



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 1206/19

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Kläger –

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, vertreten durch die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt, Ulrich-von-Hassell-Straße 76, 53153 Bonn,

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richter am Verwaltungsgericht Korrell, Richter am Verwaltungsgericht Dr. Kiesow und Richterin Siemers sowie die ehrenamtlichen Richter Sawala und Schäfer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2023 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird unter entsprechender Aufhebung der Bescheide des Wasser- und Schifffahrtsamt Bremen vom 03.08.2018 und 15.10.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt vom 09.05.2019 verurteilt, dem Kläger für die von ihm in den Monaten Januar 2017 bis März 2018 geleisteten passiven Rufbereitschaften Ausgleich in

Freizeit gemäß § 12 Arbeitszeitverordnung im Umfang von 192,5 Stunden anstelle der für diesen Zeitraum gezahlten finanziellen Abgeltung zu gewähren.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsschuldner vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags leistet.

gez. Korrell

gez. Dr. Kiesow

gez. Siemers

Tatbestand

Der Kläger begehrt Freizeitausgleich für von ihm geleistete Rufbereitschaftszeiten.

Der Kläger steht im Amt eines Seeoberkapitäns (Besoldungsgruppe A11). Er ist seit 1996 als Wachleiter in der Verkehrszentrale des Wasser- und Schifffahrtsamtes (WSA) ████████ tätig. Das zum 01.01.2017 in der Dienststelle des Klägers neu eingeführte rollierende Wechselschichtsystem besteht aus 2 Tagen Frühschicht, 2 Tagen Spätschicht und 2 Tagen Nachtschicht. Der 7. und 8. Tag sind frei. Am 9. und 10. Tag sind Rufbereitschaften (24-Stunden) angesetzt. Dann beginnt der Turnus wieder mit der Frühschicht.

Mit Schreiben vom 20.06.2018 beantragte der Kläger beim Wasser- und Schifffahrtsamt ████████ unter anderem die Gewährung eines Freizeitausgleichs für solche Zeiten, in denen er während einer Rufbereitschaft zur tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen wurde (Punkt 1a), für solche Zeiten, in denen er Rufbereitschaften abgeleistet hatte, ohne zur tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen worden zu sein, soweit noch nicht finanziell abgegolten (Punkt 1b) und beantragte zugleich, auch künftige Rufbereitschaftszeiten durch Freizeit auszugleichen (Punkt 1c).

Mit Schreiben vom 03.08.2018 antwortete das Wasser- und Schifffahrtsamt ████████ dahingehend, dass hinsichtlich des Punktes 1a) ein Ausgleich 1:1 durch Freizeit nicht möglich sei, da nach § 12 Arbeitszeitverordnung (AZV) ein Freizeitausgleich für ein Achtel der Rufbereitschaftsstunden zustehe. Zu Punkt 1b) seien die Monate März bis Juli 2017

bereits berechnet und angewiesen worden, die restlichen Monate erfolgten sukzessiv monatlich. In Bezug auf Punkt 1c) habe sich die Situation aufgrund diverser Abwesenheiten (urlaubs- sowie krankheitsbedingt) nicht verändert. Um den Betrieb der Verkehrszentrale aufrechtzuerhalten (zwingender dienstlicher Grund) müsse der Freizeitausgleich der laut § 12 AZV entstandenen Rufbereitschaft abgelehnt werden.

Hiergegen erhob der Kläger am 03.09.2018 Widerspruch. Wenn seine Arbeitskraft während der Rufbereitschaft abgerufen werde, wandle sich die Rufbereitschaft in aktive Arbeitszeit. Der Antrag auf Freizeitausgleich bleibe bestehen. Die gewährte Vergütung möge rückverrechnet werden. § 12 AZV lasse mit dem zeitlichen Rahmen von einem Jahr erkennen, dass sich die „zwingenden Gründe“ auf kurzfristige Umstände bezögen. Lange andauernde Personalknappheit könne keinen zwingenden Grund im Sinne der Verordnung darstellen.

