



# VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

## URTEIL

### IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

\*\*\*

w e g e n      Beamtenrechts

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 2022, an der teilgenommen haben

Präsident des Verwaltungsgerichts Dr. Geis  
Richterin am Verwaltungsgericht Marzi  
Richterin Warhaut  
ehrenamtliche Richterin Bankkauffrau Geibel  
ehrenamtlicher Richter DV-Kaufmann Graf von Spee

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 über die Verrechnung dienstfreier Zeiten mit Mehrstunden im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie.

Die Klägerin steht als auf Probe verbeamtete Justizobersekretärin im Dienst des beklagten Landes und ist in der Justizvollzugsanstalt A\*\*\* beschäftigt.

Ende Dezember 2020 wurden ein Gefangener sowie Bedienstete der Anstalt positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet. Daraufhin stellte der Beklagte den Tagesablauf im geschlossenen Vollzug sowie in der Sicherungsverwahrung vom 29. Dezember 2020 bis einschließlich 13. Januar 2021 auf Wochenendbetrieb um. Im Zuge dessen wurden sämtliche Arbeitsbetriebe mit Ausnahme der Küche, Wäscherei, Kammer, Druckerei sowie der Innenhöfe und Hausinstallation vollständig geschlossen. Das von der Betriebsschließung betroffene Personal stellte der Beklagte, soweit dieses nicht in anderen Bereichen eingesetzt werden konnte, unter Anrechnung auf vorhandene Mehrstunden dienstfrei. Der Personalrat stimmte dieser Vorgehensweise nicht zu, so dass ein Einigungsverfahren eingeleitet und die Maßnahme zunächst vorläufig durchgeführt wurde.

Infolge der Betriebsumstellung strich der Beklagte auch den für die Klägerin in der Woche vom 4. bis zum 8. Januar 2021 im Dienstplan vorgesehenen Tagdienst zur Beaufsichtigung einer Baustelle und verrechnete die hierdurch angefallenen 40 Minderstunden mit ihren Mehrstunden.

Unter dem 8. Januar 2021 rügte die Klägerin gegenüber dem Beklagten, dass ihr in dem betroffenen Zeitraum keine amtsangemessene Beschäftigung ermöglicht worden sei und erklärte sich mit dem Abzug ihrer Mehrstunden nicht einverstanden.

Mit Bescheid vom 12. März 2021 lehnte der Beklagte eine Gutschrift der verrechneten Mehrstunden ab. Zur Begründung führte er unter anderem an, es liege im Ermessen des Dienstherrn, ob er das betroffene Personal zu einer anderen Zeit einsetze oder Minderarbeit auf geleistete Mehrarbeit anrechne.

Den hiergegen von der Klägerin vertreten durch ihre Prozessbevollmächtigten am 8. April 2021 erhobenen Widerspruch wies der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 3. September 2021, zugestellt am 8. September 2021, zurück. Die Streichung des Dienstes sei rechtlich nicht zu beanstanden gewesen. Sie habe insbesondere in Einklang mit den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Justizvollzug“ des Ministeriums der Justiz vom 5. Dezember 2008 (2043-5-18) (im Folgenden: VV) gestanden. Die kurzfristige Dienstplanänderung sei trotz des grundsätzlichen 14-tägigen Bindungszeitraums des Dienstplans zulässig gewesen, da sie aufgrund des pandemiebedingt kurzfristig entfallenen Personalbedarfs zwingend notwendig gewesen sei. Infolgedessen sei das nicht weiter benötigte Personal zum Zwecke eines effektiven und effizienten Personaleinsatzes freizustellen und die entstandenen Minderstunden auf die vorhandenen Mehrstunden anzurechnen gewesen.

Bereits zuvor beschloss die Einigungsstelle eine Empfehlung an das Ministerium der Justiz, die Fehlzeiten zum Zwecke der Vermeidung einer Ungleichbehandlung des freigestellten mit dem weiterhin in Kohorten eingesetzten Personal lediglich zu 70 % auf die Mehrstunden anzurechnen. Das Ministerium der Justiz lehnte dies unter Verweis auf eine fehlende Rechtsgrundlage für eine Vergütung nicht geleisteter Dienststunden ab.

