



Gemeindeprüfungsanstalt
Baden-Württemberg

GPA-Mitteilung 2/2013

Az. 054.120

11.07.2013

Rechtliche Grundlagen der Mehrarbeitsvergütung ¹

1 Einleitung

Die Besoldung der Beamten unterliegt einem **strikten Gesetzesvorbehalt** (§ 3 LBesGBW; bis zum 31.12.2010: § 2 BBesG). Unter anderem führt dies dazu, dass Vergütungen, die entgegen den gesetzlichen Voraussetzungen gewährt werden, ohne Rechtsgrund geleistet sind und gemäß § 15 Abs. 2 LBesGBW Herausgabeansprüche nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) auslösen. Die Mehrarbeitsvergütung knüpft zwar beamtenrechtlich am Leistungsprinzip an, ist aber kein subjektives Instrument der leistungsorientierten Bezahlung, sondern eine Ausnahme vom Alimentationsprinzip und von der allg. Dienstleistungspflicht, zur monetären Abgeltung von Arbeitszeitguthaben.

Der **Ausnahmecharakter der Mehrarbeitsvergütung** ist allen tatbestandlichen Voraussetzungen der nachfolgend erörterten Vorschriften immanent. Das wird z.B. durch die Subsidiarität der Mehrarbeitsvergütung gegenüber der Dienstbefreiung (für geleistete Mehrarbeit) deutlich und besonders in dem sehr eng begrenzten Anwendungsbereich der Mehrarbeitsvergütung für Sondereinsätze (§ 65 Abs. 1 Nr. 7 LBesGBW).

- **BVerwG, Beschluss vom 28.05.2003 - 2 C 35/02; Zitat:** „Der Gesetzgeber hat die Vergütung von Mehrarbeit im Beamtenrecht ausdrücklich nur als sachlich und zeitlich begrenzte Ausnahme vorgesehen.“

¹ Die GPA-Mitteilung 03/1984 (AZ: 054.118) wird durch diese Mitteilung ersetzt.

2 Rechtsgrundlagen

Die letzte maßgebliche Rechtsänderung ist zum 01.01.2011 in Kraft getreten, ohne allerdings die frühere Rechtslage materiell-rechtlich entscheidend zu novellieren. Seit jeher ist die Mehrarbeitsvergütung nach dem Willen des Gesetzgebers und nach einheitlicher Meinung in der Rechtsprechung nur in den gesetzlich ausdrücklich normierten Fällen zulässig.

Bis zum 31.12.2010 waren § 90 LBG und § 48 BBesG die maßgeblichen Vorschriften, in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung des Bundes (MVergV i.d.F. vom 03.12.1998, BGBl. S. 3494) sowie der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschrift (MArbEVwV vom 06.08.1974, GMBI. 1974, 386; GABI. 1974, 1108), die auch im kommunalen Bereich anwendbar war und unter Nr. 4.5 Hinweise zur im allgemeinen Verwaltungsbereich relevantesten Vorschrift § 2 Abs. 2 Nr. 5 MVergV enthielt.

Seit 01.01.2011 kann Mehrarbeitsvergütung durch den Dienstvorgesetzten im Rahmen der § 67 Abs. 3 LBG, § 65 LBesGBW gewährt werden. Die Höhe der Vergütung (Stundensätze) ergibt sich seit 01.03.2012 aus Anlage 15 zu § 65 LBesGBW, soweit nicht im kommunalen Bereich eine örtliche Satzung andere Stundensätze enthält (§ 65 Abs. 7 LBesGBW). Eine neue Verwaltungsvorschrift (des Finanz- und Wirtschaftsministeriums, § 106 LBesGBW) ist noch nicht in Kraft gesetzt worden.

3 Voraussetzungen

3.1 Arbeitszeit, § 67 Abs. 3 LBG

Beamtinnen und Beamte sind generell verpflichtet, **ohne Vergütung** über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Ein monetärer Ausgleich für angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit kommt von vorneherein nur in Betracht, wenn

- sie mehr als **fünf Stunden im Monat** über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geht (auch wenn i.Ü. die Voraussetzungen für eine Mehrarbeitsvergütung vorliegen sollten, bleiben also grundsätzlich fünf Stunden dieser Mehrarbeit im Kalendermonat unvergütet).¹
- und **nachträgliche Dienstbefreiung** nach § 67 Abs. 3 Satz 2 LBG in Verbindung mit § 65 Abs. 2 Nr. 3 LBesGBW (innerhalb eines Jahres) aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.

