



# VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

## URTEIL

### IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

\*\*\*

w e g e n      Inflationsausgleichszahlungen

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 2025, an der teilgenommen haben

Präsident des Verwaltungsgerichts Prof. Dr. Geis  
Richterin am Verwaltungsgericht Harz  
Richterin Fehl  
ehrenamtliche Richterin Verwaltungskraft Usinger  
ehrenamtlicher Richter Pensionär Bach

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

### **Tatbestand**

Die Beteiligten streiten um die Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung im Jahr 2023.

Die Klägerin steht als Polizeibeamtin im Dienst des Beklagten. Sie arbeitete zunächst Vollzeit. Nach der Geburt ihres Kindes am \*\*\*. August 2023 befand sie sich in der Zeit vom \*\*\*. Oktober bis \*\*\*. November 2023 in Elternzeit. Beginnend ab dem \*\*\*. November 2023 geht die Klägerin einer bis zum \*\*\*. Mai 2025 befristeten Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Elternzeit im Umfang von zwölf Wochenstunden nach (= 30 vom Hundert).

Im Vorgriff und unter dem Vorbehalt einer späteren gesetzlichen Regelung erhielt die Klägerin mit den Dienstbezügen für den Monat März 2024 gemäß ihrer Bezügemitteilung Nr. 2/2024 vom 19. Februar 2024 eine Inflationsausgleichs-Einmalzahlung (Nachzahlung für Dezember 2023) in Höhe von 540,00 € (30 % von 1.800,00 €) ausgezahlt.

Dagegen erhob die Klägerin unter dem 11. März 2024 Widerspruch und beanspruchte – soweit hier noch streitgegenständlich – die Auszahlung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung in voller Höhe, also weiterer 1.260,00 €. Zur Begründung führte sie insbesondere an, die gesetzlich vorgesehene zeitliche Verschiebung des

Stichtags bei Beurlaubung oder Elternzeit solle Änderungen der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit im Zusammenhang mit ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgleichen. Dies vorausgeschickt, könne sie eine Vorverlagerung des Stichtages auf die Verhältnisse vor Beginn der Elternzeit – da sei sie vollzeitbeschäftigt gewesen – verlangen. Die einschlägigen Regelungen im Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 verstießen gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Mit Widerspruchsbescheid vom 6. September 2024 wies der Beklagte den Widerspruch zurück. Die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung sei bei der Klägerin zu Recht entsprechend des Teilzeitumfangs zu kürzen. Zur Bemessung der Höhe der Sonderzahlung sei auf den Stichtag 9. Dezember 2023 abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Klägerin einer elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung von zwölf Wochenstunden nachgegangen. Die Ausnahmeregelung, wonach es bei den zum Stichtag in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge befindlichen Beamtinnen und Beamten auf die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Elternzeit ankomme, finde daher keine Anwendung. Die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung sei bei allen anspruchsberechtigten teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zeitanteilig zu kürzen; unabhängig von der Form der Teilzeitbeschäftigung.

Mit der am 2. Oktober 2024 erhobenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren auf Auszahlung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung in voller Höhe unter Wiederholung ihres bisherigen Vorbringens weiter.

Die Klägerin beantragt,

unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 6. September 2024 festzustellen, dass die im Verhältnis der Arbeitszeit vorgenommene Kürzung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung im Rahmen einer elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung durch das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 vom 30. April 2024 gegen die Verfassung verstößt.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er wiederholt die Ausführungen im Widerspruchsbescheid und trägt ergänzend im Wesentlichen vertiefend vor, die vom Landesgesetzgeber im Rahmen des ihm zustehenden weiten politischen Ermessens gewählte pauschalierende Stichtagsregelung sei verfassungsrechtlich insbesondere im Hinblick auf das Gleichheitsgebot und das Alimentationsprinzip nicht zu beanstanden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten zur Akte gereichten Schriftsätze, die sonstigen von ihnen zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die beigezogenen Verwaltungs- und Widerspruchsvorgänge (zwei Hefter) verwiesen. Sämtliche Unterlagen sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die als Feststellungsklage statthafte (vgl. BVerwG, Urteil vom 20. März 2008 – 2 C 49.07 –, juris, Rn. 29) und auch im Übrigen zulässige Klage ist unbegründet.

