



# Verwaltungsgericht Hamburg

## Urteil

Im Namen des Volkes  
In der Verwaltungsrechtssache

\_\_\_\_\_

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 8, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 2022 durch

\_\_\_\_\_

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils kann gegen dieses Urteil die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist bei dem Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzureichen.

Die Berufung ist nur zuzulassen,

- wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
- wenn die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
- wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
- wenn das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Auf die Möglichkeit der Sprungrevision nach § 134 VwGO wird hingewiesen.

### Tatbestand

Die Klägerin begehrt weiteren Freizeitausgleich für bisher als Rufbereitschaft abgerechnete Zeiten, in denen sie sich für dienstliche Einsätze bereitgehalten hat.

Die Klägerin ist Beamtin der Beklagten im Polizeidienst. Sie war von [REDACTED] bis [REDACTED] 2016 beim LKA 41 als Ermittlungssachbearbeiterin für Tötungsdelikte tätig. Von [REDACTED] bis Januar 2018 war sie dort Mordbereitschaftsleiterin. [REDACTED]

Neben ihren regulären Dienstzeiten leistete die Klägerin Rufbereitschaften. Diese waren im Regelfall in Blöcken zu leisten, die von Montag bis Mittwoch, Mittwoch bis Freitag und Freitag bis Montag, jeweils 8 Uhr, dauerten. An Rufbereitschaftstagen dauerte der reguläre Dienst in etwa montags bis donnerstags von 8 bis 16.30 Uhr und freitags von 8 bis 15 Uhr, wobei eine Gleitzeitregelung bestand. Die Bereitschaftszeiten wurden in einem Umfang von 12,5 % und ab einer Alarmierung in voller Höhe als Dienstzeit gewertet.

Während der Rufbereitschaftszeiten hatte die Klägerin ein Mobiltelefon – ab April 2016 ein dienstlich zur Verfügung gestelltes – bei sich zu führen. Zudem hatte sie ihre Dienstwaffe, nämlich Pistole oder Revolver, nebst Reservemagazin, einen ausziehbaren Einsatzstock sowie ein Reizstoffsprühgerät bei sich zu führen oder diese Ausrüstung – was ihr zu Hause möglich war – erreichbar und sicher zu verwahren. Ihr wurde ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, mit dem sie sich im Falle einer Alarmierung zum Einsatzort zu begeben hatte, gegebenenfalls unter Inanspruchnahme von Sonderrechten. Im Kofferraum des Dienstfahrzeugs wurden weitere Einsatzmaterialien aufbewahrt. Die Klägerin musste sich nicht an einem bestimmten Ort, aber in der Nähe des Dienstwagens aufhalten; diesen durfte sie während der Bereitschaftszeiten für private Fahrten nutzen. Die Mitnahme von Privatpersonen war ihr anfangs untersagt, später wurde sie für den Fall gestattet, dass die betreffenden Personen schriftlich auf die Halterhaftung der Beklagten sowie die Haftung der Klägerin als Fahrerin verzichteten.

Die Alarmierung der Ermittlungssachbearbeiter erfolgte, nachdem der vom Kriminaldauerdienst telefonisch informierte Mordbereitschaftsleiter gemeinsam mit der Staatsanwaltschaft über eine Übernahme entschieden hatte. Die Einweisung am Tatort erfolgte in der Regel erst nach Eintreffen aller Mitarbeitenden.

Für die Klägerin galt eine Dienstanweisung, nach der sie ihren Wohnsitz nur dann in einer Entfernung von mehr als 31 km vom Hamburger Hauptbahnhof nehmen durfte, wenn sie sich verpflichtete, auch bei ungünstigen Witterungs- und Straßenverhältnissen ihre Dienststelle innerhalb von 90 Minuten erreichen zu können. Die Beklagte geht davon aus, dass unter Inanspruchnahme von Sonderrechten mit dem Dienstfahrzeug jeder Ort in Hamburg von jedem Ort in Hamburg regelmäßig in 30 Minuten und in Ausnahmefällen – etwa bei vielen Baustellen – in 45 Minuten zu erreichen ist. Eine Reaktionszeit während der Bereitschaftszeiten war nicht förmlich festgelegt. Die genauen Erwartungen der Dienststelle sind zwischen den Parteien streitig.

Nach einer weiteren Dienstvorschrift war die Klägerin ermächtigt, ihre Dienstwaffe außerhalb des Dienstes zu führen, allerdings nicht u.a. in Schwimmbädern und bei öffentlichen Vergnügungen einschließlich Kinoveranstaltungen, öffentlichen Versammlungen und geselligen Veranstaltungen.

Als regelmäßige Arbeitszeit waren nach einer Dienstvereinbarung der Polizei mit dem Personalrat im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche vorgesehen. Nach einer weiteren Dienstvereinbarung lag Rufbereitschaft vor, wenn „sich ein/e Beamter/Beamtin frei von jeder dienstlichen Tätigkeit in seiner/ihrer Häuslichkeit oder an einem Ort seiner/ihrer Wahl, von dem die Erreichbarkeit des Einsatzortes in angemessener Zeit sichergestellt ist, aufzuhalten hat, um bei Bedarf zu Einsätzen herangezogen werden zu können. (...) Sie wird vom Zeitpunkt der Alarmierung an für die Dauer des Einsatzes unterbrochen.“

Vor November 2011 leistete die Klägerin eine nicht zu ermittelnde Anzahl von Rufbereitschaften, während derer es zu einer nicht zu ermittelnden Anzahl von Alarmierungen kam.

Von November 2011 bis Januar 2018 leistete die Klägerin ausweislich der „Stundenzettel“ folgende Rufbereitschaften mit der folgenden Anzahl von Alarmierungen:

<b>Jahr</b>	<b>Rufbereitschaften</b>	<b>Anzahl der Alarmierungen</b>
2011 (ab November)	12	1
2012	60	9
2013	56	12
2014	43	11

2015	59	24
2016	73	11
2017	69	34
2018 (bis Ende Januar)	1	0

Teilweise fanden die Alarmierungen während derselben Rufbereitschaft statt, wobei sie sich in einigen Fällen unmittelbar aneinander anschlossen: Im Jahr 2012 fanden drei der Alarmierungen am selben Tag unmittelbar nacheinander statt. Im Jahr 2013 fanden ebenfalls drei der Alarmierungen am selben Tag unmittelbar nacheinander statt. Im Jahr 2014 fanden an zwei Tagen jeweils drei Alarmierungen unmittelbar nacheinander statt. Im Jahr 2015 fanden ebenfalls an zwei Tagen jeweils drei Alarmierungen unmittelbar nacheinander statt. Im Jahr 2017 fanden an drei Tagen jeweils drei Alarmierungen unmittelbar nacheinander statt, zwei weitere Alarmierungen schlossen sich während zweier unmittelbar aufeinander folgender Bereitschaften ohne Unterbrechung aneinander an. Die Alarmierungen hatten unterschiedliche Dauern, die im Regelfall einige Stunden betragen.