Mit Schreiben vom 15.10.2018 teilte das Wasser- und Schifffahrtsamt [REDACTED] dem Kläger mit, dass eine Freizeitabgeltung gem. § 12 AZV grundsätzlich möglich sei. Allerdings erlaube die gegenwärtige Situation in der Verkehrszentrale [REDACTED] nur eine spontane, kurzfristige und anteilige Freizeitabgeltung der Rufbereitschaftsstunden, da die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zu gewährleisten sei. Sollte sich die Situation entspannen und weitere Möglichkeiten der Freizeitabgeltung anbieten, werde dieses ermöglicht. Gleichzeitig werde bestätigt, dass die Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft (aktive Rufbereitschaft) als Arbeitszeit angerechnet würden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 09.05.2019, dem Kläger zugegangen am 13.05.2019, gab die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt dem Widerspruch zu Punkt 1c) statt und wies ihn im Übrigen als unbegründet zurück. Der Widerspruch gegen den finanziellen Ausgleich von Rufbereitschaftszeiten sei begründet. Das WSA [REDACTED] sei angewiesen worden, sicherzustellen, dass seine Rufbereitschaftszeiten durch Freizeit gem. § 12 Arbeitszeitverordnung ausgeglichen werden könnten. Der Ausgleich durch Freizeit werde für alle Rufbereitschaftszeiten erfolgen, die bisher noch nicht finanziell abgegolten worden seien. Es sei jedoch nicht möglich, Rufbereitschaftsstunden die bereits finanziell abgegolten worden seien, durch Freizeit abzugelten. Aus zwingenden dienstlichen Gründen könne der Aufwand für eine Rückabwicklung der finanziellen Abgeltung nicht bewältigt werden.

Hiergegen hat der Kläger am 13.06.2019 Klage erhoben. Die zum 01.01.2017 eingeführte veränderte Dienstplangestaltung führe wegen der unterschiedlichen Berücksichtigung der Bereitschaftszeiten in den einschlägigen Regelwerken des TVöD und der

Arbeitszeitverordnung zu Vorteilen bei den angestellten Mitarbeitern und zu Nachteilen bei den Beamten. Zu Punkt 1a) führt der Kläger aus, dass die Beklagte mit der Anerkennung der Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft (aktive Rufbereitschaft) als Arbeitszeit dem ersten Teil seines Widerspruchs abgeholfen habe. Der zweite Teil, nämlich der Freizeitausgleich 1:1, sei hingegen unerledigt geblieben. Die behauptete finanzielle Abgeltung sei nicht erfolgt; eine ohnehin subsidiäre Mehrarbeitsvergütung gem. § 88 Satz 4 BBG habe er nicht erhalten. Die während einer Rufbereitschaft tatsächlich abgerufene Arbeitszeit könne auch keine regelmäßige Arbeitszeit sein, da es sich dabei nicht um im Voraus geplante regelmäßige Arbeitszeit handele, sondern um spontan abgerufene Arbeitszeit. Dies ergebe sich auch aus § 12 AZV. Zu Punkt 1b) habe sich die Beklagte für die abgelehnte Rückabwicklung auf zwingende dienstliche Gründe berufen. Dies sei nicht tragfähig. Genauso wie die Beklagte die finanzielle Vergütung berechnen könne, könne sie auch die zu leistende finanzielle Rückvergütung berechnen. Im Übrigen bedürfe es für die Rückvergütung keines Geldtransfers. Die rückzuvergütenden Bruttobeträge könnten einfach mit seinen künftigen Besoldungsansprüchen verrechnet werden, dann gebe es kein abrechnungstechnisches Problem. In Bezug auf Punkt 1c) sehe er sich nicht mehr als beschwert an. Die praktische Umsetzung bleibe jedoch abzuwarten.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte ihm Ausgleich in Freizeit für Zeiten der aktiven Rufbereitschaft 1:1 wie Arbeitszeit schuldet ohne Verrechnung mit der geschuldeten Sollarbeitszeit,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm in den Monaten Januar 2017 bis März 2018 geleistete passive Rufbereitschaft Ausgleich in Freizeit gemäß § 12 Arbeitszeitverordnung im Umfang von 192,5 Stunden anstelle der für diesen Zeitraum gezahlten finanziellen Abgeltung zu gewähren,
3. die angefochtenen Bescheide vom 03.08.2018 und 15.10.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt vom 09.05.2019 werden aufgehoben, soweit sie entgegenstehen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Zeit des Bereithaltens während einer Rufbereitschaft sei gem. § 2 Nr. 11 AZV, § 12 AZV keine Arbeitszeit. Die Zeiten der Inanspruchnahme während dieser Zeit seien jedoch Arbeitszeit, was sie dem Kläger bereits bestätigt habe. Sie habe die Einsatzzeiten des Klägers bisher finanziell ausgeglichen. Das Begehren des Klägers nach einem Freizeitausgleich habe sie für die Zukunft zugesagt. Für die Vergangenheit stelle sich die Frage, ob zwingende dienstliche Gründe vorgelegen hätten, unter denen auf eine

