



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 1258/24

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

████████████████████
████████████████████

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

████████████████████
████████████████████

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch den Senator für Finanzen,
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen,

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

████████████████████
████████████████████
████████████████████

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Danne ohne mündliche Verhandlung am 1. April 2026 für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn

nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Vergütung von Überstunden.

Der Kläger war als Beamter auf Lebenszeit für die Beklagte tätig und [REDACTED] [REDACTED] beim Finanzamt Bremen (Außenprüfung) beschäftigt. Er war dabei regelmäßig im Außendienst tätig. Ab [REDACTED] 2019 war der Kläger bis zu seiner Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand [REDACTED] 2020 dienstunfähig erkrankt. Zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand wies sein Arbeitszeitkonto Überstunden in Höhe von 41 Stunden und 30 Minuten auf.

Mit Schreiben vom 30.11.2020 beantragte der Kläger erstmals die finanzielle Vergütung dieser Überstunden. Der Bitte der Beklagten, einen Nachweis über die dienstliche Anordnung der geltend gemachten Mehrarbeitsstunden einzureichen, kam der Kläger nicht nach. Er trug im Verwaltungsverfahren vor, mit der Anordnung der Dienstgänge beziehungsweise Dienstreisen seien auch die zur Erledigung der Dienstgeschäfte angefallenen notwendigen Überstunden „begrifflich“ mitangeordnet worden.

Mit Bescheid vom 22.11.2023 lehnte die Beklagte diesen Antrag ab. Sie führte zur Begründung aus, mangels schriftlicher Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit sei eine Auszahlung der geltend gemachten Mehrarbeitsstunden gem. § 52 BremBesG nicht eröffnet. Formlos angeordnete oder genehmigte Dienstgänge umfassten nicht die Anordnung von Mehrarbeitsstunden. Weiterhin unterläge die Gewährung von Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit nicht denselben Regularien wie die finanzielle Vergütung von Mehrarbeit, weshalb es keine Ungleichbehandlung von aktiven und Ruhestandsbeamten gäbe.

Am 14.12.2023 legte der Kläger Widerspruch ein. Er begründete den Widerspruch damit, der auf angemessenen Freizeitausgleich gerichtete Anspruch des Klägers habe sich in einen finanziellen Ausgleichsanspruch gewandelt, da aufgrund der krankheitsbedingten vorzeitigen Versetzung des Klägers in den Ruhestand ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich gewesen sei.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 19.04.2024 als unbegründet zurück und verwies zur Begründung auf den Bescheid vom 22.11.2023. Es ergebe sich ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeitsstunden mangels schriftlicher

Beanstandung gegenüber dem Dienstherrn auch nicht aus Treu und Glauben gem. § 242 BGB. Es ergebe sich auch nichts anderes daraus, dass die Arbeitszeitverordnung keinen Hinweis auf den Verfall von Mehrarbeitsstunden mit Eintritt in den Ruhestand enthalte.

Der Kläger hat am 28.05.2024 Klage erhoben. Er ist der Auffassung, er habe keinen Anlass gehabt, anstehende Überstunden genehmigen oder anordnen zu lassen, da dies für den Freizeitausgleich von Überstunden nicht erforderlich sei. Der Kläger habe lediglich aufgrund seiner nicht vorhersehbaren Dienstunfähigkeit nicht mehr die Möglichkeit gehabt, seine Überstunden in Freizeit auszugleichen. Es liege deshalb ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot vor. Er ist weiterhin der Ansicht, wenn eine Zulässigkeit der Überstunden ohne Genehmigung oder Verwaltungsakt im Rahmen der Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit möglich sei, dürften die Überstunden nicht verfallen.

Ursprünglich hat der Kläger beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 28.08.2023 über die Ablehnung der Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und den dazu ergangenen Widerspruchsbescheid vom 19.04.2024 aufzuheben, und die Beklagte zu verpflichten, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden

Nunmehr beantragt der Kläger,

den Bescheid der Beklagten vom 22.11.2023 über die Ablehnung der Ansprüche auf Vergütung wegen Mehrarbeit und den dazu ergangenen Widerspruchsbescheid vom 19.04.2024 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihn unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die Gründe der angefochtenen Bescheide.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 09.08.2024 und vom 15.08.2024 zugestimmt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Über die Klage kann durch den Berichterstatter anstelle der Kammer und ohne mündliche Verhandlung entschieden werden, weil sich die Beteiligten hiermit einverstanden erklärt haben (§§ 87a Abs. 3, 102 Abs. 2 VwGO).