Mit Schreiben vom 11. Dezember 2013 – bei der Beklagten eingegangen am 12. Dezember 2013 – beantragte die Klägerin, die von ihr als Rufbereitschaft geleisteten Zeiten so weit wie möglich rückwirkend und für die Zukunft als Dienstzeit anzuerkennen und ihr Freizeitgleich zu gewähren, hilfsweise finanziellen Ausgleich in entsprechender Höhe. Sie berief sich auf ein Urteil des VGH Mannheim vom 26. Juni 2013 (4 S 94/12). Durch die Notwendigkeit, innerhalb einer angemessenen Zeit den Dienst an der Dienststelle oder einem anderen Ort in der Freien und Hansestadt Hamburg aufzunehmen, sei die Selbstbestimmung ihres Aufenthaltsortes eingeschränkt.

Mit Bescheid vom 16. Februar 2015 lehnte die Beklagte den Antrag ab. Anders als im vom VGH Mannheim entschiedenen Fall sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, sich innerhalb eines Radius von 20 km um ihre Dienststelle aufzuhalten.

Mit Schreiben vom 4. März 2015 erhob die Klägerin Widerspruch. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, sie müsse während der Rufbereitschaftszeiten ständig erreichbar und einsatzbereit sein. Im Falle des Einsatzes fahre sie unverzüglich direkt zum Einsatzort. Zwar gebe es keine schriftlichen Vorgaben dazu, wann sie nach einer Alarmierung ihre Tätigkeit aufnehmen müsse. Die sofortige Aufnahme des Dienstes – also innerhalb weniger Minuten – und ggf. das unmittelbare Begeben zum Einsatzort unter Einsatz von Sonderrechten würden aber von der Polizeiführung und dem Leiter der Dienststelle vorausgesetzt.

Dies decke sich mit dem Selbstverständnis der Klägerin und der Erwartungshaltung in der Kollegenschaft. Diese Erwartungshaltung beschränke sie auch faktisch in der Bestimmung ihres Aufenthaltsortes. Während des Rufbereitschaftsdienstes müsse sie jederzeit über Mobiltelefon erreichbar sein, das Dienstfahrzeug mitführen und sich in dessen Nähe aufhalten. Sie sei auch verpflichtet, ihre Dienstwaffe mit sich zu führen, was ihr viele Aktivitäten unmöglich mache, und habe bei jeder privaten Unternehmung die Verkehrslage einer Großstadt zu beachten. Gemeinsame Ausflüge seien nur durch Verwendung mehrerer Fahrzeuge möglich.

Die Dienststelle der Klägerin nahm ausweislich der Sachakten der Beklagten u.a. wie folgt Stellung: „Neben dem Dienstfahrzeug ist während der Rufbereitschaft die Dienstwaffe sowie weitere Einsatzmaterialien wie z.B. die Ausrüstung für Einsatzlagen der Kriminalpolizeilichen Unfallkommission (KuK), stets mitzuführen. Ein Aufsuchen der eigenen Dienststelle vor Einsatzbeginn, ist aufgrund der einsatzimmanenten zeitlichen Dringlichkeit nicht vorgesehen und erforderlich. Ein, durch das Abholen der Dienstwaffe im Polizeipräsidium Hamburg, verzögertes Eintreffen am Tatort, kann zu einem nicht unerheblichen Teil zur Vernichtung von tatrelevanten Spuren, der Flucht des/der Täter/s und damit möglicherweise zum Nichtaufklären von Straftaten der Schwerstkriminalität führen. Darüber hinaus kann das verspätete Eintreffen der Mordkommission Hamburg an einem Tatort zu einem verzögerten Abtransport von Leichen in der Öffentlichkeit führen. (...) Zwar gibt es keine schriftlichen, zeitlich fixierten Vorgaben, wann die Mitarbeiter hiesiger Dienststelle nach der Rufbereitschafts-Alarmierung am Einsatzort ihre Tätigkeit aufnehmen müssen. Gleichwohl wird die sofortige Aufnahme des Dienstes und ggf. das unmittelbare Begeben, unter Einsatz von Sonderrechten, zum Einsatzort von der Polizeiführung und dem Leiter der Dienststelle vorausgesetzt. Die Erwartung/Forderung der sofortigen Dienstaufnahme bzw. des unmittelbaren Begehens zum Einsatzort deckt sich mit der Eigenverantwortungshaltung der Mitarbeiter, die dem polizeilichen Selbstverständnis entspricht. (...) Die Dienstfahrzeuge des LKA 41 verfügen über keine gesonderte Sicherungseinrichtung zum Verwahren der Waffe. Einzelne Fahrzeuge werden aus dem KfZ-Pool der VT 22 bereitgestellt. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang die genannte Ausstattung der Dienstfahrzeuge, die fest dem LKA 41 zugeordnet sind.“

