

Orientierungssätze:

1. Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eines Beamten vor rechtswidrigen persönlichen Angriffen durch Vorgesetzte oder Mitarbeiter. Ein Schadensersatzanspruch kommt in Betracht, wenn der Dienstherr seinen Beamten nicht gegen Mobbing in Schutz nimmt.
2. Unter Mobbing wird ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende Schwierigkeiten hinausgeht und eine mehr oder weniger schwerwiegende Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, der Ehre und/oder der Gesundheit des Betroffenen darstellen kann. Es muss sich dabei um ein Gesamtverhalten handeln, wobei zwischen den einzelnen Handlungen ein Fortsetzungszusammenhang im juristischen Sinn besteht. Im Unterschied zu anderen Konfliktsituationen handelt es sich um eine systematische Vorgehensweise, der eine übergeordnete und ungesetzliche Zielsetzung zugrunde liegt.

Hinweis:

Der Kläger, ein Beamter im Dienst der Bundesrepublik Deutschland, beehrte Schmerzensgeld wegen Verletzung der Fürsorgepflicht. Er sei über mehrere Jahre Opfer von Mobbinghandlungen seines Vorgesetzten gewesen und habe dadurch eine Gesundheitsschädigung erlitten. VG und VGH haben eine Fürsorgepflichtverletzung verneint, da bei einer Gesamtschau die Schwelle zum Mobbing nicht überschritten gewesen sei.

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

In der Verwaltungsstreitsache

***** ,

***** ,

- ***** -

***** .

***** , **** & ***** ,

***** ** ** , ***** ,

gegen

Bundesrepublik Deutschland,

vertreten durch:

Bundesministerium der Justiz,

Mohrenstr. 37, 10117 Berlin,

- Beklagte -

wegen

Schadenersatz;

hier: Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 25. November 2011,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 6. Senat,
durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Schmitz,
den Richter am Verwaltungsgerichtshof Traxler,
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Rickelmann

ohne mündliche Verhandlung am **12. März 2014**
folgenden

Beschluss:

- I. Der Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 25. November 2011 – M 21 K 09.5286 – wird abgelehnt.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Antragsverfahrens zu tragen.
- III. Der Streitwert für das Antragsverfahren wird auf 20.000,- Euro festgesetzt.

Gründe:

- 1 Der Antrag des Klägers, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts zuzulassen, bleibt ohne Erfolg. Die innerhalb der Zwei-Monats-Frist des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO geltend gemachten Zulassungsgründe, auf deren Prüfung der Senat grundsätzlich beschränkt ist, liegen nicht vor (§ 124a Abs. 5 Satz 2 VwGO).
- 2 1. An der Richtigkeit des angefochtenen Urteils bestehen keine ernstlichen Zweifel im Sinn von § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO.
- 3 Dieser im Zulassungsantrag allein genannte Zulassungsgrund wäre begründet, wenn vom Rechtsmittelführer ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung des Verwaltungsgerichts mit schlüssigen Argumenten in Frage gestellt würde (vgl. BVerfG, B.v. 23.6.2000 – 1 BvR 830/00 – NVwZ 2000, 1163/1164; B.v. 23.3.2007 – 1 BvR 2228/02 – BayVBI 2007, 624). Das ist nicht der Fall.
- 4 Der Kläger, ein Beamter im Dienst der Beklagten, begehrt Schmerzensgeld wegen Verletzung der Fürsorgepflicht. Er macht geltend, er sei im Zeitraum von Mai 2004 bis September 2008 Ziel von Mobbinghandlungen vorwiegend seines damaligen Vorgesetzten gewesen. Diese Mobbing-situation stelle eine gravierende Persönlichkeitsrechtsverletzung dar und habe zu einer Gesundheitsschädigung geführt. Mit seinem Einverständnis wurde der Kläger zum 1. August 2008 in eine andere Abteilung umgesetzt.

Den Antrag des Klägers auf Zahlung von Schadensersatz lehnte der Dienstherr mit Bescheid vom 17. August 2010 ab. Sein Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 22. November 2010 zurückgewiesen.