Mit ihrer am 4. Oktober 2021 erhobenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter und trägt vor, die Änderung des Dienstplans sei rechtswidrig gewesen. Der Beklagte habe die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nicht ausreichend gewahrt. Er habe sich insbesondere über einen ihn bindenden Beschluss der Einigungsstelle hinweggesetzt. Zudem sei in dem 14-tägigen Bindungszeitraum eine Änderung nur in den Fällen der Nrn. 5.1 oder 5.2 VV, d.h. bei Freizeitausgleich, Urlaub oder Krankheit, zulässig. Auch von einer zwingenden Notwendigkeit der Dienstplanänderung könne nicht ausgegangen werden, weil der Beklagte die Zu-

stimmung des Personalrats nicht auf Grundlage des § 80 Abs. 3 Landespersonalvertretungsgesetz eingeholt habe. Im Übrigen verletze die einseitige Dienstbefreiung ihren Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung sowie die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten unter Abänderung des Bescheids vom 12. März 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. September 2021 zu verurteilen, ihrem Mehrarbeitskonto weitere Arbeitszeit im Umfang von 40 Stunden für den Zeitraum vom 4. bis 8. Januar 2021 gutzuschreiben.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er verweist auf seine Ausführungen in dem Ausgangs- und Widerspruchsbescheid und führt vertiefend aus, die Vorgehensweise sei von seiner Organisationsgewalt gedeckt gewesen. Auch unter Gleichheitsgesichtspunkten sei es nicht geboten gewesen, von einer Anrechnung der Mehrstunden abzusehen. Denn das freigestellte sei anders als das in Kohorten eingesetzte Personal nicht in Arbeitsbereichen tätig gewesen, die zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs zwingend erforderlich seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die von den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Verwaltungs- und Widerspruchsvorgänge des Beklagten (8 Hefte) verwiesen. Sämtliche Unterlagen sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage bleibt ohne Erfolg.

Der Bescheid vom 12. März 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. September 2021 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Gutschrift der ihr für den Zeitraum vom 4. bis zum 8. Januar 2021

abgezogenen 40 Mehrstunden aus dem insoweit als Rechtsgrundlage einzig in Betracht kommenden gewohnheitsrechtlich anerkannten Folgenbeseitigungsanspruch. Denn es ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass der Beklagte den Tagesablauf in der Justizvollzugsanstalt infolge des COVID-19-Ausbruchs auf Wochenendbetrieb umgestellt und die Klägerin im Zuge dessen für eine Woche unter Anrechnung ihrer Mehrstunden vom Dienst freigestellt hat.

Die Kammer vermag zunächst die formellen Bedenken der Klägerin, der Beklagte habe bei seiner Vorgehensweise Mitbestimmungsrechte des Personalrats verletzt, indem er sich über einen verbindlichen Beschluss der Einigungsstelle hinweggesetzt habe, nicht zu teilen. Die Einigungsstelle hat lediglich eine rechtlich nicht bindende Empfehlung nach § 75 Abs. 5 Nr. 3 Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG – an das zur endgültigen Entscheidung berufene Ministerium der Justiz als oberste Dienstbehörde beschlossen. Die pandemiebedingte Umstellung des Tagesablaufs auf Wochenendbetrieb betraf ausschließlich organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten gemäß § 80 Abs. 2 LPersVG, bei denen der Einigungsstelle gerade kein Letztentscheidungsrecht eingeräumt ist. Sie stellte nämlich in erster Linie eine Maßnahme zum Zwecke des Gesundheitsschutzes im Sinne des § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG dar. Auch der Umstand, dass die Umstellung auf Wochenendbetrieb mit einer Schließung von Arbeitsbetrieben und Freistellung des nicht weiter benötigten Personals verbunden war, machte sie mit Rücksicht auf ihre erhebliche organisatorische Bedeutung nicht zu einer Angelegenheit, die die Einigungsstelle durch einen bindenden Beschluss hätte entscheiden müssen. Die Freistellung vom Dienst beinhaltete insbesondere keine Arbeitszeitregelung nach § 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 LPersVG, sondern allenfalls eine lediglich der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats unterliegenden Arbeitszeitverkürzung im Sinne des § 80 Abs. 2 Nr. 6 LPersVG (vgl. insoweit LT-Drucks. 15/4466, S. 19).

