

10 A 10224/21.OVG
6 K 2780/20.TR



OBERVERWALTUNGSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit
des

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland

- Beklagte und Berufungsklägerin -

w e g e n Arbeitszeit

hat der 10. Senat des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz in Koblenz
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 2021, an der teilgenommen
haben

Vorsitzender Richter am Oberverwaltungsgericht ...
Richterin am Oberverwaltungsgericht ...
Richter am Verwaltungsgericht ...
ehrenamtlicher Richter Bankkaufmann ...
ehrenamtlicher Richter Wirtschaftsingenieur ...

für Recht erkannt:

Unter Abänderung des Urteils des Verwaltungsgerichts Trier vom 7. Dezember 2020 wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens beider Instanzen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit an Tagen, an denen infolge von Krankheit, Erholungsurlaub oder Sonderurlaub kein Dienst geleistet wurde.

Der Kläger steht als Polizeioberkommissar im Dienst der Beklagten und wurde während des streitgegenständlichen Zeitraums Januar 2020 bis April 2020 als Kontroll- und Streifenbeamter einer Dienstgruppe bei der Bundespolizeiinspektion ... im Schichtdienst eingesetzt. Seine Dienstzeiten ergeben sich aus monatlichen Schichtplänen, die durch die Angabe von Uhrzeiten des Beginns und Endes der jeweiligen Schichten konkretisiert werden. Ausweislich der vorgelegten „Dienstbuch-Einlegeblätter“ wurden die nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung – AZV – einzuhaltenden Ruhepausen von 30 bzw. 45 Minuten bei der Berechnung der tatsächlich geleisteten Dienstzeiten vollständig berücksichtigt. An Tagen, an denen der Kläger wegen Urlaubs, Sonderurlaubs oder Erkrankung vom Dienst ferngeblieben war, rechnete die Beklagte die Ruhepausen demgegenüber nicht auf die Arbeitszeit an.

Mit insgesamt neun Anträgen vom 12. Mai 2020 beantragte der Kläger bei der Beklagten, ihm für die Monate Januar, März und April 2020 insgesamt 15 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Dies lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 22. Mai 2020 ab. Zwar erfülle der Kläger grundsätzlich die Voraussetzungen für eine Anrechnung seiner Ruhepausen auf die Arbeitszeit. Das führe aber nicht dazu, dass eine Dienstverpflichtung während einer Ruhepause bestehe und sie deshalb im Abwesenheitsfalle wie Dienst zu behandeln sei. Vielmehr komme bei einem erlaubten Fernbleiben vom Dienst eine Zeitgutschrift nur für jene Zeiten in

Betracht, in denen eine konkrete Dienstverpflichtung aufgrund gültiger Dienstplanung bestanden habe. Das sei zu den Zeiten, für die der Kläger eine Zeitgutschrift beantragt habe, nicht der Fall gewesen.

Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch, mit dem er geltend machte, das Arbeitszeitrecht klassifiziere im Falle der Anrechnung von Ruhepausen auch die Zeiten einer (fiktiven) Ruhepause als Arbeitszeit. Es verstoße gegen das in der Rechtsprechung anerkannte „Ausfallprinzip“, wenn die in einem Dienstplan als Arbeitszeit vorgesehene Ruhepause für den Fall des Fernbleibens vom Dienst nicht als solche berücksichtigt werde.

Mit Widerspruchsbescheid vom 4. August 2020 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Auch nach dem Ausfallprinzip, auf das sich der Kläger berufe, seien nur Zeiten auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, zu denen er „Dienst hätte leisten müssen“. Die streitgegenständlichen Ruhepausen zählten nicht hierzu.

Mit seiner am 8. September 2020 erhobenen Klage hat der Kläger sein Begehren weiterverfolgt. Die Entstehungsgeschichte des § 5 Abs. 2 AZV zeige, dass mit der Norm eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beabsichtigt gewesen sei. Diese verringere sich durch eine Ruhepausenanrechnung um mindestens 30 Minuten pro Wochenarbeitstag. Damit sei ein Belastungsausgleich in generalisierter Form beabsichtigt gewesen. Auf eine konkrete Erschwernis an einem einzelnen Tag komme es nicht an. Wenn einem abwesenden Beamten nicht die im Dienstplan unter Berücksichtigung der Ruhepausen vorgesehene Sollarbeitszeit gutgeschrieben werde, sondern nur der um die Ruhepausen gekürzte Zeitwert, entstehe ein Minus auf dem Arbeitszeitkonto und damit nachzuarbeitende Arbeitszeit. Der vom Ordnungsgeber beabsichtigte Entlastungseffekt werde so ad absurdum geführt. Das Vorgehen der Beklagten verstoße damit auch gegen das Fürsorgeprinzip.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides der Bundespolizeidirektion Koblenz vom 22. Mai 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. August 2020 zu verpflichten, ihm die Pausenzeit für die Monate Januar bis April 2020 im Umfang von 15 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben,

hilfsweise, die Beklagte unter entsprechender Aufhebung des genannten Bescheides zu verurteilen, ihn von jeder Form der Nacharbeit der genannten Pausenzeiten freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, bei der Ruhepausenrechnung handele es sich um eine „Ausgleichsprämie“ in Form von Zeit. Zwar werde im Falle der Nichtleistung eines Dienstes die ursprüngliche Sollarbeitszeit eines Monats tatsächlich nicht erreicht und damit ein „Gefühl des Zeitabzugs“ erzeugt. Es fehle an diesen Tagen aber an der tatsächlichen Erschwernis. Allein eine solche solle durch die Anrechnung von Ruhepausen aber ausgeglichen werden.

