

Vorlage für die Sitzung des Senats am 12. Oktober 2021

Neufassung

„Entwurf einer Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Bremische Arbeitszeitverordnung - BremAZV)“

A. Problem

Die Bremische Arbeitszeitverordnung bedarf einer vollständigen Überarbeitung, mit der neben einer verbesserten Struktur und Lesbarkeit eine geschlechterneutrale Fassung erzielt werden soll.

Die fortschreitende Digitalisierung und die damit einhergehende Veränderung der Arbeitsorganisation gehen einher mit dem Wunsch der Bediensteten und potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern nach flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger nach serviceorientierten Dienstleistungen der Verwaltung. Hierfür bedarf es einheitlicher Rahmenregelungen, die den Organisationseinheiten ausreichend Spielraum für die Umsetzung in der Praxis bieten. Für einzelne Beamtengruppen können dabei abweichende Arbeitszeitmodelle sinnvoll sein.

In Bereichen mit der Notwendigkeit der Kontinuität der Dienste (Feuerwehr und Justizvollzugsdienst), sind zudem Ausnahmeregelungen u.a. zur Abweichung von der unionsrechtlichen Höchstarbeitszeit und den Ruhezeiten aufzunehmen.

Die Corona-Pandemie hat in vielen Bereichen selbst zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand geführt und gleichzeitig die öffentlichen Haushalte nachhaltig belastet. Der Senat hat am 30. März 2021 in seiner Vorlage des Eckwertebeschlusses 2022 / 2023 zur Lösung der bei der Aufstellung der Haushalte 2022 und 2023 zu bewältigenden Folgen der Corona-Pandemie zur Haushaltsaufstellung im Bereich Personalsteuerung ausgeführt, er werde Lebensarbeitszeitkonten auf freiwilliger Basis einführen: „Die Beschäftigten erhalten damit die Möglichkeit, im Rahmen des individuell gewünschten sowie betrieblich sinnvollen Umfangs in den kommenden Jahren mehr zu arbeiten. Für die angesparten Stunden erfolgt dann später eine Freistellung vom Dienst unter Weitergewährung der Besoldung/Vergütung unmittelbar vor dem Ruhestand.“ Im Unterschied zum Tarifbereich sieht die Bremische Arbeitszeitverordnung bislang keine Regelung für Langzeitkonten vor.

Die Verweisungen in der Bremischen Laufbahnverordnung und der Bremischen Urlaubsverordnung auf die bisherige Regelung des § 2b der Bremischen Arbeitszeitverordnung sind entsprechend der Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung anzupassen.

B. Lösung

Die Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung (Artikel 1) orientiert sich an den Bedarfen eines zeitgemäßen Arbeitszeitrechts.

Für die bessere Lesbarkeit wird ein Inhaltsverzeichnis vorangestellt, die Regelungen selbst erhalten Überschriften, die deren Inhalt benennen. Durch die neue Struktur wird die Verordnung in sich stimmiger. Die Neufassung ist zudem geschlechtsneutral formuliert. Zuständigkeiten der obersten Dienstbehörde werden zukünftig allgemein benannt und können für das Land und die Stadtgemeinde Bremen in der Übertragungsanordnung des Senats konkretisiert werden. Die bereits geregelte Zuständigkeit des Senators für Finanzen für die Erstellung von Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit sowie die Übertragung der bereits in der Praxis vollzogene Zuständigkeit des Senators für Finanzen zur Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen des ortsflexiblen Arbeitens, soll im Rahmen der zweiten Ressortabstimmung des vorliegenden Verordnungsentwurfs durch eine Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen ergänzt werden.

Die Systematik der Neufassung der Arbeitszeitverordnung signalisiert nun mit der Voranstellung der gleitenden Arbeitszeit vor dem in den Hintergrund tretenden Arbeitstag „from nine to five“ einen Paradigmenwechsel. Feste Arbeitszeiten soll es nur noch aufgrund dienstlicher Gründe geben.

Um neben den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit für das Land und die Stadtgemeinde Bremen einheitliche Rahmenbedingungen für die das ortsflexible Arbeiten der Bediensteten zu schaffen, soll nun auch die Ermächtigung für die Schaffung von Grundsätzen für Modelle des ortsflexiblen Arbeitens auf den Senator für Finanzen übergehen.

Für die Beamtengruppe der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wird die Senatorin für Justiz und Verfassung ermächtigt, neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle, wie z.B. Vertrauensarbeitszeit zuzulassen.

Besondere Regelungen für den feuerwehrtechnischen Dienst und den Katastrophenschutz und den Justizvollzugsdienst sind am Ende der Verordnung zusammengefasst. Darüber hinaus wurden die europarechtlichen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9-19) zur Höchstarbeitszeit und den Ruhezeiten unter Beachtung besonderer Anforderungen aufgrund der Notwendigkeit der Kontinuität des Dienstes in bestimmten Bereichen (z.B. Feuerwehr, Gesundheitsdienst) in die Arbeitszeitverordnung aufgenommen.

Die Neuregelung über Lebensarbeitszeitkonten ermöglicht befristet über einen Zeitraum von fünf Jahren die Vereinbarung von Lebensarbeitszeitkonten als personenbezogene Arbeitszeitkonten, auf denen Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden können. Die Vereinbarung erfolgt auf freiwilliger Basis und dient ausschließlich dem Zweck, personelle Mehrbedarfe, die auf Grund der Corona-Pandemie nicht durch personellen Zuwachs in dem betroffenen Bereich ausgeglichen werden kann, aufzufangen und darüber hinaus die durch die Corona-Pandemie bedingte Belastung der Haushalte abzumildern.

Die Verweisungen in der Bremischen Laufbahnverordnung und der Bremischen

Urlaubsverordnung auf die Regelungen zum Sabbatical in der Bremischen Arbeitszeitverordnung werden gem. anliegendem Verordnungsentwurf (Artikel 2 und 3) redaktionell angepasst.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen empfohlen.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Die Neufassung der Verordnung generiert keine finanziellen Mehrkosten.

Die in § 13 Absatz 5 neu aufgenommenen Fiktion der Anordnung von Mehrarbeit für den Ausgleich der über die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten, mit denen eine Individualvereinbarung zur Abweichung von der unionsrechtlichen Höchstarbeitszeitgrenze getroffen wurde, schafft lediglich Klarheit zum rechtlichen Rahmen für die bereits gelebte Praxis in Bremen.

Die Einspareffekte, durch das temporäre Ansparen von Mehrarbeit auf Lebensarbeitszeitkonten mit dem Ziel des späteren Ausgleichs durch Freizeit kann derzeit nicht eingeschätzt werden.

Die Stärkung der flexiblen Arbeitsgestaltung ist für die Unterstützung von Menschen mit Familienaufgaben (u.a. Betreuung und Pflege von Kindern und anderen Angehörigen) förderlich, die immer noch überwiegend weiblichen Geschlechts sind.

E. Beteiligung und Abstimmung

Der Verordnungsentwurf wurde mit den Ressorts und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven abgestimmt.

Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen hat darum gebeten, die Neuregelung von Lebensarbeitszeitkonten (§ 12 des Entwurfs) generell zu überdenken. Sie macht geltend, dass die im Entwurf enthaltene Regelung zu komplex und nur mit hohem administrativen Aufwand umgesetzt werden könne. An der Regelung soll dennoch festgehalten werden, da die Auffassung besteht, dass es sich bei Lebensarbeitszeitkonten um ein geeignetes Instrument zur Unterstützung der kurzfristigen Kompensation der Auswirkungen der Corona-Pandemie handelt. Die Diskussion über die Vor- und Nachteile des Vorhabens wird auch im Rahmen des förmlichen Beteiligungsverfahrens mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften weitergeführt werden. Die sonstigen Änderungsvorschläge der Senatorin für Wissenschaft und Häfen zu den §§ 1 und 6 Abs. 1 Satz 3 des Entwurfs wurden umgesetzt.