Mit Widerspruchsbescheid vom 30. März 2017 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, als Arbeitszeit zu bewertender Bereitschaftsdienst liege nur vor, wenn sich Beamte auf Anordnung der Dienststelle an einem von ihr bestimmten Ort außerhalb des Privatbereichs aufhalten müssten, um im Bedarfsfall

unverzüglich zur Dienstleistung herangezogen werden zu können, wenn erfahrungsgemäß mit einer dienstlichen Inanspruchnahme zu rechnen sei. Die Klägerin könne ihren Aufenthaltsort – innerhalb eines Radius, der sich aus der Erwartung ergebe, sich zügig am Einsatzort einzufinden – wegen des zur Verfügung gestellten Mobiltelefons frei bestimmen. Ihre Dienstwaffe müsse sie nicht einsatzbereit tragen, sondern könne sie auch verdeckt in einem sicheren Behältnis mit sich führen. Dadurch seien ihr sowohl größere Einkaufstouren möglich als auch ein ausreichend großes Spektrum an Freizeitgestaltungsmöglichkeiten. Sie könne sich zu Hause aufhalten und Zeit mit Familienangehörigen oder Freunden verbringen. Eine Vorgabe, sich zum jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten, gebe es nicht. Es sei nicht ihre Aufgabe, unaufschiebbare Sofortmaßnahmen zu treffen. Vielmehr würden die auf die Bearbeitung von Tötungsdelikten spezialisierten Beamten durch die zuerst am Tatort eintreffenden Beamten hinzugezogen und müssten nicht alles „stehen und liegen lassen“, sondern nur den Einsatzort zeitnah aufsuchen. Ihre Aufgaben seien dadurch geprägt, ihre Kenntnisse und Erfahrungen zu Tatortaufnahme, Spurensicherung, Vernehmungen, Ermittlungen von Zeugen und Umfeldermittlungen einbringen zu können. Die Klägerin müsse auch nicht mit einer regelmäßigen Inanspruchnahme rechnen. In den Jahren 2012 bis 2014 sei es während der insgesamt 158 Rufbereitschaften zu 31 Alarmierungen gekommen. Den Restriktionen werde dadurch Rechnung getragen, dass die Rufbereitschaftszeiten zu einem Achtel durch Dienstbefreiung ausgeglichen würden. Zudem würden tatsächliche Einsätze als Arbeitszeit eingestuft. Ferner könne ein Ausgleich nur für Zeiten in Betracht kommen, die ab dem auf die erstmalige Geltendmachung folgenden Monat geleistet worden seien, also ab Januar 2014.

Am 20. April 2017 hat die Klägerin Klage erhoben. Zur Begründung wiederholt und vertieft sie ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren. Die Dienststelle und ihr Vorgesetzter hätten im Falle der Alarmierung die sofortige Aufnahme des Dienstes und das unmittelbare Begeben zum Einsatzort erwartet. Es sei davon auszugehen, dass ein bewusster Verstoß hiergegen, der allerdings nie vorgekommen sei, dienstrechtliche Konsequenzen gehabt hätte. Im Falle einer Alarmierung hätten sie und ihre Kollegen alles „stehen und liegen gelassen“, um die sofortige Aufnahme des Dienstes und das unmittelbare Begeben zum Einsatzort zu ermöglichen. Auch habe sie die Dienstwaffe jederzeit einsetzbar bei sich tragen müssen, da sie jederzeit mit einem Einsatz habe rechnen müssen. Die Zahlen der Beklagten zur Häufigkeit der Inanspruchnahme bestreite sie, habe hierzu aber keine eigenen Unterlagen. Sie habe nur Örtlichkeiten mit Mobilfunknetzempfang aufsuchen können, was etwa bei einigen Supermärkten nicht der Fall sei und ihren zulässigen Aufenthaltsort weiter eingeschränkt habe. Weiter habe sie Orte und Veranstaltungen nicht aufsuchen können,

an denen sie nicht bei Bedarf habe ungestört telefonieren können. Sie habe während der Rufbereitschaftszeiten Einkäufe weitgehend vermieden und nur gelegentlich Lebensmittel gekauft. Sie habe die eine oder andere Person besucht, sich aber genau überlegt, wer das sein könne. Auch habe sie häusliche Aktivitäten wahrgenommen, die man jederzeit unterbrechen könne, wie beispielsweise Wände zu streichen. Lange Spaziergänge habe sie nie gemacht. Zu joggen oder ähnliches sei mit der Waffe und dem Gürtel mit Einsatzstock und Reizgas, die sie dabei am Körper hätte tragen müssen, nicht möglich gewesen. Zudem bedeute der Zustand von Anspannung und Wachsamkeit als Folge eines Bereithaltens eine erhebliche Einschränkung. Bei ihren Einsätzen habe es sich häufig um Gefahrenlagen gehandelt. Die Rufbereitschaft habe immer einen Zeitraum von mehr als einem Tag umfasst. Über das Mobiltelefon seien auch ohne eine Alarmierung regelmäßig Rückfragen und Absprachen erfolgt; ab der Alarmierung seien bis zum Eintreffen am Einsatzort durchgängig Absprachen getroffen worden. Faktisch habe sie aufgrund der Vorgaben zum schriftlichen Verzicht auf Ansprüche in ihrem Dienstfahrzeug niemanden mitnehmen können. Aus der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 25.11.2010, C-429/09) ergebe sich, dass ein Ausgleichsanspruch keinen vorherigen Antrag voraussetze. Ihre monatlich eingereichten Zeiterfassungsbelege seien zudem als konkludente Anträge auf Gewährung von Mehrarbeitsvergütung zu verstehen.

Die Klägerin hat zunächst den Antrag formuliert, die Beklagte zu verurteilen, unter Aufhebung des Bescheids vom 16. Februar 2015 in der Fassung des Widerspruchsbescheids vom 30. März 2017 die von der Klägerin als Rufbereitschaften als Mitarbeiterin im LKA 41 geleisteten Dienste als Bereitschaftsdienst und damit als Arbeitszeit anzuerkennen und ihr hierfür Freizeitausgleich, hilfsweise einen finanziellen Ausgleich in entsprechender Höhe, zu gewähren. Mit Schriftsatz vom 18. Mai 2020 hat sie erklärt, es werde klargestellt, dass sie die Klage auf Grundlage der einschlägigen Rechtsprechung auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 2014 bis einschließlich Januar 2018 beschränke, also auf den Zeitraum ab dem auf die erstmalige Geltendmachung folgenden Monat. Mit Schriftsatz vom 20. Mai 2022 hat sie dann erklärt, entgegen den Ausführungen im Schriftsatz vom 5. November 2020 beschränke sie den Antrag nicht auf den Zeitraum ab 1. Januar 2014, sondern mache die Ansprüche insgesamt für den Zeitraum November 2011 bis einschließlich Januar 2018 geltend.



Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, unter Aufhebung des Bescheids vom 16. Februar 2015 in der Fassung des Widerspruchsbescheids vom 30. März 2017 die von der Klägerin im Zeitraum November 2011 bis einschließlich Januar 2018 als Rufbereitschaften als Mitarbeiterin im LKA 41 geleisteten Dienste als Bereitschaftsdienst und damit als Arbeitszeit anzuerkennen und ihr hierfür, soweit nicht bereits geschehen, Freizeit- ausgleich, hilfsweise einen finanziellen Ausgleich in entsprechender Höhe, zu ge- wahren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung und behauptet, „sofort“ heiße nach der münd- lichen Kommunikation der Dienststelle und in der geübten Praxis eine Stunde. Das unver- zügliche Erscheinen sei eine mündliche Vorgabe bei der Einweisung neuer Mitarbeiter. Als Richtwert werde eine Stunde formuliert. Es gebe keine Folgen, wenn man zu spät den Tat- ort erreiche.

Das Gericht hat die Klägerin persönlich angehört und Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen [REDACTED]. Zu den Angaben der Klägerin und dem Ergebnis der Beweisauf- nahme wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen. Wegen der weiteren Einzelheiten wer- den ergänzend die Gerichtsakten sowie die beigezogenen Sachakten der Beklagten in Be- zug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage bleibt in der Sache ohne Erfolg.

I.

Die Klage ist als allgemeine Leistungsklage statthaft (vgl. BVerwG, Urt. v. 16.6.2020, 2 C 8.19, juris Rn. 9 m.w.N) und auch sonst zulässig.

Auch hinsichtlich des Zeitraums vor dem 1. Januar 2014 ist die Klage zulässig, ohne dass es auf die Voraussetzungen für eine Klagerweiterung nach § 91 Abs. 1 VwGO ankommt. Denn die zwischenzeitlich erfolgte Erklärung der Klägerin, dass sie die Klage auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 2014 bis einschließlich Januar 2018 beschränke, war nicht als teilweise Klagrücknahme zu verstehen, sondern als Hinweis zur Klarstellung eines nicht eindeutigen Antrags im Rahmen des § 88 VwGO. Bei einer solchen Mitteilung handelt es sich nicht um eine Prozessklärung. Die mit der erstmaligen Formulierung eines mit Daten versehenen Klagantrages verbundene Mitteilung, die Klage werde doch nicht auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 2014 beschränkt, ist daher nicht als Klagerweiterung zu werten, sondern als erneuter Hinweis zur Klarstellung im Rahmen des § 88 VwGO.

## II.

Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Anerkennung der im Zeitraum November 2011 bis einschließlich Januar 2018 als Rufbereitschaften geleisteten Dienste als Arbeitszeit oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs oder des hilfsweise begehrten finanziellen Ausgleichs.

1. Ein Anspruch auf Anerkennung der Dienste als Arbeitszeit oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs oder finanziellen Ausgleichs ergibt sich insbesondere nicht aus dem beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch. Allerdings haben Beamte, die rechtswidrig über die zulässige Zeit hinaus zum Dienst herangezogen werden, nach dem beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch, der auf dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) beruht, in Verbindung mit den Regeln über einen Ausgleich von Mehrarbeit – hier § 61 Abs. 3 Satz 2 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) – Anspruch auf eine angemessene Dienstbefreiung (BVerwG, Urt. v. 28.5.2003, 2 C 28/02, juris Rn. 19 ff.; Urt. v. 26.7.2012, 2 C 29/11, juris Rn. 26). Vorliegend ist eine über die zulässige Zeit hinausgehende Mehrarbeit nicht festzustellen.

a) § 61 Abs. 3 Satz 2 HmbBG sieht für angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat als Ausgleich eine entsprechende Dienstbefreiung und unter bestimmten weiteren Voraussetzungen ersatzweise eine Mehrarbeitsvergütung vor. Nach § 61 Abs. 1 HmbBG darf die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten. Gemäß § 61 Abs. 2 HmbBG kann, soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden,

soll aber grundsätzlich wöchentlich im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Von der Möglichkeit, die regelmäßige Arbeitszeit zu verlängern, hat die Beklagte im Fall der Klägerin keinen Gebrauch gemacht. Als regelmäßige Arbeitszeit waren nach einer auf sie anwendbaren Dienstvereinbarung wöchentlich im Durchschnitt 40 Stunden vorgesehen. Nach § 6 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten vom 12. August 1997 (HmbGVBl. S. 408 – ArbZVO) werden Zeiten einer Rufbereitschaft mit Ausnahme der Zeiten der Heranziehung zur Dienstleistung nicht auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Nach § 6 Satz 2 ArbZVO sollen sie mit einem Anteil von 12,5 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und nach den beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden. So wurde für die von der Klägerin als Rufbereitschaft geleisteten Zeiten verfahren. Diese wurden in einem Umfang von 12,5 % und ab einer Alarmierung in voller Höhe berücksichtigt. Dies ist nicht zu beanstanden, denn die als Rufbereitschaft geleisteten Dienste sind rechtlich nicht als Arbeitszeit zu bewerten.

Der Begriff der Arbeitszeit ist im HmbBG und in der ArbZVO nicht definiert. Bei seiner Auslegung ist die Begriffsdefinition in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Abl. L 299, S. 9) zu beachten (vgl. zum Bundesrecht BVerwG, Urt. v. 29.4.2021, 2 C 18/20, juris Rn. 27 ff.). Denn der Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG ist nach deren Art. 1 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Abl. L 183, S. 1) auch für die vorliegende Tätigkeit im öffentlichen Dienst eröffnet. Die Ausnahme des Art. 2 Abs. 2 UAbs. 1 RL 89/391/EWG für den Fall, dass Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen, greift für die Tätigkeit der Klägerin als Ermittlerin bei Tötungsdelikten nicht ein. Die Ausnahmegesetzgebung ist eng auszulegen, da sie allein zu dem Zweck erlassen wurde, das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste zu gewährleisten, die in Situationen von besonderer Schwere und besonderem Ausmaß für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung unerlässlich sind (EuGH, Urt. v. 3.5.2012, C-337/10, juris Rn. 21 m.w.N.; vgl. zur Anwendbarkeit der RL 2003/88/EG auf Polizeibeamte etwa BVerwG, Urt. v. 17.11.2016, 2 C 23/15, juris Rn. 20).

Nach Art. 2 Abs. 1 Nr. 1 RL 2003/88/EG ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Gemäß Art. 2 Abs. 1 Nr. 2 RL 2003/88/EG ist Ruhezeit jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Ruhezeit und Arbeitszeit schließen einander demnach aus. Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner für seinen Arbeitgeber erbrachten Tätigkeiten verbringt, ist entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzuordnen (EuGH, Urt. v. 21.2.2018, C-518/15, juris Rn. 55 m.w.N.). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) fallen unter den Begriff der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 38; Urt. v. 9.3.2021, C-344/19, juris Rn. 37; Urt. v. 11.11.2021, C-214/20, juris Rn. 38).

Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, ist in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen, unabhängig davon, welche Arbeitsleistungen der Betroffene während dieses Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbracht hat (EuGH, Urt. v. 1.12.2005, C-14/04, juris Rn. 46 m.w.N.). Entscheidend ist hierfür der Umstand, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. EuGH, Urt. v. 21.2.2018, C-518/15, juris Rn. 59 m.w.N.). Kann wegen des Fehlens einer Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu bleiben, eine Bereitschaftszeit nicht automatisch als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG eingestuft werden, haben die nationalen Gerichte nach der Rechtsprechung des EuGH noch zu prüfen, ob sich eine solche Einstufung nicht doch aus den Konsequenzen ergibt, die die gesamten dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen für seine Möglichkeit haben, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen.

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdienstes verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, gegebenenfalls in Verbindung mit

der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 44 f.; Urt. v. 9.3.2021, C-344/19, juris Rn. 45 f.). Eine Bereitschaftszeit, in der ein Arbeitnehmer in Anbetracht der ihm eingeräumten sachgerechten Frist für die Wiederaufnahme seiner beruflichen Tätigkeiten seine persönlichen und sozialen Aktivitäten planen kann, ist a priori keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG. Umgekehrt ist eine Bereitschaftszeit, in der die dem Arbeitnehmer auferlegte Frist für die Aufnahme seiner Arbeit nur wenige Minuten beträgt, grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie anzusehen, da der Arbeitnehmer in diesem Fall in der Praxis weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen. Gleichwohl ist die Auswirkung einer solchen Reaktionsfrist im Anschluss an eine konkrete Würdigung zu beurteilen, bei der gegebenenfalls die übrigen dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen sowie die ihm während seiner Bereitschaftszeit gewährten Erleichterungen zu berücksichtigen sind. Bei den Einschränkungen im Zusammenhang mit dieser Reaktionsfrist ist u. a. von Bedeutung, dass der Arbeitnehmer in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt ist, weil er wegen der möglichen Inanspruchnahme durch seinen Arbeitgeber zu Hause bleiben muss, oder dass er eine spezielle Ausrüstung mitführen muss, wenn er sich nach einem Anruf an seinem Arbeitsplatz einzufinden hat. Desgleichen ist im Rahmen der dem Arbeitnehmer gewährten Erleichterungen von Bedeutung, ob ihm ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, mit dem Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung und Wegerechte in Anspruch genommen werden können, oder ob er die Möglichkeit hat, der Inanspruchnahme durch seinen Arbeitgeber ohne Ortsveränderung nachzukommen (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 46 ff.; Urt. v. 9.3.2021, C-344/19, juris Rn. 47 ff.). Eine Rufbereitschaft, während derer der Arbeitnehmer verpflichtet war, sich zu Hause aufzuhalten und im Falle der Alarmierung innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen, hat der EuGH als Arbeitszeit gewertet (EuGH, Urt. v. 21.2.2018, C-518/15, juris Rn. 61 ff.).

Neben der Frist, über die der Arbeitnehmer verfügt, um seine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, muss nach der Rechtsprechung des EuGH berücksichtigt werden, wie oft er im Durchschnitt während seiner Bereitschaftszeiten normalerweise tatsächlich Leistungen zu erbringen hat, wenn insoweit eine objektive Schätzung möglich ist. Wenn der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeiten im Durchschnitt häufig zur Erbringung von Leistungen herangezogen wird und diese Leistungen in der Regel nicht von kurzer Dauer sind, handelt es sich bei den Bereitschaftszeiten grundsätzlich insgesamt um Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 50 f.; Urt. v. 9.3.2021,

C-344/19, juris Rn. 51 f.). In diesem Zusammenhang hat der EuGH 20 Alarmierungen bei 126 Diensten – entsprechend einer Quote von 15,9 % – als nicht häufig angesehen, ohne das näher zu erläutern (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 13 und 54). Das legt nahe, dass aus Sicht des EuGH Alarmierungen während 15,9 % der Dienste nicht einmal in die Nähe einer als „häufig“ zu bewertenden Alarmierungsquote kommen.

b) Nach diesen Maßstäben sind die von der Klägerin geleisteten Rufbereitschaften nicht als Arbeitszeit einzustufen. Die Einschränkungen, denen die Klägerin während der Bereitschaftszeiten unterlag, erreichten nicht ein solches Gewicht, dass ihre Möglichkeit, die Zeit frei zu gestalten und sie ihren eigenen Interessen zu widmen, im Sinne der Rechtsprechung des EuGH „ganz erheblich“ beeinträchtigt war.

aa) Aus der Reaktionsfrist für die Klägerin im Falle einer Alarmierung ergibt sich nicht, dass die Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit zu werten wären. Ob von der Klägerin erwartet wurde, im Falle einer Alarmierung „alles stehen und liegen zu lassen“, um sich unverzüglich zum Einsatzort zu begeben, kann dabei dahinstehen.

In der Tat legt das Ergebnis der Beweisaufnahme allerdings nahe, dass der Klägerin nach den Erwartungen der Dienststelle und der allgemein geübten Praxis nur wenige Minuten zur Verfügung standen, bevor sie sich zu ihrem Dienstfahrzeug begab, und dass es ein Zeitfenster von einer Stunde nur als Richtwert gab, wann spätestens ein Erscheinen am Einsatzort erwartet wurde. Der auf Bitte des Gerichts von der Beklagten sistierte Zeuge ■■■■■ hat bekundet, er sei seit ■■■■■ ebenfalls als Sachbearbeiter und ab ■■■■■ als Bereitschaftsleiter bei der Mordkommission tätig gewesen. Es habe eine Vorgabe von einem ungefähren Zeitfenster von etwa einer Stunde gegeben, innerhalb derer man den Einsatzort – in der Regel also den Tatort – habe erreichen sollen. Wenn man den Anruf erhalten habe, habe man sich sofort fertiggemacht. Man habe die Dinge, die man gerade getan habe, beendet und sich dann auf den Weg zum Einsatzort gemacht. Man habe sich noch frischmachen können, wenn man nachts aufgewacht sei; man habe duschen, Zähne putzen und sich anziehen können. In dem Beispielsfall, dass man an einer Kaffeetafel teilgenommen habe und ein Aufbruch nach 30 Minuten ausgereicht hätte, um innerhalb einer Stunde zu erscheinen, hätte man den Zeitpuffer aber nicht ausgenutzt. Man hätte vielleicht noch ein Stück Kuchen aufgegessen, das man schon auf dem Teller gehabt hätte, hätte sich verabschiedet und wäre dann aufgebrochen. Ob das so die Erwartung der Dienststelle gewesen sei, könne er nicht beurteilen. Das sei seine eigene Erwartung gewesen. Wenn

man einem neuen Dienstposten zugewiesen worden sei, habe man eine mündliche Einführung bekommen, bei der die zeitlichen Vorgaben erwähnt worden seien. Ihm sei nicht bekannt, dass es jemals zu längeren Überschreitungen des Richtwertes gekommen sei.

