



# **Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen**

**OVG: 2 LC 361/24**

**VG: 6 K 682/22**

**Im Namen des Volkes!**

## **Urteil**

In der Verwaltungsrechtssache

,

– Klägerin und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

**g e g e n**

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Performa Nord, Eigenbetrieb des Landes Bremen,  
Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

– Beklagte und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigter:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 2. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer, den Richter am Oberverwaltungsgericht Traub und die Richterin am Oberverwaltungsgericht Stybel sowie die ehrenamtlichen Richter Kösten und Betke aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. September 2025 für Recht erkannt:

**Das Urteil des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen  
– 6. Kammer – vom 11.09.2024 wird aufgehoben.**

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.**

**Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.**

**Die Klägerin darf die Vollstreckung der Beklagten abwenden durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages, wenn nicht die Beklagte zuvor Sicherheit in entsprechender Höhe leistet.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

Dr. Maierhöfer

Traub

Stybel

## **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Vergütung von Mehrarbeitsstunden.

Die 1952 geborene Klägerin stand vom 01.04.2002 bis zum 31.10.2020 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Dienst der Beklagten, zuletzt als Oberschulrätin (Bes.Gr. A 16). Zuvor war sie im niedersächsischen Landesschuldienst seit 1979 als Fachberaterin und Lehrkraft (Studiendirektorin), zuletzt bei der Bezirksregierung Lüneburg, tätig. In Bremen war die Klägerin als Leiterin für Angelegenheiten der durchgehenden Gymnasien und gymnasialen Oberstufe tätig, zur Hälfte zudem als Beauftragte des Landes für Angelegenheiten der deutschen Schulen im Ausland (BLASCHA)/Auslandsschulwesen. Mit Ablauf des 31.10.2020 trat sie, nachdem der Eintritt in den Ruhestand auf ihren Antrag um drei Jahre hinausgeschoben worden war, in den Ruhestand.

Ab 01.01.2008 war die Klägerin zunächst mit 40 %, ab dem 01.07.2010 mit 50 % ihrer Arbeitszeit mit Aufgaben für das Bundesverwaltungsamt (im Folgenden: BVA) beauftragt und in diesem Umfang von ihren Aufgaben bei der Beklagten „freigestellt“. Mit Schreiben vom 18.03.2009 teilte das BVA der Beklagten mit, dass trotz der Übernahme auslandsspezifischer Aufgaben für das BVA der Status einer Abordnung im beamtenrechtlichen Sinne nicht erreicht werde. Inhaltlich oblag es der Klägerin, am Aufbau der Bund-Länder-Inspektion der deutschen Auslandsschulen federführend mitzuwirken und selbst Bund-Länder-Inspektionen durchzuführen, welche mit zahlreichen Dienstreisen verbunden waren. Alle dienstlichen Angelegenheiten (Gewährung von Urlaub, Meldung von Krankheit, Genehmigung von Dienstreisen, Dokumentation der Arbeitszeit) wurden ausschließlich von der Beklagten geregelt. Zwischen der Beklagten und dem BVA war vertraglich eine Übernahme

der anteiligen laufenden Bezüge (Grundgehalt, Familien- und Ortszuschlag, ruhegehaltsfähige Stellenzulage, ggf. gesetzliche Vermögenswirksame Leistungen) der Klägerin im Wege der Erstattung vereinbart. Auch anfallende Reise- und Trennungsgeldkosten wurden vom BVA übernommen.

Die Klägerin arbeitete in der Folgezeit über ihre wöchentliche Stundenanzahl von 40 hinaus. Die Arbeitszeit wurde ohne Differenzierung danach, ob sie im Rahmen ihrer Aufgaben für die Beklagte oder für das BVA anfiel, fortlaufend durch die Klägerin in das elektronische System zur Arbeitszeiterfassung der Beklagten im sog. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (im Folgenden: MIP) eingetragen. Das System erfasst maximal 999 Mehrarbeitsstunden; darüberhinausgehende Mehrarbeitsstunden werden „gekappt“. Zum Stichtag 31.07.2019 wies das System 999 Mehrarbeitsstunden für die Klägerin aus.

Mit Schreiben vom 11.09.2020 (Bl. 7 GA, das allerdings nicht zur Personalakte gelangt ist, s.a. Bl. 151 BA, 2. Abs.) beantragte die Klägerin unter Bezugnahme auf eine hausinterne Vereinbarung zum Abbau bzw. zur Auszahlung von Mehrarbeitsstunden vom 18.07.2019 die Auszahlung ihrer bis zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand zum 31.10.2020 geleisteten noch verbleibenden Mehrarbeitsstunden. Die vorhandenen Mehrarbeitsstunden könne sie kaum noch durch Freizeitausgleich reduzieren, da sie noch 13 Tage Resturlaub habe, noch zwei Dienstreisen anstünden und sie ihre zukünftige Vertreterin einarbeiten müsse.