¹ Das Finanzministerium bzw. Finanz- und Wirtschaftsministerium vertritt allerdings schon seit jeher die Auffassung, dass **bei Überschreiten der Grenze Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an** abzugelten ist (Rdschr. des FM vom 29.06.1972 (GABI. S. 991) und in einer Entwurfsfassung einer VwV zum LBesGBW (Stand 14.12.2012)

Zum Vorrang der Dienstbefreiung:

- **BVerwG, Beschluss vom 24.05.1985 - 2 B 4585; Zitat:** „In der Person des Beamten liegende Gründe, insbesondere auch eine Krankheit, die den fristgerechten Freizeitausgleich ... hindern, erfüllen die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht.“ Weiter führt das Gericht aus: „Dabei ist von dem ... normierten Vorrang des Freizeitausgleichs auszugehen. Das Gesetz sieht nur unter engen Voraussetzungen ausnahmsweise eine Vergütung vor. Zwingend sind die dienstlichen Gründe, wenn die Dienstbefreiung den Dienstbetrieb nicht unerheblich beeinträchtigen würde, nicht aber wenn sie - wie hier bei einer Versetzung - aus anderen Gründen nach fristgerechter Gewährung des Freizeitausgleichs, aber zwischenzeitlicher Erkrankung des Beamten während der Dienstbefreiung nicht mehr in vollem Umfang gewährt werden kann.“
- **OVG Münster, Beschluss vom 22.04.2010 - 1 A 2265/08; Zitat:** „Zwingende dienstliche Gründe liegen vielmehr nur dann vor, wenn die an sich gebotene Freistellung des Beamten zu einer nicht unerheblichen Beeinträchtigung oder Gefährdung des Dienstbetriebs führen würde. Der Gesetzgeber will nämlich sicherstellen, dass die Erfüllung aktuell anstehender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben nicht unter der an sich gebotenen Gewährung von Dienstbefreiung leidet. Die Erkrankung des Klägers, die seine Dienstunfähigkeit bedingt hat, ist indes ein rein privater Grund, der dem Dienstherrn nicht anzulasten ist und der nicht zu einem Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung führt.“

Häufig wird dem Nachweis, dass „zwingende dienstliche Gründe“ einer Dienstbefreiung entgegenstanden, zu wenig Bedeutung beigemessen. Es genügt z.B. nicht, pauschal auf die Unabkömmlichkeit des Beamten bzw. seine sonst schon ausgelastete Arbeitssituation zu verweisen. Die Dienstvorgesetzten haben vielmehr zu prüfen (und dies nachvollziehbar zu begründen), dass keine Möglichkeit bestand, durch einen entsprechenden Personaleinsatz im Bereich der gesamten Verwaltung, Dienstbefreiung in dem entsprechenden Umfang zu gewähren, ohne dienstliche Interessen zu gefährden.

3.2 Mehrarbeitsvergütung, § 65 LBesGBW

3.2.1 Bereiche mit Mehrarbeitsvergütung

Die fachlichen Bereiche, in denen Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann, sind in § 65 Abs. 1 LBesGBW abschließend geregelt. Privilegiert sind insbes. der ärztliche Dienst, der Pflege- und Gesundheitsdienst, der Schuldienst, der polizeiliche Vollzugsdienst und die Berufsfeuerwehr.

Im Verwaltungsdienst („in anderen Bereichen“) darf Mehrarbeitsvergütung - wie auch schon vor der Rechtsänderung - im Prinzip nur im Bereitschafts-, Schichtdienst oder Dienst nach besonderem Dienstplan gewährt werden.

Vom Dienst in Bereitschaft gem. § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 LBesGBW ist die sog. (bloße) **Rufbereitschaft** zu unterscheiden. Diese liegt vor, wenn sich der Beamte frei von jeder dienstlichen Tätigkeit außerhalb der Dienststelle aufhalten kann, um bei Bedarf zur Dienstleistung abberufen werden zu können und stellt keinen abgeltungsfähigen Dienst in Bereitschaft dar (MArbEVwV, Nr. 4.1.1 zu § 2 Abs. 2 Nr. 1 BMVergV und Entwurf VwV zum LBesGBW (Stand 14.12.2012)).

