



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 682/22

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

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

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, die Richterin am Verwaltungsgericht Siemers und den Richter Dr. Danne sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Maj aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 2024 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 15.129,68 Euro nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz ab dem 03.05.2022 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, 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 wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

Das Urteil ist für die Klägerin gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar.

Die Berufung wird zugelassen.

gez. Korrell

gez. Siemers

gez. Dr. Danne

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Vergütung von Mehrarbeitsstunden.

Die 1952 geborene Klägerin stand vom [REDACTED] bis zum 31.10.2020 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Dienst der Beklagten, zuletzt als Oberschulrätin (Bes.Gr. A 16). Zuvor war sie [REDACTED],
[REDACTED],
tätig. In Bremen war die Klägerin als Leiterin für Angelegenheiten [REDACTED]
[REDACTED] tätig, zur Hälfte zudem als Beauftragte [REDACTED]
[REDACTED]. Mit Ablauf des 31.10.2020 trat sie in den Ruhestand.

Ab 01.01.2008 war sie zunächst mit 40 %, ab dem 01.07.2010 mit 50 % ihrer Arbeitszeit mit Aufgaben für das [REDACTED] 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 [REDACTED] Aufgaben für das BVA der Status einer Abordnung im beamtenrechtlichen Sinne nicht erreicht werde. Eine formale Abordnung bedürfe eines formalen Ausschreibungsverfahrens inklusive eines Auswahlverfahrens unter Beteiligung der Gremien. Es komme daher in diesem Fall – wie bereits im Vorjahr praktiziert – lediglich eine formlose Freistellung für die Übernahme [REDACTED] Aufgaben beim BVA in Betracht. Inhaltlich oblag es der Klägerin, am [REDACTED]

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 nimmt, 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 und forderte die Beklagte daher auf, die seit 2017 angefallenen und im MIP-Konto dokumentierten Mehrarbeitsstunden mitzuteilen oder, sofern eine solche Mitteilung nicht möglich sei, eine Schätzung vorzunehmen.

Mit Schreiben vom 04.06.2021 wies die Beklagte darauf hin, dass die Klägerin nur noch mit halber Wochenstundenzahl für die Beklagte tätig gewesen sei und die andere Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Tätigkeit im BVA zu verbuchen sei. Es sei davon auszugehen, dass die Mehrarbeitsstunden nicht vollständig für die Tätigkeit bei der Beklagten, sondern entsprechend der hälftigen Aufteilung der Arbeitszeit zu 50 % bei dem BVA angefallen seien. Die ausstehenden 499,5 Mehrarbeitsstunden seien demnach durch dieses zu erstatten.

Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 28.09.2021 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 der Beauftragung mit Aufgaben für das BVA sei weder eine Abordnung noch eine Übernahme ihrer Dienstbezüge [REDACTED] verbunden gewesen. Es sei daher irrelevant, ob und in welchem Umfang Mehrarbeitsstunden für die Beklagte oder das BVA angefallen seien. Verpflichtet für die Zahlung der Dienstbezüge und damit für die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden sei allein die Beklagte.

Mit Schreiben vom 11.10.2021 wandte sich die Beklagte an das BVA mit der Frage, ob die restlichen 499,5 Mehrarbeitsstunden durch dieses übernommen würden. Mit Schreiben vom 28.10.2021 verzichtete die Beklagte auf die Einrede der Verjährung hinsichtlich der streitgegenständlichen 499,5 Mehrarbeitsstunden. Das BVA lehnte mit Schreiben vom 03.11.2021 eine Erstattung dieser Mehrarbeitsstunden ab, da die Klägerin ihr zu keiner Zeit Mehrarbeitsstunden angezeigt und es diese auch nicht angeordnet habe. Es sei nicht davon ausgegangen, dass die Klägerin die ihr zugewiesenen Aufgaben unter

Ausschöpfung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit nur durch die Leistung von Mehrarbeitsstunden habe bewältigen können.