Dies vorausgeschickt, durfte der Beklagte die Klägerin auf Grundlage seiner Organisationsgewalt zur Eindämmung des Infektionsgeschehens unter Anrechnung ihrer Mehrstunden vom Dienst freistellen.

Kraft seiner Organisationsgewalt steht es allein dem Dienstherrn zu, Zeit und Ort der Dienstleistungspflicht von Beamtinnen und Beamten durch das Weisungsrecht nach § 35 Satz 2 Beamtenstatusgesetz – BeamtStG – zu bestimmen (vgl. BVerwG,

Urteil vom 20. September 2018 – 2 C 45.17 –, juris Rn. 16). Im Falle des Schicht- oder Wechseldienstes erfolgt dies durch einen verbindlichen Dienstplan (vgl. VGH BW, Urteil vom 19. November 2019 – 4 S 533/19 –, juris Rn. 21). Die Ausübung des dem Dienstherrn insoweit eingeräumten Organisationsermessens hat sich an dem Auftrag der jeweiligen Dienststelle und deren dienstlichen Interessen zu orientieren. In diesem Rahmen können auch Belange der Beamtinnen und Beamten Berücksichtigung finden (vgl. OVG RP, Beschluss vom 29. Juli 2003 – 2 A 11099/03.OVG –, juris Rn. 5). Für kurzfristige Änderungen des Dienstplans Bediensteter im Justizvollzug hat der Beklagte seine Ermessensausübung in Nr. 3.3 der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Justizvollzug“ des Ministeriums der Justiz vom 5. Dezember 2008 (2043-5-18) (im Folgenden: VV) ferner dahingehend konkretisiert, dass Änderungen in einem Bindungszeitraum von 14 Tagen grundsätzlich nur zulässig sind, wenn hierfür eine zwingende Notwendigkeit besteht.

Ausgehend hiervon hält die Vorgehensweise des Beklagten der rechtlichen Überprüfung stand. Insoweit ist zu beachten, dass sich der Umfang der gerichtlichen Kontrolle aufgrund der Organisationsgewalt getroffener Maßnahmen gemäß § 114 Satz 1 VwGO auf die Prüfung beschränkt, ob bei der Entscheidung die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder von dem Ermessen nicht entsprechend dem Zweck der Ermächtigung Gebrauch gemacht worden ist (vgl. OVG RP, a.a.O. Rn. 7). Solche Ermessensfehler sind vorliegend nicht ersichtlich.

Es erwies sich vielmehr als zwingend notwendig im Sinne des Nr. 3.3 VV, den für die Klägerin im Zeitraum vom 4. bis zum 8. Januar 2021 vorgesehenen Tagdienst zur Beaufsichtigung einer Baustelle vom Dienstplan zu streichen. Denn der Bedarf für diesen Dienst war pandemiebedingt kurzfristig entfallen. Nachdem Ende Dezember 2020 ein Gefangener sowie Bedienstete in der Justizvollzugsanstalt positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet worden waren, war es zur Verhinderung einer weiteren Ausbreitung des Virus im Anstaltsbetrieb unerlässlich, alle nicht zur Beaufsichtigung, Betreuung und Versorgung der Gefangenen und Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung zwingend notwendigen Arbeitsbetriebe während der mindestens zehntägigen Absonderungspflicht positiv getesteter Personen und Kontaktpersonen der Kategorie I (vgl. § 2 Abs. 2 und Abs. 3 Nrn. 2, 3 und § 3 Abs. 2

und Abs. 4 Nr. 2 der Landesverordnung zur Absonderung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen und deren Hausstandsangehörigen und Kontaktpersonen vom 8. Dezember 2020) zu schließen. Von daher bestand in den betroffenen Arbeitsbetrieben auch kein Personalbedarf, so dass die insoweit vorgesehenen Diensteinsätze, einschließlich des der Klägerin, aus dem Dienstplan zu nehmen waren.