Von besonderer Bedeutung (für die kommunale Praxis und in der Prüfung) ist **§ 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 LBesGBW**, der auch im allgemeinen Verwaltungsdienst unter eng begrenzten Voraussetzungen die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung eröffnet (s. 3.2.3).

Eine örtliche Satzung kann für die genannten Anwendungsbereiche keine abweichenden Regelungen treffen bzw. weitere Anwendungsbereiche eröffnen.

3.2.2 Allgemeine Voraussetzungen für Mehrarbeitsvergütung

Von den Voraussetzungen des § 65 Abs. 2 LBesGBW sind vor allem von Bedeutung, die

- **Subsidiarität der Auszahlung** gegenüber der Dienstbefreiung (s.o.)
- die (vorherige) **schriftliche Anordnung** der Mehrarbeit bzw. deren Genehmigung (auch nachträglich möglich, sofern die übrigen Voraussetzungen vorlagen)

Dies bedeutet, dass die Vergütung von Mehrarbeit z.B. schon allein deswegen rechtsfehlerhaft und ohne Rechtsgrund erfolgt, wenn eine schriftliche Anordnung / Genehmigung fehlt bzw. nicht aktenkundig ist. Ferner muss sich die Anordnung auf konkrete zeitlich abgegrenzte Mehrarbeits-tatbestände beziehen; pauschale oder zusammenfassende Anordnungen für mehrere zusätzliche Aufgaben genügen nicht.

- **VGH BW, Beschluss vom 11.12.1997 – 4 S 2759/95; Leitsatz:** „Mehrarbeit des Beamten ist nur vergütungspflichtig und damit auch vergütungsfähig, wenn sie ausdrücklich als solche, also als Mehrarbeit, angeordnet worden ist.“ Weiter führt der VGH aus: „Der Inhalt der vorgeschriebenen schriftlichen Anordnung der Mehrarbeit ist damit zwar nicht näher umschrieben. Aus dem Umstand, dass das Erfordernis einer schriftlichen Anordnung der Rechtsklarheit dient, folgt jedoch, dass die schriftliche Anordnung ausdrücklich ergehen muss.“

3.2.3 Mehrarbeitsvergütung für Sondereinsätze (§ 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 LBesGBW)

Die Vorschrift entspricht § 2 Abs. 2 Nr. 5 MVergV, ist aber durch eine redaktionelle Ergänzung noch enger gefasst, um den Ausnahmecharakter dieser Regelung noch stärker zur Geltung zu bringen. Der Beurteilungsspielraum der bei den einzelnen Tatbestandsmerkmalen bestehen mag, ist demnach eng begrenzt; die eigentliche Entscheidung des Dienstvorgesetzten - nach-

dem die Tatbestandsmerkmale bejaht worden sind - ist eine Ermessensentscheidung.

§ 2 Abs. 2 Nr. 5 MVergV	§ 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 LBesGBW
<p>für Mehrarbeit kann eine Vergütung gewährt werden, soweit sie geleistet wird im Rahmen eines ...</p> <p>5. Dienstes zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses.</p>	<p>... für sonstige besondere Dienste, bei denen <u>in Form von Sondereinsätzen</u> ein im öffentlichen Interesse liegendes unaufschiebbares, termingebundenes Arbeitsergebnis <u>erzielt werden muss</u>.</p>

Die tatbestandlichen Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung möglich ist. Außerdem wird nur eine restriktive Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe dem **Ausnahmecharakter** der Vorschrift gerecht.

- **VG Trier, Urteil vom 23.11.2006 – 1 K 560/06.TR; Zitat:** „Zwangsläufig können hierunter (Anm.: gemeint ist § 2 Abs. 2 Nr. 5 MVergV) nach Art und Dauer nur eng begrenzte Ausnahmetatbestände fallen, nicht jedoch die laufende Bearbeitung von dienstlichen Vorgängen im allgemeinen Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung.“

Bis zum 31.12.2010 fand bei der Auslegung der tatbestandlichen Voraussetzungen die Allg. Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MArbEVwV) vom 06. August 1974 Anwendung (insbes. Nr. 4.5). Diese ist formal außer Kraft getreten und noch nicht durch eine neue Verwaltungsvorschrift ersetzt. Es ist jedoch legitim, da sich die rechtlichen Grenzen eher noch verengt haben, zumindest den Maßstab der alten Verwaltungsvorschrift (VwV 1974) zugrunde zu legen.