Dienstbefreiung verzichtet werden dürfe. Die von ihr an den Wasserstraßen im Küstenbereich betriebenen Verkehrszentralen seien rund um die Uhr mit Personal besetzt. Beim Ausfall des Klägers durch die Gewährung der zusätzlichen Freistellung könne die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben gefährdet sein. Sie versuche die Personalsituation durch Neueinstellung zu verbessern. Tatsächlich sei es ihr nicht möglich, im notwendigen Umfang Personal zu gewinnen. Hinzu komme, dass die Rückrechnung der bereits geleisteten Zahlung ebenfalls erhebliche Arbeitszeit binde. Insgesamt sei daher vom Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe auszugehen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat teilweise Erfolg.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Die mit dem Klageantrag zu 1. begehrte Feststellung, dass die Beklagte dem Kläger für Zeiten der aktiven Rufbereitschaft Ausgleich in Freizeit ohne Verrechnung mit einer Sollarbeitszeit von 41 Stunden/Woche schuldet, kann mit der allgemeinen Feststellungsklage gem. § 43 VwGO statthaft erreicht werden.

a) Bei der begehrten Feststellung handelt es sich um ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Hierunter sind die rechtlichen Beziehungen zu verstehen, die sich aus einem konkreten Sachverhalt aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Norm für das Verhältnis von (natürlichen oder juristischen) Personen untereinander oder einer Person zu einer Sache ergeben (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.01.2010 – 8 C 19/09, juris Rn. 24 m.w.N.). Dabei setzt ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zudem voraus, dass zwischen den Parteien dieses Rechtsverhältnisses ein Meinungsstreit besteht, aus dem heraus sich eine Seite berührt, ein bestimmtes Tun oder Unterlassen der anderen Seite verlangen zu können (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.01.2010 – 8 C 19/09, juris Rn. 24 m.w.N.). Das ist hier der Fall. Anders als es die von dem Kläger im gerichtlichen Verfahren vorgelegten tabellarischen Übersichten vermuten lassen, hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung erklärt, dass sie von dem Kläger geleistete Zeiten der aktiven Rufbereitschaft nicht zum Ausgleich bringe, weil sie solche Zeiten zunächst bis zum Erreichen der Sollarbeitszeit von 41 Stunden/Woche auf diese anrechne. Der Kläger ist hingegen der Auffassung, dass eine solche Verrechnung nicht stattfinden dürfe, sondern ihm für Zeiten der aktiven Rufbereitschaft stets ein Anspruch auf Dienstbefreiung gem. § 88 Satz 2 BBG zustehe.

b) Die allgemeine Feststellungsklage ist hier auch nicht gem. § 43 Abs. 2 Satz 1 VwGO subsidiär gegenüber der Möglichkeit des Klägers, seine Rechte durch Gestaltungs- oder Leistungsklage zu verfolgen. Die Feststellungsklage vermag die zwischen den Beteiligten allein streitige Frage der Anrechnungspraxis sachnah, effektiv und auch für die Zukunft zu beantworten und ist daher in dem vorliegenden Fall als rechtsschutzintensiver anzusehen.

2. Hinsichtlich der mit dem Klageantrag zu 2. begehrten Gewährung eines Freizeitausgleichs für zwischen Januar 2017 und März 2018 geleistete (passive) Rufbereitschaftszeiten gem. § 12 Satz 2 AZV ist die Klage als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage statthaft. Die begehrte Freistellung ist eine Realleistung, deren Gewährung der ablehnende Widerspruchsbescheid entgegensteht, die jedoch nicht durch Verwaltungsakt festgesetzt werden muss. Der Anspruch richtet sich auf einen einheitlichen Ausgleich, der stufenweise zunächst in Freizeit, später in Geld besteht und auf der ersten Stufe durch innerbetriebliche Organisationsmaßnahmen erfolgt, die keinen Regelungscharakter haben (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 27.05.2021 – OVG 10 B 17.18, juris Rn. 18 unter Verweis auf BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020 – BVerwG 2 C 8.19, juris Rn. 9 ff.).

II. Die Klage ist teilweise begründet.

1. Der Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Die Beklagte schuldet dem Kläger für Zeiten der aktiven Rufbereitschaft keinen Ausgleich in Freizeit 1:1 wie Arbeitszeit, ohne Verrechnung mit der geschuldeten Sollarbeitszeit.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht aus § 88 Satz 2 BBG.

