeilichen Maßnahmen der 2. BPA Berlin anlässlich des Unterstützungseinsatzes zum Transport von HAW-Glaskokillen in CASTOR-Behältern von La Hague in das TBL Gorleben im November 2010 im Einsatzabschnitt Lüchow-Dannenberg“ vom 3. November 2010 Bereitschaftsdienst an. Zur Begründung führte er an, dass der Einsatz als mehrtägiger Dauereinsatz unter permanenter Einsatzbereitschaft geplant sei. Der Befehl enthielt ferner einen Hinweis darauf, dass die Gesamteinsatzleitung die erforderliche Mehrarbeit angeordnet habe. Während dieses Einsatzes fielen 65,5 Stunden Bereitschaftszeit im Sinne der Verwaltungsvereinbarung an. Diese Stunden wurden auf einem „Nachweis über Mehrdienstleistungen“ als von dem Kläger geleistete Mehrarbeit vermerkt und dem Kläger im Umfang von 21 Stunden und 50 Minuten gutgeschrieben. Der bei dem Beklagten hierfür zuständige Polizeiführer zeichnete den Nachweis im März 2012 ab.

Mit Schreiben vom 26. Februar 2011 beantragte der Kläger beim Polizeipräsidenten in Berlin rückwirkende Gewährung von Freizeitausgleich für die Zeiten seiner Unterstüt-

zungseinsätze ab dem Jahr 2005. Mit E-Mail vom 4. März 2011 bestätigte der Polizeipräsident in Berlin den Erhalt dieses Schreibens. Darüber hinaus erklärte er, es werde eingehend geprüft, ob dem Begehren stattgegeben werden könne; zu gegebener Zeit erhalte der Kläger unaufgefordert entsprechende Mitteilung. Eine Bescheidung des Antrags erfolgte nicht.

Am 21. Dezember 2011 hat der Kläger Klage erhoben, mit der er sein Begehren weiterverfolgt. Die Klage wurde unter dem Aktenzeichen VG 26 K 551.11 geführt.

Mit Beschluss vom 19. Oktober 2012 hat die Kammer das Verfahren gemäß § 173 VwGO i.V.m. § 251 Zivilprozessordnung – ZPO – im Hinblick auf die erwartete Klärung der Streitfrage in dem beim Bundesverwaltungsgericht anhängigen Verfahren BVerwG 2 C 10.11 ruhend gestellt. Dieses Verfahren endete jedoch durch einen Vergleich. Der Kläger hat das Verfahren deshalb im Januar 2014 wieder aufgenommen.

Der Kläger meint, er habe während der Unterstützungseinsätze in Lüneburg, Dresden und Gorleben Mehrarbeit durch Bereitschaftsdienst geleistet, die im Verhältnis 1 : 1 durch Dienstbefreiung auszugleichen sei. Es verstoße gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, für die geleisteten Bereitschaftsdienste nicht in vollem Umfang Freizeitausgleich zu gewähren. Aus den europarechtlichen Vorgaben ergebe sich, dass Bereitschaftsdienste in die Arbeitszeit einzubeziehen seien. Daher sei es in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts geklärt, dass im Falle von rechtswidriger Zu-Viel-Arbeit auch Bereitschaftsdienste in vollem Umfang ausgeglichen werden müssten. Wie auch das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht angenommen habe, gebe es keinen sachlichen Grund, hinsichtlich des Umfangs des Freizeitausgleichs zwischen rechtswidriger Zu-Viel-Arbeit und rechtmäßiger Mehrarbeit zu differenzieren. Die Mehrarbeitsvergütungsverordnung, auf die der Beklagte den nur anteiligen Ausgleich stütze, sei auf die arbeitszeitrechtliche Frage des Freizeitausgleichs ohnehin nicht anwendbar. Im Übrigen sei der pauschale berücksichtigungsfähige Wert von einem Drittel der Bereitschaftsdienstzeit nicht angemessen. Bei Einsätzen der hier in Frage stehenden Art bestehe eine vergleichbare Belastung während des gesamten Einsatzes. Adäquate Erholung sei während der Bereitschaftszeit nicht möglich; die tatsächliche Inanspruchnahme der Beamten liege deutlich über einem Drittel der Bereitschaftszeit.

Der Kläger beantragt,

1. den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger für die in der Zeit vom 10. April 2009 bis zum 12. April 2009 anlässlich des Unterstützungseinsatzes in Lüneburg (Nie-

dersachsen) als Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit vollumfänglich Freizeitausgleich in einem Umfang von weiteren 11,4 Stunden zu gewähren,

2. den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger für die in der Zeit vom 12. Februar 2010 bis zum 14. Februar 2010 anlässlich des Unterstützungseinsatzes in Dresden (Sachsen) als Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit vollumfänglich Freizeitausgleich in einem Umfang von weiteren 12 Stunden zu gewähren,

3. den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger für die in der Zeit vom 3. November 2010 bis zum 10. November 2010 anlässlich des Unterstützungseinsatzes in Gorleben (Niedersachsen) als Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit vollumfänglich Freizeitausgleich in einem Umfang von weiteren 43 Stunden zu gewähren.