Eine Vorlage des Art. 1 Abs. 3 Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 – LBVAnpG 2024/2025 – an den Verfassungsgerichtshof (Art. 130 Abs. 3 Landesverfassung Rheinland-Pfalz – LV –) oder an das Bundesverfassungsgericht (Art. 100 Abs. 1 Grundgesetz – GG –) ist nicht geboten. Die Kürzung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung im Verhältnis zur Arbeitszeit im Falle einer zum Stichtag (9. Dezember 2023) ausgeübten elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung gemäß Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 in Verbindung mit § 9 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz – LBesG – begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Nach Art. 1 Abs. 1 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 wird Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) gewährt. Die Sonderzahlung wird gemäß Art. 1 Abs. 1 Satz 4 LBVAnpG 2024/2025 nur gewährt, wenn die genannten

Personen am 9. Dezember 2023 unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes oder der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren fallen (Nr. 1), das Dienst- oder Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 besteht (Nr. 2) und in der Zeit vom 1. August 2023 bis einschließlich zum 9. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen bestanden hat (Nr. 3).

Die Höhe der Sonderzahlung beträgt für den hier in Rede stehenden Personenkreis der Beamtinnen und Beamten 1.800,00 € (vgl. Art. 1 Abs. 1 Satz 2 LBVAnpG 2024/2025), wobei § 9 Abs. 1 LBesG entsprechende Anwendung findet (vgl. Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025). Das heißt, bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten wird die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt. Maßgebend sind jeweils die Verhältnisse am 9. Dezember 2023; bei Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge am 9. Dezember 2023 sind die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend (Art. 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 LBVAnpG 2024/2025).

Der Landesgesetzgeber hat demnach bei allen unter den Kreis der anspruchsberechtigten Personen fallenden teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten eine zeitanteilige Kürzung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung vorgesehen, ohne den Besonderheiten einer in der Elternzeit ausgeübten Teilzeitbeschäftigung Rechnung zu tragen. Das hieraus resultierende Ergebnis verstößt weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 17 Abs. 1 und 2 LV (I.) noch das Alimentationsprinzip aus Art. 33 Abs. 5 GG und Art. 125 f. LV (II.).

I. Eine mit dem Gleichheitssatz unvereinbare Benachteiligung der Klägerin ist nicht gegeben.

Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 17 Abs. 1 und 2 LV gebieten, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Hieraus folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches seiner Eigenart entsprechend ungleich zu behandeln. Dies gilt sowohl für ungleiche Belastungen wie für ungleiche Begünstigungen. Dem Gesetzgeber wird dabei nicht jede Differenzierung verwehrt. Differenzierungen

bedürfen allerdings stets der Rechtfertigung durch Sachgründe die dem Ziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Dabei gilt ein stufenloser, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Im Bereich des Besoldungsrechts hat der Gesetzgeber sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Struktur der Besoldung einen weiten Spielraum politischen Ermessens. Dieser weite Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers ist auch im Rahmen des Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 17 Abs. 1 und 2 LV zu beachten. Der dem Gesetzgeber danach zustehende weite Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum wird erst durch Maßnahmen überschritten, die sich als evident sachwidrig erweisen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 6. Mai 2004 – 2 BvL 16/02 –, juris, Rn. 42; BVerwG, Urteil vom 20. März 2008, a. a. O., Rn. 27). Innerhalb dieses weiten Spielraums politischen Ermessens darf der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse anpassen, ohne dass die Gerichte zu prüfen hätten, ob er dabei die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat. Insoweit ist ein Evidenzmaßstab anzulegen. Dies gilt erst recht dann, wenn wie vorliegend mit der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung eine einmalige Sonderzahlung gewährt wird, die das Gesamtgefüge der Besoldung unberührt lässt (vgl. OVG RP, Urteil vom 18. Juli 2023 – 2 A 10324/23.OVG – juris, Rn. 35 m. w. N. [zur Corona-Sonderzahlung]).

Hieran gemessen ist die von der Klägerin gerügte Differenzierung in Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 gerechtfertigt.