Mit Schreiben vom 22.11.2021 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 verweist insbesondere darauf, 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. Hierbei habe es sich, wie das Schreiben des [REDACTED] vom 18.03.2009 zeige, nicht um eine Abordnung, sondern um eine formlose Freistellung für die Übernahme [REDACTED] Aufgaben beim BVA gehandelt. Der interne Ausgleich der anteiligen Gehalts- und Pensionskosten berühre das Beamtenverhältnis der Klägerin und die daraus entstandenen Ansprüche gegen die Beklagte nicht. Dies zeige auch die explizite Ablehnung der Übernahme von Versicherungsleistungen im Zusammenhang mit der Freistellung durch das BVA sowie die darin erwähnte Übernahme der „laufenden Bezüge“. Hierzu zähle nicht die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden, da es sich um ein Kontokorrentkonto (Saldenliste) gehandelt habe, in das die angefallenen Mehrarbeitsstunden fortlaufen eingetragen und mit eventuellen Freizeitansprüchen verrechnet worden seien. Ansprüche auf Abgeltung der Mehrarbeitsstunden seien somit erst fällig, wenn das Kontokorrentkonto geschlossen würde, was mit Eintritt in den Ruhestand zum 31.10.2020 geschehen sei. Aus demselben Grund seien die Ansprüche auf Abgeltung der Mehrarbeitsstunden, auch für den Zeitraum vor September 2018, außerdem nicht verjährt. Zuletzt liege der Umfang und die mangelnde Differenzierung bei der Erfassung der Mehrarbeitsstunden auch nicht im Verantwortungsbereich der Klägerin. 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 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 beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wiederholt sie ihre Ausführungen im Verwaltungsverfahren.

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

Entscheidungsgründe

I. Die Klage ist zulässig (1.) und im tenorierten Umfang begründet (2.).

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist das Vorverfahren ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden. Mit Schreiben vom 11.09.2020 beantragte die Klägerin bei der Beklagte die Auszahlung von 999 Mehrarbeitsstunden, welche in der streitgegenständlichen Höhe durch die Beklagte mit Schreiben vom 01.04.2021 verweigert wurde. Hiergegen wendete sich die Klägerin mit Schreiben vom 21.05.2021, widersprach insoweit der Weigerung der Beklagten. Diese lehnte letztlich die Auszahlung mit Schreiben vom 22.11.2021 endgültig ab. Da diesem Schreiben keine Rechtsbehelfsbelehrung beigefügt war, ist durch Klagerhebung am 03.05.2022 auch keine Verfristung eingetreten.

2. Die Klage ist im tenorierten Umfang begründet.

2.1 Die Klägerin hat einen Anspruch auf eine Vergütung von Mehrarbeitsstunden in Höhe der beantragten 15.129,68 Euro gegen die Beklagte. Dieser Anspruch folgt aus § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 BremBesG.

Beamtinnen und Beamten ist gemäß § 60 Abs. 3 Satz 2 BremBG Dienstbefreiung zu gewähren, wenn sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im

Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht werden. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG sieht die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für den Fall vor, dass die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Diese Vorgaben werden in § 54 Abs. 1 Satz 3 BremBesG aufgegriffen, wonach eine Mehrarbeitsvergütung dann gewährt wird, wenn die Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde (Nr. 1), ein Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalendermonat übersteigt (Nr. 2) und aus zwingenden Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann (Nr. 3). Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, dass die Mehrarbeit mit der Folge einer dafür zu zahlenden Vergütung als Ausnahmetatbestand geregelt ist. Der Beamte ist grundsätzlich verpflichtet, ohne Vergütungsansprüche über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern (vgl. BVerwG, Urt. v. 02.04.1981 – 2 C 1/81, juris, Rn. 16).

Die Voraussetzungen von § 60 Abs. 3 Sätze 2 und 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 Satz 3 BremBesG liegen vor. Die Beklagte hat insbesondere Mehrarbeitsstunden im Umfang von 999 Stunden schriftlich genehmigt.

