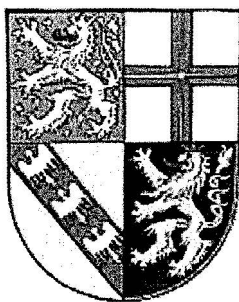


2 K 2140/18



VERWALTUNGSGERICHT DES SAARLANDES

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Verwaltungsrechtsstreit

[Redacted]

Mdt. Z. K. Rücksprüche	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Saarbrücken	
05. OKT. 2020	
Erledigt ml	Fristen + Termine 05.11
ml	Bearbeitet 07.12 (RBF)

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Saarbrücken -,
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken,
- 01847-18/TH/ms -

g e g e n

- Beklagter -

w e g e n Besoldung und Versorgung (finanzielle Abgeltung von Mehrarbeit)

hat die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts des Saarlandes in Saarlouis durch den Vizepräsidenten des Verwaltungsgerichts ... die Richterin am Verwaltungsgericht ... und den Richter am Verwaltungsgericht ... sowie den ehrenamtlichen Richter ... und die ehrenamtliche Richterin ...

aufgrund der Beratung vom 22. September 2020

für R e c h t erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung eines Betrages in Höhe der sich aus dem Kostenfestsetzungsbeschluss ergebenden Kostenschuld abwenden, falls nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in derselben Höhe leistet.

Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger stand vor seiner Ruhestandsversetzung als Polizeikommissar (Besoldungsgruppe A 9) im Dienst der saarländischen Polizei. Zuletzt war er beim Landespolizeipräsidium – LPP - in der Abteilung L. (LPP ...) dienstlich eingesetzt. Mit Ablauf des 31.7.2018 wurde er wegen dauerhafter Dienstunfähigkeit infolge eines Dienstunfalls vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Zuvor war er dienstunfallbedingt seit dem 10.11.2017 durchgehend dienstunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 23.7.2018 beantragte er die finanzielle Abgeltung seiner Mehrarbeitsstunden aus den Jahren 2017 und 2018, die sich ausweislich der in den Verwaltungsakten befindlichen Übersicht auf 205 Stunden beliefen.

Mit Bescheid vom 24.7.2018 lehnte das LPP den Antrag ab. Zur Begründung ist ausgeführt, nach § 78 Abs. 3 Satz 1 SBG könnten Beamtinnen und Beamte mit aufsteigenden Gehältern für von ihnen geleistete Mehrarbeit zwar eine Vergütung für einen Zeitraum von bis zu 480 Stunden im Jahr erhalten, wenn die Gewährung der grundsätzlich vorgesehenen Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahres nicht möglich gewesen sei. Zwingende dienstli-

che Gründe lägen jedoch nur vor, wenn die an sich gebotene Freistellung vom Dienst wegen unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben nicht möglich gewesen sei. Dazu gehöre nicht der Fall, dass ein Beamter – wie hier der Kläger – aufgrund einer Erkrankung gehindert gewesen sei, bis zum Eintritt in den (vorzeitigen) Ruhestand eine Dienstbefreiung für geleistete Mehrarbeit in Anspruch zu nehmen. Eine Erkrankung, die den Beamten am Ausgleich der Mehrarbeit durch Freizeit gehindert habe, stelle keinen zwingenden dienstlichen Grund in diesem Sinne dar, sondern sei allein der persönlichen Sphäre des Bediensteten zuzurechnen.

Den hiergegen eingelegten Widerspruch begründete der Kläger im Wesentlichen damit, dass entgegen der im Ablehnungsbescheid geäußerten Rechtsauffassung etwas anderes gelte, wenn ein Beamter – wie er - aufgrund eines anerkannten Dienstunfalls längerfristig erkrankt und letztlich auch aufgrund der Folgen des Dienstunfalls vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden sei. In diesem Falle sei die Erkrankung der Risikosphäre des Dienstherrn zuzuordnen. Es habe im Übrigen bisher beim LPP die Verwaltungspraxis bestanden, unter diesen - hier gegebenen - Umständen Mehrarbeit finanziell abzugelten.