Ferner beantragt er hilfsweise sinngemäß,

den Beklagten zu verurteilen, eine beamtenrechtliche Billigkeitsentschädigung für nicht gewährten Freizeitausgleich und insoweit Mehrarbeitsvergütung nach den Grundsätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu gewähren.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er meint, dass es sich hinsichtlich der Einsätze in Lüneburg und Dresden zwar um Bereitschaftszeit im Sinne der Verwaltungsvereinbarung, nicht aber um Bereitschaftsdienst im arbeitszeitrechtlichen Sinne gehandelt habe. Tatsächlich seien die in den Zeiterfassungsbögen als Bereitschaftszeit bezeichneten Stunden Ruhezeiten gewesen. Darüber hinaus ist er der Meinung, dass sich aus der Mehrarbeitsvergütungsverordnung eine eindeutige gesetzliche Regelung der nur anteiligen Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten ergebe. Die Wertungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung seien ohne weiteres auf den Freizeitausgleich zu übertragen. Ein anderes Ergebnis führe zu erheblichen Wertungswidersprüchen. So sehe auch die Arbeitszeitregelung für Polizeibeamte im Schichtdienst wegen der deutlich geringeren Intensität des Bereitschaftsdienstes eine erhöhte wöchentliche Arbeitszeit von 48 statt 40 Stunden vor. Der Wert von einem Drittel sei angemessen, da die tatsächliche Inanspruchnahme während der Bereitschaftszeit erfahrungsgemäß nicht darüber hinausgehe. Der Rechtsprechung des Niedersächsischen Obergerichtes sei nicht zu folgen; vielmehr sei mit der Rechtsprechung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs davon auszugehen, dass ein sachlicher Grund, beim Ausgleich von Bereitschaftsdiensten zwischen rechtmäßiger Mehrarbeit und rechtswidriger Zu-Viel-Arbeit zu differenzieren, darin bestehe, dass nur in letzterem Falle dem Kompensations-

gedanken sowie dem Grundsatz effektiver Richtlinienumsetzung Rechnung getragen werden müsse.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Streitakte und auf die Verwaltungsvorgänge des Beklagten verwiesen, die im Verhandlungstermin vorgelegen haben und Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Beratung waren.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat teilweise Erfolg.

A. Die Klage ist als Verpflichtungsklage zulässig. Der Antrag des Klägers ist auf den Erlass eines Verwaltungsaktes gerichtet, denn es handelt sich bei der Gewährung von Freizeitausgleich um einen Verwaltungsakt im Sinne des § 35 des Verwaltungsverfahrensgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 1 des Gesetzes über das Verfahren der Berliner Verwaltung – VwVfG Bln –. Insbesondere ist die Gewährung von Freizeitausgleich auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet, da sie – vergleichbar mit der Gewährung von Urlaub – die persönliche Rechtsstellung des Beamten betreffen soll, der insoweit seinem Dienstherrn als mit selbständigen Rechten ausgestattete Rechtspersönlichkeit gegenübertritt (vgl. OVG Münster, Urteil vom 7. Mai 2009 – OVG 1 A 2652/07 – juris, Rn. 27ff.). Gemäß § 75 der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – ist die Klage abweichend von § 68 Abs. 1 und 2 VwGO auch ohne Durchführung eines Vorverfahrens zulässig, da der Beklagte über den Antrag des Klägers auf vollen Freizeitausgleich vom 26. Februar 2011 nicht entschieden hat und seit Antragstellung mehr als drei Monate vergangen sind.

B. Die Klage ist hinsichtlich des begehrten Freizeitausgleichs für den Einsatz des Klägers in Gorleben (Niedersachsen) begründet (dazu I.), im Übrigen unbegründet (dazu II.).

I. Das Unterlassen der Gewährung von weiterem Freizeitausgleich hinsichtlich des Einsatzes in Gorleben ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Denn dem Kläger steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich für als Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit zwischen dem 3. November 2010 und 10. November 2010 in dem begehrten Umfang (§ 88 VwGO) von weiteren 43 Stunden zu.

Der Anspruch des Klägers auf Gewährung von Dienstbefreiung ergibt sich aus § 53 Abs. 2 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes – LBG –. Danach ist Beamten oder Beamtinnen, die durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

1. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind erfüllt. Der Kläger hat während des Unterstützungseinsatzes in Gorleben im Monat November 2010 Mehrarbeit im Umfang von 65 Stunden und 30 Minuten, also im Umfang von mehr als fünf Stunden über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus verrichtet.

Mehrarbeit kann auch durch Bereitschaftsdienst geleistet werden. Nach § 6 Abs. 2 der auf Grund des § 35 Abs. 1 und 5 LBG in der Fassung vom 19. Mai 2003 (GVBl. S. 202) – im Folgenden: LBG 2003 – ergangenen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung – AZVO) in der Fassung vom 16. Februar 2005 (GVBl. S. 114) liegt Bereitschaftsdienst vor, wenn sich der Beamte in seiner Dienststelle oder an einem anderen von seiner Dienstbehörde oder seinem Dienstvorgesetzten bestimmten Ort außerhalb seiner Häuslichkeit aufzuhalten hat, um bei Bedarf zur Dienstleistung herangezogen werden zu können, und die Zeitdauer seiner Inanspruchnahme erfahrungsgemäß durchschnittlich weniger als 50 vom Hundert der Bereitschaftsdienstzeiten beträgt.

