

VGH BW zur Festsetzung von Arbeitszeit durch Dienstpläne und Mehrarbeit

29.01.2020

VGH Mannheim, Beschluss vom 13. Januar 2020, Az. 4 S 1990/19; Schlagworte: Arbeitszeit, Mehrarbeit

Leitsatz

Die Festsetzung von Arbeitszeit durch Dienstpläne umfasst grundsätzlich keine Anordnung von Mehrarbeit im Sinne des § 67 Abs. 3 LBG.

Auf die allgemeinen Ausführungen zum Thema Mehrarbeit wird hingewiesen, hier insbesondere in RN 8 f.:

RN8: „Mehrarbeit ist gemäß § 67 Abs. 3 Satz 2 LBG der Dienst, den der einer Arbeitszeitregelung unterliegende Beamte aufgrund dienstlicher Anordnung oder Genehmigung zur Wahrnehmung der Obliegenheiten des Hauptamts über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus - d.h. nicht im Rahmen des normalen Arbeitsumfangs - verrichtet (vgl. BVerwG, Urteil vom 23.09.2004 - 2 C 61.03 -, Juris Rn. 14 [zur Parallelregelung des § 88 Satz 2 BBG]; Senatsurteil vom 20.11.2018 - 4 S 1000/18 -, Juris Rn. 22). Sie ist von dem Beamten - ohne Vergütung und unterhalb einer Bagatellgrenze auch ohne zeitlichen Ausgleich - zu erbringen, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern, darf nur unter dieser Voraussetzung verfügt bzw. genehmigt werden und hat sich auf Ausnahmefälle zu beschränken (Senatsurteil vom 15.05.2018 - 4 S 2069/17 -, Juris Rn. 39, m.w.N.).“

RN9: „Über die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit entscheidet der Dienstherr nach Ermessen. Im Rahmen dieser individuellen Ermessensentscheidung hat er auf Grundlage und unter Abwägung der im konkreten Zeitpunkt maßgebenden Umstände insbesondere zu prüfen, ob nach dienstlichen Notwendigkeiten überhaupt Mehrarbeit zwingend erforderlich ist und welchem Beamten sie gegebenenfalls übertragen werden soll (BVerwG, Urteile vom 19.04.2018 - 2 C 40.17 -, Juris Rn. 13 f. [zur Parallelregelung des § 95 Abs. 2 SächsBG], und vom 17.11.2016 - 2 C 23.15 -, Juris Rn. 14 [zu § 88 Satz 2 BBG]). Dabei müssen sich Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit auf konkrete, zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände beziehen (BVerwG, Urteil vom 17.11.2016 - C 23.15 -, Juris Rn. 14; Senatsurteil vom 20.11.2018 - 4 S 1000/18 -, Juris Rn. 22). Hieraus folgt, dass eine Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit von einem entsprechenden Willen des Dienstherrn getragen sein muss; er muss sich dessen bewusst sein, dass er Mehrarbeit anordnet bzw. genehmigt, und sich mit den besonderen Voraussetzungen hierfür in der konkreten Situation auseinandersetzen (OVG NRW, Urteil vom 11.01.2006 - 6 A 4767/03 -, Juris Rn. 43; Bay. VGH, Beschluss vom 10.12.2013 - 3 ZB 09.531 -Juris Rn. 6 [zur Parallelregelung des Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG a.F.]).“

Mehrarbeit muss also angeordnet oder nachträglich genehmigt werden und diese Entscheidung muss vom Willen der Dienstherrn getragen werden. Das heißt die Gründe für die Notwendigkeit müssen geprüft und die Auswahl der Beamtin bzw. des Beamten, der von der Maßnahme betroffen ist, muss sachgerecht erfolgen. Mehrarbeit ist ein Mittel, um mit dem zusätzlichen Dienst konkrete, außergewöhnliche und zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände in den Griff zu bekommen und nicht, um den allgemeinen Dienstbetrieb dauerhaft wegen einer zu dünnen Personaldecke zu gewährleisten (vgl. RN12).