
Mehrarbeit/Überstunden – Ausgleich und Abgeltung

Immer wieder stellen Beamtinnen und Beamte Fragen zur Mehrarbeit bzw. zu Überstunden. In welchem Umfang sind diese zulässig und inwieweit besteht hier ein Anspruch auf Ausgleich oder Abgeltung? Hierauf soll im Folgenden näher eingegangen werden.

Bei zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist zunächst zwischen der beamtenrechtlichen Wochenarbeitszeit (41 Stunden) und der tariflichen Wochenarbeitszeit (39 Stunden) zu unterscheiden. Auch wenn die DB AG „nur“ die tarifliche Arbeitszeit abverlangt, so ist insbesondere bei der Abgeltung immer von der beamtenrechtlichen Wochenarbeitszeit auszugehen.

Im Folgenden ist wiederum zu unterscheiden zwischen rechtmäßiger Mehrarbeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus (gemäß Art 6 RL 2003/88/EG bis zu 48 Wochenstunden im 7-Tages-Zeitraum) und (unions-) rechtswidriger Mehrarbeit über 48 Wochenstunden.

Da die rechtmäßige Mehrarbeit bis zu 48 Wochenstunden auf einer gesetzlichen Grundlage beruht, bedarf deren Ausgleich eigentlich keiner vorherigen Geltendmachung.

Es gibt allerdings einige (erstinstanzliche) Gerichtsentscheidungen, die Mehrarbeit unter und über 48 Stunden in einen Topf werfen und das Erfordernis einer vorherigen Geltendmachung für beides fordern.

Umstritten ist auch, ob und wann die geleistete Mehrarbeit ggf. im Nachhinein geltend zu machen ist, insbesondere, wenn über Jahre hinweg Mehrarbeit geleistet worden ist.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH 3 ZB 14.2464) spricht in seiner Entscheidung vom 05.10.2016 von einer Verwirkung, wenn sich Beamtin-

nen/Beamte gar nicht rühren. Es ist daher in jedem Fall sinnvoll, Mehrarbeit bis zu 48 Wochenstunden wenigstens im Nachhinein geltend zu machen, die dann ja auch genau beziffert werden kann. So wird der Dienstherr explizit darauf hingewiesen, in welcher Höhe Freizeitausgleich noch zu gewähren ist. Diese Geltendmachung sollte innerhalb der Jahresfrist nach §88 BBG erfolgen, innerhalb derer auch der Freizeitausgleich zu gewähren ist.

Die Rechtsprechung ist aber auch zu dieser Jahresfrist unübersichtlich: Einerseits soll der Freizeitausgleich innerhalb dieser Frist gewährt werden, andererseits handelt es sich aber nicht um eine Sperr-/Ausschlussfrist für die Geltendmachung. Dies wird von den Gerichten leider nicht einheitlich so gesehen. So geht der BayVGH davon aus, dass für Ansprüche aus Mehrarbeit sowohl für dessen Geltendmachung, als auch für deren Ausgleich die Verjährungsregeln gelten.

Wir empfehlen daher, den Ausgleich der Mehrarbeit bis zu 48 Wochenstunden innerhalb der Jahresfrist geltend zu machen, so dass der Dienstherr zumindest formal die Möglichkeit hat, den Freizeitausgleich innerhalb der Jahresfrist zu gewähren. Sollte diese Frist abgelaufen sein, ist eine Geltendmachung innerhalb der Verjährungsfrist möglich.

Beispiel: In der Zeit von 01.01.2018 bis 04.11.2018 sind 1.956 Stunden Dienst abgeleistet worden. Die beamtenrechtliche Regelarbeitszeit für diesen Zeitraum beträgt 1.804 Stunden (44 Wochen × 41 Stunden). Es

wäre also der Ausgleich der sich daraus ergebenden 152 Mehrleistungsstunden bis zum 31.12.2018 zu beantragen.

Grundsätzlich gilt, dass der Dienstherr die Gewährung des Freizeitausgleichs zu organisieren hat. Gelingt ihm dies nicht, wandelt sich der Anspruch in einen Anspruch auf Geldentschädigung um. Dies gilt auch im Fall einer regulären Ruhestandsversetzung (siehe hierzu z. B. Verwaltungsgericht Würzburg; Urteil vom 05.03.2013, Az. W 1 K 12.455).

Anders verhält es sich nach der Rechtsprechung allerdings, wenn Beamtinnen/Beamte wegen Krankheit dienstunfähig werden und dann in der Folge wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. Die herrschende Rechtsprechung begründet die unterschiedliche Sichtweise zwischen einer regulären und einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit unter anderem damit, dass es im ersten Fall Sache des Dienstherrn ist, Freizeitausgleich bis zum berechenbaren Eintritt in den Ruhestand vorzunehmen. Im zweiten Fall kann der Dienstherr aber eine Erkrankung der/des Beamtin/in nicht voraussehen. Sie fällt insoweit in die Sphäre der Beamtin/des Beamten.

Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit haben Beamtinnen und Beamte nach derzeit gängiger Rechtsprechung das Nachsehen, da der Freizeitausgleich quasi unerfüllbar geworden ist, der Dienstherr hierfür aber nicht verantwortlich zeichnet. Auch deshalb raten wir zu einer möglichst frühzeitigen Geltendmachung innerhalb der Jahresfrist. Wer dann später dienstunfähig wird, kann sich zumindest darauf berufen, dass der Dienstherr den Freizeitausgleich schon vorher hätte vornehmen können.

Ganz anders verhält es sich mit der (unions-) rechtswidrigen „Zuviel-Arbeit“ über 48 Wochenstunden! Hier ist eine vorherige Geltendmachung mit Wirkung ab dem Folgemonat erforderlich, da für diesen Anspruch keine gesetzliche Grundlage existiert. Sofern also diese rechtswidrige „Zuviel-Arbeit“ anfällt und/oder mit ihr zu rechnen ist (etwa anhand des Dienstplans), ist die vorherige Geltendmachung zwingend notwendig, wenn solche Ansprüche nicht verfallen sollen.

Zur Frage, ob ein finanzieller Ausgleichsanspruch bei rechtswidriger „Zuviel-Arbeit“ bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit anders zu behandeln ist als bei rechtmäßiger Mehrarbeit nach § 88 BBG, gibt es derzeit keine verlässliche Rechtsprechung. Allerdings könnte man argumentieren, die angeordnete (unions-) rechtswidrige „Zuviel-Arbeit“ und der Verstoß gegen europarechtliche Maßgaben wiegen so schwer, dass eine nicht mehr mögliche Inanspruchnahme wegen Versetzung in den Ruhestand einem finanziellen Ausgleichsanspruch nicht entgegenstehen kann.

Zusammenfassend empfehlen wir daher allen Beamtinnen und Beamten in unserem Organisationsgebiet:

- Den Ausgleich der Mehrarbeit bis zu 48 Wochenstunden innerhalb der Jahresfrist gem. § 88 BBG geltend zu machen.
- Den Ausgleich von unionsrechtswidriger „Zuviel-Arbeit“ über 48 Wochenstunden geltend zu machen, sobald diese erkennbar – etwa durch Dienstplan – entsteht.

Ein Antragsmuster findet Ihr unter:

<https://www.evg-online.org/beamte/wissenswertes/>
in der Rubrik „Mehrarbeit“