Bereitschaftsdienst ist nach Art. 2 Nr. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeitrichtlinie – und der seit dem Jahr 2000 ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts arbeitszeitrechtlich wie Volldienst zu behandeln (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012 – BVerwG 2 C 70.11 – juris, Rn. 21 m.w.N. und EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2000 – Rs. C-303/98 [Simap] – Slg. 2000, I-7997; Urteil vom 9. September 2003 – Rs. C-151/02 [Jaeger] – Slg. 2003, I-08415 –; Urteil vom 5. Oktober 2004 – verb. Rs. C-397/01 bis 403/01 [Pfeiffer u.a.] – Slg. 2004, I-8878 –; Beschluss vom 3. Juli 2001 – Rs. C-241/99 [CIG] – Slg. 2001, I-5141; Beschluss vom 14. Juli 2005 – Rs. C-52/04 [Personalrat der Feuerwehr Hamburg] – Slg. 2005, I-7113 –; Urteil vom 25. November 2010 – C-429/09 [Fuß] – Slg. 2010, I-12167-12212 – jeweils juris). Demzufolge kann auch Bereitschaftsdienst, der über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird, Mehrarbeit i. S. v. § 53 LBG darstellen (vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004 – BVerwG 2 C 9.03 – juris, Rn. 11, 17).

Zwischen den Beteiligten steht zu Recht außer Streit, dass die Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 AZVO während der in Frage stehenden 65 Stunden und 30 Minuten erfüllt waren, da sich der Kläger ausweislich des „Befehls Nr. 1 (...)“ des Polizeipräsidenten in Berlin vom 3. November 2010 in permanenter Einsatzbereitschaft außerhalb seiner Häuslichkeit zu befinden hatte.

Bei diesen Stunden handelt es sich um Mehrarbeit, da sie – wie durch die Zeitnachweise für diesen Monat belegt wird – über die vom Kläger im Monat November 2010 geleistete regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche hinausgehen.

Dabei kann dahinstehen, ob diese Mehrarbeit im Sinne des § 53 Abs. 2 LBG dienstlich angeordnet war, insbesondere, ob die Anordnung der Mehrarbeit durch die – in den Händen der niedersächsischen Polizei liegende – Gesamteinsatzleitung als Mehrarbeitsanordnung durch den hierfür allein zuständigen Beklagten als Dienstherrn des Klägers anzusehen ist oder ob diese Anordnung konkludent mit dem „Befehl Nr. 1 (...)“ erfolgte. Zumindest jedoch wurde die Mehrarbeit nachträglich genehmigt, indem der „Nachweis über Mehrdienstleistungen“, auf dem die Mehrarbeitsstunden des Klägers erfasst waren, am 13. März 2012 durch den auf Seiten des Beklagten hierfür zuständigen Polizeiführer des Einsatzes der 2. Bereitschaftspolizeiabteilung abgezeichnet wurde.

2. Die in Frage stehenden 65 Stunden und 30 Minuten wurden dem Kläger jedoch zu Unrecht nur in einem Umfang von einem Drittel, d. h. in Höhe von 21 Stunden und 50 Minuten, als Arbeitszeit angerechnet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Gewährung von Dienstbefreiung in Höhe von weiteren 43 Stunden. Denn § 53 Abs. 2 LBG fordert einen Ausgleich der über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeit durch Dienstbefreiung im Verhältnis 1 : 1. Dieses Gebot gilt ausnahmslos und zwar auch dann, wenn die Mehrarbeit durch Bereitschaftsdienst geleistet wurde. Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift.

a) Dem Wortlaut des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG nach ist Dienstbefreiung „entsprechend“ der über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeit zu gewähren. Schon dies legt nahe, dass der Umfang der Dienstbefreiung dem Umfang der geleisteten Mehrarbeit entspricht, sich mit diesem also deckt. Der Wortlaut lässt insbesondere keine Differenzierung nach Mehrarbeit in Volldienst oder Bereitschaftsdienst oder qualitativ nach der Intensität der geleisteten Mehrarbeit zu. Vielmehr stellt § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG die Mehrarbeit ausschließlich in einen Zusammenhang mit der hierfür aufgewandten Arbeitszeit. Der aus dem Gesetz allein abzu-