Das LPP half dem Widerspruch nicht ab, sondern legte diesen dem Ministerium für Inneres, Bauen und Sport zur Entscheidung vor. Im Begleitschreiben vom 12.11.2018 heißt es sinngemäß, dass aus den im angefochtenen Bescheid dargelegten Gründen eine finanzielle Abgeltung von Mehrarbeit nicht in Betracht komme. Auch sei das LPP hier nicht gehalten, entsprechend einer früheren Verwaltungspraxis in vergleichbaren Fällen die Mehrarbeit finanziell zu vergüten. Vielmehr habe man von dieser Verwaltungspraxis nach Kenntnisnahme vom Urteil des Verwaltungsgerichts des Saarlandes vom "18.4.2018" (gemeint: 13.4.2018), Az.: 2 K 1022/16, Abstand genommen. In dieser Entscheidung habe das Gericht in einem obiter dictum zur Frage, ob auch eine dienstunfallbedingte Erkrankung einen zwingenden dienstlichen Grund im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SGB darstellen könne, (verneinend) Stellung genommen. Daraufhin habe man die bisherige Verwaltungspraxis überprüft und, da diese auf einer nicht mehr haltbaren Rechtsauffassung beruht habe, korrigiert. Schließlich sei mit Blick auf eine denkbare Teilabhilfe geprüft worden, ob vor dem Beginn der dienstunfallbedingten Erkrankung des Klägers länger zurückliegende Mehrarbeitsstunden über die Dauer von

einem Jahr "herangereift" gewesen sein könnten. Eine solche Teilabhilfe sei allerdings letztlich nicht möglich gewesen, weil der Kläger auf Nachfrage mitgeteilt habe, dass er zu keinem Zeitpunkt einen Antrag auf Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit durch Minderarbeit gestellt habe.

Mit Widerspruchsbescheid vom 5.12.2018 wies das Ministerium für Inneres, Bau- und Sport den Widerspruch des Klägers als unbegründet zurück. Dazu wird (u.a.) wie folgt ausgeführt: Nach § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG könne, wenn die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich sei, an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Nach dem insoweit einschlägigen ministeriellen Erlass bestehe ein Anspruch auf Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für die Mehrarbeit leistenden Beamtinnen/Beamten nur, wenn seit der Mehrarbeit ein Jahr vergangen sei und in dieser Zeit ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht habe gewährt werden können.

Im vorliegenden Falle sei es dem Kläger aufgrund seiner Erkrankung und der anschließenden Ruhestandsversetzung nicht möglich gewesen, seine Mehrarbeitsstunden im Wege einer Dienstbefreiung auszugleichen. Der aufgrund von Mehrarbeit erworbene Anspruch auf Freizeitausgleich wandle sich jedoch nicht von selbst in einen Vergütungsanspruch um, wenn dieser ruhestandsbedingt nicht mehr realisiert werden könne. Es werde vielmehr vorausgesetzt, dass eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich gewesen sei. Solche Gründe lägen indes nur dann vor, wenn die an sich gebotene Freistellung der Beamtin/des Beamten zu einer nicht unerheblichen Beeinträchtigung oder Gefährdung des Dienstbetriebs führen würde. Der Gesetzgeber wolle so sicherstellen, dass die Erfüllung aktuell anstehender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben nicht unter der nach der Grundentscheidung des § 78 Abs. 3 Satz 2 SBG an sich gebotenen Gewährung von Dienstbefreiung leide. Die Rechtsprechung gehe davon aus, dass es sich bei zwingenden dienstlichen Gründen nur um solche handeln könne, die ihren Ursprung nicht in der persönlichen Sphäre der Beamtin/des Beamten, sondern in der Sphäre des Dienstherrn hätten. Persönlich geprägte Gründe, insbesondere auch eine Krankheit, die den fristgerechten Freizeit-

ausgleich hinderten, erfüllten die Voraussetzungen nicht. Dabei sei eine Erkrankung, auch wenn sie ihren Ursprung in einem vom Dienstherrn anerkannten Dienstunfall habe, stets der persönlichen Sphäre der Beamtin/des Beamten zuzuordnen und nicht der Sphäre des Dienstherrn "(vgl. VG Saarlouis, Urteil vom 18. April 2018, Az.: 2 K 1022/16)." Die Erkrankung des Klägers stelle demnach keinen zwingenden dienstlichen Grund dar.