Mit Urteil vom 7. Dezember 2020 hat das Verwaltungsgericht der Klage stattgegeben und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger für die Monate Januar bis April 2020 15 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Eine Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit müsse auch dann erfolgen, wenn ein festgesetzter Schichtdienst wegen (Sonder-)Urlaubs oder Erkrankung nicht geleistet werde. Versäume ein Beamter einen festgesetzten Dienst, sei er so zu stellen, als habe er diesen geleistet. Dann wäre es aber auch zu einer Anrechnung der Ruhepausen gekommen. Das Vorgehen der Beklagten führe zu einer Schlechterstellung des Beamten, weil sich hierdurch die durch die nachfolgenden Dienstpläne abzudeckende Sollarbeitszeit erhöhe. Der Grund für die Anrechnung von Pausenzeiten nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV sei, dass im Einsatzbereich des Klägers die ständige Einsatzbereitschaft gewährleistet werden müsse. Nach arbeitsrechtlichen Maßstäben handele es sich daher schon begrifflich nicht um Ruhepausen. Schließlich lasse die Vorschrift nicht erkennen, dass nur dann eine Anrechnung erfolgen solle, wenn auch tatsächlich Dienst geleistet worden sei.

Mit ihrer vom Verwaltungsgericht zugelassenen Berufung macht die Beklagte geltend, die „Gefahr“, dass eine Ruhepause (unter Bereithaltung) rechtlich als Dienst zu bewerten sei, führe nicht zu der Annahme, dem Kläger würden überhaupt keine Ruhepausen gewährt. Bei einem Fernbleiben vom Dienst fehle es an einer konkreten Erschwernis und damit an der Rechtfertigung für die Anrechnung der Ruhepause auf die Arbeitszeit. Der Referentenentwurf zu § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2

AZV beziehe sich in diesem Sinne mehrfach auf „tatsächlich erfolgte Belastungen“. Außerdem müsse zwischen § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV und § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV unterschieden werden. Während die Nr. 1 an einer sich aus dem Schichtdienst ergebenden Belastung anknüpfe, beziehe sich die Nr. 2 (nur) auf operative Tätigkeiten und die daraus resultierenden Belastungen. Schon eine kurze operative Tätigkeit könne dabei für die Anrechnung von Ruhepausen ausreichend sein. Eine Nichtanrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit führe nicht dazu, dass Zeiten nachzuarbeiten seien. Es komme auch in der Folge zu keiner Erhöhung der Sollarbeitszeit. Diese bemesse sich allein nach dem Arbeitszeitrecht.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Verwaltungsgerichts Trier vom 7. Dezember 2020 die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er trägt zur Begründung vor, das Wochensoll von (in seinem Fall) 40 Stunden werde in der Dienstzeitplanung der Beklagten nur dann tatsächlich abgebildet, wenn auch die Ruhepausen nach § 5 Abs. 1 AZV vollumfänglich als Arbeitszeit angerechnet würden. Hintergrund der Anrechnungsbestimmung des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV sei, dass die ihm zustehenden Ruhepausen in der Praxis keine Ruhepausen darstellten. Sie erfüllten nicht die hierfür vorgegebenen Kriterien. Wenn die Beklagte geltend mache, formal handele es sich bei den streitgegenständlichen Zeiten nicht um Arbeitszeit, sondern um Pausen, verkenne sie, dass es für den Schutzzweck einer Pause nicht auf deren formale Festlegung, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung ankomme. Bei § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV stelle ein Dienst unter ständiger Einsatzbereitschaft die auszugleichende Belastung dar. § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV wolle demgegenüber allgemein die besonderen Belastungen kompensieren, die mit einer Dienstverpflichtung in Wechselschicht verbunden seien. Eine Unterscheidung zwischen den beiden Tatbestandsvarianten sei insoweit weder rechtlich angezeigt noch führe sie in seinem Fall zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Für den Sach- und Streitstand im Übrigen wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die beigezogenen Verwaltungsakten Bezug genommen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten hat Erfolg.

Die Klage, mit der der Kläger eine Zeitgutschrift auf seinem Dienstzeitkonto geltend macht, ist im Hauptantrag zwar zulässig, aber unbegründet (I.). Der damit zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag, den Kläger von jeder Form der Nacharbeit für die streitgegenständlichen Pausenzeiten freizustellen, hat keinen Erfolg (II.).

I. Die Klage ist mit ihrem Hauptantrag als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage auszulegen (§ 125 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. §§ 86, 88 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –; vgl. hierzu: Riese, in: Schoch/Schneider, VwGO, 41. Ergänzungslieferung, Stand: Juli 2021, § 88 Rn. 7a mw.N.). Denn bei der beantragten Zeitgutschrift, deren Umfang sich nach dem Gesetz bemisst, handelt es sich um schlicht hoheitliches Handeln, für dessen Geltendmachung die allgemeine Leistungsklage statthaft ist (vgl. etwa: SächsOVG, Urteil vom 22. März 2016 – 2 A 374/14 –, juris Rn. 18; OVG NRW, Urteil vom 20. Oktober 2011 – 6 A 1265/09 –, juris Rn. 35, OVG RP, Urteil vom 19. Juni 2009 – 10 A 10171/09 –, juris Rn. 23).