- 6 Das Verwaltungsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil die Klage, die Beklagte unter Aufhebung dieser Bescheide zu verurteilen, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 20.000,- Euro zu bezahlen, abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch nicht vorlägen. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 78 BBG umfasse zwar auch den Schutz vor rechtswidrigen persönlichen Angriffen in Gestalt von Mobbing. Es habe aber nicht die Überzeugung gewinnen können, dass es zu solchen als Mobbing zu bezeichnenden systematischen Anfeindungen, Schikhanierungen oder Diskriminierungen des Klägers gekommen sei.
- 7 An der Richtigkeit dieser Entscheidung hat der Senat keine ergebnisbezogenen Zweifel, die weiterer Klärung in einem Berufungsverfahren bedürften.
- 8 a) Der Schadensersatzanspruch aus § 78 BBG setzt voraus, dass ein objektiv fürsorgepflichtwidriges Verhalten des Dienstherrn – durch seine Organe oder sonst durch Personen und Stellen, derer er sich zur Wahrnehmung seiner Fürsorgepflicht bedient – feststeht, dass der Dienstherr oder die für ihn tätig gewordenen Personen schuldhaft gehandelt haben und dass das fürsorgepflichtverletzende Verhalten adäquat kausal einen Schaden des Beamten verursacht hat (im Einzelnen Plog/ Wiedow, BBG, § 78 Rn. 94 ff. mit Nachweisen der Rechtsprechung). Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Beamten vor rechtswidrigen persönlichen Angriffen durch Vorgesetzte und Mitarbeiter. Damit kommt, wovon das Verwaltungsgericht zutreffend ausgegangen ist, ein Schadensersatzanspruch wegen Fürsorgepflichtverletzung in Betracht, wenn der Dienstherr seinen Beamten nicht gegen Mobbing in Schutz nimmt.
- 9 Unter Mobbing wird, wie das Verwaltungsgericht weiter zutreffend angenommen hat, ein systematisches Anfeinden, Schikhanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende berufliche Schwierigkeiten hinaus geht und eine mehr oder weniger schwerwiegende Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, der Ehre und/oder der Gesundheit des Betroffenen darstellen kann (vgl. BVerwG, U.v.

11.6.2002 – 2 WD 38.01 – juris Rn. 21; U.v. 15.12.2005 – 2 A 4.04 – juris Rn. 36; BAG, B.v. 15.1.1997 – 7 ABR 40/96 – juris Rn. 16; BGH, B.v. 1.8.2002 – III ZR 277/01 – juris Rn. 17; OLG Stuttgart, U.v. 28.7.2003 – 4 U 51/03 – juris Rn. 26 f.; Plog/Wiedow, a.a.O., Rn. 82). Die rechtliche Besonderheit der als „Mobbing“ bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen besteht dabei darin, dass die Verletzungshandlung in einem bestimmten Gesamtverhalten liegt. Der Anfeindung, Schikane etc. müssen fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende Verhaltensweisen zugrunde liegen. Diese müssen darüber hinaus nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sein. Anknüpfungspunkt ist somit das als Mobbing umschriebene Gesamtverhalten, welches seine Prägung insbesondere aus der zugrunde liegenden Systematik des Vorgehens sowie der in der Regel auch vorhandenen ungesetzlichen Zielsetzung erhält. Nicht hingegen sind dies in der Regel einzelne abgrenzbare Handlungen, welche für sich genommen „neutral“ sein bzw. wirken können (vgl. zum Ganzen BAG, U.v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06 – juris Rn. 58, 60, und v. 24.4.2008 – 8 AZR 347/07 juris Rn. 29).

- 10 Ob in diesem Sinn ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren vorliegt, hängt immer wesentlich von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem in einem Betrieb allgemein üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich. Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit mit Kollegen oder Vorgesetzten erfüllt bereits den Begriff des „Mobbing“. Kurzfristigen Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Kollegen fehlt in der Regel schon die notwendige systematische Vorgehensweise. Auch wenn einzelne Handlungen für sich den Begriff des Mobbing nicht erfüllen, kann möglicherweise die Gesamtheit der Handlungen als solches anzusehen sein. Es muss jedoch zwischen den einzelnen Handlungen im juristischen Sinn ein Fortsetzungszusammenhang bestehen (vgl. BVerwG, U.v. 15.12.2005; BGH, U.v. 1.8.2002; OLG Stuttgart, jeweils a.a.O.).
- 11 b) Gemessen an diesem rechtlichen Maßstab begegnet es keinen Bedenken, dass das Verwaltungsgericht eine Fürsorgepflichtverletzung wegen Mobbing verneint hat. Dabei kommt es auf die vorgenommene Deutung der Geschehnisse im angegriffenen Urteil als „Krieg“, bei dem „jeder von beiden Täter und Opfer zugleich war“ (S. 17 f.) ebenso wenig entscheidungserheblich an, wie auf den – vom Verwaltungsgericht selbst nicht als tragend angesehenen (S. 21) – psychologisierenden Vergleich mit