Hiergegen kann die Klägerin nicht mit Erfolg einwenden, eine kurzfristige Änderung des Dienstplans sei wegen des in Nr. 3.3 VV enthaltenen Verweises („siehe Nr. 5.1 und 5.2“) nur im Falle der in den Nrn. 5.1 und 5.2 VV genannten Abwesenheitsgründen des Freizeitausgleichs, Urlaubs oder der Erkrankung zulässig. Der Verweis auf diese Fallgruppen ist schon seinem Wortlaut nach nicht abschließend zu verstehen. Eine zwingende Notwendigkeit zur Änderung des Dienstplans besteht vielmehr insbesondere auch im Falle eines unvorhergesehenen Arbeitsausfalls (vgl. BayVGh, Beschluss vom 1. Juli 2016 – 3 ZB 13.611 –, juris Rn. 13). Dies folgt unter anderem aus Nrn. 3.1. und 3.2 VV, wonach die Dienstplanung stets den jeweiligen Personalbedarf in den Blick zu nehmen und der Personaleinsatz effektiv und effizient zu erfolgen hat. Ist es indes schon unter gewöhnlichen Umständen zulässig, den Dienstplan bei einem kurzfristigen Arbeitsausfall anzupassen, gilt dies erst recht, wenn während einer Pandemie aufgrund zeitlich nicht voraussehender Infektionen Personalbedarf entfällt. In diesem Fall ist es nicht nur zum Zwecke eines bedarfsgerechten Personaleinsatzes, sondern darüber hinaus auch zum Schutz der nach Nr. 1.2 VV ebenfalls bei der Dienstplanung zu beachtenden Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Bediensteten geboten, lediglich das zwingend notwendige Personal einzusetzen.

Soweit die Klägerin meint, die Änderung des Dienstplans könne schon deshalb nicht als zwingend notwendig erachtet werden, weil der Beklagte den Personalrat nicht wegen einer unregelmäßigen und kurzfristigen Festsetzung der Arbeitszeit auf Grundlage des § 80 Abs. 3 LPersVG um Zustimmung gebeten habe, rechtfertigt dies keine andere rechtliche Bewertung. Denn ungeachtet des Umstandes, dass die Frage des einschlägigen personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsstatbestands für die Auslegung des Begriffs der „zwingenden Notwendigkeit“ im Sinne der Nr. 3.1 VV ohne Belang ist, trifft die Annahme der Klägerin, die Vorschrift des § 80 Abs. 3 LPersVG sei vorliegend nicht zur Anwendung gelangt, nicht zu. Der Beklagte

hat den Personalrat nämlich gestützt auf § 80 Abs. 2 Nr. 5 bis 7 LPersVG beteiligt, so dass die Mitbestimmung des Personalrates betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit wegen unvorhergesehenen Arbeitsausfalls (vgl. § 80 Abs. 2 Nr. 6 LPersVG) gemäß § 80 Abs. 3 LPersVG auf die Grundsätze der Aufstellung der Dienstpläne beschränkt war.