Die Klage hat aber in der Sache keinen Erfolg.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Zeitgutschrift auf seinem Dienstzeitkonto für die näher bezeichneten Zeiten im Januar, März und April 2020. Weder § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV (1.) noch § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV (2.) gebietet, Ruhepausen auch an dienstfreien Tagen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Auch aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitszeitrechts steht dem Kläger kein Anspruch auf die beantragte Zeitgutschrift zu (3.). Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 Bundesbeamtengesetz – BBG –) steht dieser Auslegung nicht entgegen (4.).

1. Der Kläger hat nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV keinen Anspruch auf eine Zeitgutschrift für Ruhepausen an Tagen, an denen er keinen Dienst geleistet hat.

Nach dieser Bestimmung können Ruhepausen auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die zuständige Behörde die Anrechnung bei operativen Tätigkeiten in Einsatzbereichen, in denen die ständige Einsatzfähigkeit gewährleistet werden muss, zum Ausgleich der damit verbundenen Belastungen zulässt.

Zwar liegt für den Einsatzbereich des Klägers eine entsprechende Zulassungsentscheidung vor (a)). Ein Anspruch darauf, dass Ruhepausen auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn kein Dienst geleistet wurde, ergibt sich auf dieser Grundlage allerdings nicht (b)).

a) Mit Erlassen vom 9. Mai 2017 und vom 25. Juni 2018 hat das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat als zuständige Behörde nach § 16 Satz 1 AZV i.V.m. § 57 Abs. 2 Bundespolizeigesetz dem Bundespolizeipräsidium die Befugnis übertragen, die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit „generell in den Dienstgruppen bei den Bundespolizeiinspektionen während des Regeldienstes“ zuzulassen. Mit Verfügung vom 13. September 2018 hat das Bundespolizeipräsidium dies umgesetzt. Dass beim Kläger, einem Kontroll- und Streifenbeamten einer Dienstgruppe bei der Bundespolizeiinspektion Trier, damit dem Grunde nach die Voraussetzungen für eine Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit erfüllt sind, ist zwischen den Beteiligten nicht umstritten und wird – soweit der Kläger tatsächlich Dienst leistet – auch entsprechend praktiziert.

b) Mit dieser Zulassungsentscheidung geht nicht einher, dass Ruhepausen auch dann anzurechnen sind, wenn Beamte wegen (Sonder-)Urlaubs oder krankheitsbedingt dem Dienst fernbleiben.

Das folgt zunächst nicht aus der Zulassungsentscheidung als solcher, mit der die Anrechnung der Ruhepausen auf die Arbeitszeit (nur) allgemein verfügt wurde. Mit ihr bringt die Beklagte zudem zum Ausdruck, dass eine Ruhepausenanrechnung den Ausnahmefall bildet. Sie soll nur an Tagen erfolgen, an denen es zu einer tatsächlichen arbeitstäglichen Erschwernis gekommen ist. Das zeigt sich daran, dass eine Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit an Tagen

ausgeschlossen wird, an denen Beamte einer Dienstgruppe der Bundespolizeiinspektionen an einer Aus- und Fortbildungsveranstaltung teilnehmen. Es fehle dann an einer dem Regeldienst vergleichbaren Belastungssituation. Auf dieser Linie stellen auch die Anwendungshinweise zur Zulassungsentscheidung klar, dass die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit voraussetze, dass es sich (erstens) um einen Dienstbereich handele, in dem zwingend die ständige Einsatzbereitschaft erforderlich sei. Hinzukommen müsse (zweitens) eine konkrete operative Tätigkeit.

§ 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV bildet im Übrigen keine taugliche Rechtsgrundlage für die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit an dienstfreien Tagen. Nach dem Wortlaut der Norm sind Ruhepausen nur dann auf die Arbeitszeit anzurechnen, wenn tatsächlich Dienst geleistet wurde. Die „Anrechnung“ von Ruhepausen „auf“ die Arbeitszeit setzt voraus, dass es zu Arbeitszeiten gekommen ist. Anhaltspunkte für eine erweiternde Auslegung dergestalt, dass Ruhepausen auch an dienstfreien Tagen auf die Arbeitszeit anzurechnen wären, ergeben sich aus dem Wortlaut der Norm nicht. Gegen ein solches Verständnis spricht vielmehr, dass die Vorschrift für eine Ruhepausenanzurechnung tatbestandlich an „operative Tätigkeiten“, die Gewährleistung „ständiger Einsatzfähigkeit“ und die damit „verbundenen Belastungen“ anknüpft. Der darin zum Ausdruck kommende Tätigkeitsbezug ist nur an Tagen gegeben, an denen ein Beamter tatsächlich Dienst leistet.

Für eine über das natürliche Wortlautverständnis hinausgehende Auslegung besteht kein Raum. Hiergegen sprechen zuvorderst systematische Erwägungen. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 AZV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich 41, für den Kläger als Kindergeldempfänger für ein Kind unter zwölf Jahren nach § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 AZV 40 Stunden pro Woche. Die danach maßgebliche Arbeitszeit ist innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich wöchentlich zu leisten (§ 2 Nr. 12 AZV). Dabei handelt es sich um eine arbeitszeitrechtlich geschuldete Mindestvorgabe (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Juli 1979 – 6 P 92.78 –, juris Rn. 17). Was unter einer Ruhepause zu verstehen ist, ergibt sich aus der Legaldefinition des § 2 Nr. 15 AZV. Es handelt sich hiernach um den Zeitraum, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten. Konsequenterweise schreibt § 5 Abs. 2 Satz 1 AZV daher fest, dass Ruhepausen grundsätzlich nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Soweit § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV eine

Abweichung von diesem Grundsatz zulässt, ist er als Ausnahmevorschrift eng auszulegen. Es bedürfte daher klarer Hinweise darauf, dass über den Wortlaut hinaus auch bei Dienstabwesenheit eine Ruhepausenrechnung bezweckt war.