Laut Vermerk vom 01.03.2021 sollte auf die Klägerin eine am 18.07.2019 zwischen dem Staatsrat bei der Senatorin für Kinder und Bildung und dem Personalrat geschlossene „Vereinbarung zum Abbau von Mehrarbeit“ angewandt werden, die dem Vermerk als Anlage 1 beigelegt war. Mit dem Vermerk „ok“ vom 19.03.2021 (Bl. 148 BA) zeichnete der Staatsrat die Anwendung der Vereinbarung auf den Fall der Klägerin ab. Die Vereinbarung beinhaltet im Wesentlichen eine gestufte Regelung zum Abbau und der Vergütung der in der senatorischen Behörde zu diesem Zeitpunkt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angefallenen Mehrarbeitsstunden.

Mit E-Mail vom 01.04.2021 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Saldenliste ihres MIP-Arbeitszeitkontos zum Zeitpunkt des Beginns ihres Ruhestandes 999 Mehrarbeitsstunden ausweise und ihr aufgrund der Nichtdifferenzierung nach Tätigkeitsfeldern nur die auf ihre Tätigkeit bei der Beklagten entfallende Hälfte dieser Mehrarbeitsstunden (499,5 Stunden) mit einem Stundensatz von 30,32 Euro ausgezahlt würden. Mit Schreiben an die Performa Nord vom selben Tag stellte die Beklagte fest, dass Mehrarbeit angeordnet wor-

den sei und nun die Auszahlung von 499 Mehrarbeitsstunden erfolgen solle. Die Auszahlung in Höhe von 15.129,68 Euro (499 x 30,32 Euro) erfolgte mit der Abrechnung von Mai 2021.

Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 21.05.2021 beanstandete die Klägerin die Abrechnung und wies darauf hin, dass ihr neben den anerkannten 999 Mehrarbeitsstunden auch die Abgeltung der von September 2017 bis August 2018 angefallenen Mehrarbeitsstunden entsprechend der hausinternen Dienstvereinbarung zum „Abbau von Mehrarbeit“ vom 18.07.2019, auf deren Inhalt sie Bezug nahm, zustehe. Die tatsächlich erbrachten Mehrarbeitsstunden seien deutlich höher als im MIP-Konto ausgewiesen, in dem die anerkannten Mehrarbeitsstunden bei 999 „gekappt“ würden. Nach den Aufzeichnungen der Klägerin habe sie vom 01.09.2018 bis zum 31.10.2020 über die anerkannten 999 Mehrarbeitsstunden hinaus weitere 934,36 Mehrarbeitsstunden erbracht. Für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.08.2018 verfüge sie über keine Aufzeichnungen. Sie forderte die Beklagte auf, die seit 2017 angefallenen und im MIP-Arbeitszeitkonto dokumentierten Mehrarbeitsstunden mitzuteilen oder, sofern eine solche Mitteilung nicht möglich sei, eine Schätzung vorzunehmen.

Auf den Hinweis der Beklagten, dass die Klägerin nur mit halber Wochenstundenzahl für die Beklagte tätig gewesen sei und die andere Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Tätigkeit im BVA zu verbuchen sei, erwiderte die Klägerin, dass die Beklagte als ihre Dienstherrin für die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden zuständig sei und sie daher nicht auf das BVA verwiesen werden könne.

Mit Schreiben vom 22.11.2021, das nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen war, lehnte die Beklagte die Abgeltung von 499,5 Mehrarbeitsstunden erneut ab. Eine Erstattung sei seitens der Beklagten nur möglich, sofern die Erstattung durch das BVA gesichert sei. Das BVA lehne die Erstattung der Mehrarbeitsstunden jedoch ab.

Die Klägerin hat am 03.05.2022 Klage erhoben. Sie hat insbesondere darauf verwiesen, dass sie trotz der hälftigen Tätigkeit für das BVA stets in vollem Umfang Bedienstete der Beklagten gewesen sei und mit dem BVA keine Rechtsbeziehung bestehe, aus der Vergütungsansprüche abgeleitet werden könnten. Der interne Ausgleich der anteiligen Gehalts- und Pensionskosten berühre das Beamtenverhältnis der Klägerin und die daraus entstandenen Ansprüche gegen die Beklagte nicht. Sie habe, durch ihren Vorgesetzten auf die Vielzahl der Mehrarbeitsstunden angesprochen, nur noch die Anwesenheit bei der Beklagten elektronisch dokumentieren wollen, jedoch vom Senator für Finanzen die Auskunft erhalten, dass sie als bremische Beamtin ihre gesamte Arbeitszeit zu dokumentieren habe.

Auch seien keine Maßnahmen zur Nachverfolgung oder Reduzierung ihrer Mehrarbeit von ihrem Vorgesetzten ergriffen worden.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 15.129,68 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2020 zu zahlen und
2. die Beklagte zu verpflichten, ihr die von Januar 2014 bis August 2018 angefallenen Mehrarbeitsstunden mitzuteilen und ihr die Auszüge aus dem MIP für die Monate Januar 2014 bis August 2018 vorzulegen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung auf ihre der Klägerin mit Schreiben vom 22.11.2021 mitgeteilte Rechtsauffassung verwiesen.

