



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 Dr. Geis
Richterin am Verwaltungsgericht Harz
Richterin Fehl
ehrenamtliche Richterin Verwaltungskraft Usinger
ehrenamtlicher Richter Pensionär Bach

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten um die Höhe der dem Kläger als Landesbeamten zustehenden Inflationsausgleichszahlungen im Jahr 2024.

Der Kläger steht als – grundsätzlich vollzeitbeschäftigter – Polizeihauptkommissar im Dienst des Beklagten. Vom ***. November 2023 bis zum ***. Dezember 2023, vom ***. Januar 2024 bis zum ***. Februar 2024 und vom ***. April 2024 bis zum ***. Juli 2024 befand er sich in einer elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung mit einem Beschäftigungsumfang von 50 %. Vom ***. August 2024 bis zum ***. September 2024 nahm er Elternzeit unter Wegfall der Dienstbezüge in Anspruch.

Der Beklagte gewährte ihm nach Maßgabe von Art. 1 Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 vom 30. April 2024 – LBVAnpG 2024/2025 – zum Teil gekürzte Inflationsausgleichszahlungen. Im Einzelnen erhielt der Kläger eine Inflationsausgleichs-Einmalzahlung nach Art. 1 Abs. 1 LBVAnpG 2024/2025 in Höhe von 900,00 € sowie Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für die Monate Februar, Mai, Juni und Juli 2024 nach Art. 1 Abs. 2 LBVAnpG 2024/2025 in Höhe von jeweils 60,00 €. Der Beklagte kürzte die genannten Inflationsausgleichszahlungen dabei nach Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 i. V. m. § 9 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz – LBesG – im Verhältnis zur am jeweils maßgeblichen Stichtag reduzierten Arbeitszeit des Klägers um jeweils 50 %. Für die Monate Januar, März, August, September und Oktober 2024 wurden dem Kläger die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen in voller Höhe (120,00 €) gezahlt.

Mit Schreiben vom 8. März 2024, 26. Mai 2024 und vom 11. Juli 2024 erhob der Kläger jeweils Widerspruch gegen die Bezügemitteilungen des Beklagten Nrn. 03/2024, 05/2024, 06/2024 und 07/2024 betreffend die Reduzierung der Inflationsausgleichszahlungen. Zur Begründung machte er geltend, er habe im Jahr 2023 lediglich einen Monat Elternzeit in Anspruch genommen; die restlichen

elf Monate habe sein Beschäftigungsumfang 100 % betragen. Habe man am 9. Dezember 2023 auf Grund einer Beurlaubung gar keine Bezüge erhalten, werde die gesetzliche Stichtagsregelung nicht herangezogen. In diesem Fall wäre ihm die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe ausgezahlt worden. Die Kürzungen verstießen gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz. Durch die Elternzeit sollten grundsätzlich keine Nachteile entstehen. Da er am Stichtag jeder Kürzung 50 % gearbeitet habe und 50 % in Elternzeit gewesen sei, bitte er, die Inflationsausgleichsprämie aus beiden Arbeitsverhältnissen zusammensetzen und zu 100 % auszuzahlen. Das Arbeitsgericht Essen habe mit Urteil vom 16. April 2024 (Az.: 3 Ca 2231/23) in einem ähnlich gelagerten Fall betreffend das Tarifrecht entschieden, dass bei einem Vollzeitarbeitsvertrag eine Kürzung der Inflationsausgleichsprämie bei Elternzeit gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoße.