Bei der Würdigung dieser Aussage ist zwar zu beachten, dass der Zeuge – wie er selbst unaufgefordert angegeben hat – sich in einem Widerspruchsverfahren wegen der Rufbereitschaften befindet und insofern ein Eigeninteresse am Ausgang des Rechtsstreits hat. Allerdings decken sich die Angaben des Zeugen mit der in den Sachakten der Beklagten enthaltenen Mitteilung der Dienststelle. Nach dieser gebe es zwar keine schriftlichen Vorgaben hierzu, gleichwohl werde die sofortige Aufnahme des Dienstes und ggf. das unmittelbare Begeben zum Einsatzort unter Einsatz von Sonderrechten von der Polizeiführung und dem Leiter der Dienststelle vorausgesetzt.

Die von der Klägerin geschilderte eigene Handhabung weicht von den Angaben des Zeugen nur in Details ab. So hätte sie sich nach ihren Angaben nachts frisch gemacht, ohne zu duschen und im Beispiel der Kaffeetafel das angefangene Kuchenstück nicht aufgegessen. Auf eine 60-Minuten-Zeitspanne habe sie sich nie bezogen. Als sie einmal im Stau gestanden habe und es knapp geworden sei, habe man sie angerufen und gefragt, wo sie bleibe, obwohl die 60 Minuten noch gar nicht abgelaufen gewesen seien.

Geht man dementsprechend von einer Erwartung der Dienststelle aus, innerhalb weniger Minuten den Dienst aufzunehmen und sich dann sofort, ggf. unter Inanspruchnahme von Sonderrechten, zum Einsatzort zu begeben, führt das aber nicht dazu, dass die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anzusehen ist. Das Kriterium, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdiensts verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, spricht vielmehr gegen eine Einstufung als Arbeitszeit. Die Rechtsprechung des EuGH, nach der bei einer Frist von nur wenigen Minuten für die Aufnahme der Tätigkeit von Arbeitszeit auszugehen ist, bezieht sich auf Fälle, in denen die Arbeitnehmer sich zum Ende dieser Frist an ihrem Arbeitsplatz zu befinden hatten (EuGH, Urt. v. 21.2.2018, C-518/15, juris Rn. 11 ff.; Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex; Urt. v. 9.3.2021, C-344/19, juris; Urt. v. 11.11.2021, C-214/20, juris Rn. 12 ff.).

Die vorliegende Gestaltung unterscheidet sich davon. Denn von der Klägerin wurde zwar wohl erwartet, ab einer erfolgten Alarmierung keine Zeit zu verlieren. Davor stand ihr aber im Grundsatz frei, von ihr selbst gewählten Aktivitäten nachzugehen, auch wenn diese im

Falle der Alarmierung eine Aufnahme des Dienstes verzögern würden. So konnte die Klägerin nach eigenen Angaben etwa in ihrem Haus Wände anstreichen – eine Tätigkeit, nach der sie im Falle einer Unterbrechung sicherlich einige Minuten zum Umkleiden und notdürftigen Aufräumen gebraucht haben wird. Obwohl sie es nach eigenen Angaben vermieden hat, konnte sie Lebensmittel einkaufen. Zudem konnte sie Verwandte und Freunde besuchen – auch wenn sie sich nach eigenen Angaben genau überlegt hat, wer das sein konnte. Die Klägerin war demnach nicht durch eine sehr kurze Frist zur Arbeitsaufnahme faktisch daran gehindert, kurzzeitige Freizeitaktivitäten zu planen.

Wenn die Klägerin neben der Vorgabe, im Falle einer Alarmierung unverzüglich den Dienst aufzunehmen, als zusätzliche Vorgabe den Richtwert hatte, innerhalb einer Stunde den Einsatzort zu erreichen, führt auch das nicht zu einer Bewertung der Bereitschaft als Arbeitszeit. So wurde in der nationalen Rechtsprechung eine Reaktionsfrist von einer halben Stunde als nicht unangemessen einschränkend gewertet (VGH Mannheim, Beschl. v. 21.6.2021, 4 S 1809/20, juris Rn. 12). Die Klägerin hat nicht in Zweifel gezogen, dass unter Inanspruchnahme von Sonderrechten mit dem Dienstfahrzeug jeder Ort in Hamburg von jedem Ort in Hamburg regelmäßig in 30 Minuten und in Ausnahmefällen in 45 Minuten zu erreichen ist. Demnach hätte sie – solange sie im Stadtgebiet geblieben ist – auch in ungünstigen Fällen 15 Minuten zur Verfügung gehabt, um ihre Aktivitäten zu beenden, sich für den Weg zum Einsatzort bereit zu machen und ihr Dienstfahrzeug zu erreichen. Eine solche Zeitspanne macht Freizeitaktivitäten während der Bereitschaftszeiten nicht von vornherein faktisch unmöglich. Ein Dienstfahrzeug und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sonderrechten standen der Klägerin zur Verfügung. Dabei handelt es sich um eine Erleichterung, die nach den ausdrücklichen Vorgaben des EuGH bei der Bewertung der Frist zu berücksichtigen ist (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 49).