der Persönlichkeitsstruktur eines Klägers in einem als ähnlich eingestuften Klageverfahren. Unabhängig davon ist der Senat mit dem erstinstanzlichen Urteil der Auffassung, dass das vom Kläger geschilderte Verhalten seines ehemaligen Vorgesetzten die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch nicht erfüllt. Die Schwelle zum Mobbing war nicht überschritten. Der Zulassungsantrag setzt den eingehenden und konkreten Erwägungen des Verwaltungsgerichts lediglich unter Wiederholung des Klagevortrags eine eigene subjektive Bewertung der Geschehensabläufe entgegen. In der akribischen und detailreichen Auseinandersetzung mit einzelnen Formulierungen, Aussagen oder Weglassungen im angefochtenen Urteil greift der Kläger zwar eine Vielzahl aus seiner Sicht wichtige Aspekte auf, verliert dabei aber die maßgeblichen rechtlichen Anforderungen an einen Schadensersatzanspruch wegen Fürsorgepflichtverletzung aus dem Blick. Auch bei einer Gesamtschau der im Einzelnen vorgebrachten Umstände kann der Senat nicht erkennen, dass die Schwelle zum schadensersatzbegründenden Mobbing überschritten sein könnte.

- 12 (1) Das gilt zunächst für die vom Kläger geschilderten Vorkommnisse in der Zeit von Mai 2004 bis Frühsommer 2006.
- 13 Bei den im gerichtlichen Verfahren vorgelegten E-Mails aus dem Jahr 2004 mit „sexistischem, teils menschenverachtenden“ und „pornographischem Inhalt“, die dem Kläger teils von dem Vorgesetzten, teils von einem Kollegen über das dienstliche E-Mail Konto übersandt worden sein sollen, handelt es sich um – zu missbilligende – Geschmacklosigkeiten, die bei objektiver Betrachtung aber ungeeignet sind, das Persönlichkeitsrecht des Klägers in beachtlicher Weise zu beeinträchtigen. Weder war der Kläger der einzige Adressat noch wurde er durch den Inhalt persönlich und gezielt angegriffen. Eine Belästigung hat schon deshalb geringes Gewicht, weil sich eine E-Mail ohne weiteres „wegklicken“ lässt. Dass der Kläger sie zu Beweis Zwecken vollständig dokumentiert hat, ist seine eigene Entscheidung.
- 14 Inwiefern die Behandlung der Anträge auf Telearbeit in den Jahren 2005 und 2006 missbräuchlich und Teil einer Mobbingaktion gegen den Kläger sein könnte, ist nicht ersichtlich. Nach Aktenlage hat der Vorgesetzte die Anträge, je nach Leistungsstand des Klägers und damit sachlich gerechtfertigt, einmal befürwortet und einmal abgelehnt. Im Übrigen war der Kläger in den dienstlichen Beurteilungen vom 22. August 2005 und vom 30. Mai 2006 mit der Note „voll befriedigend, untere Grenze“ beurteilt

worden und hatte damit die nach der Dienstvereinbarung über dezentrale Arbeitsplätze in alternierender Telearbeit vorausgesetzte Mindestnote „voll befriedigend“ nicht erreicht.

- 15 Die Vorwürfe im Zusammenhang mit den Kontrollen des Formulars 2747 in den Jahren 2004 und 2005 lassen ebenfalls kein fürsorgepflichtwidriges Verhalten des Vorgesetzten erkennen. In diesem Formular wird die Durchführung verschiedener Verfahrensschritte als Grundlage für die Bewertung der Arbeitsmenge bei der Beurteilung festgehalten. Diese Formulare werden bei jedem Mitarbeiter routinemäßig kontrolliert. Der Kläger ist im September 2004 zum Regierungsrat im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt und im September 2005 zum Oberregierungsrat befördert worden. Zuvor waren jeweils dienstliche Beurteilungen zu erstellen, zu deren Vorbereitung der Vorgesetzte die Angaben des Klägers im Formular 2747 heranzuziehen hatte. Die als schikanös empfundenen Kontrollen waren also durch zwei Beurteilungsvorgänge sachlich veranlasst und stellen, auch wenn es zu Auseinandersetzungen um die Richtigkeit und Bewertung der Einträge gekommen sein mag, kein Indiz für Mobbing dar.
- 16 Die übrigen vom Kläger angeführten Vorfälle betreffen nach Aktenlage offensichtlich Maßnahmen zur Mitarbeiterführung mit dem Ziel, einen aus Sicht des Vorgesetzten zeitweise leistungsmäßig abgefallenen und überforderten Mitarbeiter zu leiten und zu unterstützen. Auch wenn sich daraus vom Kläger als mehr oder weniger belastend empfundene Auseinandersetzungen und Meinungsverschiedenheiten entwickelt haben, handelt es sich jedenfalls nicht um eine gezielte Ausgrenzung und Demütigung. So fanden – insoweit vom Kläger unbestritten – in den Jahren 2004 und 2005 zwischen dem Kläger und dem Abteilungsleiter, meist unter Einbeziehung des für den Kläger zuständigen Gruppenleiters, mehrere Gespräche statt, die Mängel bei der Tätigkeit des Klägers zum Inhalt hatten. Der Kläger hatte auf Anordnung des damaligen Abteilungsleiters vom 12. August 2005 bis Februar 2006 alle Bescheidsentwürfe zur Unterstützung bei der Verbesserung der Arbeitsleistung dem Gruppenleiter vorzulegen. In dieser Zeit verbesserte sich – vom Kläger jedenfalls nicht substantiiert widersprochen – seine Arbeitsleistung so, dass die Note für die Regelbeurteilung vom 30. Mai 2006 (Beurteilungszeitraum 1.1.2003 bis 31.12.2005) weiterhin auf „voll befriedigend untere Grenze“ festgesetzt wurde.