II. Die zulässige Klage hat keinen Erfolg. Die Ablehnung des klägerischen Begehrens ist rechtmäßig und verletzt ihn nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Vergütung von Mehrarbeit. Dazu im Einzelnen:

1. Der Kläger hat keinen gesetzlich normierten Anspruch auf Vergütung von „Überstunden“.

a) Mehrarbeitsvergütung kann Beamtinnen und Beamte der Freien Hansestadt Bremen nur unter den Voraussetzungen des § 54 Abs. 3 BremBesG gewährt werden. Danach gilt solange der Senat von seiner Ermächtigung nach § 54 Abs. 1 BremBesG keinen Gebrauch macht, die Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung fort, soweit Vorschriften des Bremischen Besoldungsgesetzes nicht entgegenstehen. Das ist die vom 13.11.2004 bis zum 31.12.2007 geltende Fassung (Gesetz vom 9. November 2004, BGBl. S. 2774) der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (BMVergV). Der Senat hat bislang von seiner Verordnungsermächtigung aus § 54 Abs. 1 Satz 1 BremBesG keinen Gebrauch gemacht.

Einen unmittelbaren gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung eröffnet § 54 Abs. 1 BremBesG nicht. Die in den Sätzen 2 bis 4 enthaltenen Regelungen gestalten lediglich den Inhalt der Verordnungsermächtigung aus und begrenzen diese. Das ergibt sich auch aus § 54 Abs. 3 BremBesG, der § 54 Abs. 1 BremBesG insgesamt in Bezug nimmt („Solange der Senat von seiner Ermächtigung nach Absatz 1...“). Die Verordnungsermächtigung des § 54 Abs. 1 BremBesG bezieht sich damit nicht nur auf die Höhe der Mehrarbeitsvergütung (OVG Bremen, Ur. v. 03.09.2025 – 2 LC 361/24, BeckRS 2025, 26112 Rn. 38 ff.).

b) Die Anspruchsvoraussetzungen des § 54 Abs. 3 BremBesG i.V.m. der BMVergV liegen nicht vor.

Nach § 1 BMVergV dürfen Vergütungen für Mehrarbeit nur nach Maßgabe dieser Verordnung gezahlt werden. Die BMVergV begrenzt in ihrem § 2 Abs. 1 die Tätigkeitsbereiche, für die eine Mehrarbeitsvergütung überhaupt in Frage kommt, und

regelt in § 2 Abs. 2 weitere Arten der Dienstausbübung, für die eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann. Das Bremische Besoldungsgesetz enthält keine davon abweichenden Regelungen im Sinne von § 54 Abs. 3 BremBesG. § 54 Abs. 1 Satz 2 und 3 BremBesG stellen, wie bereits dargestellt, keine Anspruchsvoraussetzungen dar, da sie erst einer Umsetzung durch den Senat bedürfen und ohne Umsetzung keine weitere Wirkung entfalten (OVG Bremen, Urt. v. 03.09.2025 – 2 LC 361/24, BeckRS 2025, 26112 Rn. 38 ff.).

Der Kläger gehört weder zu einem der in § 2 Abs. 1 BMVergV genannten Tätigkeitsbereiche von Beamtinnen und Beamten, noch fällt seine frühere Tätigkeit in eine der in § 2 Abs. 2 BMVergV genannten Bereiche, in der Dienst auf eine bestimmte Art und Weise erbracht wird. Der Kläger leistete insbesondere keinen Dienst in einer in § 2 Abs. 2 BMVergV genannten Art und Weise. Insbesondere handelte es sich nicht um „Dienst zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses“ im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV. Die Regelung ist als Ausnahmevorschrift eng auszulegen. Der Ausnahmecharakter der Regelung lässt es nicht zu, sie zu einem allgemeinen Auffangtatbestand für nicht messbare und damit grundsätzlich nicht vergütungsfähige Mehrarbeit zu machen. Ein Dienst im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV ist abzugrenzen von der laufenden Bearbeitung dienstlicher Vorgänge, die ebenfalls termingebunden sein können. Dabei ist der Charakter der Mehrarbeitsvergütung zu berücksichtigen. Sie stellt eine eng begrenzte Ausnahme von der Verpflichtung des Beamten dar, bei zwingenden dienstlichen Erfordernissen ohne Entschädigung auch über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu verrichten. Außerdem hat sich die Anordnung von Mehrarbeit auf Ausnahmefälle zu beschränken. Deshalb darf der Dienstherr nicht auf Dauer einen Teil seines Personalbedarfs durch die Heranziehung von Beamten zur Dienstleistung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus decken. Vergütungsfähige Mehrarbeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV kann demnach nur vorliegen, wenn ihre Dringlichkeit auf unvorhersehbaren Umständen beruht. Es muss sich also um eine Situation handeln, auf die nur durch die Anordnung von Mehrarbeit reagiert werden kann. (OVG Koblenz, Beschl. v. 07.03.2007 – 2 A 10071/07 – , juris Rn. 6). Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV liegen nur dann vor, wenn unter unverzüglichem Einsatz entsprechender Kräfte, also durch einen Sondereinsatz, und zur Vermeidung erheblicher Nachteile für die Allgemeinheit bis zu einem bestimmten, nicht hinauszuschiebenden Termin ein Arbeitsergebnis erzielt werden muss (OVG Bremen, Urt. v. 03.09.2025 – 2 LC 361/24, BeckRS 2025, 26112 Rn. 45 ff.; VG Düsseldorf, Urt. v. 20.07.2012 – 13 K 1802/12, juris Rn. 30).