Die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit ist ein Verwaltungsakt, der sich auf konkrete Mehrarbeitstatbestände bezieht und der von einem entsprechenden Willen bzw. Bewusstsein des Dienstherrn getragen sein muss (vgl. OVG NRW, Urt. v. 05.08.1998 – 12 A 3011/95, juris, Rn. 12). Er ist von der bloßen Anordnung von Arbeit, die durch innerdienstliche Weisung erfolgt und ggf. in Dienstplänen konkretisiert wird, zu unterscheiden (vgl. Bayerischer VGH, Beschl. v. 31.03.2010 – 3 ZB 08/86, juris, Rn. 11). Das bloße faktische und vom Dienstherrn (stillschweigend) gebilligte Ableisten von Überstunden stellt demnach keine Mehrarbeit i. S. v. § 54 Abs. 1 Satz 3 BremBesG dar (vgl. zum ähnlichen, hier über § 54 Abs. 3 BremBesG ebenfalls subsidiär anwendbaren § 3 Abs. 1 Nr. 1 MVergV OVG NRW, Beschl. v. 04.03.2013 – 3 A 2225/09, juris, Rn. 62). Bei der Anordnung von Mehrarbeit hat der Dienstherr vielmehr auf der Grundlage und unter Abwägung der im konkreten Zeitpunkt maßgeblichen Umstände eine (einzelfallbezogene) Ermessensentscheidung zu treffen und zu prüfen, ob nach den dienstlichen Notwendigkeiten überhaupt Mehrarbeit erforderlich ist und welchem Beamten sie übertragen werden soll (st. Rspr., BVerwG, Urt. v. 02.04.1981 – 2 C 1/81, Rn. 20; Urt. v. 28.05.2003 – 2 C 28/02, juris, Rn. 14 und Urt. v. 28.05.2003 – 2 C 35/02, juris, Rn. 11). Gemäß § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG muss dieser Verwaltungsakt auch schriftlich ergehen. Nach dem Wortlaut dieser Regelung bezieht sich das Schriftformerfordernis sowohl auf den Fall der vorherigen Anordnung als auch auf den der späteren Genehmigung. Sinn und Zweck der Regelung ist es, mit diesem

formalen Kriterium Rechtsklarheit zu schaffen. Die Besoldung des Beamten ist nicht – wie bei einem privatrechtlich ausgestalteten Arbeitsverhältnis – die konkrete Gegenleistung für eine Arbeitsleistung, sondern Teil der durch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ausgestalteten Alimentation. Soweit darüber hinaus für Mehrarbeit eine Vergütung ausgezahlt wird, soll durch das formale Kriterium sichergestellt sein, dass diese Mehrarbeit auch in tatsächlicher Hinsicht durch den Dienstherrn angeordnet oder genehmigt wurde (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 04.03.2013 – 3 A 2225/09, juris, Rn. 56-59).

Eine solche schriftliche (nachträgliche) Genehmigung i.S.v. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG liegt vor. Die dem Vermerk vom 01.03.2021 als Anlage 1 beigefügte „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 erfüllt die Voraussetzung einer schriftlichen Genehmigung i. S. v. § 54 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BremBesG.

Die „Vereinbarung“ erfüllt das Schriftformerfordernis. Sie befindet sich auf Bl. 153 d. PA (Band IV) der Klägerin in unterschriebener Form. Auch über die Anwendung auf die Klägerin hat der Staatsrat am 19.03.2021 entschieden, dies ist durch den Vermerk „ok“ und seine Unterschrift dokumentiert.

Die Dienstvereinbarung beinhaltet auch eine Willenserklärung sowie eine Entscheidung dahingehend, dass sämtliche bis dahin angefallenen Überstunden genehmigt, jedoch nach einer bestimmten Vorgehensweise zu tilgen sind. Zunächst wird in der Präambel sowie als Einleitung der Vereinbarung auf den rechtlichen Rahmen der Mehrarbeitsvergütung als absolute Ausnahme abgestellt (vgl. S. 1, insbesondere Abs. 4 und 5 der Vereinbarung vom 18.17.2019). Sodann wird „unbeschadet des Vorstehenden“, mithin der geltenden Gesetzeslage, wie folgt mit Mehrarbeitsstunden i. S. d. Regelung umgegangen: Unter Ziff. 2 der Vereinbarung wird geregelt, dass 200 Mehrstunden als flexibles Instrument individueller Arbeitszeitgestaltung stillschweigend akzeptiert werden. Sodann folgt unter den Ziff. 3 und 4 die Anweisung, dass mit Mitarbeitenden, die jeweils eine unterschiedliche Anzahl von Mehrarbeitsstunden aufweisen (zwischen 200-500 sowie über 500), eine Vereinbarung zwecks Abbau oder Vergütung erfolgen soll. Die Vereinbarung verlangt dabei keine Genehmigung von Mehrarbeit, sondern stellt selbst die Genehmigung der im Hause angefallenen Mehrarbeitsstunden dar. Wesentlicher Inhalt der Vereinbarung ist deshalb die Abbauregelung. Dieses Verständnis der Vereinbarung entspricht dem objektiven Empfängerhorizont i.S. der §§ 133, 157 BGB. Allein die Tatsache, dass eine Dienstvereinbarung zwischen Personalvertretung und Staatsrat getroffen wurde, belegt, dass ein Mehrarbeitsstundenproblem bei einer Vielzahl von Mitarbeitenden auftreten war

und die Frage der Genehmigung dieser Stunden nicht bestritten werden sollte, diese vielmehr einaktig mit der Abbauregelung zusammenfiel.