Die Nachfrage der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zum Anwendungsbereich der Lebensarbeitszeitkonten (§ 12 des Entwurfs) wurde beantwortet.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

G. Beschluss

1. Der Senat beschließt den anliegenden Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung gemäß der Vorlage des Senators für Finanzen vom 11. Oktober 2021 und bittet diesen, den Entwurf
 - a) gemäß § 93 Bremisches Beamtengesetz den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande Bremen sowie den Spitzenorganisationen der zuständigen Vereinigungen der Richterinnen und Richter im Land Bremen
 - b) sowie gemäß Beschluss Nr. 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007 den anderen norddeutschen Ländern
zuzuleiten.
2. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, ihm im Rahmen der zweiten Senatsbefassung die Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen zur Entscheidung vorzulegen, in der die Übertragung der im anliegenden Verordnungsentwurf geregelten Zuständigkeit als oberste Dienstbehörde nach § 4 Satz 3 und § 6 Absatz 1 Satz 3 auf die in Art. 1 Abs. 2 der Übertragungsanordnung genannte Senatorin für Finanzen oder den Senator für Finanzen erfolgt.

Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Bremische Arbeitszeitverordnung - BremAZV)

Entwurf

Neufassung

vom

Aufgrund der §§ 25, 60 Absatz 4 und 68 Absatz 1 des Bremischen Beamtengesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2021 (Brem. GBl. S. 604) geändert wurde, verordnet der Senat

Artikel 1

**Bremische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten
(Bremische Arbeitszeitverordnung – BremAZVO)**

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Arbeitstage
- § 4 Ort der Leistung, ortsflexibles Arbeiten
- § 5 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
- § 6 Gestaltung der täglichen Arbeitszeit
- § 7 Ruhepausen und Ruhezeiten
- § 8 Nachtdienst
- § 9 Bereitschaftsdienst
- § 10 Rufbereitschaft
- § 11 Sabbatzeitraum
- § 12 Lebensarbeitszeitkonten
- § 13 Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehren
- § 14 Ausnahmen für den Bereich des Justizvollzugsdienstes
- § 15 Ausnahmen bei spezifischen Tätigkeiten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes Bremen, der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit für einzelne Beamtengruppen keine besonderen Arbeitszeitregelungen gelten. Für Beamtinnen und Beamte, die unter den Geltungsbereich der Bremischen Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung fallen, findet diese Verordnung keine Anwendung. Dienststelle im Sinne dieser Verordnung sind neben den Behörden des Landes und der Stadtgemeinden auch die Eigenbetriebe sowie die in Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die innerhalb von vier Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit,
2. gleitende Arbeitszeit die Arbeitszeit, bei der die Beamtinnen und Beamten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in einem bestimmten Rahmen selbst bestimmen können,
3. Ruhepause der Zeitraum, in dem die Beamtinnen und Beamten keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen,
4. Rufbereitschaft die Zeit, während der sich die Beamtinnen und Beamten auf Anordnung der oder des Dienstvorgesetzten während ihrer dienstfreien Zeit an ihrer Wohnung oder einem von der oder dem Dienstvorgesetzten genehmigten Ort bereithalten müssen, um auf Abruf kurzfristig den Dienst aufnehmen zu können,
5. der Bereitschaftsdienst die Pflicht, sich an einer von der oder dem Dienstvorgesetzten bestimmten Stelle aufzuhalten, um, ohne ständig zur Dienstleistung verpflichtet zu sein, im Bedarfsfall den Dienst aufzunehmen, wenn dabei Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen,
6. Schichtdienst ist Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit vorsieht,
7. Wechselschichtdienst der Dienst, für den nach Schichtplan ein regelmäßiger Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorgesehen ist und in dem ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird,
8. Sonderdienst der Dienst im Justizvollzug, der aufgrund besonderer justizvollzuglicher Lagen und Vorkommnisse unregelmäßig geleistet wird,
9. Nachtdienst ein mehr als zweistündiger Dienst, der zwischen 20 Uhr und 6 Uhr zu leisten ist.

§ 3 Arbeitstage

(1) Arbeitstag ist grundsätzlich der Werktag.

(2) Arbeitstag kann auch ein Sonn- oder Feiertag sein, soweit dienstliche Gründe dies erfordern. In diesem Fall soll die als Ausgleich zu gewährende Freizeit nicht aufgeteilt werden.

(3) Die Sonnabende sind grundsätzlich dienstfrei, soweit nicht aus dienstlichen Gründen Dienst geleistet werden muss. Darüber hinaus wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, an Sonnabenden einen Dienst einzurichten, soweit in einzelnen Dienststellen im Interesse der Bevölkerung auch an Sonnabenden Dienstleistungen erforderlich sind. Den betroffenen Beamtinnen und Beamten ist ein entsprechender Ausgleich zu gewähren

(4) An Heiligabend und Silvester werden die Beamtinnen und Beamten unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 4 Ort der Leistung, ortsflexibles Arbeiten

Der Dienst ist grundsätzlich an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden zu leisten, soweit nicht eine andere Regelung erforderlich oder zweckmäßig ist. Bei Formen der ortsflexiblen Arbeit kann von Satz 1 abgewichen werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die oberste Dienstbehörde wird ermächtigt, Grundsätze für Telearbeit sowie mobiles Arbeiten aufzustellen.

§ 5 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt, sofern nicht in dieser Verordnung etwas anderes bestimmt ist, 40 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigung gilt die im Einzelfall festgelegte Wochenarbeitszeit als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzt sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag, Heiligabend und Silvester um die darauf entfallende Arbeitszeit. Im selben Umfang wird die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst eingesetzt sind, verkürzt. Hierbei bleibt unberücksichtigt, ob und wie lange an diesen Tagen tatsächlich Dienst geleistet werden muss.

(3) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann für einzelne Beamtinnen oder Beamte zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit nach Maßgabe amtsärztlicher oder ärztlicher Feststellungen (gesundheitliche Rehabilitation) vorübergehend verkürzt werden.

(4) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf, auch zusammen mit Mehrarbeit, im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

§ 6 Gestaltung der täglichen Arbeitszeit

(1) Die tägliche Arbeitszeit wird grundsätzlich im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit erbracht. Die in den einzelnen Dienststellen getroffene Regelung bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde. Die oberste Dienstbehörde wird ermächtigt, Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit sowie sonstigem flexiblen Gestalten der Arbeitszeit aufzustellen.

(2) Soweit dienstliche Gründe dies erfordern, sind die regelmäßige tägliche Arbeitszeit sowie deren Beginn und Ende als feste Arbeitszeit oder als ein in dieser Verordnung vorgesehener Dienst von den Dienstvorgesetzten festzulegen. Festlegungen nach Satz 1, auch, soweit diese durch Dienstvereinbarung erfolgen, bedürfen der Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde. Für Beamtinnen und Beamte, die überwiegend mit Aufgaben nach dem Rechtspflegergesetz betraut sind, kann die oberste Dienstbehörde andere Arbeitszeitmodelle zulassen.

(3) Die tägliche Arbeitszeit soll zehn Stunden und darf 13 Stunden einschließlich der Pausen nach § 7 Absatz 1 nicht überschreiten.

(4) In Einzelfällen können die Dienstvorgesetzten geteilte Arbeitszeit gestatten, wenn dienstliche Belange dadurch nicht beeinträchtigt werden. Dabei soll die Pause möglichst zwei Stunden dauern.

§ 7 Ruhepausen und Ruhezeiten

(1) Der Dienst ist bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden durch Ruhepausen von insgesamt mindestens 30 Minuten und bei einer Dienstzeit von mehr als neun Stunden durch Ruhepausen von insgesamt 45 Minuten zu unterbrechen. Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Pausenzeiten bleiben bei der Berechnung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren (tägliche Ruhezeit).

(3) Innerhalb eines Siebentageszeitraumes ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit zu gewähren (wöchentliche Ruhezeit). Hierbei ist ein Bezugszeitraum von 14 Tagen zugrunde zu legen.

(4) Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände es erfordern, kann die wöchentliche Ruhezeit nach Absatz 3 auf 24 Stunden verkürzt werden (Mindestruhezeit).

§ 8 Nachtdienst

(1) Der besonderen Beanspruchung der Beamtinnen und Beamten durch Nachtdienst ist bei der Dienstplangestaltung Rechnung zu tragen. Dabei darf die Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum von einem Monat im Durchschnitt acht Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(2) Ist die Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden, darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, in dem der Nachtdienst verrichtet wird, die Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen.