Die Klägerin kann sich als am 9. Dezember 2023 in Elternteilzeit tätige Beamtin nicht mit denjenigen Beamten vergleichen, die zu diesem Stichtag Elternzeit unter Wegfall der Dienstbezüge in Anspruch genommen haben und zuvor – wie die Klägerin selbst – vollzeitbeschäftigt waren. Diese erhielten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung ungekürzt. Beide Personengruppen sind verschieden, was eine unterschiedliche Behandlung hinsichtlich der Frage, auf welchen Stichtag abzustellen ist, rechtfertigt. Für die Klägerin begründet das auch dann keine gleichheitswidrige Differenzierung, wenn man betrachtet, dass sie vor dem maßgeblichen Stichtag im gleichen Umfang wie

die zuvor genannten Beamten – nämlich zu 100 % – zur tatsächlichen Dienstleistung verpflichtet war. Dieser Umstand ist nicht entscheidend. Nach der gesetzgeberischen Wertung ist auf den Umfang der Dienstleistungsverpflichtung der Beamten am Stichtag) abzustellen. Dies ist bei der Klägerin angesichts ihrer Teilzeitbeschäftigung auch möglich. Anders liegen die Dinge bei dem Grunde nach anspruchsberechtigten (vgl. Art. 1 Abs. 1 Satz 4 Nrn. 1 bis 3 LBVAnpG 2024/2025), vollzeitbeschäftigten Beamten, die sich am Stichtag in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge befanden. Diese waren von der Dienstleistungspflicht freigestellt. Auf den formalen Umfang ihrer Dienstleistungsverpflichtung am 9. Dezember 2023 konnte daher nicht abgestellt werden. Insoweit bestand ein sachliches Bedürfnis, den Stichtag (wie geschehen) zu verschieben. Anderenfalls würde der dem Grunde nach bestehende Anspruch dieser Beamten faktisch entfallen. Der Höhe nach beliefe sich der Anspruch nämlich stets auf 0 €. Demgegenüber besteht ein solches Bedürfnis bei der Klägerin – wie gezeigt – nicht. Gewisse, letztlich nicht immer vermeidbare Härten für einzelne Gruppen, die durch grundsätzlich zulässige Typisierungen und Pauschalierungen entstehen, sind hinzunehmen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, juris, Rn. 85).

Nichts anderes ergibt sich für die vorliegende besoldungsrechtliche Streitigkeit aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Juli 2024 – 6 AZR 206/23 –, juris, und der dem Urteil vorausgegangenem Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juli 2023 – 5 Sa 163/22 –, juris.

In den arbeitsgerichtlichen Verfahren stand die Auslegung tarifvertraglicher Vorschriften über die Gewährung einer Corona-Sonderzahlung für das Jahr 2021 in Streit. Die Höhe des Anspruchs der Corona-Sonderzahlung bestimmte sich nach einer Stichtagsregelung (§ 2 Abs. 2 Satz 3 des Tarifvertrages über eine einmalige Corona-Sonderzahlung – TV Corona-Sonderzahlung –). Für die am Stichtag ruhenden Arbeitsverhältnisse galt die Sonderregelung des § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung, die nach den vorgenannten Entscheidungen die nur teilweise ruhenden Arbeitsverhältnisse, wie das der Elternteilzeit, ebenfalls umfasste. Hierfür waren die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich. Die Klägerin kann daraus nichts für sich Günstiges herleiten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil entscheidend auf den im Tarifvertrag gewählten Rechtsbegriff des „ruhenden Arbeitsverhältnisses“ abgestellt, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung habe und in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen sei, sofern aus dem Tarifvertrag nichts anderes folge (vgl. BAG, Urteil vom 4. Juli 2024 – 6 AZR 206/23 –, juris, Rn. 24).