Die Tätigkeit des Klägers, so wie sie dem Gericht vorgetragen wurde, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Insbesondere konnte der Kläger keine unaufschiebbaren termingebundene Ereignisse substantiiert darlegen. Der im Außendienst des Finanzamtes Bremen beschäftigte Kläger sieht vielmehr aufgrund seiner Tätigkeit als Lohnsteuer-Außenprüfer bei seinen täglich zu verrichteten Dienstgängen bzw. Dienstreisen eine angeordnete Mehrarbeit. Diese regelmäßigen Tätigkeiten beruhen gerade nicht auf unvorhersehbaren Umständen, auf die nur durch die Anordnung von Mehrarbeit hätte reagiert werden können.

c) Unabhängig davon und selbstständig tragend wurde die vom Kläger geltend gemachte „Mehrarbeit“ nicht gem. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG schriftlich angeordnet oder sonst genehmigt.

Die Anordnung oder Genehmigung erfolgt durch Verwaltungsakt. Sie ist dabei von der bloßen Anordnung von Arbeit, die durch innerdienstliche Weisung erfolgt, zu unterscheiden (OVG Münster, Urt. v. 12.04.2018 – 6 A 1422/16 –, juris Rn. 37). Ordnet der Dienstherr Mehrarbeit an oder genehmigt sie, muss er eine einzelfallbezogene Ermessensentscheidung auf Grundlage und unter Abwägung der im konkreten Zeitpunkt maßgebenden Umstände treffen. Dabei hat er zu prüfen, ob nach den dienstlichen Notwendigkeiten Mehrarbeit erforderlich ist und welchem Beamten sie auferlegt werden soll (st. Rspr., vgl. BVerwG, Urt. v. 02.04.1981 – 2 C 1/81 –, juris Rn. 20; Urt. v. 28.05.2003 – 2 C 28/02 –, juris Rn. 14). Die Entscheidung muss auf die Anordnung beziehungsweise Genehmigung gerade von Mehrarbeit abzielen beziehungsweise eine solche zum Gegenstand haben (OVG Münster, a.a.O., Rn. 39, juris m. w. N.). Das Erwarten oder Dulden von Überstunden ist dabei keine zielgerichtete Anordnung gerade von Mehrarbeit (OVG Münster, a.a.O., Rn. 44). Dass die schriftliche Anordnung ausdrücklich ergehen muss, folgt auch daraus, dass das Erfordernis einer schriftlichen Anordnung der Rechtsklarheit dient (VGH Mannheim, Beschl. v. 11.12.1997 – 4 S 2759/95 –, juris Rn. 8).

Eine schriftliche Anordnung oder Genehmigung der Mehrarbeit ist danach nicht erfolgt. Insbesondere kann nach den ausgeführten Grundsätzen in der Anordnung von Dienstgängen gerade nicht die Anordnung von Mehrarbeit i. S. d. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG gesehen werden. Dienstgänge können gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 BremRKG formlos angeordnet oder genehmigt werden und es ist auch nicht vorgetragen, dass dies im Fall des Klägers anderweitig erfolgt ist. Außerdem ist schon nach Vortrag des Klägers keine ausdrückliche Anordnung oder Genehmigung der Mehrarbeit im Rahmen der Anordnung der Dienstgänger erfolgt. Vielmehr bezog sich die Anordnung von

Dienstgängen auf die Art Durchführung des Dienstes nicht aber auf den zeitlichen Umfang des Dienstes.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung der Überstunden aus dem Grundsatz von Treu und Glauben gem. § 242 BGB.