leitende Maßstab für den Umfang der Dienstbefreiung ist daher die in Mehrarbeit verbrachte Arbeitszeit (vgl. OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015 – OVG 1 A 421/14 – juris, Rn. 153). Auch das Bundesverwaltungsgericht geht für Beamte und Soldaten davon aus, dass die Freistellung wegen Mehrarbeit arbeitszeitrechtliche Regelungen betrifft (vgl. BVerwG, Urteil vom 15. Dezember 2011 – BVerwG 2 C 41.10 – NVwZ 2012, 641 und juris, Rn. 18 [„arbeitszeitrechtlich, d. h. auch in Bezug auf den Umfang der Freistellung“]). Wie oben dargelegt, ist Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit zu bewerten, unabhängig davon, ob und in welchem Umfang während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich gearbeitet wird. Zwar treffen das Unionsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung keine unmittelbaren Vorgaben im Hinblick auf den Umfang von für Mehrarbeit gewährten Freizeitausgleich; aus Unionsrecht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs folgt jedoch, was als Arbeitszeit anzusehen ist. Da dieser Begriff in § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG als Ausgleichsmaßstab vorgegeben ist, ohne für die zu gewährende Dienstbefreiung zwischen der Art der erbrachten Mehrarbeit (Volldienst oder Bereitschaftsdienst) zu differenzieren, ist für eine fiktive Reduktion der Arbeitszeit im Falle von Bereitschaftsdienst kein Raum. Das Wort „entsprechend“ eröffnet dem Dienstherrn auch kein Ermessen bei der Bestimmung des Umfangs des Dienstausgleichs. Auch gibt die Norm keinerlei Raum für die – ausnahmsweise – Annahme eines gerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraums (vgl. zu dessen Voraussetzungen eingehend BVerwG, Beschluss vom 17. September 2015 – BVerwG 2 A 9/14 – juris, Rn. 21 ff.).

b) Zur Überzeugung der Kammer streiten Ziel und Zweck der streitgegenständlichen Norm ebenfalls für einen Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienst in vollem Umfang. Denn der Freizeitausgleich dient nicht etwa nur dem Zweck, eine Regeneration der durch Mehrarbeit unter Umständen überlasteten Kräfte des Beamten zu ermöglichen. In diesem Falle wäre es gerechtfertigt, auf die im Rahmen des Bereitschaftsdienstes tatsächlich geleistete Arbeit abzustellen, weil vor allem diese die Gesundheit des Beamten belastet, so dass er zusätzlicher Freizeit zur Wiederherstellung seiner Kräfte bedürfen könnte. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts dient der Freizeitausgleich aber vor allem dem Zweck, die Einhaltung der regelmäßigen Arbeitszeit jedenfalls im Gesamtergebnis zu gewährleisten. So hat das Bundesverwaltungsgericht bereits mit Urteil vom 10. Dezember 1970 – BVerwG II C 45.68 – (BVerwGE 37, 21 und juris, Rn. 31) ausgeführt:

„Die regelmäßige Arbeitszeit [...] stellt nicht das Höchstmaß dessen dar, was der Beamte an Arbeit leisten kann, ohne seine Kräfte übermäßig zu verbrauchen.“

chen. Ihre Festsetzung stellt vielmehr eine soziale Verbesserung dar, die den Beamten ebenso wie den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes und der privaten Wirtschaft eine Verlängerung der Freizeit verschafft, in der sie persönlichen Interessen nachgehen können. Auf diese Freizeit hat heute der Beamte ebenso wie der Arbeitnehmer auch insoweit einen Anspruch, als er sie nicht zur Wiederherstellung seiner Arbeitskraft benötigt. Ist ein Beamter [...] aus zwingenden dienstlichen Gründen verpflichtet, auf einen erheblichen Teil der ihm zustehenden Freizeit vorübergehend zu verzichten, so ist es nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit und der Gleichbehandlung geboten, sondern auch durchaus sinnvoll, ihm zu einer späteren Zeit, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies wieder gestatten, einen Ausgleich durch Dienstbefreiung zu gewähren, und zwar notfalls auch nach Ablauf der Sechsmonatsfrist und auch dann, wenn er diese Freizeit nicht zur Wiederherstellung seiner Kräfte, also nicht aus gesundheitlichen Gründen benötigt, sondern für andere persönliche Interessen und Annehmlichkeiten verwendet, wie z.B. für eine Reise, für seine geistige Bildung, für Geselligkeit oder für andere Unterhaltung und Zerstreung.“

Dieser Sinn und Zweck des Freizeitausgleiches – die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit – gilt gleichermaßen für den Ausgleich von Volldienst wie von Dienst in Bereitschaft, weil auch im letzteren Falle der Beamte gerade nicht im häuslichen Bereich oder an sonstig selbst gewähltem Ort seine Zeit frei gestalten und seinen Interessen nachgehen darf.

c) Dem Beklagten ist nicht darin zu folgen, dass eine systematische Auslegung zu einem anderen Verständnis des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG zwingt.