Mit Urteil vom 11.09.2024 hat das Verwaltungsgericht die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 15.129,68 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz ab dem 03.05.2022 zu zahlen sowie der Klägerin die von Januar 2014 bis August 2018 von ihr erbrachten Mehrarbeitsstunden mitzuteilen und ihr die Auszüge aus dem MIP für die Monate Januar 2014 bis August 2018 vorzulegen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Die Klage sei zulässig, insbesondere sei das Vorverfahren ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden. Die Klägerin habe der Weigerung der Beklagten vom 01.04.2021, ihr eine weitere Mehrarbeitsvergütung zu zahlen, mit Schreiben vom 21.05.2021 widersprochen. Die Beklagte habe die Auszahlung mit Schreiben vom 22.11.2021 endgültig abgelehnt. Da diesem Schreiben keine Rechtsbehelfsbelehrung beigelegt gewesen sei, sei die Klagerhebung am 03.05.2022 nicht verfristet.

Die Klägerin habe aus § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 BremBesG einen Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsstunden in der beantragten Höhe. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG sehe die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für den Fall vor, dass die Dienstbefreiung nach § 60 Abs. 3 Satz 2 BremBG aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich sei. Die Beklagte habe insbesondere Mehrarbeitsstunden im Umfang von

999 Stunden schriftlich genehmigt. Die dem Vermerk vom 01.03.2021 als Anlage 1 beige-fügte „Vereinbarung zum Abbau bzw. zur Auszahlung von Mehrarbeit“ vom 18.07.2019 im Zusammenhang mit der Billigung der Hausleitung vom 19.03.2021 hinsichtlich der Anwendung der Vereinbarung auf den Einzelfall der Klägerin erfülle die Voraussetzung einer schriftlichen Genehmigung i. S. v. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG. Auch über die Anwendung auf die Klägerin habe der Staatsrat am 19.03.2021 entschieden, dies sei durch den Vermerk „ok“ und seine Unterschrift dokumentiert. Die Dienstvereinbarung beinhalte auch eine Willenserklärung sowie eine Entscheidung dahingehend, dass sämtliche bis dahin angefallenen Überstunden genehmigt, jedoch nach einer bestimmten Vorgehensweise zu tilgen seien.

Der Auszahlungsanspruch gegen die Beklagte bestehe in der tenorierten Höhe. Ausweislich des Vermerks vom 01.03.2021 liege der Stundensatz bei 30,32 Euro. Multipliziert mit 499 Mehrarbeitsstunden ergebe dies den mit dem Klagantrag zu 1. begehrten Betrag. Es bestehe im tenorierten Umfang der Anspruch auf die als Minus in dem Antrag enthaltenen Prozesszinsen ab Anhängigkeit der Klage.

Die Klägerin habe überdies einen Anspruch auf die Mitteilung der von Januar 2014 bis August 2018 angefallenen Mehrarbeitsstunden und der Vorlage der Auszüge aus dem MIP für diese Monate. Der Anspruch sei zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt auch nicht objektiv unmöglich. Zumindest sei seitens der Beklagten nicht ausreichend substantiiert vorgetragen, warum und in welchem Umfang eine rückwirkende Auskunft über zwei Jahre hinaus nicht mehr möglich sei. Dies sei auf gerichtlich Nachfrage auch in der mündlichen Verhandlung nicht weitergehend konkretisiert worden.

Gegen das ihr am 27.09.2024 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.10.2024 die vom Verwaltungsgericht zugelassene Berufung eingelegt. Die Berufung wurde am 19.12.2024 innerhalb der vom Vorsitzenden verlängerten Begründungsfrist begründet.

Die Beklagte trägt vor, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zahlung über den bereits mit der Abrechnung von Mai 2021 ausgezahlten Betrag hinaus. Ferner sei die mit dem Urteil ebenfalls ausgesprochene Verpflichtung, der Klägerin die von Januar 2014 bis August 2018 von ihr erbrachten Mehrarbeitsstunden mitzuteilen und ihr die Auszüge aus dem MIP für die Monate Januar 2014 bis August 2018 vorzulegen, nicht begründet, insbesondere aber auch nicht erfüllbar. Im Übrigen sei dieser Anspruch, soweit er im gerichtlichen Verfahren auf Zeiträume vor 2017 erstreckt werde, verjährt.