Der finanzielle Ausgleich für Mehrarbeit sei von vornherein als eine eng begrenzte Ausnahme angelegt und diene nicht der finanziellen Aufstockung der Besoldung. Auch auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gemäß § 45 BeamtStG könne sich der Kläger nicht stützen. Aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht ergäben sich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann Leistungsansprüche, wenn andernfalls die Fürsorgepflicht in ihrem Wesenskern verletzt wäre. Letzteres wäre jedoch nur der Fall, wenn die Ableistung der Mehrarbeitsstunden ohne (zusätzliche) finanzielle Vergütung zu einer unzumutbaren Belastung geführt hätte. Dies sei indes weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Ein Anspruch im Wege des Schadensersatzes scheide ebenfalls aus, da es an einem in Geld zu ersetzenden Schaden fehle. Mangels besonderer Vorschriften sei Geldersatz nur bei einem Vermögensschaden, nicht indes bei einem immateriellen Schaden zu leisten. Der Aufwand von Zeit und Arbeitskraft zur Leistung des zusätzlichen Dienstes und der damit verbundene Verlust von Freizeit sei daher kein durch Geld zu ersetzender materieller Schaden.

Der Widerspruchsbescheid ist dem Kläger am 7.12.2018 zugestellt worden. Am 17.12.2018 ist die Klage eingegangen, mit welcher er sein Begehren weiterverfolgt.

Zur Begründung wiederholt der Kläger im Wesentlichen sein aus dem Verwaltungsverfahren bekanntes Vorbringen. Ergänzend führt er aus, es könne bei teleologischer Auslegung der einschlägigen Vorschrift keinen Unterschied bedeuten, ob dem betroffenen Beamten wegen Auslastung der Dienststelle die Dienstbefreiung verweigert werde oder ob es ihm aufgrund eines anerkannten Dienstunfalls bzw. einer dadurch bedingten Dienstunfähigkeit bis zur Ruhestandsversetzung verwehrt geblieben sei, Anträge auf Dienstbefreiung zu stellen. Im letzteren Falle sei näm-

lich der Grund für die Unmöglichkeit der Freistellung vom Dienst ein Ereignis mit Dienstbezug und damit ein Umstand, der nicht der Risikosphäre des Beamten, sondern derjenigen des Dienstherrn zuzurechnen sei. Dem Kläger sei auch bekannt geworden, dass zumindest im Jahr 2016 in vier Fällen von dienstunfallbedingter vorzeitiger Ruhestandsversetzung Mehrarbeit seitens des LPP vergütet worden sei. Es gebe überdies Rechtsprechung (VG Würzburg, Urteil vom 5.3.2013, Az.: W 1 K 12.455), welche die Rechtsauffassung des Klägers stütze.

Der Kläger beantragt schriftlich sinngemäß,

den Beklagten unter Aufhebung des Bescheides vom 24.7.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5.12.2018 zu verpflichten, ihm eine finanzielle Abgeltung für 205 geleistete Mehrarbeitsstunden zu gewähren.

Der Beklagte beantragt schriftsätzlich,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wiederholt und vertieft er die Ausführungen im streitbefangenen Widerspruchsbescheid.

Einen mit Blick auf das obiter dictum im Urteil der Kammer vom 13.4.2018 (Az.: 2 K 1022/16) vom Kläger gewünschten Hinweis zur Sach- und Rechtslage gab das Gericht unter dem 14.8.2020.

Die Beteiligten haben jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Gericht auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsunterlagen des Beklagten verwiesen, der Gegenstand der Beratung war.

Entscheidungsgründe

Die Klage, über die mit Einverständnis der Beteiligten im schriftlichen Verfahren entschieden werden kann (§ 101 Abs. 2 VwGO), ist unbegründet.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung der geleisteten Mehrarbeitsstunden nicht zu. Der ablehnende Bescheid vom 24.7.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5.12.2018 ist daher rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

Gemäß § 78 Abs. 3 SBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt (Satz 1). Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres grundsätzlich entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren (Satz 2). Ist eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von bis zu 480 Stunden im Jahr eine Vergütung erhalten (Satz 3).