aa) Dies gilt zunächst, soweit er vorgetragen hat, dass die arbeitszeitlichen Regelungen der geringeren Intensität des Bereitschaftsdienstes durch Verlängerung der Arbeitszeit Rechnung tragen würden und dieses allgemeine Verständnis von der geringeren Intensität des Bereitschaftsdienstes auch im Rahmen des Freizeitausgleichs zu beachten sei, um erhebliche Wertungswidersprüche zu vermeiden. Doch ist festzuhalten, dass § 52 Abs. 2 LBG und der auf der Grundlage von § 52 Abs. 1 LBG erlassene § 6 Abs. 1 AZVO die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn diese ganz oder teilweise in Bereitschaftsdienst besteht, lediglich in das Ermessen des Dienstherrn stellt. Eine Arbeitszeitverlängerung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Ein Beibehalten der regelmäßigen Arbeitszeit auch für Beamte, die regelmäßig Bereitschaftsdienst leisten, wäre ebenso zulässig, so dass ein Wertungswiderspruch zur Gewährung von Dienstbefreiung für Bereitschaftsdienst in vollem Umfang nicht erkennbar ist. Der Verordnungsgeber hat von dieser Möglichkeit auch nicht umfassend, sondern mit § 2 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes und des Polizeivollzugsdienstes (Arbeitszeitverordnung Feuerwehr und Polizei – AZVO FuP –) vom 15. Januar 2008 (GVBl. S. 6) lediglich für den Teil des Polizeivollzugsdienstes und

des feuerwehrtechnischen Dienstes Gebrauch gemacht, die in Schichten unter Einschluss von Bereitschaftsdienstzeiten Dienst leisten (vgl. § 1 AZVO FuP); der Kläger gehört im Übrigen nicht zu diesem Kreis.

bb) Ein von dem oben gefundenen Ergebnis abweichendes Verständnis des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG ergibt sich auch nicht aus der gemäß Art. III § 1b Abs. 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266) als Landesrecht fortgeltenden Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes in der Überleitungsfassung für Berlin – MVergV Bln – in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Juli 2014 (GVBl. S. 250). Der Beklagte hat sich für den nur anteiligen Ausgleich von Bereitschaftsdienststunden auf § 5 Abs. 1 MVergV Bln berufen, der vorsieht, dass als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3, 4 Abs. 1 und 2 sowie § 4a MVergV Bln die volle Zeitstunde gelte (Satz 1), hiervon abweichend eine Stunde Dienst in Bereitschaft nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt werde; dabei sei schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen (Satz 2).

Die verordnungsrechtlichen Vorschriften zur Ermittlung der zu vergütenden Mehrarbeitsstunden stehen im Rang unterhalb der gesetzlichen Regelung des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG und sind deshalb schon kaum geeignet, den Inhalt dieser Regelungen näher zu bestimmen. Sie stehen aber auch in einem anderen systematischen Zusammenhang und sind auf die Berechnung der Mehrarbeit zum Zwecke der Dienstbefreiung nicht übertragbar (vgl. zum Ganzen OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., Rn. 156 ff., a. A. VGH Kassel, Beschluss vom 20. März 2014 – VGH 1 A 2408/13.Z – , Rn. 10; Corsmeyer, in GKÖD, § 88 Rn. 6 [Stand: Juni 2015], und Plog/Wiedow, BBG, § 88 Rn. 22 i. V. m. § 87 Rn. 26, 28 [Stand: Juni 2015]).

Einer Heranziehung der MVergV Bln auf den Fall des Freizeitausgleiches steht vor allem entgegen, dass mit der begehrten Dienstbefreiung ein arbeitszeitrechtlicher Ausgleich der Bereitschaftsstunden in Rede steht, nicht aber ein Vergütungsanspruch, also ein Ausgleich für geleistete Mehrarbeit in Geld. § 5 Abs. 1 Satz 2 MVergV Bln, der die Ermittlung der Mehrarbeitsstunden regelt, lässt zwar im Wortlaut nicht erkennen, dass er sich lediglich auf die Ermittlung zum Zwecke der Vergütungsberechnung beschränkt. Die Verordnungsermächtigung, die sich (nunmehr) aus § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin – BBesG Bln – nach Art. III § 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S.

266) ergibt, ist jedoch auf die Regelung der Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Beamte beschränkt, „soweit die Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen wird“. Die gleichzeitige Regelung der arbeitszeitrechtlichen Ermittlung des Umfangs der Mehrarbeit zum Zwecke der Dienstbefreiung wäre daher von der Verordnungsermächtigung nicht umfasst.

Auch für eine sinngemäße Heranziehung des § 5 Abs. 1 Satz 2 MVergV Bln für die Berechnung des Umfangs der Dienstbefreiung bei Bereitschaftsdienst ist kein Raum. Das Landesbeamtengesetz differenziert zwischen der Dienstbefreiung und einem Vergütungsanspruch, wobei die jeweiligen Voraussetzungen nicht identisch sind. Dienstbefreiung und Vergütungsanspruch können auch nicht wahlweise gegeneinander ausgetauscht werden. Der Vergütungsanspruch kommt nach § 53 Abs. 2 Satz 2 LBG nur ausnahmsweise in Betracht, nämlich nur dann, wenn eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist (vgl. OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., Rn. 158).