Hierbei kann offenbleiben, ob es sich bei den Zeiten der aktiven Rufbereitschaft um dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Sinne dieser Regelung handelt, denn jedenfalls wird der Kläger – anders als er meint – nicht durch jede Heranziehung zu einer aktiven Rufbereitschaft über seine „regelmäßige Arbeitszeit hinaus“ beansprucht im Sinne des § 88 Satz 2 BBG.

aa) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers beträgt 41 Stunden. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 AZV. Dabei bezieht sich die Angabe dieses Stundenumfangs auf die innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit, vgl. § 2 Nr. 12 AZV. Der Durchschnittswert von 41 Wochenstunden darf also in

einem Zeitraum von zwölf Monaten nicht überschritten werden. Daraus folgt, dass Mehr- oder Minderarbeit zulässig ist, wenn im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden erreicht wird (vgl. BeckOK BeamtenR Bund/Badenhausen-Fähnle, 28. Ed. 1.2.2022, BBG § 87 Rn. 20). Die zwischen den Beteiligten streitige Anrechnungspraxis ist demnach zulässig. Ein Ausgleich gem. § 88 Satz 2 BBG ist erst bei einem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von 41 Stunden/Woche im Jahresdurchschnitt geschuldet.

bb) Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in der als Anlage zum Protokoll der mündlichen Verhandlung genommenen „Dienstvereinbarung über den Dienst der Wechselschicht Beschäftigten in der Verkehrszentrale (VkZ) beim WSA Bremen“ (im Folgenden Dienstvereinbarung). In der Dienstvereinbarung wird für die Berechnung des Durchschnitts der zu erbringenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls das Kalenderjahr zugrunde gelegt (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 der Dienstvereinbarung) und zur Feststellung möglicher abgeltungspflichtiger Arbeitszeitguthaben am Ende dieses Zeitraumes eine abschließende Bilanzierung vorgesehen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 3 der Dienstvereinbarung). Dabei geht die Dienstvereinbarung erkennbar von einem Defizit zwischen den nach dem Wechselschichtsystem wöchentlich anfallenden Arbeitsstunden und der im Kalenderjahr zu erzielenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden aus und sieht hierfür eine entsprechende Ausgleichsmöglichkeit vor, indem in § 2 Abs. 8 der Dienstvereinbarung vorgesehen wird, dass zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des in § 2 Abs. 1 Satz 2 genannten Zeitraumes des Kalenderjahres neben Abwesenheitsvertretungen aufgrund von Urlaub, Krankheit, Aus- und Fortbildung sowie sonstigen Angelegenheiten, zusätzliche Zeiten für die eigene Aus- und Fortbildung und Revierfahrten zu erbringen sind. Bei den genannten Abwesenheitsvertretungen handelt es sich um die zwischen den Beteiligten streitigen Zeiten der aktiven Rufbereitschaft, denn gem. § 2 Abs. 5 Satz 1 der Dienstvereinbarung kann die Abwesenheitsvertretung (nachrangig) durch eine Verkürzung der Freischicht in dem jeweils erforderlichen Umfang erfolgen. Die Dienstvereinbarung sieht die von der Beklagten angeführte Anrechnungspraxis also gerade vor und verstößt dabei nach den obigen Ausführungen auch nicht gegen höherrangige Regelungen des Bundesbeamtengesetzes oder der Arbeitszeitverordnung.

cc) Hiergegen kann Kläger nicht erfolgreich einwenden, dass Zeiten der Rufbereitschaft gem. § 12 AZV Satz 1 keine Arbeitszeiten seien. Die Regelung des § 12 AZV Satz 1 bezieht sich allein auf solche Zeiten der Rufbereitschaft, in denen es gerade nicht zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung gekommen ist. Sobald eine Abwesenheitsvertretung durch Verkürzung der Freischicht angewiesen und wahrgenommen wird, handelt es sich dabei hingegen um Arbeitszeit. Der Kläger hält sich in diesen Fällen nicht mehr, wie es die

Definition der Rufbereitschaft in § 2 Nr. 14 AZV voraussetzt, außerhalb seines Arbeitsplatzes bereit, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können, sondern leistet tatsächlich Dienst. Im Übrigen würde eine Berücksichtigung solcher Zeiten lediglich im Umfang eines Achtels der 10 Stunden/monatlich übersteigenden Zeit, wie sie § 12 Satz 2 AZV für Zeiten der Rufbereitschaft im Unterschied zu Zeiten der Arbeitsleistung vorsieht, auch nicht dem Begehren des Klägers entsprechen.