Solche ergeben sich nicht aus der Genese der Norm. § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV wurde mit der Fassung vom 11. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2191) in die Arbeitszeitverordnung eingefügt. Zu den Motiven für die Anrechnungsbestimmung wird im Verordnungsentwurf 2014 ausgeführt, in Einsatzbereichen der Bundesverwaltung sei die Gewährung der nach der Arbeitszeitverordnung vorgesehenen regulären Ruhepausen bei der Wahrnehmung operativer Tätigkeiten vielfach von den Einsatzbedingungen abhängig. Die Aufgabenwahrnehmung setze die ständige Einsatzfähigkeit der Kräfte vor Ort voraus, zudem müssten begonnene Einsatzmaßnahmen in einem überschaubaren Zeitraum abgeschlossen werden. Reaktionserfordernisse seien im Tagesgeschäft häufig nicht im Voraus planbar. Sie fielen weder entsprechend dem Schicht- noch dem von der Arbeitszeitverordnung vorgesehenen Arbeitsrhythmus an. Ruhepausen seien daher oft nur kurzfristig und in unmittelbarer Nähe zum Einsatzort möglich (S. 1). Die Anrechnung begründe für die zuständigen Behörden der Bundesverwaltung die Möglichkeit, zum Ausgleich dienstlich begründeter und durch die Dienstgestaltung hervorgerufener Zusatzbelastungen Ruhepausen auf die Arbeitszeit anzurechnen (S. 6).

Dieser Befund zeigt, dass der Verordnungsgeber die konkreten Bedingungen der Einsatzgestaltung zum Ausgangspunkt für die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit macht. Er bezieht sich insoweit nicht auf eine abstrakte Belastungssituation, sondern auf die konkreten Schwierigkeiten der Ruhepausengewährung bei operativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer zu gewährleistenden ständigen Einsatzbereitschaft. Indem der Verordnungsgeber insoweit dem Aspekt der Planbarkeit der Ruhepausen ein besonderes Gewicht beimisst und dabei die Wertung zum Ausdruck bringt, eine solche sei im Regeldienst grundsätzlich gewährleistet (Verordnungsentwurf 2014, S. 6), wird deutlich, dass mit der Entscheidung, eine Ruhepausenrechnung grundsätzlich zuzulassen, die Unterscheidung zwischen Ruhepausen und Arbeitszeit nicht generell aufgehoben werden sollte (anders zum Beispiel im Anwendungsbereich von § 8 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung Berlin; vgl. hierzu: OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. November 2020 – OVG 4 B 12.17 –, BeckRS 2020, 50785). Erlaubt

wird vielmehr, in Ausnahmefällen typisierend die Ruhepausen wie Arbeitszeit zu behandeln. Dies soll einerseits generell für einzelne Dienstbereiche in Betracht kommen. Andererseits sollen nach dem Willen des Verordnungsgebers Vorgesetzte im Einzelfall auf der Grundlage eines Organisationserlasses anhand der konkreten Einsatzlage vor Ort über die Anrechnung von Pausenzeiten entscheiden können. In Konstellationen wie der zuletzt genannten ist klar, dass nur bei konkret geleistetem Dienst eine Anrechnung von Ruhepausen überhaupt in Betracht kommt. Eine grundlegend andere Bewertung ist in Fällen einer generellen Zulassung der Ruhepausanrechnung nicht gerechtfertigt. Der Bezug zu den konkreten, aus den Bedingungen der Dienstleistung erwachsenen Belastungen bleibt auch bei einer solchen Zulassungsentscheidung bestehen. Den dargelegten Motiven ist damit nicht zu entnehmen, dass es auch zu einer Anrechnung von Ruhepausen kommen soll, wenn kein Dienst geleistet wurde.

Bezieht man die Entstehungsgeschichte des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV mit in die Betrachtung ein, zeichnet sich kein anderes Bild. Die Norm wurde – seinerzeit noch als § 5 Abs. 1 AZV – mit der Fassung vom 23. Februar 2006 (BGBl. I S. 427) in die Arbeitszeitverordnung eingefügt und sah vor, dass bei Wechselschichtdienst die Ruhepausen auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Damit sollte ausweislich des Verordnungsentwurfs 2006 (S. 5) eine entsprechende Regelung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD) übernommen werden. Diese wurde im Kontext einer Arbeitszeiterhöhung von 38,5 auf 39 Wochenarbeitsstunden eingeführt und sah wegen der mit dieser Dienstform einhergehenden besonderen Belastungen bei Wechselschichtdienst vor, dass gesetzlich vorgeschriebene Pausen „in die Arbeitszeit eingerechnet“ werden (vgl. ergänzend hierzu: „Evaluationsbericht zu § 5 Abs. 1 AZV und weitere Einführung des IT-gestützten Schichtmanagementsystems in der Bundespolizei“ vom 21. Dezember 2007).