Für die Mehrarbeitsvergütung gilt überdies ein Maßstab, der sich von der im Rahmen der Dienstbefreiung anzustellenden rein arbeitszeitrechtlichen Betrachtung des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG unterscheidet und deshalb eine Berücksichtigung vergütungsrechtlicher Regelungen im Rahmen der Dienstbefreiung nicht erlaubt. Die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 2 MVergV Bln beruht auf der in § 48 Abs. 1 Satz 1 BbesG Bln enthaltenen Ermächtigung zum Erlass der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung. § 48 Abs. 1 Satz 3 BBesG Bln bestimmt dabei, dass sich die Höhe der Vergütung nach dem Umfang der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit zu richten hat, was Raum für eine sich von der Arbeitszeit lösende Betrachtung eröffnet (vgl. OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., Rn. 159).

Dafür, dass sich der Freizeitausgleich nach § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG nicht an dem Umfang einer zu gewährenden Mehrarbeitsvergütung orientiert, spricht auch, dass mit der Mehrarbeitsvergütung nicht die zeitliche Mehrarbeit des Beamten abgegolten wird. Dies wäre eine unzulässige Überstundenvergütung, die gerechterweise mindestens den rechnerisch auf eine Stunde entfallenden Anteil der Besoldung ausmachen müsste. Bei der Mehrarbeitsvergütung handelt es sich vielmehr um eine Abgeltung dafür, dass dem Beamten aus zwingenden dienstlichen Gründen die grundsätzlich vorgesehene Dienstbefreiung nicht erteilt werden kann (vgl. OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., Rn. 160 unter Verweis auf Plog/Wiedow, BBG, § 88 Rn. 34 [Stand: Juni 2015]).

b) Auch die historische Auslegung spricht schließlich für die hier vertretene Auslegung. Denn ihr kann allenfalls der Wille des Gesetzgebers entnommen werden, die vergütungsrechtliche Differenzierung zwischen Volldienstzeit und Bereitschaftsdienst nicht für den arbeitszeitrechtlichen Freizeitausgleich zu übernehmen. Der Wortlaut des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG hat zwar im Vergleich zu § 35 Abs. 2 Satz 2 LBG 2003, der sich an der Rahmenvorschrift für die Landesgesetzgebung in § 44 Satz 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654) – BRRG 1999 – ausrichtete, im Gesetzgebungsprozess zum Dienstrechtsänderungsgesetz – abgesehen von der geschlechtergerechten Fassung der Personenbezeichnung – keine Änderung erfahren (Abgeordnetenhaus Berlin, Drs. 16/2049 vom 7. Januar 2009). Es ist allerdings festzuhalten, dass der Landesgesetzgeber dabei nicht etwa davon ausging, dass Bereitschaftsdienst keine (oder nur anteilig) Arbeitszeit sei, und daher keine Differenzierung nach Volldienst und Bereitschaftsdienst in § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG nötig sei. Denn er hat im Gesetzgebungsverfahren für das LBG 2009 den den Bereitschaftsdienst regelnden § 35 Abs. 3 LBG 2003, der § 52 Abs. 2 LBG teilweise entsprach, unter Bezugnahme auf die sich aus der Arbeitszeitrichtlinie ergebende Gleichstellung von Bereitschaftsdienst mit Volldienst grundlegend geändert (vgl. die amtliche Gesetzesbegründung, Abgeordnetenhaus Berlin, Drs. 16/2049 vom 7. Januar 2009, S. 120). Der Gesetzgeber hat es jedoch unterlassen, eine Differenzierung hinsichtlich der Dienstbefreiung für Mehrarbeit in Bereitschaftsdienst und Volldienst in § 53 Abs. 2 Satz 2 LBG aufzunehmen. Er hat auch später, etwa anlässlich der Überleitung des Bundesmehrarbeitsvergütungsordnung in Landesrecht keine Veranlassung gesehen, die Regelungen des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes an die Regelungen des § 5 Abs. 1 MVergV Bln anzupassen.

3. Der Anspruch auf Dienstbefreiung ist schließlich nicht verfallen. Die in § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG vorgesehene Jahresfrist zur Gewährung der Dienstbefreiung konkretisiert den Anspruch des Beamten, stellt aber keine Ausschlussfrist dar, welche die Beklagte dem Anspruch entgegenhalten könnte (vgl. OVG Lüneburg, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., Rn. 163 und Beschluss vom 30. Juli 2013 – 5 LB 34/13 – juris, Rn. 33).

II. Die Klage war hinsichtlich der Anträge zu 1. und 2. abzuweisen, da die Voraussetzungen der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage in § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG nicht vorliegen. Bei den streitgegenständlichen Zeiten außerhalb der Einsatzzeiten in Lüneburg und Dresden handelt es sich bereits nicht um Mehrarbeit. Dies steht zur Überzeugung der Kammer nach der mündlichen Verhandlung fest.

Zwar ist – wie oben dargelegt – Bereitschaftsdienst gemäß der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichts seit dem Jahr 2000 arbeitszeitrechtlich wie Volldienst zu behandeln (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012 – BVerwG 2 C 70.11 – juris, Rn. 13 m.w.N.) und kann demzufolge Mehrarbeit i. S. v. § 53 LBG darstellen (vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004, a.a.O., juris, Rn. 11, 17). Bei den in den Zeiterfassungsbögen des Klägers als Bereitschaftszeit bezeichneten Stunden handelt es sich schon nicht um Mehrarbeit im Sinne des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG.