Dagegen hat der Landesgesetzgeber den Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht verwendet. Er hat die Vorverlagerung des Stichtags in Art. 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Hs. 2 LBVAnpG 2024/2025 ausdrücklich auf die Fälle einer „Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge“ beschränkt. Demgegenüber sollte § 9 Abs. 1 LBesG bei jeder Form der Teilzeitbeschäftigung entsprechende Anwendung finden (vgl. LT-Drs. 18/8955, S. 38). Dies verdeutlicht die Absicht des Landesgesetzgebers, alle teilzeitbeschäftigten Beamten gleich zu behandeln. Unter Berücksichtigung des dem Gesetzgeber im Besoldungsrecht zustehenden weiten Gestaltungs- und Entscheidungsspielraums ist dieser im Hinblick auf die Behandlung der Teilzeitbeschäftigten auch von Verfassungs wegen nicht gehalten, für einzelne Konstellationen differenzierte Lösungen vorzusehen. Er darf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, wie in Art. 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 Nr. 1 LBVAnpG 2024/2025 geschehen, einheitlichen Regeln unterwerfen, ohne im Einzelfall auf die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigungen abstellen zu müssen. Das gilt umso mehr, als die Entscheidung einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, regelmäßig in erster Linie auf privaten Erwägungen beruht.

Der Landesgesetzgeber ist zudem angesichts der grundlegenden strukturellen Unterschiede zwischen Beamten- und Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst – insbesondere mit Blick auf die unterschiedlichen Entlohnungssysteme – nicht gehalten, Beamte und Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes in jeder Hinsicht gleich zu behandeln (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. November 2015 – 5 P 13.14 –, juris, Rn. 30; BayVGH, Beschluss vom 16. Februar 2021 – 3 ZB 20.2862 –, juris, Rn. 12). Darüber hinaus ist der Landesgesetzgeber in Bezug auf die Besoldung seiner Landesbeamten nicht an die Ergebnisse eines Tarifvertrages gebunden (vgl. OVG RP, Urteil vom 27. Oktober 2015 – 2 A 11049/14.OVG –, juris, Rn. 52).

II. Ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip (Art. 33 Abs. 5 GG, Art. 125 f. LV) liegt darin ebenfalls nicht.

Das Alimentationsprinzip, das zu den vom Gesetzgeber wegen ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG zählt, verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es indes allein auf deren Gesamthöhe an. Einzelne Besoldungs- und Versorgungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen genießen hingegen für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums. Bei der Umsetzung der Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation besitzt der Gesetzgeber überdies sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe einen weiten Gestaltungsspielraum (vgl. zum Ganzen: BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris Rn. 22 ff.).

Hiervon ausgehend vermag das Alimentationsprinzip keinen Anspruch auf die Auszahlung der Inflations-Ausgleichszahlung in voller Höhe zu begründen. Die einmalig zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährte Sonderzahlung lässt sich eindeutig nicht dem Alimentationsprinzip oder einem sonstigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, das heißt dem Kernbestand jener Strukturprinzipien zuzuordnen, die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, traditionsbildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind (vgl. BVerfG, Beschluss vom 28. November 2018 – 2 BvL 3/15 –, juris Rn. 24). Im Übrigen ist es mit Blick auf die zur Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation erforderliche Gesamtschau sowie den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers ausgeschlossen, von einer isolierten Betrachtung einer Regelung auf eine Verletzung des Alimentationsprinzips zu schließen (vgl. OVG RP, Urteil vom 23. Mai 2008 – 2 A 10723/07.OVG –, juris Rn. 34 f.).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten beruht auf § 167 VwGO.

Gründe, die Berufung zuzulassen (§§ 124, 124a VwGO), liegen nicht vor.

### Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können **innerhalb eines Monats** nach Zustellung des Urteils die **Zulassung der Berufung** durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz **beantragen**. Dabei müssen sie sich durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation vertreten lassen.

Der Antrag ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Innerhalb **von zwei Monaten** nach Zustellung des Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Die Berufung kann nur zugelassen werden, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
4. das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
5. ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Prof. Dr. Geis  
(qual. elektr. signiert)

Harz  
(qual. elektr. signiert)

Fehl  
(qual. elektr. signiert)

### **Beschluss**

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,00 € festgesetzt (§ 52 Abs. 2, § 63 Abs. 2 Gerichtskostengesetz).

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diese Entscheidung steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Prof. Dr. Geis  
(qual. elektr. signiert)

Harz  
(qual. elektr. signiert)

Fehl  
(qual. elektr. signiert)