Die von der Klägerin geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden stellten keine angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit i.S.v. § 60 Abs. 3 BremBG i.V.m. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG dar. Das Verwaltungsgericht gehe ersichtlich jedenfalls von einer (konkludenten) Billigung von 999 Mehrarbeitsstunden aus und setze diese zu Unrecht mit einer ausdrücklichen Genehmigung im Sinne von § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1, 2. Alt. BremBesG gleich. Mehrarbeit dürfe nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erforderten und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränke. Seien diese Voraussetzungen nicht gegeben, sei eine Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit und daraus folgend auch eine Vergütung von Mehrarbeit nicht möglich. Dem Vortrag der Klägerin, dem Inhalt der Personalakte und den in Bezug genommenen Vermerken sei zu entnehmen, dass sie regelhaft und über Jahre hinweg Überstunden angesammelt habe. Dieser über ihre wöchentliche Arbeitszeit hinaus verrichtete Dienst habe keine Ausnahme dargestellt. Mehrarbeit müsse sich jedoch auf Ausnahmefälle beschränken und bei erheblicher zusätzlicher Belastung grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen werden. Gegen eine rechtswidrige übermäßige zeitliche Beanspruchung könne der Beamte sich durch Rechtsbehelfe - einschließlich der Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes - mit dem Ziel alsbaldiger Unterlassung zur Wehr setzen. Daneben bestehe auch bei rechtswidriger längerer Heranziehung zum Dienst über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus kein Anspruch auf Vergütung oder Entschädigung.

Soweit das Verwaltungsgericht in der Dienstvereinbarung zum Abbau von Mehrarbeit vom 18.07.2019 in Zusammenhang mit dem „ok“ der Hausleitung auf einem internen Vermerk vom 01.03.2021 eine schriftliche Genehmigung von Mehrarbeit erkenne, sei dies aus mehreren Gründen falsch. Die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit sei ein Verwaltungsakt. Weder die Dienstvereinbarung noch der interne Vermerk mit dem „ok“ der Hausleitung stellten einen Verwaltungsakt dar. Die Dienstvereinbarung regle keinen Einzelfall, der Vermerk sei nicht auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet. Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit seien Ermessensentscheidungen, die unter Abwägung der im konkreten Zeitpunkt maßgebenden Umstände zu treffen seien. Der Dienstherr müsse dabei prüfen, ob nach den dienstlichen Notwendigkeiten überhaupt eine Mehrarbeit erforderlich sei und welchem Beamten sie übertragen werden solle. Vor diesem Hintergrund sei der Annahme des Verwaltungsgerichts, dass die Dienstvereinbarung betreffend den Abbau von Mehrarbeit selbst die Genehmigung aller im Haus angefallenen Überstunden darstelle, nicht zu folgen. Eine Ermessensentscheidung setze eine Einzelfallbetrachtung voraus. Allein die Kenntnis des Dienstherrn, dass eine gewisse Anzahl von Beamtinnen und Beamten über einen längeren Zeitraum hinweg erhebliche Überstunden geleistet hat, und die Verständigung über Abbaupfade von Mehrarbeitsstunden mit der Interessenvertretung begründeten keine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit. Dies

widerspreche auch der gesetzlichen Regelung, dass Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen anzusetzen und anzunehmen ist. Zudem könne eine über Jahre hinweg anfallende Mehrarbeit auch deshalb nicht nachträglich genehmigt werden, weil die dabei vom Dienstherrn zu treffende Ermessensentscheidung nur in einem relativ engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit den die Mehrarbeit rechtfertigenden Umständen sachgerecht getroffen werden könne. Eine pauschale rückwirkende – zumal allenfalls als konkludent zu bezeichnende – Bewilligung komme daher nicht in Betracht. Auch insoweit sei eine aktenmäßig dokumentierte, sichtbar bewusste Entscheidung vorauszusetzen.

Die Voraussetzungen des § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BremBesG wonach ein Vergütungsanspruch nur besteht, wenn und soweit die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung (innerhalb eines Jahres) ausgeglichen werden kann, lägen nicht vor. Zwingende dienstliche Gründe seien solche, die ihren Ursprung in der Sphäre des Dienstherrn und nicht in der persönlichen Sphäre des Beamten haben. Die Klägerin sei mehrfach angehalten worden, die Überstunden durch Freizeitausgleich eigenständig abzubauen. Nicht dienstliche Gründe, sondern in der Person der Klägerin liegende Gründe – wie Erkrankung, Dienstunfähigkeit und Ruhestand – hätten einen fristgerechten Ausgleich verhindert.

Für einen Anspruch nach den Grundsätzen über die Vergütung rechtswidrig geleisteter Zuvielarbeit fehle es an der zeitnahen Geltendmachung. Die Klägerin habe den Anspruch frühestens am 11.09.2020 geltend gemacht.

Auch der vom Verwaltungsgericht zugesprochene Auskunftsanspruch bestehe nicht. Im Übrigen sei dieser im titulierten Umfang nicht erfüllbar. Die Beklagte sei in der Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht mangels technischer Detailkenntnisse nicht in der Lage gewesen, eine konkrete Erklärung dazu abzugeben, ob für einen weiter zurückliegenden Zeitraum – hier für den Zeitraum Januar 2014 bis August 2018 – von der Klägerin erbrachte Mehrarbeitsstunden nachträglich noch technisch dargestellt werden könnten. Diese Frage sei auch erstmals in der Verhandlung aufgeworfen worden. Auf erneute Nachfrage bei der zuständigen Performa Nord sei deutlich geworden, dass die Kontoauszüge aus der elektronischen Arbeitszeiterfassung im MIP nur für die zurückliegenden 24 Monate vorgehalten würden. Es gebe danach auch für die Administratoren keinerlei Möglichkeit, auf noch ältere Kontoauszüge zuzugreifen. Somit sei es für die Beklagte objektiv unmöglich, Mehrarbeitsstunden für den Zeitraum Januar 2014 bis August 2018 mitzuteilen und Auszüge aus dem MIP für diesen Zeitraum vorzulegen.