Ergänzend bestimmt § 3 Abs. 1 Nr. 3 der mit Gesetz vom 1.10.2008 (Amtsbl. S. 1755) in Landesrecht übergeleiteten Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung der Bekanntmachung vom 3.12.1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19.6.2019 (Amtsbl. I S. 498), dass die Vergütung u.a. nur gewährt wird, wenn die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

Die Voraussetzungen der genannten Vorschriften liegen im Fall des Klägers nicht vor, weil keine zwingenden dienstlichen Gründe den Freizeitausgleich unmöglich gemacht haben. Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen kann zunächst auf die zutreffende Würdigung der Sach- und Rechtslage im streitbefangenen Widerspruchsbescheid verwiesen werden (§ 117 Abs. 5 VwGO).

Mit Blick auf das Klagevorbringen ist Folgendes ergänzend auszuführen:

Dienstliche Gründe im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG sind nur solche, die dem Zweck der Erfüllung aktuell anstehender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben und damit der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs dienen. Mit anderen Worten müssen aus der Sphäre des Dienstherrn herrührende Anforderungen des Dienstes den Beamten¹ gehindert haben, für geleistete Mehrarbeit einen Freizeitausgleich in Anspruch nehmen zu können. Bei einer Erkrankung handelt es sich hingegen um einen Umstand, welcher allein der Sphäre des jeweils betroffenen Beamten zuzurechnen ist, so dass nach der gesetzlichen Wertung ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung ausscheidet. Entgegen der Auffassung des Klägers gilt nichts anderes, wenn ein Beamter – wie er - aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge eines anerkannten Dienstunfalls zunächst längerfristig erkrankt und schließlich (anschließend) wegen einer dauerhaften Dienstunfähigkeit infolge jenes Dienstunfalls vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden ist. Eine zur Dienstunfähigkeit führende Erkrankung lässt sich nämlich unabhängig davon, auf welche Ursachen sie zurückzuführen ist, nicht unter den Begriff des zwingenden dienstlichen Grundes im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG fassen.

In der bisherigen einschlägigen Rechtsprechung der Kammer ist die vorliegend aufgeworfene Rechtsfrage nicht entscheidungserheblich gewesen. In ihrem

Urteil vom 13.4.2018 – 2 K 1022/16 –

hat die Kammer jedoch in einem obiter dictum zu der auch vorliegend in Rede stehenden Verwaltungspraxis des LPP Stellung genommen. Dabei ist sie zu dem Ergebnis gelangt, dass – in Einklang mit der allgemeinen Rechtsprechung - eine Erkrankung, gleich welchen Ursprungs, der persönlichen Sphäre des Beamten zuzuordnen sei und daher begrifflich keinen zwingenden dienstlichen Grund im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG darstelle. Für die in Fällen anerkannter Dienst-

¹ Im Weiteren ist zur besseren Lesbarkeit bei der verallgemeinernden Bezeichnung von Personen die männliche Form gewählt worden, die insoweit generelle Bedeutung beansprucht.

unfälle abweichende Verwaltungspraxis beim LPP finde sich weder im Gesetz noch in der Rechtsprechung, mit Ausnahme der vereinzelt gebliebenen Entscheidung des VG Würzburg vom 5.3.2013 – W 1 K 12.455 –, eine Stütze. In dem Urteil ist ferner ausführlich dargelegt worden, weshalb der Rechtsauffassung des VG Würzburg in jener Entscheidung nicht zu folgen sei.