(2) Für die darauf folgende Zeit bis zur Umsetzung des Klägers zum 1. August 2008 stützt der Kläger seine Vorwürfe auf den Entwurf einer Anlassbeurteilung durch den Vorgesetzten vom 3. August 2006 und vor allem auf die von diesem verfasste Anlassbeurteilung vom 15. Januar 2008. Auch diese Vorkommnisse sind nicht als Mobbing zu bewerten.

- 18 Bei einer dienstlichen Beurteilung gemäß § 21 BBG handelt es sich um einen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis mit einer der gesetzlichen Regelung immanenten Beurteilungsermächtigung. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Der Beamte hat deshalb eine dienstliche Beurteilung, die sich innerhalb des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn hält, hinzunehmen, auch wenn sie sein subjektives Wertgefühl beeinträchtigt. Vor dem Hintergrund dieser Besonderheiten können Beurteilungen oder Beurteilungsbeiträge nur unter besonderen Voraussetzungen als Mobbing gewertet werden (vgl. etwa OLG Stuttgart, U.v. 28.7.2003 – 4 U 51/3 – juris Rn. 42 ff.).
- 19 Der Beurteilungsentwurf vom 3. August 2006, in dem der Vorgesetzte für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2006 eine negative Leistungsbeurteilung abgegeben und als Gesamturteil „ausreichend“ vorgeschlagen hat, kann keinen Schadensersatzanspruch wegen Fürsorgepflichtverletzung auslösen. Denn er hat das Entwurfsstadium nicht verlassen. Der Kläger, der umfangreiche Einwände gegen den Beurteilungsentwurf vorgebracht hatte, wurde vielmehr unter Zugrundelegung der letzten Regelbeurteilung vom 30. Mai 2006 zum 20. Dezember 2006 zum Regierungsdirektor befördert. In dieser Regelbeurteilung, die auf dem unverändert übernommenen Vorschlag desselben Vorgesetzten beruhte, war die Leistung des Klägers, wie oben ausgeführt, mit „vollbefriedigend, untere Grenze“ beurteilt worden. Abgesehen davon, dass bei diesem Ablauf keine Rede davon sein kann, der Dienstherr habe dem Kläger Schutz vor einem als unberechtigt empfundenen Beurteilungsentwurf versagt, ist nicht ersichtlich, dass der Beurteilungsentwurf selbst Ausdruck eines systematischen Schikanierens durch den Vorgesetzten sein könnte. Die Beurteilungsrichtlinien sehen vor, dass vor der Beförderung zum Oberregierungsrat oder Regierungsdirektor entweder eine Anlassbeurteilung erstellt, oder, wenn sich die Leistung gegenüber der letzten Beurteilung nicht wesentlich geändert hat, auf die letzte Beurteilung Bezug genommen wird (§ 5 Abs. 1 und 3 Satz 4 DV Beurteilung).

Der Senat kann unter Berücksichtigung des Akteninhalts und des klägerischen Vorbringens in dem Beurteilungsentwurf weder der Form noch dem Inhalt nach Willkür oder Schikane erkennen. Insbesondere bestanden nach Ablauf der am 12. August 2005 angeordneten Unterstützung des Klägers durch den Gruppenleiter mehr oder weniger deutliche Anzeichen für einen wie auch immer zu beurteilenden Leistungsabfall in Arbeitsmenge und -güte, der die Vorgehensweise des Vorgesetzten zu rechtfertigen vermag.