§ 9 Bereitschaftsdienst

Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den dienstlichen Bedürfnissen bis zur wöchentlichen Höchstleistungszeitgrenze nach § 5 Absatz 4 angemessen verlängert werden.

§ 10 Rufbereitschaft

Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Müssen sich Beamtinnen oder Beamte auf Anordnung der Dienstvorgesetzten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit mehr als fünf Stunden im Monat in Rufbereitschaft bereithalten, so ist diese Zeit zu einem Achtel durch Dienstbefreiung zu anderer Zeit auszugleichen.

§ 11 Sabbatzeitraum

In den Fällen des § 61 Absatz 1 des Bremischen Beamtengesetzes kann eine Teilzeitbeschäftigung auch in der Weise über einen Zeitraum bis zu sieben Jahren gewährt werden, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum von einem halben oder einem Jahr zusammengefasst wird.

§ 12 Lebensarbeitszeitkonten

(1) In Bereichen mit personellen Mehrbedarfen kann mit einzelnen Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern auf deren Antrag vereinbart werden, dass bis längstens zum 31.12.2026 über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit bis zu fünf Stunden auf ein gesondertes Lebensarbeitskonto als Zeitguthaben gutgeschrieben wird.

(2) Die Feststellung des Umfangs der personellen Mehrbedarfe in den einzelnen Bereichen erfolgt nach Darlegung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten, wenn abzusehen ist, dass der Mehrbedarf über einen Zeitraum von mindestens vier Monaten weiterbesteht. Die Feststellung kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen. Sie ist halbjährlich zu überprüfen.

(3) Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Lebensarbeitszeitkonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der Vereinbarung nach Absatz 1 gutgeschrieben. Die Regelungen über die gleitende Arbeitszeit bleiben unberührt. Darüber hinaus können auf Antrag auch Ansprüche auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Sinne des § 60 Absatz 3 des Bremischen Beamtengesetzes im Umfang von bis zu 40 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden. Dem Lebensarbeitszeitkonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von 1200 Stunden gutgeschrieben werden.

(4) Für das Zeitguthaben wird der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag Zeitausgleich als Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 61, 62 des Bremischen Beamtengesetzes jeweils unter Fortzahlung der bisherigen Dienstbezüge gewährt. Der Zeitausgleich soll unmittelbar vor dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand, vor der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder vor Beurlaubungen, an die der Ruhestand unmittelbar anschließen soll, gewährt werden. Er soll mindestens sechs Monate vor dem Datum des gewünschten Beginns der Freistellung oder der Teilzeitbeschäftigung beantragt werden. Die Kombination mit einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist ausgeschlossen. Der Zeitausgleich soll auch für Zeiten, für die Pflegezeit oder Familienpflegezeit oder eine berufliche Fort- oder Weiterbildung bewilligt wurde, gewährt werden. In diesem Fall ist keine Antragsfrist zu beachten; der Antrag kann nur für die Zukunft gestellt werden. Ein gewährter Zeitausgleich wird nur für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit unterbrochen. In Fällen des Satzes 5 ist die Gewährung eines Vorschusses nach § 9a des Bremischen Besoldungsgesetzes ausgeschlossen.

(5) Im Falle eines Wechsels der Dienststelle wird das Lebensarbeitszeitkonto bei der neuen Dienststelle weitergeführt. In den Fällen eines Wechsels zu einem anderen Dienstherrn ist das Zeitguthaben, soweit es von diesem nicht übernommen werden kann, vor dem Wechsel durch Freistellung, oder, soweit dieser dienstliche Gründe entgegenstehen, durch Zahlung eines Abgeltungsbetrages auszugleichen. Die Berechnung des Abgeltungsbetrages ergibt sich aus Absatz 7.

(6) Der Antrag auf Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall, soweit die Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses oder vor Beginn des Ruhestandes nicht mehr möglich ist, wird das Zeitguthaben durch Zahlung eines Abgeltungsbetrages ausgeglichen. Eine Abgeltung ist auch in den Fällen möglich, in denen der Beamtin oder dem Beamten die Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Berechnung des Abgeltungsbetrages ergibt sich aus Absatz 7.

(7) Die Höhe des Abgeltungsbetrages ergibt sich anhand des nicht in Anspruch genommenen Zeitguthabens in Stunden. Der je Zeitstunde anzusetzende Betrag wird anhand der Vorgaben der Sätze 3 und 4 berechnet. Zunächst ist die Summe der Bruttobesoldung in den letzten drei Monaten vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand zu ermitteln, die der Beamtin oder dem Beamten in Vollzeit zugestanden hat oder hätte; bei der Berechnung der Bruttobesoldung sind die in § 2 Absatz 1 des Bremischen Besoldungsgesetzes genannten Dienstbezüge zu berücksichtigen, soweit sie der Beamtin oder dem Beamten tatsächlich zugestanden haben. Der nach Satz 3 berechnete Betrag der Bruttobesoldung ist durch die Zahl 520 zu teilen und danach kaufmännisch zu runden. Abschließend ist der nach den Sätzen 3 und 4 berechnete Betrag mit der Anzahl der abzugeltenden Stunden aus dem nicht in Anspruch genommenen Zeitguthaben zu multiplizieren.

§ 13 Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehren

(1) Im Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehr kann die oberste Dienstbehörde bei Bereitschaftsdienst abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 und § 2 Nummer 1 eine

regelmäßige Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden innerhalb eines Bezugszeitraums von zwölf Monaten festlegen.

(2) In den Bereichen, in denen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss, kann die oberste Dienstbehörde Ausnahmen von den Ruhepausen und Ruhezeiten nach § 7 Absatz 1 bis 3 zulassen.

(3) Im Wechselschichtdienst werden Pausenzeiten gewährt, soweit die dienstlichen Voraussetzungen dies zulassen. Während der Pausenzeiten haben sich die Beamtinnen und Beamten zur Dienstleistung bereitzuhalten. Diese Pausenzeiten zählen als Arbeitszeit.

(4) Wenn der Nachtdienst überwiegend aus Bereitschaftsdiensten besteht, kann die oberste Dienstbehörde Ausnahmen von den Regelungen des Nachtdienstes nach § 8 zulassen.

(5) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kann im Bereich der Feuerwehren bei Dienst in Bereitschaft über die Höchstarbeitszeitgrenze nach Absatz 1 hinaus Dienst geleistet werden, wenn

- a) ein dienstliches Bedürfnis besteht und
- b) sich die Beamtin oder der Beamte hierzu schriftlich oder elektronisch bereit erklärt.

Die individuell vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 darf 60 Stunden wöchentlich innerhalb eines Bezugszeitraumes von vier Monaten nicht überschreiten. Beamtinnen und Beamten, die sich nicht zu einer Vereinbarung nach Satz 1 bereit erklären, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Erklärung kann mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen werden. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Einhaltung der Vereinbarung nicht zugemutet werden kann. Die Beamtinnen und Beamten sind auf die Widerrufsmöglichkeit schriftlich hinzuweisen. In den Dienststellen sind Listen aller Beamtinnen und Beamten zu führen, die eine nach Satz 1 verlängerte Arbeitszeit leisten; die Aufbewahrungsfrist beträgt zwei Jahre. Die oberste Dienstbehörde kann die Überschreitung der Höchstarbeitszeit untersagen oder einschränken, sofern dies auf Grund der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beamtinnen oder Beamten erforderlich ist. Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 hinausgehende Arbeitszeit gilt in den Fällen dieses Absatzes als angeordnet.

(6) Die Ausnahmen nach den Absätzen 1 bis 5 sind nur zulässig, wenn die betroffenen Beamtinnen und Beamten gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

§ 14 Ausnahmen für den Bereich des Justizvollzugsdienstes

(1) Im Bereich des Justizvollzugsdienstes ist ein Wechsel aus jeder anderen Dienstform in einen Sonderdienst nach Festlegung der oder des Dienstvorgesetzten zulässig, soweit besondere Lagen oder Vorkommnisse dies erfordern. Wird der

Sonderdienst im Rahmen von Einsätzen außerhalb der Justizvollzugsanstalt geleistet, so gelten auch die An- und Abfahrtzeiten als Arbeitszeit.