In der weiteren (nicht veröffentlichten) Rechtsprechung der Kammer finden sich Belege dafür, dass sie an dieser Rechtsauffassung festgehalten hat. So hat sie im

Urteil vom 5.6.2018 – 2 K 217/16 –, rechtskräftig seit dem Beschluss des OVG des Saarlandes vom 6.8.2019 – 1 A 228/18 –,

zu dem Fall eines infolge eines Dienstunfalls in den Ruhestand versetzten Beamten, der einen finanziellen Ausgleich für Dienstzeiten an Wochenfeiertagen begehrte, zur Begründung der Klageabweisung u.a. darauf erkannt, dass sich der Kläger nicht mit Erfolg auf die in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur finanziellen Abgeltung von krankheitsbedingt vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht genommenen Jahresurlaub berufen könne. Dazu heißt es dort:

"Vielmehr sind diese auf einen (hier: reinen) Anspruch auf Zeitausgleich nicht anwendbar, weil ein Freizeitausgleich nicht zu einem dem Erholungsurlaub vergleichbaren Zweck erfolgt, sondern allein der Einhaltung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. § 78 Abs. 1 SBG) dient,

OVG des Saarlandes, Beschluss vom 27.5.2014
- 1 A 433/13 -, zum Urteil der Kammer vom 13.8.2013
- 2 K 91/12 -; ferner Urteile der Kammer vom
17.11.2015 – 2 K 412/14 – und vom 13.4.2018
– 2 K 1022/16 -.

In der vorgenannten Rechtsprechung ist dies in Bezug auf einen Anspruch auf finanzielle Vergütung von Mehrarbeit, welcher (ggf.) nichts anderes als einen umgewandelten Anspruch auf Freizeitausgleich darstellt, geklärt worden. Dabei ist zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass es sich bei der Mehrarbeit rechtlich um eine vorwegbrachte Arbeitsleistung handele, die grundsätzlich bzw. vorrangig durch

nachfolgende Minderarbeit in die regelmäßige Arbeitszeit einzuordnen sei. Daraus folge, dass die durch Minderarbeit gewonnene Freizeit des Beamten rechtlich keine andere Qualität haben könne als seine sonstige arbeitsfreie Zeit, die bei Erkrankungen daher verbraucht werde, ähnlich wie z.B. eine Erkrankung während eines arbeitsfreien Wochenendes auch zu Lasten des Beamten gehe.

Vereinzelt gebliebenen anderweitigen Auffassungen in der Rechtsprechung zur finanziellen Vergütung von Mehrarbeit im Falle einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung infolge eines Dienstunfalles,

VG Würzburg, Urteil vom 5.3.2013 - W 1 K 12.455 -; in diesem Sinne auch das ... Urteil des OVG Rheinland-Pfalz vom 29.4.2014 - 2 A 11163/13 - jeweils juris,

ist die Kammer nicht gefolgt. Ein tragender Grund hierfür war, dass der Dienstherr, der den Beamten auch bei Dienstunfähigkeit fortwährend alimentiert und bereits damit besondere Rücksicht nimmt, nicht verpflichtet ist, jeden weiteren mit der Dienstunfähigkeit verbundenen Nachteil auszugleichen,

ausführlich dazu: Urteil der Kammer vom 13.4.2018 – 2 K 1022/16 – m.w.N."

In einer weiteren Entscheidung aus dem Jahr 2018

Urteil vom 9.11.2018 – 2 K 27/17 –

wird erneut auf die frühere Rechtsprechung Bezug genommen und u.a. wie folgt ausgeführt:

"Die neben der höheren Urlaubsabgeltung beantragte Überstundenabgeltung steht dem Kläger ebenfalls nicht zu. Hierfür fehlt es bereits an einer Rechtsgrundlage, denn die allein in Betracht kommende Regelung des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG, die in Verbindung mit § 3 Abs. 1 der saarländischen Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte - MVergV - unter engen Voraussetzungen einen Vergütungsanspruch für geleistete Mehrarbeit vorsieht, ist im konkreten Fall nicht einschlägig, da ... und es zudem an der weiteren Vorausset-

zung fehlt, dass die geleistete Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden konnte. Dienstliche Gründe sind nur solche, die in der Sphäre des Dienstherrn liegen und nicht solche, die der Sphäre des Beamten zuzurechnen sind. Letztere sind persönliche Gründe. Eine Erkrankung, durch die der Beamte an der fristgerechten Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs gehindert wurde, stellt daher keinen zwingenden dienstlichen Grund im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG bzw. des § 3 Abs. 1 MVergV dar.

...