Im Übrigen erhebe die Beklagte sowohl hinsichtlich des Auskunftsanspruchs als auch hinsichtlich eines darauf künftig begründeten weiteren Zahlungsanspruchs für den Zeitraum vor dem 01.01.2017 die Einrede der Verjährung. Vorgerichtlich sei nur der Zeitraum ab 01.01.2017 Streitgegenstand gewesen, nur insoweit sei auf die Einrede der Verjährung verzichtet worden.

Die Klägerin falle auch nicht unter den Personenkreis, dem nach der auch in Bremen anwendbaren Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes eine Vergütung gewährt werden könne. Insbesondere falle sie nicht unter den Personenkreis nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV. Bei der Auslegung dieser Vorschrift sei zu beachten, dass die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung eine eng begrenzte Ausnahme von der Verpflichtung des Beamten darstelle, bei zwingenden dienstlichen Erfordernissen ohne Entschädigung auch über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu verrichten. Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV lägen 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 müsse. Die Tätigkeit der Klägerin habe sich nicht auf nach Art und Dauer eng begrenzte Sondereinsätze im dargelegten Sinne bezogen. Vielmehr verweise sie allgemein auf Sitzungen, Tagungen, Dienstbesprechungen, Inspektionen und die Abnahme von Abiturprüfungen, nicht aber auf näher spezifizierte, genau umrissene und von der Erledigung sonstiger dienstlicher Aufgaben abgrenzbare Einzelaufgaben. Es genüge nicht, dass die laufende Bearbeitung und Erledigung von dienstlichen Vorgängen – auch wenn sie termingebunden seien – im allgemeinen Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung liege.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - vom 11.09.2024 aufzuheben und die Klage – auch hinsichtlich der Klageerweiterung – abzuweisen.

Der Klägerin beantragt,

1. die Berufung zurückzuweisen, soweit die Beklagte verurteilt wurde, an die Klägerin 15.129,68 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz ab dem 03.05.2022 zu zahlen,

2. soweit die Beklagte verurteilt wurde, der Klägerin die von Januar 2014 bis August 2018 von ihr erbrachten Mehrarbeitsstunden mitzuteilen und ihr die Auszüge aus dem MIP für die Monate Januar 2014 bis August 2018 vorzulegen, das Urteil dahingehend abzuändern, dass die Beklagte stattdessen verurteilt wird, an die Klägerin weitere 30.709,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.05.2022 zu zahlen.

Nachdem die Beklagte nunmehr substantiiert dargelegt habe, dass sie den Auskunftsanspruch der Klägerin nicht mehr erfüllen könne, werde die Klage auf eine Zahlungsklage umgestellt.

Die Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung seien gegeben und mit der Dienstvereinbarung vom 16.07.2019 in Verbindung mit der Feststellung der Senatorin für Kinder und Bildung vom 01.04.2021 liege eine nachträgliche Genehmigung der Mehrarbeit vor. Die Klägerin gehöre auch zu dem Personenkreis, der gem. § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV Mehrarbeit leiste. Sie habe die Mehrarbeit ausschließlich im Rahmen der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe aufgrund der durch die Bundesbehörden festgelegten Termine im In- und Ausland erbracht. Sie sei im fraglichen Zeitraum als Referentin für die Gemeinschaftsaufgabe „Pädagogisches Qualitätsmanagement und Bund-Länder-Inspektion im Deutschen Auslandsschulwesen“ eingesetzt gewesen. In dieser Funktion habe sie aufgrund entsprechender Einladungen des Bund-Länder-Ausschusses für Deutsche Schulen im Ausland, des Sekretariats der KMK – Auslandsschulen –, der Zentralstelle für das Deutsche Auslandsschulwesen und des Auswärtigen Amtes an Sitzungen, Tagungen und Dienstbesprechungen (Inspektorenausbildung, Schulleitertagungen, Vorbereitungslehrgänge im Bereich Pädagogisches Qualitätsmanagement, Projektgruppe für Qualitätsmanagement, Berichterstattergruppe „Bildungsgänge und Abschlüsse“ etc.) teilgenommen. Als Inspektorin sei sie zudem weltweit an deutschen Schulen tätig gewesen und habe als Beauftragte der KMK an den sieben deutschen Schulen in den USA und Kanada Abiturprüfungen abgenommen. Die Mehrarbeit sei insbesondere durch die Teilnahme an Tagungen, Besprechungen etc. in Deutschland und durch Dienstreisen in das Ausland angefallen, die mehrere Tage bis mehrere Wochen (bei Auslandsaufenthalten) gedauert hätten. Alle Bedienstete der Bildungsbehörde, die überregionale Aufgaben im Bund und in den Ländern wahrnahmen und dabei extern Mehrarbeit erbrächten, würden im Rahmen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet.