War die Streichung des zunächst geplanten Dienstes der Klägerin somit zwingend notwendig und bestand kein anderweitiger Personalbedarf, hat der Beklagte die Klägerin in rechtlich zulässiger Weise unter Anrechnung ihrer Mehrstunden vom Dienst freigestellt. Insbesondere war es nicht ermessensfehlerhaft, dass er davon abgesehen hat, die Klägerin durch eine Genehmigung des Fernbleibens vom Dienst so zu stellen, als hätte sie ihren Dienst abgeleistet, oder ihr anstelle der Verrechnung vorhandener Mehrstunden einen in der Zukunft abzuleistenden Ersatzdienst anzubieten. Denn das persönliche Interesse der Klägerin, frei über den Einsatz ihrer Mehrstunden disponieren zu können, hat hinter dem behördlichen Interesse an einem effektiven und effizienten Personaleinsatz zurückzutreten. Es entspricht bereits den sich auch aus Nr. 3.4 VV ergebenden Grundsätzen der Dienstplanung, dass sich die Diensterteilung vorrangig an dienstlichen Belangen auszurichten hat und Wünsche der Bediensteten hierbei nur insofern berücksichtigt werden können, als dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein effektiver und effizienter Personaleinsatz verlangt indes auch, dass Mehrstunden zeitnah ausgeglichen werden (vgl. Nr. 1.1 VV). Darüber hinaus ist es gerade im Falle des hier in Rede stehenden Schicht- und Wechseldienstes zulässig und üblich, Minderarbeit und Mehrarbeit fortlaufend zu saldieren (vgl. Nr. 4.2 VV, siehe auch BayVGH, a.a.O. Rn. 8 m.w.N.). Vor diesem Hintergrund durfte der Beklagte den pandemiebedingten Arbeitsausfall – auch zur Vermeidung künftiger Personalengpässe – ohne Weiteres zum Abbau von Mehrstunden nutzen.

Auch mit Rücksicht auf den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz – GG – begegnet es keinen Bedenken, dass der Beklagte den Dienst der Klägerin unter Anrechnung der Mehrstunden ersatzlos gestrichen hat. Die Klägerin wurde hierdurch insbesondere nicht schlechter gestellt als Bedienstete, die zur Verrichtung ihres Dienstes weiterhin in Kohorten eingesetzt worden waren. Insoweit fehlte es bereits an einer gleichheitssatzrelevanten Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem. Denn die Kohortenbildung betraf ausschließlich Arbeitsbetriebe



in denen gerade kein Personalbedarf weggefallen war, weil diese zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs anders als der Dienst der Klägerin zwingend erforderlich waren. Abgesehen davon wäre die Ungleichbehandlung auch durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt gewesen. Der Beklagte war nicht gehalten, sachnähere Bedienstete anderer Arbeitsbereiche anstelle der Klägerin vom Dienst freizustellen, um die Klägerin ihren persönlichen Wünschen entsprechend weiter beschäftigen zu können. Es genügt insoweit, dass er sämtliches freigestelltes Personal aus den geschlossenen Arbeitsbetrieben, einschließlich der Klägerin, nach dem Rotationsprinzip in anderen Betrieben eingesetzt hat, soweit in diesen Personalbedarf bestand.

Entgegen der Ansicht der Klägerin verstieß dieses Vorgehen ebenfalls nicht gegen ihren in Art. 33 Abs. 5 GG verankerten Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung. Danach können Beamtinnen und Beamten zwar verlangen, dass ihnen Funktionsämter übertragen werden, deren Wertigkeit ihrem Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht (vgl. BVerwG, Urteil vom 3. Februar 2021 – 2 C 4.19 –, juris Rn. 24). Dieser Anspruch wurde durch die einwöchige Freistellung vom Dienst jedoch nicht berührt. Die Freistellung der Klägerin änderte nämlich nichts daran, dass diese weiterhin berechtigt und verpflichtet war, ihre reguläre Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche über das Jahr betrachtet auf dem ihrem Statusamt entsprechenden Dienstposten in der Justizvollzugsanstalt A\*\*\* abzuleisten. Ein Recht auf eine bestimmte Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit vermittelt der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung nicht.

Etwas anderes ergibt sich schließlich nicht aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. § 45 BeamtStG). Denn auch aus Fürsorgegesichtspunkten ist es nicht geboten, persönliche Präferenzen der Bediensteten bei der Freizeitgestaltung über einen effizienten Dienstbetrieb zu stellen. Beamtinnen und Beamte sind vielmehr aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses verpflichtet, eine Veränderung der Dienst- und Freizeit etwa im Falle eines unvorhergesehenen Arbeitsausfalls hinzunehmen, wenn dienstliche Belange dies – wie hier – erfordern (vgl. BayVGh, a.a.O. Rn. 15).

Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen.

Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit 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.

gez. Dr. Geis

gez. Marzi

gez. Warhaut

### Beschluss

Der Wert des Streitgegenstands 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.

gez. Dr. Geis

gez. Marzi

gez. Warhaut