Weil die Arbeitszeit für Beamte mit der Änderung der Arbeitszeitverordnung vom 23. Februar 2006 gleichfalls erhöht wurde, leitet der Kläger hieraus ab, der Verordnungsgeber habe mit der Anrechnungsbestimmung das Ziel verfolgt, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit – gleichsam als Kompensation für die besonders belastende Dienstform des Wechselschichtdienstes – wieder abzusenken. Er zieht hieraus den weiteren Schluss, das Fernbleiben vom Dienst könne keine Auswirkungen auf die Anrechnung haben, weil schon durch die

Anrechnungsentscheidung das Arbeitszeitsoll im Umfang der gesetzlichen Ruhepausen reduziert worden sei. Für eine solch weitgehende Schlussfolgerung ergeben sich aus dem Verordnungsentwurf aber keine Anhaltspunkte. Auch wenn die Entscheidung, Ruhepausen auf die Arbeitszeit anzurechnen im Kontext einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt ist, ergibt sich hieraus nicht ohne Weiteres, dass damit das gesetzliche Arbeitszeitsoll allgemein im Umfang der gesetzlichen Ruhepausen herabgesetzt werden sollte. Konkrete Anhaltspunkte hierfür sind – zumal die Anrechnung der gesetzlich vorgegebenen Ruhepausen hinsichtlich ihres zeitlichen Umfangs nicht jener der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht – der Verordnungsbegründung nicht zu entnehmen.

Auch in systematischer Hinsicht überzeugen die vom Kläger aus der Entstehungsgeschichte gezogenen Schlüsse nicht. Der Senat verkennt insoweit nicht, dass die Anrechnung gesetzlicher Ruhepausen auf die Arbeitszeit sowohl in der Rechtsprechung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Juli 1979 – 6 P 92.78 –, juris Rn. 17; BAG, Urteil vom 8. März 1983 – 3 AZR 284/80 –, juris Rn. 32; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Juli 2020 – OVG 62 PV 5.19 –, juris Rn. 21) als auch in der Literatur (vgl. Litschen/Herbert, in: Adam u.a. [Hrsg.], Tarifrecht der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, Loseblattsammlung, Stand: 1. Januar 2021, § 6 TVöD Rn. 201; Burger, in: Burger, TVöD, 4. Aufl. 2020, § 6 Rn. 5) in der Sache weithin als eine Reduzierung der geschuldeten Sollarbeitszeit bewertet wird. Daraus lässt sich für die streitgegenständliche Frage, wann es zu einer Ruhepausenanzurechnung kommt und – um die Argumentationsfigur des Klägers aufzugreifen – in welchem Umfang das „Arbeitszeitsoll“ reduziert werden soll, indes nichts ableiten.

Hinzu kommt, dass die Anrechnung von Ruhepausen regelungstechnisch – was auch darin seinen Ausdruck findet, dass sie nicht im Zusammenhang mit § 3 AZV (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) und den dort vorgesehenen Ausnahmen normiert wird – zunächst nicht an das Arbeitszeitsoll anknüpft. Sie bezieht sich vielmehr auf die geleistete Arbeitszeit, das „Arbeitszeit-Ist“. Dieses wird durch die Anrechnung um die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen erhöht. Die Auswirkungen auf das Arbeitszeitsoll sind insoweit nur mittelbarer Natur, als ein Beamter zur Erreichung des vorgegebenen Arbeitszeitsolls in der Folge einer

Ruhepausen anrechnung weniger Dienst zu leisten hat, um dieses zu erfüllen. Das Arbeitszeitsoll als Messgröße wird hierdurch aber nicht in Frage gestellt. Für dieses Verständnis spricht auch, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Anrechnung von Ruhepausen zum Teil (vgl. etwa § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AZV) erst nachträglich festgestellt werden können.

Aus Sinn und Zweck der Norm folgt ebenfalls keine Notwendigkeit für eine erweiternde Auslegung. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AZV bezweckt den Gesundheitsschutz (vgl. BVerwG, Beschluss vom 17. Dezember 2020 – 5 PB 7/20 –, juris Rn. 7) und sieht insoweit zum Ausgleich dienstlicher Belastungen die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit vor. Hieraus lässt sich aber nicht folgern, dass auch an Tagen, an denen ein Beamter keinen Dienst geleistet hat, mithin eine konkrete dienstliche Belastung nicht bestand, Ruhepausen auf die Arbeitszeit anzurechnen wären. Die Ruhepausen anrechnung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AZV geht darauf zurück, dass die dem Kläger zustehenden „Pausen“ in ihrem Erholungswert gemindert sind bzw. nicht die rechtliche Qualität einer „Ruhepause“ erreichen. An Tagen, an denen ein Beamter allerdings keinen Dienst leistet, er also in seiner Zeiteinteilung überhaupt nicht durch die Arbeitszeitgestaltung seines Dienstherrn beeinflusst sein kann, kommt es auf den Aspekt einer im Erholungswert geminderten Ruhepause nicht an. Für den Senat ist auch im Übrigen nicht ersichtlich, dass aus der Art der Dienstgestaltung, wie sie für den Kläger insgesamt maßgeblich ist, die Notwendigkeit erwachsen könnte, dass Ruhepausen aus Gründen des effektiven Gesundheitsschutzes auch dann anzurechnen wären, wenn an einem konkreten Tag kein Dienst geleistet wird. Dabei ist zu beachten, dass sich der Zweck einer Ruhepause im Kontext einer konkreten Dienstverpflichtung realisiert, indem einem Beamten die Möglichkeit einer Regenerationsphase während des Dienstes eröffnet wird. Eine Anrechnung von Ruhepausen an dienstfreien Tagen ist hiernach nicht geboten.

2. Eine hiervon abweichende Auslegung ergibt sich auch im Anwendungsbereich von § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV nicht.

Nach dieser Norm werden – ohne dass es einer Zulassungsentscheidung durch den Dienstherrn bedürfte – Ruhepausen auf die Arbeitszeit angerechnet, wenn die Voraussetzungen des § 17a der Erschwerniszulagenverordnung – EZuIV – mit der

Maßgabe erfüllt sind, dass im Kalendermonat mindestens 35 Nachtdienststunden geleistet werden.