Die Beklagte selbst wendet diese Vereinbarung in ihrem Vermerk vom 01.03.2021 auch auf die Klägerin an, indem unter „B. Lösung/Verfahrensvorschlag“ auf S. 3 festgestellt wird: *„Frau [REDACTED] gehört bzw. gehörte zum Personenkreis der Mitarbeitenden, auf welche die hausinterne Vereinbarung Anwendung findet, so dass ihr Antrag entsprechend Ziff. 3 „Einzelfallregelung unter Einbezug der Interessenvertretung“ beschieden werden kann.“*

Dass letztlich nur 50% dieser Stunden ausgezahlt wurden, ändert sodann nichts an der generellen Genehmigung der durch die Klägerin geleisteten 999 Mehrarbeitsstunden i. S. d. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG. Dass die Beklagte auch nicht auf der Tatbestandsebene die Einordnung der Stunden als Mehrarbeit ausschließt, sondern lediglich eine Auszahlung von 50% verweigert, ergibt sich nach einer Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont aus dem Vermerk vom 01.03.2021 sowie weiteren Mitteilungen an die Performa Nord als Auszahlungsstelle und an die Klägerin. So wird in dem Vermerk auf S. 3 wie folgt formuliert: *„Sie beantragt die Auszahlung der zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens angefallenen Mehrarbeitsstunden (999 laut Saldenliste). Aus der Stellungnahme von Frau [REDACTED] ist die Problematik der Nichtdifferenzierung der angefallenen Mehrarbeitsstunden sowie die Bemühungen ihrerseits und die Bemühungen von Herrn [REDACTED], Frau [REDACTED] Arbeitszeitguthaben zu verringern, klar ersichtlich. Da eine Differenzierung im Nachgang nicht mehr möglich ist, empfiehlt Frau [REDACTED] die Auszahlung von 50% der angefallenen Mehrarbeitsstunden“*. Diese Formulierung spricht für eine Auslegung dahingehend, dass die gesamten Überstunden als Mehrarbeit anerkannt werden, lediglich eine Auszahlung als daraus folgende Maßnahme für 50% hiervon verweigert wird. Ebenso wird in der Mitteilung an die Performa Nord vom 01.04.2021 formuliert, dass Mehrarbeit gemäß § 60 Abs. 3 BremBG i. V. m. § 54 Abs. 1 BremBesG angeordnet wurde, diese nun ausgezahlt werden soll und sodann in einem weiteren Absatz um Auszahlung von 499 Stunden gebeten wird. Auch dies setzt voraus, dass die Stunden zuvor insgesamt als Mehrarbeit eingestuft wurden. Gleichsam wird dies auch in der E-Mail an die Klägerin vom selben Tag formuliert. Sodann formuliert die Beklagte in der Folge dieser (bloßen) Abwicklung in ihrer Anfrage an das BVA vom 11.10.2021 wie folgt: *„Da es bei der Erfassung der Arbeitszeit zu keiner Differenzierung der angefallenen Mehrarbeitsstunden kam, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Mehrarbeitsstunden im Bereich der Senatorin für Kinder und Bildung zu verbuchen sind. Vielmehr liegt es nahe, dass min. die Hälfte der Mehrarbeitsstunden für Tätigkeiten des BVA angefallen sind.“* Auch hieraus ergibt sich, dass für die Beklagte zu diesem Zeitpunkt lediglich die Kostenübernahme zu

klären galt, nicht die vorgelagerte Frage, ob es sich um Mehrarbeitsstunden i. S. d. gesetzlichen Regelung handelt.