Ergänzend stütze sie ihre Forderung auf den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch aus dem Grundsatz von Treu und Glauben. Aus der Liste „Auswertung Überstunden“ gehe hervor, dass sie von September 2018 bis September 2020 an 13 Monaten jeweils über

34,66 Stunden monatlich bzw. über acht Stunden wöchentlich und damit über die europarechtlich zulässige Arbeitszeit von 48 Stunden hinaus gearbeitet habe, wobei Urlaubszeiten, Freizeit und Krankheitszeiten noch nicht berücksichtigt seien. Da der primär auf Ausgleich in Freizeit gerichtete Anspruch aufgrund ihres Ausscheidens zum 31.10.2020 nicht mehr gewährt werden könne, wandle er sich in einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich um. Sie habe diesen Anspruch auch zeitnah geltend gemacht. Aus der letzten Auswertung der Überstunden ergebe sich, dass per 09/2018 ein „Start-Saldo“ von 999 Überstunden vorhanden gewesen sei, wobei es sich um die Überstunden gehandelt habe, die mindestens vor September 2018 entstanden seien. Sie habe jedenfalls Anspruch auf Auszahlung des in der „Auswertung der Überstunden aus MIP“ ermittelten Startsaldo von 999 Überstunden. Dieser Anspruch werde nunmehr im Rahmen der Stufenklage geltend gemacht, wobei sich die Forderung von 30.709,26 € aus 999 Stunden und einem Stundensatz von 30,74 € berechne.

## **Entscheidungsgründe**

Auf die Berufung der Beklagten ist das Urteil des Verwaltungsgerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen. Die Berufung ist zulässig (A) und begründet (B).

A. Die Berufung wurde vom Verwaltungsgericht im Urteil vom 11.09.2024 zugelassen (§ 124 Abs. 1 VwGO). Sie wurde nach Zustellung des Urteils an die Beklagte am 27.09.2024 am 25.10.2024 innerhalb der einmonatigen Frist beim Verwaltungsgericht eingelegt (§ 124a Abs. 2 VwGO) und nach Verlängerung der Begründungsfrist durch den Vorsitzenden bis zum 20.12.2024 am 19.12.2024, verbunden mit dem Antrag, das Urteil vom 11.09.2024 aufzuheben, begründet (§ 124a Abs. 3 VwGO).

B. Die Klage auf Zahlung von Mehrarbeitsvergütung hat weder in dem vom Verwaltungsgericht zugesprochenen Umfang noch für die weiteren von der Klägerin mit der Klageerweiterung geltend gemachten Mehrarbeitsstunden Erfolg.

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung. Mehrarbeitsvergütung kann bremischen Beamtinnen und Beamten nur nach Maßgabe der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gewährt werden (1.), deren Anforderungen jedoch im Fall der Klägerin nicht erfüllt sind (2.)

1. 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.

2. 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 Dienstaussübung, für die eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann.

a) 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. Selbst wenn man den Regelungen in § 54 Abs. 1 Satz 2 bis 4 BremBesG gegenüber der BMVergV unmittelbar beschränkende Wirkung beimessen sollte, stünden diese der Anwendung der §§ 2 und 3 BMVergV nicht entgegen. § 54 Abs. 1 Satz 2 und 3 BremBesG verbietet es nicht, die Mehrarbeitsvergütung nur für bestimmte Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes oder für bestimmte Dienstzeitmodelle vorzusehen. Die in § 54 Abs. 1 Satz 3 BremBesG enthaltene Beschränkung auf Beamtinnen und Beamte, die der Arbeitszeitregelung unterliegen, stellt nicht die einzige und abschließende Bereichsregelung dar.

Auch § 60 Abs. 3 BremBG schließt die Anwendung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung nicht aus. Nach § 60 Abs. 3 BremBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne Entschädigung über ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn

zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Mehrarbeitsvergütung erhalten. § 60 Abs. 3 BremBG beinhaltet in Satz 1 zunächst lediglich eine Regelung über die von Beamtinnen und Beamten über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus zu leistende Dienstzeit. Satz 2 regelt die Voraussetzungen, unter denen Mehrarbeit durch Dienstbefreiung auszugleichen ist. Lediglich für Fälle, in denen eine solche Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, eröffnet Satz 3 die Möglichkeit, an ihrer Stelle für bestimmte Beamtengruppen eine Mehrarbeitsvergütung treten zu lassen („können erhalten“). Die Regelung gewährt - entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts - den Beamtinnen und Beamten jedoch keinen unmittelbaren Anspruch auf eine Mehrarbeitsvergütung. Im Gegensatz zum Bremischen Besoldungsgesetz enthält das Bremische Beamtenengesetz insoweit keine Verordnungsermächtigung. Die in § 60 Abs. 4 BremBG enthaltene Ermächtigung, durch Rechtsverordnung das Nähere zu regeln, betrifft die Arbeitszeit, nicht dagegen die Mehrarbeitsvergütung. Der Wortlaut von Absatz 1 Satz 3 spricht dagegen, dass die Regelung einen unmittelbaren Zahlungsanspruch der Beamtinnen und Beamten begründet. Hätte der Gesetzgeber einen unmittelbaren Anspruch begründen wollen, hätte er das Gesetz einfacher formulieren können („...nicht möglich ist, erhalten...eine Mehrarbeitsvergütung“). Anlage 8 zum BremBesG regelt nur die Höhe der Beträge der Mehrarbeitsvergütung nach § 4 Abs. 1 BMVergV.