Wortlaut und Systematik sprechen wie bei § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AZV für eine enge Auslegung, nach der Ruhepausen nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, wenn kein Dienst geleistet wurde. Auch § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AZV enthält insoweit einen konkreten Tätigkeitsbezug, wenn tatbestandlich zum einen verlangt wird, dass mindestens 35 Nachtdienststunden und zudem Dienst entsprechend § 17a EZuIV, das heißt zu wechselnden Zeiten und zur Nachtzeit, geleistet wurde. Aus der Entstehungsgeschichte ergibt sich ebenfalls keine abweichende Sicht. Wie dargelegt wurde die Bestimmung 2006 in die Arbeitszeitverordnung aufgenommen, um einen Belastungsausgleich für Beschäftigte im Wechselschichtdienst zu erreichen. Im Zuge einer Novellierung 2013 (BGBl. I S. 3286) wurde der Begriff des Wechselschichtdienstes durch die Bezugnahme auf die Voraussetzungen der Erschwerniszulagenverordnung ersetzt. Der Verordnungsgeber verfolgte dabei das Ziel, Beamten, die dem Wechselschichtdienst entsprechenden tatsächlichen Belastungen ausgesetzt sind, einen Ausgleich hierfür durch die Pausenanrechnung zu verschaffen (Verordnungsentwurf 2013 S. 16). Der Senat verkennt insoweit nicht, dass die ausgleichende Belastung im Rahmen von § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AZV nicht an eine konkrete arbeitstägliche Belastung anknüpft, sondern die Auswirkungen einer Tätigkeit zu wechselnden Zeiten und zu Nachtzeiten insgesamt in den Blick nimmt. Hierbei betont der Verordnungsgeber mit der Novellierung 2013 (Verordnungsentwurf 2013 S. 1) aber die Notwendigkeit zum Ausgleich einer tatsächlich individuellen Belastung. Dass dieser Ausgleich auch dann zu erfolgen hätte, wenn an einem Tag kein Dienst geleistet wurde, es mithin nicht zu einer um die Ruhepausen verlängerten Anwesenheit am Ort der Dienstleistung kommt, kann der Norm nicht entnommen werden. Auch auf der Grundlage von § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AZV kommt somit eine Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit an dienstfreien Tagen nicht in Betracht.

3. Der Anspruch des Klägers auf eine Zeitgutschrift ergibt sich nicht aus dem aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. § 78 BBG) abgeleiteten und in den Regelungen der §§ 9, 9a Bundesbesoldungsgesetz – BBesG – sowie § 96 BBG zum Ausdruck kommenden Grundsatz, dass ausgefallener Dienst vom Beamten nicht „ersatzweise“ nachzuholen ist.

Hiernach besteht der von einem Beamten geschuldete Dienst in der Pflicht, während eines bestimmten Zeitraums, der sich im Allgemeinen nach Maßgabe des geltenden Arbeitszeitrechts richtet (vgl. hierzu: BVerwG, Urteil vom 18. Dezember 1969 – II C 61.67 –, BeckRS 1969, 31294912; Urteil vom 25. Januar 1973 – II C 87.65 –, BeckRS 9998, 181554; VGH BW, Urteil vom 22. Oktober 2002 – 4 S 676/01 –, juris Rn. 26), an einem bestimmten Ort die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten zu erfüllen. Leistet ein Beamter – wie der Kläger – Schichtdienst, wird die Dienstleistungspflicht durch den Dienstplan nach Zeit und Ort konkretisiert (vgl. BVerwG, Beschluss vom 26. November 2012 – 2 B 2.12 –, juris Rn. 10; Urteil vom 1. April 2004 – 2 C 14.03 –, juris Rn. 17; Urteil vom 24. April 1980 – II C 26.77 –, juris Rn. 23). Bleibt der Beamte ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, verliert er gemäß § 9 BBesG für die Zeit des Fernbleibens seine Bezüge. Diese Bestimmung geht – ebenso wie § 9a BBesG – davon aus, dass der Anspruch auf Besoldung ansonsten bestehen bleibt, wenn der Beamte den Dienst nicht leistet (vgl. BVerwG, Urteil vom 1. April 2004 – 2 C 14.03 –, juris Rn. 17 m.w.N.). Arbeitszeitrechtlich lässt sich hieraus folgern, dass wegen Krankheit versäumte Arbeitszeit so zu behandeln ist, als habe der betroffene Beamte Dienst geleistet (vgl. BVerwG, Beschluss vom 26. November 2012 – 2 B 2.12 –, juris Rn. 10 ff.). Das gilt – bezogen auf die arbeitszeitrechtliche Bewertung – auch dann, wenn ein Beamter wegen Erholungs- oder Sonderurlaubs genehmigt (§ 96 Abs. 1 Satz 1 BBG) vom Dienst fernbleibt (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 28. Juli 2011 – 2 C 45.09 –, juris Rn. 10 für den Fall einer Freistellung nach § 45 Abs. 1a Satz 2 Satz 2 Deutsches Richtergesetz sowie BVerwG, Urteil vom 1. April 2004 – 2 C 14.03 –, juris Rn. 17 für den Fall eines Feiertags).