Mit Widerspruchsbescheid vom 20. August 2024 wies der Beklagte den Widerspruch aus den nachfolgenden Erwägungen zurück: Für die Ermittlung der Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung und der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen sei in entsprechender Anwendung des § 9 Abs. 1 LBesG die Teilzeitbeschäftigung des Klägers von 50 % während der Elternzeit zu berücksichtigen. Deshalb sei die Ausnahmeregelung für Beamtinnen und Beamten in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge nicht heranzuziehen gewesen. Die Gewährung der Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen entsprechend dem Teilzeitumfang der bezugsberechtigten Person widerspreche weder besoldungsrechtlichen Grundsätzen noch sei dies verfassungsrechtlich zu beanstanden. Dass bei allen teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten – unabhängig von einer etwaigen Elternzeit – eine anteilige Kürzung der Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen vorgesehen sei, verstoße weder gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Alimentationsprinzip. Im Bereich des Besoldungsrechts und bei der Ausgestaltung der Alimentation habe der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum. Es stelle keine gleichheitswidrige Differenzierung dar, wenn er zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten unterscheide. Das zitierte Urteil des Arbeitsgerichts Essen befasse sich mit der tarifvertraglichen Zahlung eines Inflationsausgleichs. Diese arbeitsgerichtliche Entscheidung sei für Beamtenverhältnisse nicht einschlägig. Eine vom Gesetz abweichende Leistung dürfe er weder festsetzen noch auszahlen.

Mit seiner am 17. September 2024 erhobenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter und trägt unter Wiederholung und Vertiefung seines Vorbringens aus dem Widerspruchsverfahren ergänzend vor, weder sei den einschlägigen Vorschriften zu entnehmen, dass der Landesgesetzgeber unabhängig von einer etwaigen Elternzeit bei allen teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten eine anteilige Kürzung der Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen vorgesehen habe, noch werde dadurch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. Anders als die den Entscheidungen des Arbeitsgerichts Essen vom 16. April 2024 und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 2024 (Az.: 14 SLa 303/24) zugrundeliegende Regelung knüpfe die vorliegend einschlägige Norm gerade nicht an die Arbeitsleistung an. Denn sie gewähre auch Bediensteten, die infolge einer Beurlaubung oder Elternzeit keine Arbeitsleistung erbracht hätten, die volle Inflationsausgleichs-Sonderzahlung. Es verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, ihn aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung während der zum Stichtag in Anspruch genommenen Elternzeit gegenüber solchen Bediensteten schlechter zu stellen, die sich zu 100 % in Elternzeit befunden und keine Arbeitsleistung erbracht hätten. In der Gesetzesbegründung werde zudem ausdrücklich lediglich die Teilzeitbeschäftigung in Form der Altersteilzeit als Anwendungsfall für § 9 Abs. 1 LBesG genannt. Eine Beschäftigung in Altersteilzeit sei jedoch gerade nicht gleichzusetzen mit einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit.

Der Kläger beantragt,

unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 20. August 2024 festzustellen, dass die im Verhältnis der Arbeitszeit vorgenommene Kürzung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung sowie der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen im Rahmen einer elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung durch Art. 1 Abs. 3 des Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 vom 30. April 2024 gegen die Verfassung verstößt.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung trägt er unter Verweis auf den Widerspruchsbescheid ergänzend insbesondere vor, Art. 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 LBVAnpG 2024/2025 unterscheide zwischen Beamten mit bestehender Alimentationspflicht und Beamten mit ruhender

Alimentationspflicht. Die Verschiedenheit dieser Gruppen rechtfertige eine unterschiedliche Behandlung. Auch bezüglich der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen verstießen die Differenzierungen des Gesetzgebers daher nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Die Gesetzesbegründung sei außerdem nicht so zu verstehen, dass der Verweis auf die Kürzung nach § 9 Abs. 1 LBesG für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht gelten solle.

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 (ein Heft) 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 –, BVerwGE 131, 20 – 29, 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 Verfassung für Rheinland-Pfalz – LV –) oder an das Bundesverfassungsgericht (Art. 100 Abs. 1 Grundgesetz – GG –) ist nicht geboten. Denn die Kürzung der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung (I.) sowie der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen (II.) im Verhältnis zur Arbeitszeit im Falle einer zu den jeweils maßgeblichen Stichtagen ausgeübten elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung gemäß Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 i. V. m. § 9 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz – LBesG – begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

I. Nach Art. 1 Abs. 1 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 wird den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine einmalige Sonder-

zahlung (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 Rechtsreferendare fallen (Nr. 1), das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis 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 Elternzeit maßgebend (vgl. 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 aus Art. 3 Abs. 1 GG bzw. Art. 17 Abs. 1 und 2 LV (1.) noch gegen das Alimentationsprinzip nach Art. 33 Abs. 5 GG bzw. Art. 125 f. LV (2.).