- **Merkmal: messbare Mehrarbeit**

Die frühere Vorgabe des § 48 Abs. 1 Satz 2 BBesG, wonach Mehrarbeitsvergütung nur in Bereichen vorgesehen werden darf, in denen nach der Art der Dienstverrichtung eine Messbarkeit gegeben ist, ist in § 65 LBesGBW nicht explizit aufgenommen worden. In den Bereichen des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 LBesGBW ergibt sich die Messbarkeit der Mehrarbeit aber nach wie vor typischerweise aus der Aufgabenstellung bzw. der Dauer der Mehrarbeit.

Das Landesrecht setzt (an sich nicht messbare) Tätigkeit in Form von Sondereinsätzen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 7 LBesGBW messbaren Diensten gleich (vgl. auch VwV 1974), so dass unter den nachfolgend behandelten, besonderen Voraussetzungen auch sog. Büro-tätigkeiten entschädigungsfähige Mehrarbeit darstellen können. Das Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 05.01.1978 (IV 1668/75), das seinerzeit richtungsweisend war, ist hinsichtlich der Aussagen zur Messbarkeit von Mehrarbeit auch im Falle des § 2 Abs. 2 Nr. 5 MArbEV überholt.

- **Merkmal: Sondereinsätze**

Der Begriff „Sondereinsätze“, der im alten Recht nicht vorkam, grenzt insbesondere zur laufenden Bearbeitung von dienstlichen Vorgängen ab, auch wenn diese mit erheblichem Mehraufwand erbracht werden muss.

- **nochmals VG Trier, Urteil vom 23.11.2006 – 1 K 560/06.TR; Zitat:** „Die vom Kläger vorgelegte Tätigkeitsbeschreibung ... als Leiter der Kämmerei belegt ... jedoch gerade, dass es sich bei den von ihm aufgelisteten und als ‚Ereignisse‘ bezeichneten Verwaltungsgeschäften, wie die Entwicklung von Projekten und Regelung von Finanzierungsproblemen, um eine den Aufgaben des Kämmers immanente Tätigkeit handelt.“

Das Gericht schließt alle den Aufgaben des Beamten immanente Tätigkeiten in den laufenden Betrieb mit ein und führt im Weiteren aus, dass dies auch dann gelte, wenn diese Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit wichtige kommunale Aufgaben oder Zusatzprojektarbeit im wirtschaftlichen Interesse der Kommune betreffen bzw. Folge jahrelanger personeller Unterbesetzung seien, die dann ggf. irgendwann zeitnah zu erledigen seien. Es stellt somit auf die zum (Haupt-) Amt im konkret-funktionellen Sinn gehörenden Aufgaben ab und lässt Mehrarbeitsvergütung in der Regel nur insoweit zu, als die Projektarbeit nicht für das Amt typische Aufgabenstellungen beinhaltet (die Durchführung von Wahlen ist z.B. in diesem Sinne für die Mitarbeiter/innen des Haupt- oder Kommunalamts immanenter Bestandteil ihrer Aufgabenstellung und kein geeignetes Projekt das gesondert vergütet werden könnte).

Darüber hinaus müssen die Mehrarbeitstatbestände konkret benannt und zeitlich abgegrenzt sein.

- **Merkmal: Notwendiges, im öffentlichen Interesse liegendes Arbeitsergebnis**

Die Notwendigkeit eines herbeizuführenden Arbeitsergebnisses wiederholt im Grunde die Abgrenzung zum laufenden Betrieb und bringt ein zeitliches Moment ins Spiel. Die alte VwV 1974 enthielt an dieser Stelle eine Definition für den Begriff „Sondereinsatz“, der nun in die Gesetzgebung Eingang gefunden hat. Auch hier geht es also um die besondere Aufgabenstellung, „die unter unverzüglichem Einsatz entsprechender Kräfte“ zu einem besonderen Arbeitsergebnis führen muss.

Im öffentlichen Interesse liegt ein solches Arbeitsergebnis, wenn ohne dieses Ergebnis „erhebliche Nachteile“ für die Allgemeinheit (also in der Außenwirkung) bestünden bzw. entstehen würden. Betriebsinterne Nachteile und dienstliche Interessen, die sich nicht in erheblicher Art und Weise in der Beziehung zur Öffentlichkeit bzw. im schützenswerten Individualinteresse Dritter auswirken, erfüllen damit die Tatbestandsvoraussetzungen nicht.