Hinzu kommt, dass die Reaktionszeit von einer Stunde jedenfalls keine förmliche Frist darstellte, sondern allenfalls ein informeller Richtwert war. Demnach musste die Klägerin für den Fall, dass sie die Frist im Einzelfall etwas überschreiten würde, nicht mit sofortigen Sanktionen rechnen. Dies stellt ebenfalls eine Erleichterung im Vergleich mit einem Arbeitnehmer dar, der innerhalb einer fest vorgegebenen Frist zum Erscheinen am Arbeitsplatz verpflichtet ist. Denn dieser müsste, um die Frist sicher einhalten zu können, einen Puffer für unvorhersehbare Verzögerungen einkalkulieren. Insgesamt sprechen die für die Klägerin geltenden Vorgaben für die Reaktionszeit demnach für sich genommen mit einiger Deutlichkeit gegen eine Bewertung als Arbeitszeit, auch wenn man ihre eigenen Angaben zugrunde legt.



bb) Auch die Häufigkeit der Heranziehung führt nicht dazu, dass die Bereitschaftszeiten der Klägerin als Arbeitszeit zu bewerten wären. Die Klägerin hat im ausgewerteten Zeitraum von November 2011 bis Januar 2018 373 Rufbereitschaften geleistet und wurde in 102 Fällen von Alarmierungen zum Dienst herangezogen. Das entspricht einer rechnerischen Alarmierungsquote von 27,35 %. Schon dies ist nicht als „häufig“ anzusehen (vgl. VGH Mannheim, Beschl. v. 21.6.2021, 4 S 1809/20, juris Rn. 16, wo eine Quote von 26,6 % als nicht häufig bewertet wird).

Die Zahl reduziert sich ein wenig, wenn man berücksichtigt, dass die Klägerin in einigen Fällen zu mehreren Alarmierungen unmittelbar nacheinander herangezogen wurde. Grund für die Berücksichtigung der Alarmierungsquote ist der Gedanke, dass ein Arbeitnehmer, der während einer Bereitschaftszeit im Durchschnitt zahlreiche Einsätze zu leisten hat, über einen geringeren Spielraum verfügt, um seine Zeit während der Perioden der Inaktivität frei zu gestalten, weil diese häufig unterbrochen werden; dies gilt umso mehr, wenn die Einsätze, die dem Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeit normalerweise abverlangt werden, von nicht unerheblicher Dauer sind (EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 51; Urt. v. 9.3.2021, C-344/19, juris Rn. 52). In der Regel waren die Unterbrechungen von nicht unerheblicher Dauer. Sie waren nämlich mit einer Dauer von mehreren Stunden regelhaft so lang, dass Freizeitaktivitäten nicht nach kurzer Unterbrechung gleich wieder aufgenommen werden konnten. Mehrere Einsätze, die unmittelbar nacheinander liegen, führen dabei nicht zu zusätzlichen Unterbrechungen der Freizeit, sondern wirken genauso wie eine einzelne längere Unterbrechung. Dass die Unterbrechung länger dauert, führt zwar an sich zu einer höheren Belastung, die aber dadurch ausgeglichen wird, dass die konkret im Einsatz verbrachte Zeit als Arbeitszeit gewertet wird.

Zählt man nicht die Anzahl der Alarmierungen der Klägerin, sondern die Anzahl der Unterbrechungen ihrer Bereitschaften durch Alarmierungen, ergeben sich folgende Zahlen:

<b>Jahr</b>	<b>Rufbereitschaften</b>	<b>Unterbrechungen durch Alarmierung</b>
2011 (ab November)	12	1
2012	60	7
2013	56	10
2014	43	7
2015	59	20

2016	73	11
2017	69	27
2018 (bis Ende Januar)	1	0

Hieraus ergibt sich eine noch geringere Alarmierungsquote von 22,25 %. Jedenfalls diese Quote ist nicht im Sinne der Rechtsprechung des EuGH „häufig“. Denn wie dargelegt kommt nach der Rechtsprechung des EuGH eine Alarmierungsquote von 15,9 % nicht einmal in die Nähe einer Bewertung als „häufig“ (vgl. EuGH, Urt. v. 9.3.2021, C-580/19, EUR-Lex Rn. 13 und 54).

Da auf den Durchschnitt abzustellen ist, spielt die höhere Quote von 39,13 % für das Jahr 2017 keine ausschlaggebende Rolle. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin aus strukturellen Gründen und nicht zufällig im Jahr 2017 mehr in Anspruch genommen wurde, liegen dem Gericht nicht vor, zumal die Alarmierungsquote nicht kontinuierlich angestiegen ist. Die auf ein einzelnes Jahr bezogenen Quoten betragen 11,67 % für 2012, 17,86 % für 2013, 16,28 % für 2014, 33,90 % für 2015, 15,07 % für 2016 und 39,13 % für 2017.

Nicht berücksichtigt ist in der Berechnung der Quoten zwar die unregelmäßige Dauer der Bereitschaftszeiten. Die Bereitschaftszeiten der Klägerin dürften aber im Mittel einer normalen Dauer entsprochen haben, da die konkreten Zeiten sich daraus ergeben haben, dass außerhalb der regulären Dienstzeiten eine jederzeitige Verfügbarkeit der Mordbereitschaft erreicht werden sollte. Die Einteilung erfolgte im Grundsatz in Blöcken von mehreren Tagen, wobei aber eine einzelne Bereitschaft im Grundsatz nicht mehr als einen Tag – und in aller Regel weniger als einen Tag – dauerte. Damit ist von einer ausreichenden Vergleichbarkeit mit den vorgenannten Quoten aus der Rechtsprechung auszugehen.

cc) Schließlich führen auch die sonstigen Einschränkungen der Möglichkeit der Klägerin, die Bereitschaftszeit frei zu gestalten und den eigenen Interessen zu widmen, nicht zu einer Bewertung der Rufbereitschaftszeiten als Arbeitszeit. Allerdings bedeutete insbesondere die Verpflichtung, im Alarmierungsfall die Dienstwaffe sowie ein Reservemagazin, einen ausziehbaren Einsatzstock und ein Reizstoffsprühgerät mitzunehmen, wobei diese Ausrüstung nicht im Dienstfahrzeug gelassen werden konnte, eine spürbare Einschränkung. Wenn die Klägerin nicht in der Nähe ihrer Wohnung blieb, musste sie die eben genannte Ausrüstung faktisch am Körper mit sich führen. Dadurch war unter anderem die Möglichkeit, Sport zu treiben, erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig durfte die Klägerin mit