Der Kläger befand sich während der fraglichen Zeiten nicht im Volldienst; dies ist unstreitig. Er befand sich aber auch nicht im Bereitschaftsdienst im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Zwar musste sich der Kläger während der bezeichneten Zeiten der Einsätze in Dresden und Lüneburg zweifelsohne an einem von seiner Dienstbehörde bestimmten Ort außerhalb seiner Häuslichkeit aufhalten. Jedoch fehlte es an der notwendigen Zweckbindung. Der Aufenthalt diente nicht – wie dies aber für die Annahme von Bereitschaftsdienst erforderlich wäre – dem Ziel, den Kläger bei Bedarf zur (jederzeitigen, unverzüglichen) Dienstleistung heranziehen zu können. Für die Einordnung, ob Volldienst, Bereitschaftsdienst oder Freizeit anlässlich eines auswärtigen Einsatzes vorliegt, ist grundsätzlich der Einsatzbefehl maßgeblich (vgl. OVG Lüneburg, Urteil vom 10. März 1998 – OVG 5 L 5265/95 – NdsVBl. 1998, S. 217ff.). In dem jeweiligen Einsatzbefehl für die Einsätze in Lüneburg und Dresden war – anders als im Falle des Einsatzes in Gorleben – Bereitschaftsdienst nicht angeordnet bzw. – wie bei dem Einsatz in Gorleben – eine permanente Einsatzbereitschaft nicht befohlen.

Vielmehr konnte der Kläger nach Ende des Einsatzes über seinen Aufenthaltsort frei bestimmen. Die Beklagtenvertreter haben in der mündlichen Verhandlung die Praxis hinsichtlich solcher Unterstützungseinsätze wie folgt geschildert: Nach Erledigung der Folgedienste (Ablegen der Waffen etc.) im Anschluss an die Einsatzzeit konnten die Beamten in die Unterkunft – wobei es sich in Dresden um ein Hotel handelte – zurückkehren oder diese verlassen und ihren Interessen nachgehen. Eine Nachalarmierung war nicht vorgesehen. Im Falle eines Alarmeinsatzes hätten die Beamten – wie auch im Falle eines Alarmeinsatzes in Berlin – telefonisch oder mündlich alarmiert werden müssen. Wäre ein Beamter in diesem Falle nicht erreichbar gewesen, so hätte hierin keine Dienstpflichtverletzung gelegen. Eine unverzügliche Dienstaufnahme wäre ohnehin nicht möglich gewesen, da die Beamten keinen unmittelbaren Zugriff auf ihre Waffen hatten.

Vergleichbar sind diese streitgegenständlichen Zeiten daher mit Reisezeiten, die ein Beamter auf Dienstreise außerhalb der Dienstverrichtung verbringt. Auch hierbei handelt es sich nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung regelmäßig nicht um Arbeitszeit, auch wenn der Beamte sich außerhalb des häuslichen Bereiches aufhalten muss (BVerwG, Urteil vom 11. Februar 1982 – BVerwG 2 C 26.79 – juris, Rn. 19; Urteil vom 29. Januar 1987 – BVerwG 2 C 14.85 – juris, Rn. 18 ff. und Beschluss vom 11. September 2009 – BVerwG 2 B 29.09 – juris, Rn. 7 [dort nicht entscheidungstragend]; OVG Münster, Beschluss vom 9. Februar 2012 – OVG 1 A 2795/09 – juris, Rn. 8 ff.; Beschluss vom 8. Mai 2013 – OVG 1 A 1434/11 – juris, Rn. 13ff.). In diesem Fall ist der Aufenthalt nicht bestimmungsgemäßer Bestandteil, sondern geschieht nur „gelegentlich“ der Dienstreise; die dienstliche Inanspruchnahme ist in dieser Zeit – im Vergleich zum Aufenthalt im häuslichen Bereich – nicht wesentlich erhöht. Es fehlt an der – beim Bereitschaftsdienst typischen – Zweckbindung zwischen Arbeitsleistung und Aufenthaltsort (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 4. Dezember 2009 – OVG 6 N 2.08 – juris, Rn. 4 ff.).

Im Übrigen fehlt es auch an der Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit. Abweichendes ergibt sich bei objektiviertem Verständnis (§§ 133, 157 BGB) nicht etwa aus der Bezeichnung als „Bereitschaftszeit“ auf den Zeiterfassungsbögen des Klägers und der Gutschrift dieser Zeiten. Die Stunden wurde lediglich zum Zwecke der Abrechnung gemäß der Verwaltungsvereinbarung für die Abrechnung von Unterstützungseinsätzen als „Bereitschaftszeit“ bezeichnet. Dieser Begriff bezeichnet nach der an der Verwaltungsvereinbarung ausgerichteten ständigen Übung des Beklagten jedoch nicht nur Zeiten des Bereitschaftsdienstes im arbeitszeitlichen Sinne, sondern sämtliche Zeiten eines Unterstützungseinsatzes, die nicht Dienstzeiten sind. Eine nachträgliche Anordnung von Bereitschaftsdienst oder die Genehmigung entsprechender Mehrarbeit kann deshalb in der Gutschrift von „Bereitschaftszeit“ nicht erblickt werden. Der Beklagte gewährt hiermit außerhalb der gesetzlichen Regelung des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG Dienstbefreiung im Ermessenswege auch für solche Zeiten, die weder Bereitschaftsdienst noch Volldienst im arbeitszeitrechtlichen Sinne sind.