- **Merkmale: Unaufschiebbar, termingebunden**

Auch durch die Aufnahme dieser Merkmale enthält der Tatbestand sozusagen eine „Doppelung“, weil die „Unverzüglichkeit“, die dem notwendigen Arbeitsergebnis immanent ist, nun noch stärker betont wird. Hier geht es im Wesentlichen um eine absolute Termingebundenheit, die keine Spielräume lässt.

Diese Termingebundenheit kann auch durch eigene Terminsetzung entstehen, die jedoch sachlich begründet sein muss (die in der GPA-Mitteilung Nr. 3/1984 – AZ: 054.118 formulierte zwingende „Fremdbestimmtheit“ ist damit nicht erforderlich, wohl aber eine Termingebundenheit, die nicht im Belieben des Dienstvorgesetzten steht).

- **VGH BW, Urteil vom 05.01.1978 – IV 1668/75; Zitat:** „Zur Erfüllung dieser Voraussetzung muss ein genauer Zeitpunkt bestimmbar sein, bis zu dem ein bestimmtes Ergebnis erbracht sein muss.“
Der VGH führt weiter aus, dass sich dieser Zeitpunkt aus rechtlichen Gründen oder aus der Natur der Sache ergeben muss und dann, Zitat: „Es genügt also nicht, wenn lediglich der Dienstvorgesetzte die Weisung erteilt, eine Arbeit bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen oder wenn sich aus der Natur der Sache lediglich ungefähr ein Zeitraum bestimmen lässt, in den die Erledigung der Arbeit fallen sollte.“

Resümee zu § 65 Abs. 1 Nr. 7 LBesGBW:

Die dem Amt des Beamten im konkret-funktionellen Sinn immanenten Tätigkeiten („laufende Bearbeitung dienstlicher Vorgänge“) sind regelmäßig nicht geeignet, eine Mehrarbeitsvergütung zu begründen. Dies gilt auch für die Aufarbeitung von Rückständen, auch wenn sie erheblich sind und auf personellen Gegebenheiten in der Verwaltung beruhen. Auch das allgemeine Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung ist ebenso wenig wie die termingebundene Berichterstattung über Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit in Organen, Vertretungen, Ausschüssen und Gremien der Kommunen ein im öffentlichen Interesse liegendes Arbeitsergebnis. Die Teilnahme an Sitzungen des Gemeinderats / Kreistags gehört in der Regel zu den Dienstaufgaben bestimmter Funktionsträger und wird als solche mit den Dienstbezügen abgegolten (vgl. VGH BW, Urteil vom 07.03.1994 – AZ: 1 S 2218/93).

Sondereinsätze zur Aufrechterhaltung des normalen Dienstbetriebs sind damit begrifflich eigentlich ausgeschlossen und kommen nur dann - ausnahmsweise - für eine Mehrarbeitsvergütung in Betracht, wenn der Arbeitsumfang des jeweiligen betroffenen Beamten durch von ihm nicht beeinflussbare (andere) Ereignisse / Aufgaben vorübergehend so nachhaltig gesteigert wird, dass ohne diesen besonderen Einsatz der notwendige reguläre Dienstbetrieb nicht mehr gewährleistet wäre und nicht schon Mehrarbeitsvergütung wegen dieser Ereignisse / Aufgaben gewährt wurde.

Letztlich ist die Frage, ob die Voraussetzungen der Vorschrift vorliegen, immer am Einzelfall zu entscheiden. Dies gilt auch für „Großprojekte“, wie die Umstellung der ADV-Verfahren, z.B. im Rahmen des Neuen Kommunalen Haushalts- und Rechnungswesens. Auch insoweit kann nicht von Vorneherein und ohne weiteres von vergütungsfähiger Mehrarbeit ausgegangen werden.

4 Bemessung der Mehrarbeitsvergütung

4.1 Abgeltbare Mehrarbeit

Abgeltbar ist Mehrarbeit nur, wenn sie fünf Stunden bzw. im Schuldienst drei Unterrichtsstunden pro Kalendermonat übersteigt (§ 67 Abs. 3 LBG, § 65 Abs. 4 LBesGBW). Als Mehrarbeitsstunde gilt die volle Zeit- bzw. Unterrichtsstunde. Dienst in Bereitschaft wird nur nach dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen.