1. Eine mit dem Gleichheitssatz unvereinbare Benachteiligung des Klägers 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 –, BVerfGE 110, 353 – 370, 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 dem Kläger gerügte Differenzierung in Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 gerechtfertigt.

Der Kläger kann sich als am 9. Dezember 2023 in Elternteilzeit tätiger Beamter nicht mit denjenigen Beamten vergleichen, die zu diesem Stichtag Elternzeit unter Wegfall der Dienstbezüge in Anspruch genommen haben und zuvor – wie der Kläger 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 den Kläger begründet das auch dann keine gleichheitswidrige Differenzierung, wenn man beachtet, dass er 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 im Fall des Klägers angesichts seiner Teilzeitbeschäftigung auch möglich.

Anders liegen die Dinge allerdings 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 dem Kläger – wie gezeigt – nicht. Gewisse, letztlich nicht immer vermeidbare Härten für einzelne Gruppen, die durch grundsätzlich zulässige Typisierungen und Pauschalierungen entstehen, sind hinzunehmen (vgl. OVG RP, Urteil vom 18. Juli 2023, a. a. O., Rn. 37; BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/24 –, BVerfGE 145, 304 – 346, juris, Rn. 85).

Demgegenüber führt die in Art. 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Hs. 2 LBVAnpG 2024/2025 normierte Vorverlagerung des Stichtags nicht zwangsläufig – wovon der Kläger aber auszugehen scheint – zu einer Privilegierung von Beamten in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge; dies hat der Gesetzgeber auch nicht bezweckt. Die Regelung hat nicht zur Folge, dass Beamte in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge gleichsam „automatisch“ die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung in voller Höhe erhalten. Vielmehr stellt sich die Frage nach der Bestimmung der maßgebenden Verhältnisse für die Bemessung der Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung gemäß Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 erst dann, wenn in einem ersten Schritt die Anspruchsvoraussetzungen des Art. 1 Abs. 1 LBVAnpG 2024/2025 erfüllt

sind. Daher erhalten Beamte in Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung überhaupt nicht, wenn bereits in dem nach Art. 1 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 LBVAnpG 2024/2025 maßgeblichen Zeitraum (1. August 2023 bis 9. Dezember 2023) nicht an mindestens einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge bestand. Darüber hinaus wird im Fall von vor Beginn der Elternzeit lediglich teilzeitbeschäftigten Beamten auch bei Vorverlagerung des Stichtags die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung nach Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 i. V. m. § 9 Abs. 1 LBesG gekürzt.

Kein anderes Ergebnis gebieten die von dem Kläger angeführten Urteile des Arbeitsgerichts Essen vom 16. April 2024 (3 Ca 2231/23, juris) sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 2024 (14 SLa 303/24, juris). Diese Entscheidungen sind zu dem zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragsschließenden Gewerkschaften geschlossenen Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise – TV Inflationsausgleich – vom 22. April 2023 ergangen. Dieser Tarifvertrag diene indes nicht als Vorlage für die gesetzliche Regelung in Art. 1 LBVAnpG 2024/2025. Vielmehr hat der Landesgesetzgeber diese Norm in Übertragung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 geschaffen (vgl. LT-Drs. 18/8955, S. 37). Der in diesem Zusammenhang geschlossene TV Inflationsausgleich unterscheidet sich indes von demjenigen vom 22. April 2023. § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Inflationsausgleich vom 9. Dezember 2023 enthält eine – in § 2 Abs. 2 TV Inflationsausgleich vom 22. April 2023 fehlende – Sonderregelung betreffend ruhende Arbeitsverhältnisse. Die den TV Inflationsausgleich vom 22. April 2023 betreffende Rechtsprechung kann auf den vorliegenden Fall daher mangels Vergleichbarkeit nicht übertragen werden.