Auch die Gesetzessystematik spricht dagegen, unmittelbar aus § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung herzuleiten. Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung gehören nach § 1 Abs. 1 BremBesG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 5 BremBesG zu den nicht im Beamtenengesetz, sondern im Besoldungsgesetz geregelten Dienstbezügen. Die Ansicht, der Anspruch ergäbe sich unmittelbar aus § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG, widerspräche der früheren bis zum Inkrafttreten des Gesetzes vom 28.08.2006 (BGBl. I 2034) am 01.09.2006 bestehenden Kompetenzverteilung zwischen Ländern und Bund hinsichtlich des Beamtenrechts einerseits und des Besoldungsrechts andererseits. Auch schon zu Zeiten als das Besoldungsrecht noch bundesrechtlich geregelt war, existierte in § 71 Abs. 4 BremBG (in der ab dem 01.04.1999 geltenden Fassung, Brem.GBl. 1999, S. 90) eine Regelung, wonach Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung an Stelle der Dienstbefreiung erhalten

können, wenn letztere aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Hätte man hieraus schon einen unmittelbaren Anspruch des Beamten auf Mehrarbeitsvergütung abgeleitet, hätte dies den wesentlich engeren besoldungsrechtlichen Regelungen des Bundes widersprochen. Die Regelung wäre wegen Verstoßes gegen die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Art. 74a Abs. 1 GG bzw. nach Art. 31 GG nichtig gewesen. Deshalb wird ein durch die Beamtengesetze eingeräumter Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung (nur) nach Maßgabe des Besoldungsrechts eröffnet (ebenso eine abschließende Regelung in § 2 BMVergV bejahend: Badenhausen-Fähnle, in: BeckOK BeamtenR Bund, 37. Ed. 1.10.2024, BBG § 88 Rn. 17). Auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, Urt. v. 07.03.2024 – 2 C 2/23, BVerwGE 181, 388-398, Rn. 9, 13) hat im Hinblick auf eine § 60 Abs. 3 BremBG entsprechende Regelung des Saarländischen Beamtengesetzes ausgeführt, diese räume „die Möglichkeit“ ein, Beamten für die geleistete Mehrarbeit unter den genannten Voraussetzungen eine Mehrarbeitsvergütung zu gewähren. Ob und ggf. in welcher Höhe die Mehrarbeit vergütet werde, ergebe sich aus den einschlägigen Regelungen des Besoldungsrechts (vgl. zu § 88 Satz 4 BBG auch Corsmeyer, in: GKÖD Bd. I, Stand Dezember 2023, L § 88 Rn. 27).

Die für den Bereich der Senatorin für Kinder und Bildung der Beklagten abgeschlossene Dienstvereinbarung ist als unter dem Rang der Rechtsverordnung stehende Rechtsquelle nicht geeignet, den begünstigten Personenkreis über § 2 BMVergV hinaus zu erweitern. Der für das Besoldungsrecht geltende strenge Gesetzesvorbehalt (§ 3 BremBesG) steht einer Gewährung von Besoldungsleistungen, wozu auch die Mehrarbeitsvergütung gehört, auf Grundlage (quasi)vertraglicher Regelungen entgegen.

b) Die Klägerin gehört weder zu einem der in § 2 Abs. 1 BMVergV genannten Tätigkeitsbereiche von Beamtinnen und Beamten, noch fällt ihre frühere Tätigkeit in eine der in § 2 Abs. 2 BMVergV genannten Bereiche, in der Dienst auf eine bestimmte Art und Weise erbracht wird.

aa) Die Klägerin gehört insbesondere nicht zu dem von § 2 Abs. 1 Nr. 6 BMVergV erfassten Personenkreis. Nach dieser Vorschrift kann Beamtinnen und Beamten im Bereich „Schuldienst als Lehrkraft“ eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Die Vorschrift knüpft – ebenso wie die übrigen in § 2 Abs. 1 BMVergV aufgeführten Gliederungspunkte – nicht an das von der jeweiligen Beamtin innegehabte Amt, sondern an die Art der ausgeübten Tätigkeit an. Die Klägerin war im fraglichen Zeitraum, für den die Vergütung beansprucht wird, nicht als Lehrkraft im Schuldienst tätig, sondern sie war zu 50% als Referentin für Angelegenheiten der Sekundarstufe II/Gymnasiale Oberstufe bei der Senatorin für Kinder und

Bildung, also im Bereich der Schulverwaltung, und zu 50% beim Bundesverwaltungsamt /Zentrale für das Auslandsschulwesen beschäftigt.

bb) Die Klägerin leistete auch 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 Ausnahmenvorschrift 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 kann. 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 RPf, 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. (VG Düsseldorf, Urt. v. 20.07.2012 – 13 K 1802/12, juris Rn. 30).