(2) Der Bezugszeitraum für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwölf Monate.

(3) Im Schichtdienst kann die oberste Dienstbehörde Ausnahmen von den Ruhepausen und Ruhezeiten nach § 7 Absatz 1 bis 3 zulassen. Im Wechselschichtdienst werden Pausenzeiten gewährt, soweit die dienstlichen Voraussetzungen es zulassen. Während der Pausenzeiten haben sich die Beamtinnen und Beamten zur Dienstleistung bereitzuhalten. Die Pausenzeiten zählen als Arbeitszeit.

(4) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von den Regelungen des Nachtdiensts nach § 8 Absatz 1 zulassen.

(5) Die Ausnahmen nach den Absätzen 2 bis 4 sind nur zulässig, wenn die betroffenen Beamtinnen und Beamten gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

§ 15 Ausnahmen bei spezifischen Tätigkeiten

Soweit Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten, die dem Schutz der Bevölkerung oder des Allgemeinwohls zur Abwehr schwerwiegender kollektiver Gefahrensituationen dienen, der Anwendung dieser Verordnung entgegenstehen, kann von den Bestimmungen dieser Verordnung durch die zuständige oberste Dienstbehörde abgewichen werden. In diesen Ausnahmefällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele 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. EG Nr. L 183 S. 1) in der jeweils gültigen Fassung eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewährleistet ist.

Artikel 2

Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung

In § 8 der Bremischen Laufbahnverordnung vom 9. März 2010 (Brem.GBl. S. 249 — 2040-d-1), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 18. August 2020 (Brem.GBl. S. 841) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 2b“ durch die Angabe „§ 11“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung

In § 6 Absatz 7 der Bremischen Urlaubsverordnung vom 27. Juni 1979 (Brem.GBl. S. 337), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 18. August 2020 (Brem.GBl. S. 841, 844) geändert wurde, wird die Angabe „§ 2b“ durch die Angabe „§ 11“ ersetzt.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft. Zugleich tritt die Bremische Arbeitszeitverordnung vom 29. September 1959 (Brem.GBl. S. 138), die zuletzt durch Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen vom 10. Juli 2012 (Brem.GBl. S. 308) geändert worden ist, außer Kraft.

Beschlossen, Bremen, den

Der Senat

Begründung - Neufassung

A. Allgemeines

Die Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung (Artikel 1) orientiert sich an den Bedarfen eines zeitgemäßen Arbeitszeitrechts und setzt Arbeitszeitnormen der Europäischen Union in nationales Recht um.

Bereits aus dem Titel der Verordnung „Bremische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten“ wird nun deutlich, dass es sich um eine bremische Rechtsvorschrift handelt, die Abkürzung wird zur Unterscheidung von der bisherigen Fassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung „BremAZVO“ genannt. Für die bessere Lesbarkeit wird ein Inhaltsverzeichnis vorangestellt, die Regelungen erhalten Überschriften, die deren Inhalt benennen. Durch die neue Struktur wird die Verordnung in sich stimmiger. Die Neufassung ist zudem geschlechtsneutral ausgestaltet. Zuständigkeiten der obersten Dienstbehörde werden zukünftig allgemein benannt und können für das Land und die Stadtgemeinde Bremen in der Übertragungsanordnung des Senats konkretisiert werden.

Während der Corona-Pandemie und des verpflichtenden Homeoffice ist die Entwicklung von flexiblen Arbeitsformen rasant vorangeschritten und wird, auch im Hinblick auf eine Förderung der Arbeitszufriedenheit der Bediensteten und der Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, in der Zukunft nicht mehr wegzudenken sein. Die Systematik der Neufassung der Arbeitszeitverordnung signalisiert zudem mit der Voranstellung der gleitenden Arbeitszeit einen Paradigmenwechsel. Feste Arbeitszeiten soll es nur noch aufgrund dienstlicher Gründe geben.

Die Neuregelung über Lebensarbeitszeitkonten ermöglicht befristet über einen Zeitraum von fünf Jahren die Vereinbarung von Lebensarbeitszeitkonten als personenbezogene Arbeitszeitkonten, auf denen Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden können. Die Vereinbarung erfolgt auf freiwilliger Basis und dient ausschließlich dem Zweck, personelle Mehrbedarfe, die auf Grund der Corona-Pandemie nicht durch personellen Zuwachs in dem betroffenen Bereich ausgeglichen werden kann, aufzufangen.

Besondere Regelungen für den feuerwehrtechnischen Dienst, den Justizvollzugsdienst und den Katastrophenschutz sind am Ende der Verordnung zusammengefasst. Darüber hinaus wurden die europarechtlichen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9-19 (Richtlinie 2003/88/EG)) zur Höchstarbeitszeit und den Ruhezeiten unter Beachtung besonderer Anforderungen aufgrund der Notwendigkeit der Kontinuität des Dienstes in bestimmten Bereichen (z.B. Feuerwehr, Gesundheitsdienst) in die Arbeitszeitverordnung aufgenommen.

Die Verweisungen auf die Bremische Arbeitszeitverordnung in der Bremischen Laufbahnverordnung und der Bremischen Urlaubsverordnung auf die Regelung zum Sabbatical werden redaktionell angepasst.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Die Vorschrift regelt in Satz 1 den persönlichen Geltungsbereich. Er benennt nunmehr ausdrücklich neben den Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten auch diejenigen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der Hinweis auf abweichende Regelungen für besondere Beamtengruppen betrifft insbesondere den Polizeivollzugsdienst, für den die besonderen Regelungen der Polizeiarbeitszeitverordnung gelten, aber auch für sowie Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen. Für diese besonderen Beamtengruppen gilt diese Arbeitszeitverordnung also für spezifische, in den besonderen Arbeitszeitregelungen nicht geregelte Bereiche, wie z.B. die Regelung der Lebensarbeitszeitkonten in § 12. Aufgrund der besonderen Lehrverpflichtung der Beamtinnen und Beamten, die unter den Geltungsbereich der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung fallen, sind diese vom Anwendungsbereich der Bremischen Arbeitszeitverordnung ausgenommen.

Satz 3 definiert den in der Verordnung einheitlich verwendeten Begriff „Dienststelle“, um eine die Leserlichkeit erschwerende Aufzählung in den folgenden Paragraphen zu vermeiden.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen):

Die Norm enthält die für diese Verordnung erforderlichen Begriffsbestimmungen.

In Nummer 1 wird der Bezugszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf vier Monaten festgelegt. Dies entspricht Artikel 16 Satz 1 Buchstabe b) der Richtlinie 2003/88/EG.

Nummer 2 enthält die Definition der gleitenden Arbeitszeit. Die gleitende Arbeitszeit ist dadurch gekennzeichnet, dass die Bediensteten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit grundsätzlich selbst bestimmen können. Determiniert wird diese Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung z.B. durch Rahmenzeiten, die den frühestmöglichen Beginn und das spätestmögliche Ende des Arbeitstages bestimmen, durch eine Kernzeit, innerhalb derer alle Beamtinnen anwesend sein müssen und/oder Funktionsarbeitszeiten, innerhalb derer die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes garantiert werden muss, nicht aber die Anwesenheit aller Bediensteten erforderlich ist.

Nummer 3 enthält entsprechend dem Erfordernis aus Artikel 4 der RL 2003/88/EG eine Definition der Ruhepause. Es wird klargestellt, dass Ruhezeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht als Ruhepause im Sinne der Richtlinie gelten können, da sich die Bediensteten dabei zum Dienst bereithalten müssen. Die Ruhepause dient der Erholung und zählt nicht als Arbeitszeit. Die Definition findet ihre Entsprechung in der ständigen Rechtsprechung (vgl. z.B. OVG Koblenz, Urteil vom 23.03.2012 – 2 A 11355/11 -, juris – zitiert BVerwG, Urteil vom 06.03.1975 – 2 C 35.72).