Nach Maßgabe dieser Grundsätze hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Zeitgutschrift. Denn er war zu den durch ihn näher bezeichneten Zeiten nicht zum Dienst eingeteilt. Streitgegenständlich sind hier keine „versäumten Arbeitszeiten“, sondern „anzurechnende Ruhepausen“. Abweichendes lässt sich der konkreten Schichtplanung nicht entnehmen. Zwar weisen die im Dienstplan vorgegebenen Schichtzeiten keine konkreten Ruhepausen aus. Die Verpflichtung, Ruhepausen innerhalb einer Schicht einzuhalten und vorgegebene Dienstzeiten grundsätzlich zu unterbrechen, folgt aber aus den zwingenden Vorgaben des Arbeitszeitrechts (§ 5 Abs. 1 AZV). Diese dienen der Umsetzung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Unionsrechts (vgl. hier Art. 4 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 – Arbeitszeitrichtlinie –), sind der Schichtplanung vorgelagert und insoweit grundsätzlich nicht disponibel. Da Ruhepausen nicht notwendigerweise (dienstplanmäßig) vor Dienstantritt bestimmt sein müssen (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 6. März 1975 – II C 35.72 –, juris Rn. 31; SächsOVG, Urteil vom 17. November 2020 – 2 A 960/19 –, juris Rn. 26 m.w.N.), ergibt sich auch allein aus dem Umstand, dass der Dienstplan die reinen Anwesenheitszeiten der Beamten benennt, nicht, dass für den Kläger keine Ruhepausen vorgesehen gewesen wären. Vielmehr beinhaltet z.B. eine 12-Stunden-Schicht eine Ruhepause von 45 Minuten, so dass dem Dienstplan an entsprechenden Tagen eine Sollarbeitszeit von 11 Stunden und 15 Minuten zu Grunde liegt.

Dem steht nicht entgegen, dass bei der Beklagten wegen dienstlicher Erfordernisse, wie sie auch im Verordnungsentwurf zu § 5 Abs. 2 Nr. 2 AZV ihren Ausdruck finden, Ruhepausen trotz der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zum Teil nicht eingehalten werden können oder diese nicht die (rechtliche) Qualität einer Ruhepause erlangen. Es ist in diesen Fällen unter Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände im Einzelfall (nachträglich) zu bewerten, ob die Voraussetzungen an eine Ruhepause erfüllt waren oder ob es sich um Arbeitszeit handelte (vgl. etwa: EuGH, Urteil vom 9. September 2021 – Rs. C-107/19 –, (Dopravní), juris Rn. 43; OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. Mai 2021 – OVG 10 B 17.18 –, juris Rn. 26; SächsOVG, Urteil vom 17. November 2020 – 2 A 960/19 –, juris Rn. 28 m.w.N.). Für die streitgegenständliche Frage, wie zu verfahren ist, wenn keine konkrete Dienstverpflichtung bestand, ergeben sich hieraus indes keine Schlussfolgerungen. An Tagen, an denen kein Dienst geleistet wurde, kommt es mithin allein auf die formale Dienstplangestaltung an. Die vom Kläger in Bezug genommenen konkreten Bedingungen der Pausengewährung kommen insoweit (noch) nicht zum Tragen.

Weitergehende Rechtspositionen lassen sich für den Kläger aus dem Grundsatz, dass ausgefallene Dienstzeiten arbeitszeitrechtlich wie geleistete Arbeit zu berücksichtigen sind, nicht entnehmen. Denn dieser knüpft – schon seine Ableitung aus den §§ 9, 9a BBesG und § 96 BBG macht dies deutlich – allein an die (durch den Dienstplan konkretisierte) Dienstverpflichtung an. An einer solchen fehlt es aber hier. Ein darüber hinausgehendes (allgemeines) Verschlechterungsverbot in dem Sinne, dass ein Beamter im Falle einer erlaubten Abwesenheit vom Dienst in jeder

Hinsicht zu so zu stellen wäre, als hätte er seinen Dienst geleistet, kann diesem Grundsatz nicht entnommen werden (vgl. etwa: BayVGh, Beschluss vom 1. März 2018 – 6 ZB 17.2184 –, juris, keine Zeitgutschrift bei angeordneter Mehrarbeit sowie VGh BW, Urteil vom 19. November 2019 – 4 S 533/19 –, juris, keine Anrechnung von ausgefallenen Dienstzeiten auf eine Jahresvorgabe für die Anzahl zu leistender Wochenend- und Feiertagsdienste). Daran ändert sich durch die Anrechnungsbestimmungen des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 AZV nichts. Denn diese heben die Trennung zwischen Ruhepausen und Arbeitszeit nicht per se auf. Vielmehr kommt es nach der aufgezeigten Regelungsstruktur nur dann zu einer Gleichbehandlung von Ruhepausen und Arbeitszeit, wenn tatsächlich Dienst geleistet wurde. Das war hier nicht der Fall.

4. Diese Auslegung führt – auch unter Berücksichtigung der konkreten Dienstplangestaltung der Beklagten – nicht zu einer ungerechtfertigten Schlechterstellung des Klägers, die die Fürsorgepflicht des Dienstherrn verletzte.

Die durch Erkrankung oder die Inanspruchnahme von Sonder- oder Erholungsurlaub bedingte Nichtanrechnung von Ruhepausen führt zwar an den hiervon betroffenen Tagen zu einer geringeren Zeitgutschrift als an Tagen, an denen ein Beamter tatsächlich Dienst leistet. Dabei handelt es sich aber nicht wie eingewandt um einen Zeitabzug. Dem Kläger wird lediglich eine mit der Anrechnung von Ruhepausen verbundene Arbeitszeitgutschrift an Abwesenheitstagen nicht gewährt. Das führt auch nicht zu nachzuholenden Dienstzeiten. Denn während der geplanten Ruhepausen war der Kläger gerade nicht zur Dienstleistung verpflichtet.