Aus Treu und Glauben kann sich zwar grundsätzlich ein Ausgleichsanspruch für Zuvielarbeit ergeben. Zieht der Dienstherr Beamte über die regelmäßige Dienstzeit hinaus zum Dienst heran, ohne dass die Voraussetzungen für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit erfüllt sind, ist diese Inanspruchnahme rechtswidrig und die Beamten haben einen Anspruch darauf, dass sie unterbleibt. Um einem Wertungswiderspruch zu den Regelungen über die Mehrarbeit, wie § 60 Abs. 3 Satz 2 BremBG, die einen Freizeitausgleich vorsehen zu begegnen, und dem sozialen Zweck der Arbeitszeitregelungen einschließlich des Ausgleichs der Überbeanspruchung durch Dienstbefreiung gerecht zu werden, hat auch der Beamte, der Dienst mit einer rechtswidrig festgesetzten Wochenstundenzahl leisten muss, Anspruch auf eine Dienstbefreiung (vgl. zu § 72 Abs. 2 BBG a. F., der § 60 Abs. 3 Satz 2 BremBG weitgehend entspricht BVerwG, Urt. v. 28.05.2003 – 2 C 28/02 –, juris Rn. 20 f.). Der an Treu und Glauben orientierte Interessenausgleich kann auch gebieten, dass ein ursprünglich auf Freizeitausgleich gerichteter Anspruch nicht untergeht, sondern sich in einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich umwandelt, wenn ein Freizeitausgleich nicht oder nicht in angemessener Zeit gewährt werden kann (vgl. BVerwG, Urt. v. 26.07.2012 – 2 C 29/11 –, BVerwGE 143, 381-396, Rn. 34). Der finanzielle Ausgleichsanspruch wegen Zuvielarbeit setzt voraus, dass der Beamte ihn vorher mit einer schriftlichen Rüge gegenüber seinem Dienstherrn geltend gemacht hat. Der Ausgleichsanspruch bezieht sich nur auf die rechtswidrige Zuvielarbeit, die ab dem auf die erstmalige schriftliche Geltendmachung folgenden Monat geleistet worden ist. (st. Rspr., vgl. BVerwG, Urt. v. 20.07.2017 – 2 C 31/16 –, BVerwGE 159, 245-270, Rn. 43; Urt. v. 17.11.2016 – 2 C 28/15 –, juris Rn. 12).

Es ist vorliegend weder ersichtlich noch vorgetragen, dass die Zuvielarbeit rechtswidrig war und dass der Kläger dies gegenüber seinem Dienstherrn gerügt hat. Es ist auch nicht aufgrund der vom Kläger behaupteten Ungleichbehandlung zwischen Beamten, die Mehrarbeit noch im Wege des Freizeitausgleichs ausgleichen können, und Ruhestandsbeamten wie dem Kläger, denen dies nicht mehr möglich ist, eine andere Beurteilung erforderlich. Es verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, dass ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit nicht besteht, wenn die wegen Mehrarbeit zu gewährende Dienstbefreiung nicht erfolgen konnte, weil der Beamte erkrankt und dann wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird (vgl. dazu BVerwG, Urt. v. 07.03.2024 –

2 C 2/23 –, BVerwGE 181, 388-398, Rn. 22 bezogen auf die Regelung des § 78 Abs. 3 Satz 2 SBG). Die Vergütung von Mehrarbeit stellt eine Ausnahme von den Grundsätzen des Beamtenrechts dar, nach denen der Beamte verpflichtet ist, ohne Entschädigung über seine individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun (§ 60 Abs. 3 S. 1 BremBG). Mehrarbeit ist nach der gesetzgeberischen Entscheidung grundsätzlich lediglich durch Dienstbefreiung auszugleichen und nur in Ausnahmefällen durch Vergütung. Mit dem Abstellen auf die zwingende dienstliche Inanspruchnahme hat der Gesetzgeber ein sachliches Differenzierungskriterium gewählt und zulässig ein darüberhinausgehendes Interesse des Beamten an der Abgeltung von Mehrarbeit ausgeschlossen (BVerwG, ebd.).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 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.

Dr. Danne