Nummer 4 (Rufbereitschaft) übernimmt im Wesentlichen die Definition des bisherigen § 7 Absatz 2 der BremAZV und entspricht damit der ständigen Rechtsprechung zur Rufbereitschaft (vgl. z.B. OVG Lüneburg, Urteil vom 10.03.2020 – 5 LB 49/18 –, juris, Rn. 61). Danach müssen sich Beamtinnen und Beamte an ihrer Wohnung oder an einem anderen grundsätzlich frei wählbaren Ort zwecks Dienstaufnahme innerhalb der vom Dienstvorgesetzten vorgegebenen Reaktionszeit bereithalten.

Nummer 5 definiert den Bereitschaftsdienst. Im Gegensatz zur Rufbereitschaft sind die Beamtinnen und Beamten während des Bereitschaftsdienstes in der Wahl ihres Aufenthaltsortes nicht frei. Bereitschaftsdienst liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vor, wenn sich die Beamtin oder der Beamte an einem vom Dienstherrn bestimmten Bereich außerhalb des Privatbereichs zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten hat und erfahrungsgemäß mit einer dienstlichen Inanspruchnahme zu rechnen ist (BVerwG, Urteil vom 09.05.1985 - BVerwG 2 C 20.82 -, juris Rn. 14, 21ff.; Urteil vom 22.01.2009 - BVerwG 2 C 90.07 -, juris Rn. 14, 17; Urteil vom 29.09.2011, a. a. O., Rn. 12; Urteil vom 17.11.2016 - BVerwG 2 C 23.15 -, juris Rn. 15). Bereitschaftsdienst in diesem Sinne ist Arbeitszeit (BVerwG, Urteil vom 17.11.2016, a. a. O., Rn. 23); er kann auch Ruhephasen einschließen (BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 - BVerwG 2 C 9.03 -, juris Rn. 14; Urteil vom 22.01.2009, a. a. O., Rn. 14; Urteil vom 20.07.2017, a. a. O., Rn. 65).

Nummer 6 und Nummer 7 definieren den Schicht- und Wechselschichtdienst. Entsprechende Definitionen werden in § 12 der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung sowie § 13 der Bremischen Urlaubsverordnung verwendet, die, sofern diese Dienste einen bestimmten Umfang überschreiten, hieran die Zahlung von Zulagen oder zusätzlichen Urlaub knüpfen. Die Dienste erfordern eine regelmäßige Umstellung des Arbeitsrhythmus. Der Wechsel der täglichen Arbeitszeit muss sich, um dem Erfordernis der Regelmäßigkeit zu genügen, kontinuierlich und nach erkennbaren Regeln wiederholen. Er darf also zum einen nicht die Ausnahme darstellen und sich zum anderen nicht als ungeregt, unregelmäßig oder willkürlich erweisen. Diese Anforderungen müssen sowohl im Allgemeinen, vom Schichtplan, als auch im Besonderen, vom einzelnen Beamten, erfüllt sein. Zur Frage, welche Beamtin oder welcher Beamte in welcher der Schichten im Laufe eines Monats eingesetzt wird, muss sich im Dienstplan durch wiederkehrende Muster oder Regeln entnehmen lassen.

Nummer 8 definiert den Sonderdienst im Bereich des Justizvollzugsdienstes, der aufgrund der besonderen Anforderungen innerhalb der Justizvollzugsanstalt oder bei Transporten erforderlich sein kann.

Nummer 9 definiert den Nachtdienst entsprechend der AZV des Bundes, ergänzt durch das aus dem Arbeitszeitgesetz entnommene Erfordernis, dass jeder Dienst, der eine mehr als zweistündige Tätigkeit zu den Nachtzeiten umfasst, als Nachtdienst gilt.

Zu § 3 (Arbeitstage)

§ 3 regelt die Tage, an denen Dienst geleistet wird.

Absatz 1:

Arbeitstage sind alle Werktage einschließlich der Sonnabende. Die Regelung entspricht der bisherigen Regelung des § 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der

Beamten (BremAZV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 1959 (Brem. GBl. S. 138), die zuletzt durch die Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen vom 10. Juli 2012 (Brem. GBl. S. 308), im Folgenden „bisherige Fassung der BremAZV“ genannt, geändert wurde.

Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Voraussetzungen des Dienstes an Sonn- und Feiertagen und passt die Regelung des § 2 Absatz 2 Satz 1 der bisherigen Fassung der BremAZV redaktionell an. Satz 2 übernimmt die bisherige Regelung; der in Fällen von Sonn- und Feiertagsarbeit zu gewährende Ausgleich soll wie die Arbeit an einem Stück erfolgen. Dadurch werden ausreichende Ruhezeiten gewährleistet.

Absatz 3:

Nach Absatz 3 sind die Sonnabende grundsätzlich dienstfrei. Zur Klarstellung wird eine Regelung für die Dienstleistung aus dienstlichen Gründen an Sonnabenden explizit aufgenommen, wie dies entsprechend für Dienste an Sonn- und Feiertagen in Absatz 2 geregelt ist. Diese findet beispielsweise für besondere Dienste wie dem Wechselschichtdienst Anwendung. Darüber hinaus ermöglicht die Regelung im Sinne einer bürger:innenfreundlichen dienstleistungsorientierten Verwaltung, Dienstleistungen im Interesse der Bevölkerung auch sonnabends anzubieten, wie dies standortbezogen beispielsweise für die Ausleihe von Medien der Stadtbibliothek Bremen oder die Beantragung oder Ausstellung von Dokumenten des Bürgeramts Bremen erfolgt. Soweit solche Dienste an Sonnabenden eingerichtet werden, entscheidet darüber die oberste Dienstbehörde. Absatz 3 übernimmt damit die Regelung des § 4 Absatz 3 der bisherigen Fassung der BremAZV.

Absatz 4:

Absatz 4 regelt die Freistellung vom Dienst an Heiligabend und Silvester. Die Regelung entspricht inhaltlich der Regelung des § 5 der bisherigen Fassung der BremAZV; die Ausgleichsregelung des Absatz 2 gilt auch für diese Tage.

Zu § 4 (Ort der Leistung, ortsflexibles Arbeiten)

§ 4 Satz 1 regelt wie in § 10 Satz 1 der bisherigen Fassung der BremAZV den Ort der Leistung an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden sowie die Möglichkeit, hiervon Ausnahmen vorzusehen; dies kann beispielsweise für die dienstliche Teilnahme an abendlichen Gremiensitzungen erforderlich sein.

§ 4 Satz 2 modernisiert den in § 10 der bisherigen BremAZV enthaltene Regelung zum Ort der Leistung und Telearbeit, in dem er das mobile Arbeiten aufnimmt. Auch hier wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, Grundsätze für das ortsflexible Arbeiten aufzustellen; damit sollen einheitliche Rahmenbedingungen für die Beamtinnen und Beamten beim jeweiligen Dienstherrn gesichert werden.

Durch ortsflexibles Arbeiten darf der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt werden und ist auf die Arbeitsplätze zu beschränken, die sich hierfür eignen. Welche Arbeitsplätze dies sein können, wird u.a. von den jeweiligen fachlichen Aufgaben aber auch ganz wesentlich von der Gestaltung der Organisationsabläufe sowie dem jeweiligen Stand der Technik abhängen.

Insbesondere bei Arbeitsplätzen in Servicebereichen ist auf die Erreichbarkeit ein besonderes Augenmerk zu legen und auf die Bedürfnisse der Servicenehmer:innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu achten.

Zu § 5 (Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit)

Absatz 1:

Absatz 1 regelt die in einem Siebentageszeitraumes durchschnittlich zu erbringende Arbeitszeit in Höhe von 40 Stunden entsprechend der Vorgabe des § 60 Absatz 1 BremBG. Dabei ist auf Grund der Begriffsdefinition in § 2 Nr. 1 ein Bezugszeitraum von vier Monaten zugrunde zu legen. Absatz 1 Satz 1 entspricht der Regelung des § 2 Absatz 1 Satz 1 der bisherigen Fassung der BremAZV. Absatz 1 Satz 2 definiert nun ergänzend die regelmäßige Arbeitszeit der Teilzeitarbeitenden.

Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Verminderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um die auf gesetzlich anerkannte Feiertage sowie Heiligabend und Silvester entfallende Arbeitszeit. Die Bezugnahme auf die „darauf entfallende Arbeitszeit“ bewirkt im Falle eines Feiertages, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, bei einer Vollzeitbeschäftigung, bei der die Arbeit gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag verteilt sind, die Kürzung um ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit. Bei Teilzeitbeschäftigten, die die Arbeitstage sowie den jeweiligen Stundenumfang festgelegt haben, reduziert sich die Arbeitszeit auf die für diesen Tag festgelegten Stunden. Satz 2 und 3 regelt für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter die Reduzierung der Arbeitszeit im gleichen Umfang wie nicht im Schichtdienst tätige Beamtinnen und Beamten, um eine Gleichbehandlung mit diesen zu gewährleisten. Für Beamtinnen und Beamte im Schichtdienst wird zunächst festgestellt, um wie viele Stunden sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Schichtdienst durch die Feiertage verkürzt. Die gleiche Summe wird dann von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der im Schichtdienst tätigen Beamtinnen und Beamten abgezogen.

Absatz 3:

Absatz 3 regelt die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zum Zwecke der gesundheitlichen Rehabilitation (Wiedereingliederung). Beamtinnen und Beamte gelten während dieser Zeit als gesund, sie sind mit der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine festzulegende Zeitspanne mit einem geringeren Stundenumfang zur Dienstleistung unter Beibehaltung der vollen Besoldung verpflichtet. Die bisher in § 8 der bisherigen Fassung der BremAZV enthaltene Regelung wird damit beibehalten.

Absatz 4:

Mit Absatz 4 wird die europarechtliche Höchstleistungszeitgrenze von durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich aufgenommen (vgl. Artikel 6 der Richtlinie 2003/88/EG).

Zu § 6 (Gestaltung der täglichen Arbeitszeit)

Absatz 1:

Für Dienste, die nicht nach Dienst- oder Schichtplänen arbeiten, ist die gleitende Arbeitszeit das führende Arbeitszeitmodell (Satz 1). Dienstvorgesetzte der

nachgeordneten Behörden, Eigenbetriebe und juristischen Personen des öffentlichen Rechts haben bei Einführung der gleitenden Arbeitszeit für ihren Bereich die Genehmigung des für sie zuständigen Senators bzw. der für sie zuständigen Senatorin einzuholen (Satz 2). Durch die Ermächtigung in Satz 3 wird die oberste Dienstbehörde befugt, Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit sowie sonstiges flexibles Gestalten der Arbeitszeit aufzustellen, um einheitliche Rahmenbedingungen für die Beamtinnen und Beamten beim jeweiligen Dienstherrn zu gewährleisten. Die Regelung ermöglicht über die geltenden Grundsätze hinaus (für das Land und die Stadtgemeinde Bremen beispielsweise die Dienstvereinbarung „Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“), Grundsätze für andere Arbeitszeitmodelle aufzustellen.

Absatz 2:

Soweit aus dienstlichen Gründen von der gleitenden Arbeitszeit kein Gebrauch gemacht wird, regelt Satz 1, dass der Beginn und das Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit oder sonstige Dienste wie Schicht oder Wechselschichtdiensten von den Dienstvorgesetzten festzulegen sind.

Bei nachgeordneten Behörden im Land und der Stadtgemeinde Bremen ist die Genehmigung des jeweils zuständigen Senators oder jeweils zuständigen Senatorin einzuholen (Satz 2), im Bereich der Stadt Bremerhaven durch den Magistrat.

Satz 3 ermächtigt den für den Justizbereich zuständigen Senator oder die für den Justizbereich zuständige Senatorin, für den Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger andere Arbeitszeitmodelle als die in § 6 Absatz 1 und 2 genannten zuzulassen.

Diese Abweichung wird der besonderen Stellung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gerecht, die bei ihrer Tätigkeit und den Entscheidungen sachlich unabhängig und damit insoweit wie Richterinnen und Richter nur an Recht und Gesetz gebunden sind; sie unterliegen also nicht den Weisungen ihrer Vorgesetzten. Stellung und Aufgaben der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind in dem bundeseinheitlich geltenden Rechtspflegergesetz verankert. Diese gesetzliche Regelung unterscheidet diesen Beruf von denen der Beamtinnen und Beamten der übrigen Fachrichtungen. Mit der sachlichen Unabhängigkeit geht die besondere Verantwortung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger für die Wahrnehmung der Aufgaben einher.

Vor diesem Hintergrund erscheint es konsequent und möglich, ihnen auch die weitgehende Verantwortung in Bezug auf die Arbeitszeit zu übertragen.

In der überwiegenden Mehrzahl der Bundesländer ist die Vertrauensarbeitszeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger eingeführt worden, und zwar entweder durch die Arbeitszeitverordnungen (so etwa in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen) oder wie in Niedersachsen durch besondere Vorschriften in den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit.

Die Ermächtigungsregelung des § 6 Absatz 2 Satz 4 ermöglicht nun auch die Einführung dieses Arbeitszeitmodells entsprechen dem Vorbild anderer Bundesländer.

Von hoher Bedeutung erscheint eine Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, um die bremische Justiz als Arbeitgeberin in der Konkurrenz zu den anderen, insbesondere den umliegenden Bundesländern, attraktiv und wettbewerbsfähig zu erhalten.

Absatz 3:

Absatz 3 regelt den zulässigen Umfang der täglichen Arbeitszeit. Einschließlich der Ruhepausen nach § 7 soll die Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Ausnahmen davon sind aus dienstlichen Gründen möglich. Die tägliche Arbeitszeit darf aber aufgrund der einzuhaltenden 11-stündigen täglichen Ruhezeit (§ 7 Absatz 2), die europarechtlich festgelegt ist (vgl. Artikel 3 der Richtlinie 2003/88/EG) 13 Stunden nicht überschreiten. Der zulässige Umfang der täglichen Arbeitszeit ist unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell anzuwenden.

Absatz 4:

Nur in Einzelfällen ist es den Dienstvorgesetzten gem. Absatz 4 gestattet, geteilte Arbeitszeit zu gestatten. Diese Ausnahme von der Arbeitszeitgestaltung kann z.B. bei Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben hilfreich sein, wenn bspw. Kinder nach der Schule zunächst durchgehend betreut werden müssen. Absatz 4 übernimmt die Regelung des § 4 Absatz 4 der bisherigen Fassung der BremAZV.

Zu § 7 (Ruhepausen und Ruhezeiten)

Mit der Regelung des Absatzes 1, mit der nach einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause zu gewähren ist, entspricht europarechtlichen Vorgaben (Artikel 4 der Richtlinie 2003/88/EG). Entsprechend dem Arbeitszeitgesetz und den bereits in den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit bestehenden Pausenregelungen wird der Umfang der Ruhepausen bei einer mehr als sechsstündigen Arbeitszeit auf mindestens 30 Minuten und bei mehr als neun Stunden auf mindestens 45 Minuten festgelegt und eine Aufteilung in 15-Minutenabschnitte gestattet. Die Ruhepausen sind keine Arbeitszeit.

Die in den Absätzen 2 bis 4 geregelte tägliche und wöchentliche Ruhezeit sowie die Mindestruhezeit entsprechen den europarechtlichen Vorgaben der Artikel 3 bis 5 der Richtlinie 2003/88/EG.

Der für die wöchentliche Ruhezeit des Absatzes 3 maßgebliche vierzehntägige Bezugszeitraum ergibt sich aus Artikel 16 Satz 1 Buchstabe a) der Richtlinie 2003/88/EG. Die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden muss grundsätzlich in direktem Zusammenhang mit der täglichen Ruhezeit von elf Stunden nach Absatz 2 gewährt werden.

In Absatz 4 wurde die in Artikel 5 zweiter Unterabsatz der Richtlinie 2003/88/EG geregelte Ausnahme übernommen. Danach kann abweichend von Absatz 3 eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewährt werden, wenn dies aus objektiven, technischen oder organisatorischen Umständen erforderlich sein sollte.

Zu § 8 (Nachtdienst)

Die Regelung des Nachtdienstes erfolgt in Umsetzung des Artikels 8 der Richtlinie 2003/88/EG. Der kurze Bezugszeitraum von einem Monat gewährleistet den Schutz der Beamtinnen und Beamten, die Nachtarbeit verrichten.

