

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n: Feuerwehr	Vorlage-Nr: FB 11/0249/WP16 Status: öffentlich AZ: Datum: 20.02.2014 Verfasser: Frau Krüger								
Aufhebung der Faktorisierung der für den Monat Januar 2014 erfolgten Auszahlung der Überstunden an die Einsatzbeamtinnen und -beamten der Feuerwehr Aachen									
Beratungsfolge: TOP: __ <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%;">Datum</td> <td style="width: 25%;">Gremium</td> <td style="width: 25%;">Kompetenz</td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> <tr> <td>19.03.2014</td> <td>PVA</td> <td>Entscheidung</td> <td></td> </tr> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz		19.03.2014	PVA	Entscheidung	
Datum	Gremium	Kompetenz							
19.03.2014	PVA	Entscheidung							

Beschlussvorschlag:

Auf Vorschlag der Verwaltung beschließt der Personal- und Verwaltungsausschuss, die Faktorisierung der mit den Dienstbezügen für den Monat Januar 2014 erfolgten Auszahlung der Überstunden an die Einsatzbeamtinnen und -beamten der Feuerwehr aufzuheben.

Finanzielle Auswirkungen:

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2013	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2013	Ansatz 2014 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2014 ff.	Folgekosten (alt)	Folgekosten (neu)
Ertrag	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Personal-/ Sachaufwand	0 €	170.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Abschreibungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Ergebnis	0 €	-170.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €
-Verschlechterung	-170.000 €		0 €			

Deckung ist gegeben

Der sich aus dem Nachzahlungsbetrag ergebende Personalaufwand wird periodengerecht der Ergebnisrechnung 2013 zugeordnet. Die erforderlichen Mittel stehen im Personalkostenverbund 2013 noch zur Verfügung.

Erläuterungen:

Wie anlässlich der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses am 08.01.2014 im Rahmen der Mitteilungen der Verwaltung unter Punkt „Auszahlung Mehrarbeit Fachbereich Feuerwehr“ ausgeführt, erfolgte die Auszahlung der bei der Feuerwehr angefallenen Überstunden bis auf einen Grundsockel von 24 Stunden in einem ersten Schritt nach der geltenden Dienstvereinbarung „Grundlagen der Rahmendienstvereinbarung über die Dienstplangestaltung im Einsatzdienst der Feuerwehr ohne den Einsatzführungsdienst“ vom 16.03.2000, mit der dort festgelegten Faktorisierung.

Nach geltender Rechtslage haben Beamte Anspruch auf Entschädigung der Mehrarbeit, vorrangig durch Gewährung von Freizeitausgleich. Ist dies aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahreszeitraums nicht möglich, besteht Anspruch auf Entschädigung in Geld.

Aufgrund dessen wurde eine Auszahlung der bei der Feuerwehr geleisteten Überstunden zunächst auf der Basis der o.a. Dienstvereinbarung sowie nach den Vorschriften der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) vorgenommen.

Die Regelungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung sind jedoch in den letzten Jahren durch EU-Richtlinien zur Arbeitszeit und darauf ergangener mittlerweile auch höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht mehr in allen Fällen anwendbar. Daher wurde anlässlich der vorläufig faktorisierten Auszahlung eine Prüfung der rechtlichen Situation vorgenommen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat im Urteil 2C 70.11 vom 26.07.2012 für die Rechtsanwendung maßgebliche Leitsätze festgelegt:

- Dienst, den Beamte über die unionsrechtlich höchstens zulässige wöchentliche Arbeitszeit (= 48 Stunden seit 1.1.2007) hinaus leisten, muss in vollem Umfang ausgeglichen werden. Dies gilt auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes.
- Kann der Dienstherr die Freizeitausgleichsansprüche seiner Feuerwehrbeamten nicht binnen eines Jahres ohne Gefährdung der Einsatzbereitschaft der Feuerwehr erfüllen, so besteht ein Geldanspruch, dessen Höhe sich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung bemisst.

Die Voraussetzungen dieses Urteils sind auf die mit den Dienstbezügen für den Monat Januar 2014 erfolgten Auszahlung der Überstunden für den Bereich der Feuerwehr übertragbar.

Die städt. Feuerwehrbeamten überschreiten die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden bereits durch die auf freiwilliger Basis überwiegend geleisteten 54 Wochenstunden. Die Differenz von 6 Wochenstunden wird im Rahmen der bis 31.12.2016 geltenden gesetzlichen Opt-Out-Regelung vergütet. Alle darüber hinaus gehenden Überstunden sind formal unionsrechtswidrig Zuvielarbeit im Sinne des zuvor zitierten Urteils und müssen ungekürzt, somit 1:1 nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, vergütet werden.

Eine Entschädigung in Form von Freizeitausgleich ist laut Mitteilung der Feuerwehr ohne Gefährdung des Dienstbetriebes nicht möglich.

Damit besteht ein Rechtsanspruch der Beamten auf vollen finanziellen Ausgleich der geleisteten Zuvielarbeit.

Die Verwaltung beabsichtigt daher nach entsprechender Beschlussfassung durch den Personal- und Verwaltungsausschuss, die bei der Auszahlung der Überstunden erfolgte Faktorisierung aufzuheben und die Überstunden 1:1 nach den Sätzen der MVergV zu vergüten. Hierdurch ergibt sich eine Nachzahlung in Höhe von ca. 170.000,-- Euro. Die erforderlichen Mittel stehen im Personalkostenverbund 2013 noch zur Verfügung (siehe finanzielle Auswirkungen).

Weiterer Ausblick:

Die Verwaltung wird zeitnah die Ursachen für die Entwicklung der Überstunden analysieren und ein Konzept entwickeln, um nachhaltig die hohe Anzahl von Überstunden zu vermeiden.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann jedoch bereits auf einige Ursachen für die Überstundenentwicklung verwiesen werden. Hier sind u.a. insbesondere zu nennen:

- überproportional hohe Fluktuation und damit Stellenvakanzen, vor allem Versetzungen zu anderen Städten, Gemeinden und Kreisen
- hoher und gesetzlich vorgeschriebener Schulungs- und Fortbildungsaufwand und damit verbundene Kompensation der Dienste (z.B. Leitstellenausbildung, Teilnahme am Gruppenführerlehrgang, Aufstieg in den gehobenen Dienst)
- Nachgewährung von Urlaubsansprüchen nach gesetzlicher Neuregelung sowie Gewährung von Sonderurlauben, Zusatzurlaub für Väter

Neben der Analyse der Überstundenursachen wird die Umstellung auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich vorbereitet. Mit einer erneuten Verlängerung der sog. Opt-Out-Regelung kann nach derzeitigem Stand nicht mehr gerechnet werden. Die zuvor genannte Dienstvereinbarung aus dem Jahr 2000 ist auf die geänderten arbeitszeitrechtlichen Vorgaben der EU und die höchstrichterliche Rechtsprechung hin anzupassen.