III. Obwohl der Kläger mit den Hauptanträgen teilweise unterlegen ist, ist über den hilfsweise gestellten Antrag nicht zu entscheiden. Dieser steht nach verständiger Auslegung des Klageziels unter der Bedingung, dass es sich bei den Stunden, für die der Kläger Freizeitausgleich begehrt, grundsätzlich um Mehrarbeitsstunden handelt und diese daher einer Billigkeitsentscheidung über die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung überhaupt zugänglich sind.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO, wobei sich die Kammer an den begehrten Ausgleichsstunden orientiert hat. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO, § 708 Nr. 11, § 711 Zivilprozessordnung – ZPO –.

V. Berufung und Sprungrevision sind gemäß § 124a Abs. 1 Satz 1, § 124 Abs. 2 Nr. 3, § 134 Abs. 1 Satz 1 und § 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Es handelt sich bei der Auslegung der – nach § 127 Nr. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes auch re-visiblen – landesrechtlichen Vorschrift des § 53 Abs. 2 Satz 1 LBG um eine Rechts-sache von grundsätzlicher Bedeutung, denn es liegt bisher keine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zu der häufig auftretenden Frage vor, in welchem zeitli-chen Umfang rechtmäßige Mehrarbeit in Form von Bereitschaftsdienst durch Freizeit auszugleichen ist. Es gibt voneinander divergierende obergerichtliche Entschei-dungen zu der Frage (VGH Kassel, Beschluss vom 20. März 2014, a.a.O. einerseits so-wie OVG Münster, Urteil vom 24. August 2015, a.a.O., OVG Lüneburg, Urteil vom 25. Januar 2011, a.a.O., andererseits). Die aufgeworfene Rechtsfrage bedarf daher im Sinne der Rechtseinheit einer Klärung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten entweder die Berufung oder bei schriftli-cher Zustimmung aller Kläger und Beklagten die Revision zu.

Die Berufung ist bei dem Verwaltungsgericht Berlin, Kirchstraße 7, 10557 Berlin, in-nerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich oder in elektronischer Form (Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr mit der Justiz im Lande Berlin vom 27. Dezember 2006, GVBl. S. 1183, in der Fassung der Zweiten Ände-rungsverordnung vom 9. Dezember 2009, GVBl. S. 881) einzulegen. Die Berufung ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils schriftlich oder in elektroni-scher Form zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Ein-legung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Hardenbergstraße 31, 10623 Berlin, einzureichen.

Die Revision ist bei dem Verwaltungsgericht Berlin, Kirchstraße 7, 10557 Berlin, in-nerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich oder in elektronischer Form einzulegen. Die Revisionsfrist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, schrift-lich oder in elektronischer Form (Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesverwaltungsgericht und beim Bundesfinanzhof vom 26. November 2004, BGBl. I S. 3091) eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeich-nen. Die Zustimmung zu der Einlegung der Revision ist der Revisionschrift beizufü-gen oder innerhalb der Revisionsfrist nachzureichen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht in der genannten Form einzureichen und muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Vor dem Oberverwaltungsgericht und dem Bundesverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für die Einlegung der Berufung und der Revision. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte und 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 mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Vor dem Bundesverwaltungsgericht sind in Angelegenheiten, die ein gegenwärtiges oder früheres Beamten-, Richter-, Wehrpflicht-, Wehrdienst- oder Zivildienstverhältnis betreffen, und in Angelegenheiten, die in einem Zusammenhang mit einem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern im Sinne des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen einschließlich Prüfungsangelegenheiten, auch die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) bezeichneten Organisationen einschließlich der von ihnen gebildeten juristischen Personen gemäß § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 VwGO als Bevollmächtigte zugelassen; sie müssen durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln. Vor dem Oberverwaltungsgericht können darüber hinaus auch die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 der Verwaltungsgerichtsordnung bezeichneten Personen und Organisationen auftreten. Ein als Bevollmächtigter zugelassener Beteiligter kann sich selbst vertreten. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen; das Beschäftigungsverhältnis kann auch zu einer anderen Behörde, juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einem der genannten Zusammenschlüsse bestehen. Richter dürfen nicht vor dem Gericht, ehrenamtliche Richter nicht vor einem Spruchkörper des Oberverwaltungsgerichts auftreten, dem sie angehören.

Richard

Prof. Dr. Lücking

Wittkopp

Wi/gr

Beglaubigt

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamte der Geschäftsstelle