Zu § 9 (Bereitschaftsdienst)

§ 9 übernimmt die Regelung des § 7 Absatz 1 Satz 1 der bisherigen Fassung der BremAZV. Der Verweis auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden

entspricht den Regelungen der Richtlinie 2003/88/EG. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gehört der Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit (vgl. Urteil vom 03.10.2000 Az C-303/98, Simap, Slg. 2000, I-7963, Rn. 48; Urteil vom 09.09.2003 Az. C-150/02, Jaeger, Rn. 63, ZBR 2004, 93; vgl. auch BVerwG, Beschluss vom 17.12.2003 – BVerwG 6 P 7.03 - PersR 2004, 106). Bereitschaftsdienst kann auch Ruhephasen einschließen (vergl. BVerwG, Beschluss vom 29.04.2004 Az 2 C 9.03).

Zu § 10 (Rufbereitschaft)

Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst zählt die Rufbereitschaft nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG zur Ruhezeit und nicht zur Arbeitszeit (vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 30.10.2018 – 2 A 4/17 –, juris, Rn. 15).

Nur die Zeit, die innerhalb der Rufbereitschaft für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, ist „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG anzusehen (EuGH 21.02.2018 - C-518/15, Matzak - Rn. 60; 09.09.2003 - C-151/02, Jaeger - Slg. 2003, I-8389 Rn. 65 [ZTR 2003, 501]).“.

Der EUGH hat die Klassifizierung der Rufbereitschaft in seiner jüngsten Rechtsprechung noch einmal konkretisiert: Zwar ist die Rufbereitschaft mit einer gewissen Einschränkung der Bewegungsfreiheit der Beamtinnen und Beamten während der Freizeit verbunden, sie zählt aber jedenfalls im unionsrechtlichen Sinne dann als Ruhezeit und nicht als Arbeitszeit, wenn die Beamtinnen und Beamten während der Rufbereitschaft ausreichend Möglichkeiten haben, sich hinreichend ihren persönlichen und sozialen Interessen zu widmen (vgl. EUGH, Urteil vom 09.03.2021, RJ gegen Stadt Offenbach am Main, C-580/19). Dabei wird insbesondere die Reaktionszeit zu berücksichtigen sein, innerhalb derer die Beamtinnen und Beamten innerhalb der Rufbereitschaft ihren Dienst aufnehmen müssen.

Die Klassifizierung der Rufbereitschaft als Ruhezeit hindert die nationalen Gesetzgeber nicht, Zeiten der Rufbereitschaft im Sinne der Regelung des § 10 Absatz 2 auszugleichen und sie damit anders zu behandeln als „aktive“ Arbeitszeit (vgl. EUGH, Urteil vom 09.03.2021. gegen Stadt Offenbach am Main, C-580/19, Rn. 56-58).

Zu § 11 (Sabbatzeitraum)

§ 11 regelt den Sabbatzeitraum (auch „Sabbatical“) als Unterform der Teilzeitbeschäftigung nach § 61 BremBG für einen bestimmten, zusammenhängenden Zeitraum. Danach kann Teilzeitbeschäftigung auch in der Weise über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren gewährt werden, dass – bei anteilig reduzierten Bezügen – die gesetzlich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit geleistet wird und die sich aus der Beschäftigung in Teilzeit ergebende Freistellung in einem Block von einem oder alternativ einem halben Jahr zusammengefasst werden kann. Die Aufteilung der Freistellungsphase ist nicht möglich, sie kann aber innerhalb des Gesamtzeitraumes verschoben werden, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die in § 2b der bisherigen Fassung der BremAZV Regelung zum Sabbatzeitraum wird damit beibehalten.

Zu § 12 (Lebensarbeitszeitkonten)

Absatz 1:

Die Vereinbarung eines Lebensarbeitszeitkontos ist freiwillig, erfolgt auf Antrag und kann ausschließlich in Bereichen mit personellen Mehrbedarfen ermöglicht werden. Das Konto kann bis längstens zum 31.12.2026 geführt werden. Mit Ende der Befristung können Erfahrungen evaluiert und auf dieser Grundlage neu entschieden werden, ob und wie diese Gestaltung der Lebensarbeitszeit weiterhin ermöglicht werden soll. Soweit keine Verlängerung der Regelung erfolgt, bleiben die Guthaben bis zu deren Ausgleich in der von der Verordnung vorgesehenen Weise bestehen.

Durch Bezugnahme auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist die Teilnahme sowohl den in Voll- als auch den in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten möglich. Teilzeitbeschäftigte haben insoweit die Wahl, ob sie von der Möglichkeit des Ansparens Gebrauch machen oder ob sie den Teilzeitähler und damit zugleich auch ihren Anspruch auf Besoldung erhöhen wollen. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Beamtinnen und Beamte mit Ämtern, die der Besoldungsordnung B zugeordnet sind, werden von der Führung von Lebensarbeitszeitkonten ausgenommen.

Personelle Mehrbedarfe bestehen nicht im Vorbereitungsdienst, da dieser der Ausbildung dient. Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung B sind ausgeschlossen, da diese in der Lage sein müssen, ein Mehr an Aufgaben durch Delegation, Umorganisation oder effizienteres Zeitmanagement zu bewältigen. Die wöchentliche Stundenzahl, die im Rahmen des Lebensarbeitszeitkontos angespart werden kann, wird auf fünf Stunden begrenzt. Dadurch soll eine übermäßige Inanspruchnahme der Teilnehmenden verhindert werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten hat dieser ungeachtet dessen darauf zu achten und ggf. durch Widerruf oder Teil-Widerruf der Vereinbarung gegenzusteuern, wenn Anzeichen auf eine übermäßige Inanspruchnahme des Beamten oder der Beamtin hindeuten. Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf höchstens 13 Stunden und Einhaltung der Ruhezeiten von elf Stunden ist zu beachten.

Die Gutschrift erfolgt auf einem gesondert geführten, persönlichen Arbeitszeitkonto, auf dem Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden.

Absatz 2:

Für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben muss tatsächlicher Bedarf an der verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit bestehen. Es darf kein Anreiz für verlängerte Arbeitszeiten geschaffen werden, die lediglich dem Zweck dienen, Zeitguthaben für geplante Freistellungszeiten anzusparen.

Die Genehmigung der beantragten Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit setzt voraus, dass die Beamtin oder der Beamte auf einem Arbeitsplatz tätig ist, bei dem ein zumindest mittelfristig, d.h. über vier Monate hinaus erhöhter, über das Normale hinausgehender, Arbeitsanfall besteht. Die Feststellung hierfür trifft der oder die Dienstvorgesetzte nach Darlegung der oder des zuständigen Vorgesetzten.

Grundsätzlich ist die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Zukunft vorzunehmen. Eine Rückwirkung von vier Wochen, wenn erkennbar geworden ist, dass es sich um eine Arbeitsbelastung von gewisser Dauer handelt, ist möglich.

Eine obligatorische Überprüfung nach einem halben Jahr soll Fehlanreize für eine gesundheitsgefährdende Überlastung oder einer ineffizienten Nutzung von Arbeitszeit entgegenwirken. Die Überprüfung hat wie die Feststellung durch die oder den Dienstvorgesetzten nach Darlegung der oder des zuständigen Vorgesetzten zu erfolgen.

Die Vereinbarung ist an die Organisationseinheit gebunden, für die die personellen Mehrbedarfe festgestellt worden sind.

Absatz 3:

Durch Satz 1 wird verdeutlicht, dass nur die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben wird, woraus folgt, dass bei Abwesenheiten, z. B. durch Krankheit oder Urlaub, keine Stunden dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden, da keine tatsächlich geleistete Arbeitszeit vorliegt. Eine Gutschrift auf das Langzeitkonto erfolgt nur, wenn tatsächlich Dienst geleistet wurde.

Die Regelungen über die gleitende Arbeitszeit bleiben unberührt, d.h. darüber hinaus geleistete Stunden werden dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben und im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen wieder durch Freizeit ausgeglichen.

Darüber hinaus können auch Zeitguthaben für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von bis zu 40 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden.