- 20 Im Ergebnis nichts anderes gilt mit Blick auf die Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2006 bis 31. August 2007, mit der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Klägers auf Vorschlag des Vorgesetzten vom 15. Januar 2008 mit Einverständnis des Hauptabteilungsleiters durch den Dienstvorgesetzten am 6. Februar 2008 mit dem Gesamturteil „mangelhaft“ bewertet worden waren. Diese Beurteilung wurde auf den Widerspruch des Klägers hin ersetzt durch eine neue, vom Kläger nicht weiter angegriffene Beurteilung vom 29. Oktober 2009. Darin ist auf Vorschlag des nunmehrigen (neuen) Vorgesetzten das Gesamturteil „ausreichend“ vergeben. Insbesondere zur Arbeitsgüte und -menge sind durchaus erhebliche Mängel festgehalten, trotz derer die Leistung allerdings als noch den durchschnittlichen Anforderungen genügend bewertet wurde. Daraus wird aber zugleich ersichtlich, dass mehr oder weniger deutliche Mängel vorlagen, die bei der Beurteilung zu berücksichtigen waren und eine Fortführung des zuvor vergebenen Gesamturteils nicht zuließen. Auch insoweit kann daher in der Beurteilung durch den früheren Vorgesetzten keine systematische Schikane erblickt werden.
- 21 Mit der Wegnahme eines Prüfgebiets während der längeren Erkrankung vom 13. Mai 2008 bis 25. Juli 2008 hat der Vorgesetzte den Kläger nicht gemobbt, sondern bei objektiver Betrachtung entlastet. Die Maßnahme war wegen des hohen Bestands unbearbeiteter Akten sachlich gerechtfertigt, wenn nicht gar geboten.
- 22 (3) Die vom Kläger vorgelegten ärztlichen Gutachten und Atteste führen zu keiner anderen Beurteilung. Zwar ist etwa in dem Gutachten vom 2. Oktober 2008 ausgeführt, dass der Kläger an einer schweren psychosomatischen Depression leide, die nach ärztlicher Sicht in direktem Zusammenhang mit den vom Kläger geschilderten Bedingungen am Arbeitsplatz stehe. Aus der – zweifellos bestehenden – gesundheitlichen Beeinträchtigung kann aber nicht geschlossen werden, das Verhalten insbesondere des damaligen Vorgesetzten müsse gleichsam zwangsläufig als Mob-

bing bewertet werden, für das der Dienstherr schadensersatzpflichtig sei. Für einen solchen Schluss können die ärztlichen Atteste schon deshalb nichts hergeben, weil sie allein auf den Schilderungen und Bewertungen des Klägers beruhen.

- 23 2. Soweit der Kläger mit dem Zulassungsantrag der Sache nach als Verfahrensmangel (§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO) rügt, das Verwaltungsgericht hätte den Sachverhalt weiter aufklären und Beweis erheben sollen, kann das die Zulassung der Berufung ebenfalls nicht rechtfertigen.
- 24 Ein Gericht verletzt seine Aufklärungspflicht grundsätzlich dann nicht, wenn es von einer Beweiserhebung absieht, die eine anwaltlich vertretene Partei nicht ausdrücklich beantragt hat (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BVerwG, B.v. 16.4.2012 – 4 B 29.11 – BayVBl 2012, 640; BayVGH, B.v. 6.11.2012 – 6 ZB 12.187 – juris Rn. 19). Der durch einen Rechtsanwalt vertretene Kläger hätte in der mündlichen Verhandlung einen Beweisantrag (§ 86 Abs. 2 VwGO) zu Protokoll stellen können (vgl. § 105 VwGO i.V.m. § 160 Abs. 3 Nr. 2 ZPO); das ist jedoch ausweislich der Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 25. November 2011 nicht geschehen. Die Aufklärungsrüge stellt kein Mittel dar, um Versäumnisse eines Verfahrensbeteiligten, vor allem das Unterlassen der Stellung von Beweisanträgen, zu kompensieren. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern sich dem Verwaltungsgericht eine weitere Aufklärung zu den vom Kläger aufgeworfenen Fragen hätte aufdrängen sollen.
- 25 3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47, § 52 Abs. 3 Satz 1 GKG.
- 26 Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO). Mit ihm wird das Urteil des Verwaltungsgerichts rechtskräftig (§ 124a Abs. 5 Satz 4 VwGO).

27 Schmitz

Traxler

Rickelmann