Sofern der Kläger dem entgegenhält, seine Erkrankung und die anschließende Ruhestandsversetzung seien letztlich auf dienstliche Ursachen zurückzuführen, da die Personalknappheit und die dadurch bedingte Unmöglichkeit, Überstunden abzubauen, im Ergebnis zu seiner Dienstunfähigkeit geführt hätten, ist dieser Einwand - abgesehen davon, dass er durch die amtsärztlichen Stellungnahmen vom ... nicht bestätigt wird - nicht geeignet, eine andere Bewertung zu rechtfertigen, da es für die Frage, ob zwingende dienstliche Gründe den Freizeitausgleich vor der Ruhestandsversetzung unmöglich gemacht haben, nicht darauf ankommt, auf welche Ursachen die zur Dienstunfähigkeit führende Erkrankung des Beamten zurückzuführen ist.

Vgl. dazu Urteil der Kammer vom 13.04.2018 -2 K 1022/16-, juris"

Die Kammer hat somit in ihrer bisherigen Rechtsprechung,

aus jüngeren Entscheidungen folgt nichts Gegenteiliges, vgl. die Urteile vom 30.10.2019 – 2 K 1096/17 – und vom 11.2.2020 – 2 K 1609/17 –,

wiederholt den Standpunkt vertreten, dass die Erkrankung eines Beamten dessen persönlichen Sphäre zuzuordnen ist und daher nicht unter den Begriff der "zwingenden dienstlichen Gründe" im Sinne des § 78 Abs. 3 Satz 3 SBG subsumiert werden kann. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten und ergänzend klarzustellen, dass nichts anderes gilt, wenn der Beamte deshalb an einem Abbau von

Mehrarbeitsstunden durch Dienstbefreiung gehindert war, weil er dienstunfallbedingt zunächst längerfristig erkrankt und anschließend wegen der gesundheitlichen Folgen des betreffenden Dienstunfalls vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden ist.

Die Klage hat nach alledem keinen Erfolg.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Deren vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf §§ 167 VwGO, 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Die Berufung wird gemäß § 124a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung steht den Beteiligten die **Berufung** an das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes in Saarlouis zu.

Die Berufung ist bei dem **Verwaltungsgericht des Saarlandes, Kaiser-Wilhelm-Straße 15, 66740 Saarlouis, innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieser Entscheidung schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der für den elektronischen Rechtsverkehr mit dem Verwaltungsgericht geltenden Regelungen einzulegen. Die Berufung muss die angefochtene Entscheidung bezeichnen.

Die Berufung ist **innerhalb von zwei Monaten** nach Zustellung der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem **Oberverwaltungsgericht des Saarlandes, Kaiser-Wilhelm-Straße 15, 66740 Saarlouis** schriftlich oder in vorbezeichneter elektronischer Form einzureichen. Die Berufungsbegründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) enthalten.

Vor dem **Oberverwaltungsgericht** müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Prozessbevollmächtigte sind Rechtsanwälte und die in § 67 Abs. 4 Sätze 3, 4 und 7 i.V.m. Abs. 2 Satz 1, Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen.

Beschluss

Der Streitwert wird gemäß §§ 52, 63 Abs. 2 GKG in Höhe des mit der Klage geltend gemachten Anspruchs auf finanzielle Abgeltung von Mehrarbeit unter Zugrundelegung des Stundensatzes von 19,52 € für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 nach § 4 Abs. 1 (B)MVergV SL in der Fassung des Gesetzes zur Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen in den Jahren 2017 und 2018 ... vom 21.6.2017 (Amtsblatt S. 594) auf (19,52 € × 205 Stunden =) 4.001,60 € festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Festsetzung des Streitwerts steht den Beteiligten oder sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes in Saarlouis, zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 Euro übersteigt.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht des Saarlandes, Kaiser-Wilhelm-Straße 15, 66740 Saarlouis** schriftlich, in elektronischer Form nach Maßgabe der für den elektronischen Rechtsverkehr mit dem Verwaltungsgericht geltenden Regelungen oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Die Beschwerde ist nur bis zum Ablauf von **sechs Monaten** nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache oder anderweitiger Erledigung zulässig.

Beglaubigt:
Saarlouis

X

✓

Justizamtsinspektorin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
des Verwaltungsgerichts des Saarlandes