Entgegen dem Dafürhalten des Klägers wird damit das mit der Ruhepausenrechnung verfolgte Regelungsziel auch nicht „ad absurdum“ geführt. Zwar ist dem Kläger insoweit zuzugeben, dass es durch die Nichtberücksichtigung von Ruhepausen an dienstfreien Tagen dazu kommen kann, dass er das auf einen Monat bezogene gesetzliche Stundensoll am Ende eines Monats unterschreitet. Die dadurch entstehende negative Buchungsdifferenz beruht allerdings auf der konkreten Schichtplanung der Beklagten. Der Dienstplan weist insoweit weniger Schichtzeiten aus, als es zur Erreichung des auf den Monat gerechneten gesetzlichen Sollwerts notwendig wäre. Es kommt mit anderen Worten dienstplangemäß zu einer Minderleistung des Beamten. Die konkrete

Dienstzeitplanung ist der hier streitgegenständlichen Frage nach der Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit aber vorgelagert und in der vorliegenden Form grundsätzlich nicht zu beanstanden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 bzw. 40 Stunden bezieht sich auf den Zeitraum von zwölf Monaten. Eine Minderleistung in einem Monat kann daher in den Folgemonaten (oder über das Überzeitkonto) ausgeglichen werden. In diesem Sinne weisen die vom Kläger für den Zeitraum Januar bis April 2020 vorgelegten Dienstpläne – auch bei einer vollständigen Anrechnung der Ruhepausen auf die Arbeitszeit – Abweichungen hinsichtlich des auf einen Monat bezogenen gesetzlichen Arbeitszeitsolls auf. Die für Januar 2020 nach dem Dienstplan vorgesehene Sollarbeitszeit unterschreitet zum Beispiel das auf 22 Arbeitstage bezogene gesetzliche Stundensoll um eine halbe Stunde. Im April 2020 überschreitet die Schichtplanung demgegenüber das gesetzliche Soll, so dass dem Kläger – trotz der an elf Tagen nicht erfolgten Ruhepausenrechnung – noch ein positiver Saldo von immerhin elf Stunden verblieb. Hieran wird deutlich, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über die Schichtplanung ausgeglichen wird (vgl. hierzu auch die Wertung des § 8 AZV).

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 BBG) wird so nicht verletzt. Diese umfasst die Pflicht, die Gesundheit der Beamten zu schützen und gesundheitliche Schäden von ihnen abzuwenden. Daher ist der Dienstherr aus Fürsorgegesichtspunkten daran gehindert, den Beamten über sein physisches und psychisches Leistungsvermögen hinaus zeitlich in Anspruch zu nehmen. Insoweit wird er seiner Fürsorgeverpflichtung allerdings im Regelfall dadurch gerecht, dass er eine den speziellen Arbeitszeitvorschriften entsprechende Regelung der Arbeitszeit trifft (vgl. BVerfG, Beschluss vom 15. März 2006 – 2 BvR 1402/03 –, juris Rn. 5; BVerwG, Urteil vom 15. Juni 1971 – II C 17.70 –, juris Rn. 36; VGH BW, Urteil vom 19. November 2019 – 4 S 533/19 –, juris Rn. 24). Ein Verstoß gegen arbeitszeitrechtliche Verpflichtungen liegt indes nicht allein darin begründet, dass in einem Monat zum Ausgleich einer Minderleistung im Vormonat Dienst zu leisten ist, der das gesetzliche Arbeitszeitsoll für diesen Monat überschreitet (vgl. hierzu die Wertung des § 5 Abs. 5 AZV hinsichtlich des Ausgleichs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit über den Zeitraum von zwölf Monaten sowie § 88 BBG im Fall der Mehrarbeit). Andere arbeitszeitrechtliche Vorgaben wie etwa § 5 Abs. 3 AZV, für deren Verletzung sich hier allerdings keine Anhaltspunkte ergeben, sind

dabei einzuhalten. Eine übermäßige Inanspruchnahme des Beamten wird so vermieden.

Abweichendes kann sich unter Umständen nur dann ergeben, wenn durch längere Fehlzeiten ein Ausgleich der Minderleistungen nur noch durch eine übermäßige Inanspruchnahme des Beamten in den Folgemonaten möglich wäre. Hierfür ist vorliegend allerdings nichts ersichtlich.

II. Der infolge der Abweisung des Hauptantrags zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag, den Kläger von jeder Form der Nacharbeit der genannten Pausenzeiten freizustellen, hat ebenfalls keinen Erfolg. Wie dargelegt ergibt sich aus der Nichtanrechnung von Ruhepausen keine Verpflichtung, die entsprechenden Zeiten nachzuarbeiten, so dass der vom Kläger hilfsweise geltend gemachte Anspruch von vorneherein nicht besteht.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten ergibt sich aus § 167 Abs. 2 VwGO.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen, da soweit erkennbar eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage der Ruhepausenrechnung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 AZV noch nicht vorliegt, aber nach Angaben der Beteiligten bundesweit noch weit über 1.000 vergleichbare Anträge zu entscheiden sind.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die **Revision** an das Bundesverwaltungsgericht zu.

Die Revision ist bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, **innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzulegen.

Die Revisionsfrist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Bundesverwaltungsgericht schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil angeben.

Die Revision ist **innerhalb von zwei Monaten** nach Zustellung des Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht (Simsonplatz 1, 04107 Leipzig/Postfach 10 08 54, 04008 Leipzig) schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. Die Revisionsbegründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben.

Die Einlegung und die Begründung der Revision müssen durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation erfolgen.