dd) Entgegen der Auffassung des Klägers handelt es sich bei dem Wechselschichtsystem auch nicht um eine Verkürzung der Arbeitszeit gem. § 3 Abs. 4 AZV, die lediglich ausnahmsweise unter dem vom Kläger bestrittenen Erfordernis besonderer Bedürfnisse zulässig wäre. Das vorliegende Schichtmodell weicht, wie dargestellt, nicht von der Länge der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden gem. § 3 Abs. 1 AZV ab. Es betrifft lediglich eine vom Grundsatz der 5-Tage-Woche (§ 3 Abs. 2 Satz 1 AZV) abweichende Verteilung dieser Arbeitszeit. Die hier durch das rollierende Wechselschichtsystem erfolgte Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage der Woche ist auch gem. § 3 Abs. 2 Satz 2 AZV zulässig, da mit dem Bedürfnis einer durchgängigen Besetzung der Verkehrszentrale dienstliche Gründe hierfür vorliegen.

2. Der Klageantrag zu 2. ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Gewährung eines Freizeitausgleichs gem. § 12 Satz 2 AZV für in den Monaten Januar 2017 bis März 2018 geleistete passive Rufbereitschaft im Umfang von 192,5 Stunden anstelle der für diesen Zeitraum bereits gezahlten finanziellen Abgeltung. Soweit die angefochtenen Entscheidungen dem entgegenstehen sind sie rechtswidrig, verletzen den Kläger in seinen Rechten und sind aufzuheben, § 113 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 VwGO.

a) Der Anspruch ergibt sich aus § 12 Satz 2 AZV. Hat der Beamte über die Arbeitszeit hinaus mehr als zehn Stunden im Kalendermonat Rufbereitschaft, wird innerhalb von zwölf Monaten ein Achtel der über zehn Stunden hinausgehenden Zeit bei feststehender Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei Gleitzeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Dies ist hier ausweislich der von dem Kläger zur Gerichtsakte gereichten und zwischen den Beteiligten dem Umfang nach unstreitigen tabellarischen Auflistungen für den Zeitraum Januar 2017 bis März 2018 der Fall.

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten stehen dem Abgeltungsbegehren auch keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen.

aa) Solche ergeben sich insbesondere nicht aus der geltend gemachten Personalknappheit. Dient die Anordnung von Mehrarbeit nicht der Bewältigung kurzzeitiger, unvermeidbarer Belastungsspitzen, sondern der Bewältigung einer latenten, vermeidbaren Personalknappheit, kann der Dienstherr dem Begehren des Beamten nach der Gewährung von Freizeitausgleich nicht entgegenhalten, dies sei wegen Personalknappheit nicht möglich (vgl. VG Düsseldorf, Urt. v. 16.07.2008 – 10 K 481/08, juris; nachfolgend auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 22.04.2010 – 1 A 2265/08, juris). Hier hat die Beklagte keine Belastungsspitzen, sondern eine über nunmehr mehrere Jahre andauernde angespannte Personalsituation berufen. Hinzu kommt, dass die Beklagte dem Kläger seit April 2018 den von ihm begehrten Freizeitausgleich sukzessive gewährt, ohne dass sie von einer Beeinträchtigung zwingender dienstlicher Interessen berichtet hat. Daran muss sie sich auch für die Zukunft festhalten lassen.

bb) Ein zwingender dienstlicher Grund ergibt sich hier auch nicht aus den von der Beklagten angeführten Abrechnungsschwierigkeiten. Die Rück- bzw. Verrechnung der für den streitgegenständlichen Zeitraum bereits zur Auszahlung gebrachten finanziellen Abgeltung mag einen Abrechnungsaufwand in der Personalstelle der Beklagten verursachen, es ist jedoch nicht substantiiert vorgetragen oder sonst ersichtlich, dass ein solcher Aufwand das Gewicht zwingender dienstlicher Gründe erreichen könnte. Dabei ist auch der von der Regelung des § 12 Satz 2 AZV vorgesehene klare Vorrang des Freizeitausgleichs vor einer finanziellen Abgeltung zu berücksichtigen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 1 Var. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses 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 der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechnigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Korrell

Dr. Kiesow

Siemers