der Dienstwaffe unter anderem nicht an geselligen Veranstaltungen oder öffentlichen Vergnügungen einschließlich Kinoveranstaltungen teilnehmen. Die Klägerin musste ferner Orte ohne Mobilfunkempfang meiden. Gemeinsame Ausflüge waren ohne zusätzliche Schwierigkeiten nur mit zwei Pkw möglich, da die Klägerin in der Nähe ihres Dienstfahrzeuges bleiben musste und stets mit der Möglichkeit zu rechnen war, dass die Klägerin sich alleine mit dem Dienstfahrzeug zu einem Einsatzort begeben musste. Hinzu kam noch ein Haftungsverzicht als Voraussetzung für die Mitnahme von Personen am Dienstfahrzeug, anfangs war die Mitnahme sogar uneingeschränkt untersagt. Dennoch verblieb der Klägerin während der Rufbereitschaften ein Spektrum an möglichen Tätigkeiten, das deutlich über den Vergleichsfall eines Arbeitnehmers hinausgeht, der sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und innerhalb weniger Minuten einsatzbereit sein muss. So konnte sie mit dem zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeug Freunde und Verwandte besuchen. Auch wenn sie es nach eigenen Angaben vermieden hat, konnte sie einkaufen und andere Besorgungen machen. Die Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten etwa dringend benötigte Lebensmittel zu besorgen, stellt eine nicht unerhebliche Erleichterung dar.

Die Freizeitgestaltung in der eigenen Wohnung und deren nächster Umgebung wurde durch die vorgenannten Einschränkungen kaum über das Maß hinaus erschwert, dass sich aus der Möglichkeit ergibt, kurzfristig zu einem Einsatz gerufen zu werden. So waren das Treffen von Freunden, sportliche oder musische Aktivitäten, die Inanspruchnahme von medialer Unterhaltung, die Beschäftigung mit familiären Angelegenheiten sowie Arbeiten in Haus und Hof möglich (vgl. zu dieser auch im vorliegenden Fall zutreffenden beispielhaften Aufzählung VGH Mannheim, Beschl. v. 21.6.2021, 4 S 1809/20, juris Rn. 14). Da die Klägerin zum einen weitgehende Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung in der eigenen Wohnung und deren nächster Umgebung hatte und sie zusätzlich die Möglichkeit hatte, sich zumindest innerhalb Hamburgs mit dem Dienstfahrzeug frei zu bewegen, was ihr – wenn auch eingeschränkte – zusätzliche Möglichkeiten zur Betätigung verschaffte, waren insgesamt die Einschränkungen nicht so schwerwiegend, dass sie zu einer Bewertung als Arbeitszeit führen müssten.

Eine wertende Gesamtbetrachtung der vorgenannten Gesichtspunkte, die für sich genommen jeweils nicht zu einer Bewertung als Arbeitszeit führen würden, ergibt, dass die Möglichkeit der Klägerin, während der Bereitschaftszeiten ihre Zeit frei zu gestalten und sie ihren eigenen Interessen zu widmen, im Sinne der zitierten Rechtsprechung des EuGH nicht „ob-

ektiv gesehen ganz erheblich“ beeinträchtigt war. Dabei spricht insbesondere die Reaktionszeit mit einiger Deutlichkeit gegen eine Bewertung als Arbeitszeit, die anderen Kriterien sprechen jedenfalls nicht dafür.

2. Ein Anspruch auf Anerkennung der Dienste als Arbeitszeit oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs oder finanziellen Ausgleichs ergibt sich auch nicht aus anderen Anspruchsgrundlagen.

a) Insbesondere folgt ein solcher Anspruch nicht aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch (vgl. BVerwG, Urt. v. 20.7.2017, 2 C 31/16, juris Rn. 8 ff.), da die Heranziehung der Klägerin zu den Rufbereitschaften nicht unionsrechtswidrig war. Wie ausgeführt handelte es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Nr. 1 RL 2003/88/EG, so dass die nach der Richtlinie vorgegebenen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten und die gebotenen Ruhezeiten erreicht wurden.

b) Auch ein Anspruch unmittelbar aufgrund von § 61 Abs. 3 Satz 2 HmbBG kommt nicht in Betracht. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass die Bereitschaftszeiten keine Mehrarbeit im Sinne des § 61 Abs. 3 HmbBG darstellten. Davon abgesehen wäre die Mehrarbeit nicht dienstlich angeordnet oder genehmigt, da es am Willen des Dienstherrn fehlte, Mehrarbeit anzuordnen (vgl. VGH Mannheim, Beschl. v. 28.1.2020, 4 S 2981/19, juris Rn. 10 m.w.N.).

3. Für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 würden etwaige Ansprüche der Klägerin jedenfalls aus dem beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch zusätzlich daran scheitern, dass sie nicht rechtzeitig geltend gemacht wurden. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bedürfen Ansprüche aus dem Beamtenverhältnis, deren Festsetzung und gegebenenfalls Zahlung sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, einer vorherigen Geltendmachung, so dass Ansprüche wegen rechtswidriger Zuvielarbeit nur für den Monat ab der erstmaligen Geltendmachung in Betracht kommen (BVerwG, Urt. v. 16.6.2020, 2 C 8.19, juris Rn. 13 ff. m.w.N.). Entgegen der Ansicht der Klägerin können die monatlich eingereichten Zeiterfassungsbelege nicht als konkludente Anträge auf Gewährung von Mehrarbeitsvergütung verstanden werden. Sie ließen nicht erkennen, dass die Klägerin von einer über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Inanspruchnahme ausging. Ob die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Erfordernis einer vorherigen Geltendmachung hinsichtlich des unionsrechtlichen Haftungsanspruch mit der von der Klägerin zitierten Entscheidung des EuGH vereinbar ist (dies ausdrücklich bejahend

BVerwG, Urt. v. 16.6.2020, 2 C 8.19, juris Rn. 15 ff.), kann vorliegend offen bleiben. Ansprüche der Klägerin auf Grundlage des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs liegen ohnehin fern. Dieser setzt unter anderem voraus, dass der Mitgliedstaat die Grenzen, die seinem Ermessen gesetzt sind, offenkundig und erheblich überschritten hat (EuGH, Urt. v. 25.11.2010, C-429/09, juris Rn. 47 ff. m.w.N.). Selbst wenn man entgegen der Auffassung der Kammer von einem Verstoß gegen Unionsrecht ausginge, wäre dieser – wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt – jedenfalls nicht offenkundig und erheblich.

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

xxx

xxx

xxx