Der Auszahlungsanspruch gegen die Beklagte besteht in der tenorierten Höhe. Ausweislich des Vermerks vom 01.03.2021 liegt der Stundensatz bei 30,32 Euro, multipliziert mit 499 Mehrarbeitsstunden ergibt dies den mit dem Klagantrag zu 1. begehrten Betrag. Ob darüber hinaus auch noch ein Anspruch auf eine weitere, bislang nicht ausgezahlte, halbe Mehrarbeitsstunde besteht, ist wegen des bezifferten Klagantrags nicht streitgegenständlich.

2.2 Ein Anspruch auf die beantragten Verzugszinsen gemäß §§ 286 Abs. 1 Satz 1, 288 Abs. 1 Satz 1, 2 BGB besteht indes nach § 4 Abs. 5 BremBesG nicht, wenn Bezüge nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt werden. Die Mehrarbeitsvergütung zählt zu den Dienstbezügen. § 2 Abs. 1 Nr. 5 BremBesG zählt hierzu ausdrücklich Vergütungen.

Gleichwohl besteht im tenorierten Umfang der Anspruch auf die als Minus in dem Antrag enthaltenen Prozesszinsen ab Anhängigkeit der Klage. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 2, § 247 BGB, die im öffentlichen Recht entsprechend anzuwenden sind, soweit das einschlägige Fachgesetz – wie hier das BremBesG – keine gegenteilige Regelung enthält (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.04.2011 – 2 C 48/10, Rn. 28; OVG Bremen, Urt. v. 02.02.2022 – 2 LB 387/21, Rn. 47, beide juris).

2.3 Die Klägerin hat überdies – nach Auslegung ihres Klagantrages zu 2. gemäß § 88 VwGO als Leistungsbegehren – 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.

Gemäß § 88 Abs. 1 BremBG haben Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, Anspruch auf Auskunft aus ihren Personalakten oder aus anderen Akten, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Dienstverhältnis verarbeitet werden, dies umfasst auch die Einsichtnahme. Die Einträge in dem Stundenkonto der Klägerin respektive der sich hieraus ergebende Saldo sind personenbezogene Daten, die für ihr inzwischen beendetes Dienstverhältnis durch das durch die Beklagte vorgegebene Datenverarbeitungssystem (sog. MIP) verarbeitet wurden. Die Klägerin hat hierauf auch einen Anspruch, denn zur Bezifferung etwaiger weiterer Mehrarbeitsvergütungsansprüche ist es unerlässlich, die Gesamtzahl der in Betracht kommenden Mehrarbeitsstunden zu kennen.

Der Anspruch ist zuletzt zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt auch nicht objektiv unmöglich. Zumindest wurde seitens der Beklagten nicht ausreichend substantiiert vorgetragen, warum und in welchem Umfang eine rückwirkende Auskunft über zwei Jahre hinaus nicht mehr möglich sei. Dies wurde auf gerichtliche Nachfrage auch in der mündlichen Verhandlung nicht weitergehend konkretisiert.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 3 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. § 709 Satz 1 und 2 ZPO.

III. Die Zulassung der Berufung erfolgt gemäß § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO.

Hiernach ist die Berufung zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Rechtsgrundsätzliche Bedeutung hat die Sache, wenn zu erwarten ist, dass die Entscheidung im Berufungsverfahren dazu führen kann, die Rechtseinheit in ihrem Bestand zu erhalten oder die Weiterbildung des Rechts zu fördern. Die Sache muss eine noch nicht geklärte Frage aufwerfen, deren Klärung im allgemeinen Interesse liegt. Das kann so sein, wenn die Klärung der Zweifelsfrage mit Rücksicht auf die Wiederholung ähnlicher Fälle erwünscht ist (vgl. Schoch/Schneider/Rudisile, 45. EL Januar 2024, VwGO § 124 Rn. 30, beck-online).

Vorliegend besteht ein Interesse an der Klärung der Frage, ob eine Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeitsstunden i. S. d. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG durch eine Dienstvereinbarung im Zusammenhang mit einer auf einen Einzelfall bezogenen Billigung der Hausleitung erfolgen kann. Diese Klärung besteht auch im allgemeinen Interesse, da die in diesem Verfahren streitentscheidende Vereinbarung vom 18.07.2019 sich auf eine nicht bezifferbare Anzahl möglicher Anspruchssteller erstreckt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist die Berufung zulässig.

Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

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

einzu legen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils ist die Berufung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Obergerverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198,

28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

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 die Einlegung der Berufung.

Korrell

Siemers

Dr. Danne