Die Tätigkeit der Klägerin so wie sie dem Gericht vorgetragen wurde, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Die von ihr näher beschriebenen im In- und Ausland wahrzunehmenden Termine aufgrund von Einladungen verschiedener Behörden und Koordinierungsstellen, namentlich des Bund-Länder-Ausschusses für Deutsche Schulen im Ausland, des Sekretariats der KMK, Auslandsschulen, der Zentralstelle für das Deutsche Auslandsschulwesen und des Auswärtigen Amtes mögen der Klägerin zwar zeitlich vorgegeben und ihrem persönlichen Einfluss entzogen gewesen sein. Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass diese termingebundenen Dienstgeschäfte auf unvorhergesehenen Umständen beruhten, die deshalb ein sofortiges Tätigwerden und einen besonderen über das übliche Maß hinausgehenden Arbeitseinsatz erfordert hätten. Die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen und Dienstbesprechungen sowie die Inspektion von deutschen Schulen im Ausland gehörte

vielmehr zu den von der Klägerin regelmäßig wahrzunehmenden Aufgaben. Die übliche Verwaltungstätigkeit erfüllt die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 BMVergV nicht (so bereits BVerwG, Urt. v. 02.11.1978 – 2 B 3.78, BeckRS 1978, 31264381). Dass diese Dienstgeschäfte an unterschiedlichen Orten zu erbringen waren, ändert an ihrer Regelmäßigkeit nichts. Die Klägerin hat sich in der Berufungsverhandlung zwar darauf berufen, teilweise – z.B. im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie – auch Tätigkeiten wahrgenommen zu haben, die aufgrund ihrer besonderen Dringlichkeit keinen Aufschub erlaubten und sich zudem von den von ihr im Übrigen wahrzunehmenden Aufgaben deutlich unterscheiden. Sie hat jedoch Art, Zeit und Umfang dieser Dienstgeschäfte nicht näher konkretisiert. Eine weitere gerichtliche Sachaufklärung war aufgrund dieser Angaben daher nicht veranlasst.

II. Der Klägerin steht auch kein beamtenrechtlicher Ausgleichsanspruch aus dem Grundsatz von Treu und Glauben zu. Der unionsrechtliche Haftungsanspruch wegen rechtswidriger Zuvielarbeit setzt - wie der nationale dienstrechtliche Ausgleichsanspruch - voraus, dass er vom Beamten oder Soldaten zuvor zumindest in Form einer Rüge geltend gemacht worden ist. Auszugleichen ist die rechtswidrige Zuvielarbeit, die ab dem auf die erstmalige schriftliche Geltendmachung folgenden Monat geleistet worden ist (stRspr, vgl. BVerwG, Urt. v. 20.07.2017 – 2 C 31/16, BVerwGE 159, 245-270, Rn. 43). Der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung ist sowohl auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch als auch auf den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch anzuwenden. Dies ist mit den unionsrechtlichen Grundsätzen der Effektivität und der Äquivalenz vereinbar (BVerwG, Urt. v. 16.06.2020 – 2 C 8/19, BVerwGE 168, 220-236, Rn. 15). Die Klägerin hat die Ansprüche nach eigenen Angaben erst am 11.09.2020 geltend gemacht. Nach diesem Zeitpunkt ist keine Zuvielarbeit mehr angefallen.

Der geltend gemachte Anspruch auf Gewährung eines finanziellen Ausgleichs lässt sich auch nicht auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn stützen. Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten und seiner Familie zu sorgen. Er hat den Beamten im Hinblick auf dessen amtliche Tätigkeit und in Bezug auf seine Stellung und seinen Status als Beamter zu schützen. Ein unmittelbarer Anspruch aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn kommt jedoch nur in Betracht, wenn die Besonderheiten des Einzelfalles es ausnahmsweise gerechtfertigt erscheinen lassen und eine Nichtgewährung der begehrten Maßnahme ansonsten der Fürsorgepflicht grob widersprechen würde bzw. wenn die Fürsorgepflicht ansonsten in ihrem Wesenskern verletzt wäre. Den Wesenskern können nur andauernde unzumutbare Belastungen des Beamten verletzen (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.05.2003 – 2 C 28.02, juris Rn. 16, m.w.N.). Eine solche dauerhafte



unzumutbare Belastung für die Klägerin ist nicht ersichtlich. Sie lässt sich allein aus der Höhe der angesammelten Überstunden nicht ableiten.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 10, 711 ZPO.

D. Gründe, die es rechtfertigen, die Revision zuzulassen (§ 132 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 127 Nr. 1 BRRG), liegen nicht vor.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen

einulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem oben genannten Gericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von der das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Für das Beschwerdeverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Beschwerde und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen. Juristische Personen des öffentlichen Rechts und Behörden können sich auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt sowie Diplomjuristen im höheren Dienst vertreten lassen.