Vielmehr verdeutlicht die mit Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 gewählte Regelung die Absicht des Landesgesetzgebers, alle teilzeitbeschäftigten Beamten gleich zu behandeln. Denn er hat die Vorverlagerung des Stichtags 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). Ohne Relevanz ist

daher der Verweis des Klägers auf die in der Gesetzesbegründung als Anwendungsfall von § 9 Abs. 1 LBesG genannte Altersteilzeit. Denn diese wird lediglich als klarstellendes Beispiel, nicht jedoch als einziger Anwendungsfall von § 9 Abs. 1 LBesG aufgeführt. Unter Berücksichtigung des dem Gesetzgeber im Besoldungsrecht zustehenden weiten Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum ist dieser im Hinblick auf die Behandlung der Teilzeitbeschäftigten von Verfassungswegen nicht gehalten, für einzelne Konstellationen differenzierende Lösungen vorzusehen. Er darf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, wie in Art. 1 Abs. 3 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 i. V. m. § 9 Abs. 1 LBesG geschehen, einheitlichen Regelungen unterwerfen, ohne im Einzelfall abweichend vom sonstigen Regelungskonzept auf die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit abstellen zu müssen (vgl. OVG RLP, Urteil vom 18. Juli 2023, a. a. O., Rn. 38). Das gilt umso mehr, als die Entscheidung, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, regelmäßig in erster Linie auf privaten Erwägungen beruht.

Darüber hinaus verbietet sich aufgrund der unterschiedlichen Entlohnungssysteme eine uneingeschränkte Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten. Der Landesgesetzgeber ist in Bezug auf die Besoldung seiner Landesbeamten auch nicht an die Ergebnisse eines Tarifvertrages gebunden (vgl. OVG RP, Urteil vom 27. Oktober 2015 – 2 A 11049/14.OVG –, juris, Rn. 52). Vor diesem Hintergrund ist zu sehen, dass der Landesgesetzgeber die in § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Inflationsausgleich vom 9. Dezember 2023 vorgesehene Sonderregelung betreffend ruhende Arbeitsverhältnisse ebenfalls nicht übernommen, sondern ausdrücklich auf eine Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge abgestellt hat. Er hat insofern für die Landesbeamten eine von dem TV Inflationsausgleich vom 9. Dezember 2023 abweichende Regelung getroffen.

2. Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 verletzt fernerhin nicht das Alimentationsprinzip. 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 recht-

sprechenden 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 –, BVerfGE 155, 1 – 76, juris, Rn. 22 ff.).

Hiervon ausgehend vermag das Alimentationsprinzip keinen Anspruch auf eine Inflationsausgleichs-Einmalzahlung zu begründen. Denn diese einmalig anlässlich 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 –, BVerfGE 150, 169 – 193, 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.).

II. Auch im Hinblick auf die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen begegnet die Bestimmung der insoweit maßgebenden Verhältnisse nach Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2024/2025 keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Gemäß Art. 1 Abs. 2 Satz 1 LBVAnpG 2024/2025 werden den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsrefe-

rendaren ferner für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) gewährt. Die jeweilige monatliche Sonderzahlung wird nach Art. 1 Abs. 2 Satz 4 LBVAnpG 2024/2025 nur gewährt, wenn die genannten Personen an mindestens einem Tag in dem jeweiligen Kalendermonat unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes oder der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare fallen (Nr. 1), das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis besteht (Nr. 2) und Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen besteht (Nr. 3).

Die Höhe der Sonderzahlungen beträgt für den hier in Rede stehenden Personenkreis monatlich 120,00 € (vgl. Art. 1 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 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 werden die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt. Maßgebend sind jeweils die Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats; bei Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats sind die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend (vgl. Art. 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 LBVAnpG 2024/2025).

Die hieraus resultierende Kürzung der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen im Fall von Beamten, die zu den jeweils maßgebenden Stichtagen in elternzeitunschädlicher Teilzeit beschäftigt waren, verstößt aus den bereits dargelegten Gründen weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (vgl. oben unter I.1., S. 6 ff.) noch gegen das Alimentationsprinzip (vgl. oben unter I.2., S. 10 f.). Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit wegen der Kosten folgt aus § 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, 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)