Gem. § 65 Abs. 3 LBesGBW sind die tatsächlichen Mehrarbeitsstunden zunächst strikt monatsbezogen zu addieren und deren Summe, für jede angebrochene Stunde, wenn 30 Minuten erreicht oder überschritten werden, auf die nächste volle Stunde aufzurunden. Mehrarbeit liegt demnach vor, wenn nach der Rundung mindestens 6 Stunden im Monat ausgewiesen werden. Die Zusammenfassung mehrerer Monate in dem Sinne, dass zu derart ermittelter Mehrarbeit auch monatliche Überzeit addiert wird, die unter der Bagatellschwelle liegt, ist nicht zulässig. Bei Überschreitung der Grenze ist die Mehrarbeit jedoch bereits von der ersten Stunde an abzugelten (s.o. Seite 2, Fußnote 1).

Besteht keine feste tägliche Arbeitszeit, so dass eine Mehrarbeit nicht für den einzelnen Arbeitstag, sondern nur aufgrund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine volle Woche ermittelt werden kann, so ist Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat fällt, dem folgenden Kalendermonat zuzurechnen.

Im Höchstfall kann für 480 Mehrarbeitsstunden / Kalenderjahr (im Schuldienst für 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr) Vergütung gewährt werden (§ 65 Abs. 3 Satz 7 LBesGBW).

4.2 Vergütung

Die Höhe der Vergütung pro Mehrarbeitsstunde ergibt sich nach § 65 Abs. 3 Satz 1 LBesGBW aus Anlage 15 zu § 65. Kommunen können für die Vergütung von Mehrarbeit Stundensätze festlegen, die von der landesrechtlichen Regelung in Anlage 15 abweichen. Dies muss durch Satzung erfolgen (Mustersatzung vgl. Gt-info 28/11 vom 20. Januar 2011).

Für Mehrarbeit im Bereitschaftsdienst ist es gerechtfertigt, eine geringere Vergütung zu gewähren. Im Gegensatz zur Mehrarbeit im „Volldienst“ wird der Beamte im Bereitschaftsdienst nicht ununterbrochen beschäftigt und hat auch Phasen der Ruhe und Entspannung. Diese Unterschiede rechtfertigen eine ungleiche besoldungsrechtliche Behandlung; diese verstößt weder gegen nationales Recht, insbes. Art 3 Abs. 1 GG, noch gegen Gemeinschaftsrecht.

- **BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 – 2 C 9.03; Leitsatz:** „Die von einem Beamten in Bereitschaftsdienst geleistete Mehrarbeit ist weder nach nationalem Recht noch nach Gemeinschaftsrecht wie Mehrarbeit in ‚Volldienst‘ zu vergüten.“

5 Teilzeitbeschäftigung

5.1 Arbeitszeit, § 67 Abs. 3 LBG

Für Teilzeitbeschäftigte gelten besondere Ausgleichsregelungen. Gem. § 67 Abs. 3 Satz 2 LBG besteht für teilzeitbeschäftigte Beamte die Verpflichtung, dem Teilzeitumfang entsprechend, anteilige ausgleichsfreie Mehrarbeit ab den jeweils ersten Mehrarbeitsstunden jenseits des individuellen Beschäftigungsumfangs zu erbringen (vgl. hierzu auch das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.09.2010, BVerwG 2 C 27.09).

5.2 Vergütung, § 65 Abs. 6 LBesGBW

§ 65 Abs. 6 LBesGBW enthält Sonderregelungen zur Höhe der Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte, die auf Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs zurück geht (BVerwG Urteil vom 13.03.2008, 2 C 128.07; BVerwG Urteil vom 23.09.2010, 2 C 27.09).

Das europarechtliche Diskriminierungsverbot gebietet, dass Mehrarbeitsstunden, die ein Teilzeitbeschäftigter bis zur Grenze der Vollzeitbeschäftigung leistet, nicht schlechter vergütet werden als der gleichlange Dienst, den ein Vollzeitbeschäftigter im Rahmen seiner regulären Arbeitszeit leistet. Teilzeitbeschäftigte können daher für ausgleichspflichtige Mehrarbeitsstunden anteilig Besoldung aus ihrer Besoldungsgruppe verlangen, soweit die Summe ihres individuellen Beschäftigungsumfangs und der geleisteten Mehrarbeitsstunden die Regelarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht übersteigt.

Beamte in **Altersteilzeit** sind von dieser Regelung ausgenommen, da sie wegen der Gewährung des Altersteilzeitzuschlags, der Vollbeschäftigten nicht zusteht, nicht diskriminiert werden. Ihnen stehen bei Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung die sich aus Anlage 15 ergebenden Beträge zu.