



Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen – 5/2026

Beamtenrechtlicher Ausgleichsanspruch

Das Unionsrecht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs haben zunehmende Bedeutung auch für die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung in Deutschland. Nicht alle unionsrechtlichen Vorgaben wurden hierbei vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt. Dieses führt dazu, dass die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung bisweilen neue Anspruchsarten herleiten muss, die nicht gesetzlich fixiert sind. Auch beim beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch handelt es sich um einen dieser eher unbekannteren Ansprüche, den das Bundesverwaltungsgericht erstmals 2011 zur Begründung eines Anspruchs herangezogen hat. Seitdem hat sich daraus ein gefestigter verwaltungsgerichtlich durchsetzbarer Anspruch entwickelt.

Zielrichtung des Anspruchs

Der beamtenrechtliche Ausgleichsanspruch ist auf den Ausgleich von rechtswidriger Zuvielarbeit gerichtet. Rechtswidrige Zuvielarbeit liegt vor, wenn der Dienstherr

- eine*n Beamt*in auf der Grundlage einer rechtswidrig zu hoch festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit zum Dienst heranzieht oder
- eine*n Beamt*in über die rechtmäßig festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus in Anspruch nimmt, ohne dass die Voraussetzungen für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit erfüllt sind.

Die rechtswidrige Zuvielarbeit kann hierbei sowohl auf der Verletzung von Unionsrecht als auch von nationalem Recht beruhen. In beiden Fällen kann der beamtenrechtliche Ausgleichsanspruch geltend gemacht werden.

Zu beachten ist aber, dass nicht jede Zuvielarbeit rechtswidrig ist. Nach § 2 Abs. 1 AZVO beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 41 Stunden.

Außerdem sieht § 2 Abs. 5 AZVO einen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen vor. In der Praxis werden Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit deshalb häufig durch einen Ausgleich innerhalb dieser 52 Wochen egalisiert und sind dann nicht rechtswidrig. Erst wenn feststeht, dass über diese Grenzen hinaus gearbeitet wird und keine Mehrarbeit angeordnet wurde, kann rechtswidrige Zuvielarbeit vorliegen.

Rechtsfolge

Rechtsfolge des beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruchs ist vorrangig ein Freizeitausgleich in vollem Umfang der rechtswidrigen Zuvielarbeit. Nur wenn Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen, die der*die Beamt*in nicht zu vertreten hat, nicht möglich ist, besteht stattdessen ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich.



Herleitung

Das Bundesverwaltungsgericht stützt den Anspruch auf den Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB.

Vorherige Geltendmachung

Ansprüche, deren Festsetzung und Zahlung sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, bedürfen einer vorherigen Geltendmachung. Dieses gilt auch für den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch und folgt aus der beamtenrechtlichen Treuepflicht. Primäres Ziel des beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch ist nämlich nicht ein Freizeit- oder finanzieller Ausgleich, sondern die Beseitigung des rechtswidrigen Zustands.

Das bedeutet: Wenn die rechtswidrige Zuvielarbeit nicht vorher gerügt wurde, also beim Dienstherrn schriftlich und nachweisbar beanstandet wurde, kann sich der*die Beamt*in später nicht auf den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch berufen.

Die schriftliche Geltendmachung ist in jeder Textform möglich, z. B. auch per E-Mail. Empfehlenswert ist aber eine Form, bei der der Zugang beim Dienstherrn sicher nachgewiesen werden kann (E-Mail mit Eingangsnachweis, Einwurfeinschreiben oder persönliche Übergabe mit Eingangsbestätigung).

Praktisches Vorgehen

Im kommunalen Bereich ist der beamtenrechtliche Ausgleichsanspruch bisher insbesondere bei der Anerkennung von Alarmbereitschaftszeiten als Arbeitszeit im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst aufgetreten. Es sind aber auch

andere Bereiche denkbar, in denen Ansprüche wegen rechtswidriger Zuvielarbeit auf den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch gestützt werden könnten.

In vielen Fällen ist es schwer erkennbar, ob eine Zuvielarbeit vorliegt und diese dann auch rechtswidrig ist. Zudem gibt es inzwischen viele unterschiedliche Anspruchsgrundlagen, die oft schwer abzugrenzen sind und unterschiedliche Zeitpunkte für die Geltendmachung vorsehen. Deshalb sollten Beamt*innen im Zweifel eine mögliche rechtswidrige Zuvielarbeit vorab beim Dienstherrn rügen, da ansonsten kein Anspruch auf Ausgleich für diese Zuvielarbeit mehr bestehen könnte.

Der Geschäftsbereich Recht der komba gewerkschaft nrw berät Mitglieder gerne darüber, ob eine rechtswidrige Zuvielarbeit vorliegt und welche praktischen Schritte als nächstes erforderlich sind.

Nichtmitglieder sollten eine Mitgliedschaft sorgfältig prüfen. Nach einem Beitritt steht auch ihnen die kostenlose Rechtsberatung zur Verfügung.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

✉ www.komba-nrw.de/mitgliedsantrag-nrw.html