Insgesamt ist das Lebensarbeitszeitkonto auf ein Zeitguthaben bis zur Höhe von 1200 Stunden begrenzt. Der maximale Stundenumfang ergibt sich im Rahmen einer maximalen Ausnutzung des geregelten Spielraums und der zeitlich begrenzten Geltung der Regelung bis zum 31. Dezember 2026.

Absatz 4:

Die Vorschrift regelt den Zeitausgleich. Bei dem Lebenszeitkonto handelt sich um ein reines Zeitguthabekonto. Ein Ausgleich für das Zeitguthaben kann nur durch Freistellung vom Dienst erfolgen. Dies geschieht unter Fortzahlung der Besoldung, auf die im Zeitraum der Entnahme ein Anspruch besteht. Das in diesem Zeitraum geltende Arbeitszeitmodell, das unabhängig von der Anspar- oder Entnahmephase bei Langzeitkonten besteht, ist hierfür die Grundlage.

Das Zeitguthaben soll durch möglichst zusammenhängende Freistellungszeiten oder durch längere Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichbleibender Besoldung abgebaut werden.

Auf Grund erforderlicher Personalplanung soll das Zeitguthaben unmittelbar vor dem Ruhestand, vor der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder vor Beurlaubungen, an die der Ruhestand unmittelbar anschließt, verbraucht werden. Eine Kombination mit dem Hinausschieben des Ruhestandes ist nicht möglich.

Eine vollständige oder teilweise Freistellung ist auch für Pflegezeiten oder Familienpflegezeiten möglich, die andernfalls ohne bzw. mit verminderten Bezügen genommen werden können. Ein Vorschuss nach § 9a des Bremischen Besoldungsgesetzes entfällt in diesen Fällen.

Darüber hinaus ist eine vollständige oder teilweise Freistellung auch für eine berufliche Fort- oder Weiterbildung möglich.

Für andere geplante Auszeiten bietet sich das Instrument des Sabbaticals an.

Freistellungen im Umfang von wenigen Stunden bis zu fünf Tagen im Monat erfolgen sinnvollerweise vorrangig im Rahmen der Gleitzeit.

Um die Personalplanung der Dienststellen zu ermöglichen, soll eine geplante zusammenhängende Freistellung vor dem Ruhestand mindestens sechs Monate vorher beantragt werden. Keine Fristen sind im Falle der (Familien-)Pflegezeit einzuhalten; diese werden nach den Regelungen des Bremischen Beamtengesetzes nach den dort geregelten Fristen gewährt. Keinen Fristen gelten auch für die Beantragung von Freistellungen für die berufliche Fort- und Weiterbildung; soweit dienstliche Belange entgegenstehen, können Anträge auch nur teilweise oder zu einem späteren Zeitpunkt genehmigt werden (siehe Regelung in Absatz 6).

In der Entnahmephase gilt, dass der Dienstherr nur die Verschaffung der Gelegenheit schuldet, über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus erbrachte und angesparte Arbeitsstunden durch Freizeitausgleich abbauen zu können. Er schuldet nicht den Erfolg. Bei einer Erkrankung während der genehmigten Dienstbefreiung können keine Stunden wieder gutgeschrieben werden. Ausgenommen hiervon ist eine Unterbrechung der Entnahmephase auf Grund von Mutterschutz oder Elternzeit.

Absatz 5:

Im Falle des Wechsels der Dienststelle wird das Lebensarbeitszeitkonto mitgenommen. Die Freistellung richtet sich nach den dienstlichen Belangen der neuen Dienststelle. Im Falle des Wechsels zu einem neuen Dienstherrn kann das Lebensarbeitszeitkonto nur in den Fällen übertragen werden, in denen der aufnehmende Dienstherr der Übertragung zustimmt. In den Fällen, in denen die Übertragung des Lebensarbeitszeitkontos bei einem Dienstherrnwechsel nicht möglich ist, ist das Zeitguthaben durch Freistellung oder, soweit dienstliche Gründe entgegenstehen, durch Zahlung eines Abgeltungsbetrages auszugleichen.

Absatz 6:

Der Zeitpunkt und Zeitraum einer Entnahme stehen immer unter dem Vorbehalt der Beachtung dienstlicher Belange, weshalb der Antrag auf die Entnahme des angesparten Guthabens beim Vorliegen entgegenstehender dienstlicher Gründe versagt werden kann. Sofern der Antrag aus dienstlichen Gründen abgelehnt wird, ist in Abstimmung mit der Beamtin oder dem Beamten ein neuer Zeitraum für die Freistellung festzulegen. Ein finanzieller Ausgleich von Zeitguthaben ist nur möglich, wenn das Guthaben nicht mehr vor dem Ruhestand entnommen werden kann; darüber hinaus bei einem unvorhergesehenen Ausscheiden der Beamtin oder des Beamten vom Dienst und bei Tod des Beschäftigten, wenn das Zeitguthaben noch nicht vollständig abgebaut werden konnte.

Darüber hinaus ist eine Abgeltung möglich soweit der Beamtin oder dem Beamten die Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Regelung entspricht den Störfallregelungen bei Teilzeitbeschäftigung sowie auch Altersteilzeit und Sabbatical als Unterformen der Teilzeitbeschäftigung. Hier wie dort dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Als unzumutbar für die Beamtin oder den Beamten wird es in diesem Fall dann anzusehen sein, wenn durch längerfristige Erkrankung, d.h. mehr als 42 Kalendertage, die Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung zu einem erheblichen Teil nicht mehr wahrgenommen werden kann.

Absatz 7:

In analoger Anwendung zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen für Beamtinnen und Beamte erscheint es laut einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts sachgerecht, für die Ermittlung des Abgeltungsbetrages auf die Bruttobezüge der letzten 3 Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand als hinreichend langen Referenzzeitraum abzustellen (siehe BVerwG, Urteil v. 31.01.2013, Az.: 2 C 10/12, Rn. 26). Für ein Quartal werden 13 Wochen angesetzt. Die zugrunde zulegende Vollzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte von 40 Stunden pro Woche wird mit der Anzahl der Wochen pro Quartal multipliziert. Daraus ergibt sich eine Gesamtstundenzahl von 520 Stunden, durch die der ermittelte Betrag der Bruttobesoldung der letzten drei Monate zu dividieren ist. Der so ermittelte Betrag ergibt die durchschnittliche Bruttobesoldung pro Stunde.

Zu § 13 (Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehren)

Mit den besonderen Regelungen des § 13 wird den spezifischen Anforderungen der Einsatzdienste der Feuerwehren Rechnung getragen.

Absatz 1:

Absatz 1 schafft eine Ermächtigung für die oberste Dienstbehörde (Senator für Finanzen oder Magistrat für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich) die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftsdienste für die Beamtinnen und Beamten der Einsatzdienste der Feuerwehr auf bis zu 48 Stunden und schöpft damit den maximal zulässigen Arbeitszeitrahmen aus (§ 60 Absatz 2 BremBG). Dies entspricht der nach Artikel 6 der Richtlinie 2003/88/EG zulässigen durchschnittlichen Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum von 48 Stunden einschließlich der Überstunden. Mit dem Bezugszeitraum von 12 Monaten ist die europarechtliche Höchstgrenze für Bezugszeiträume als Ausnahme gem. Artikel 19 Unterabsatz 1, 2 von Artikel 16 Buchstabe b) der Richtlinie 2003/88/EG vollständig ausgeschöpft worden.

Absatz 2:

Nach Absatz 2 kann der Senator für Inneres oder der Magistrat Ausnahmen von den Ruhepausen und Ruhezeiten nach § 7 zulassen. Diese Ausnahme ist gem. Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) iii) der Richtlinie 2003/88/EG zulässig.

Absatz 3:

Satz 2 regelt die Pausenzeiten im Rahmen von Wechselschichtdiensten. Hier wird an Stelle des Begriffs der Ruhepausen abgewichen, da es sich qua Definition (vgl. § 2 Nummer 3) nicht um Ruhepausen handelt. Es wird daher zur Abgrenzung der Begriff „Pausenzeiten“ verwendet. Da sich die Beamtinnen und Beamten während dieser Zeiten aber bereithalten müssen, zählen sie als Arbeitszeit. Diese Ausnahme ist gem. Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) iii) der Richtlinie 2003/88/EG zulässig.

Absatz 4:

Die Regelung des Absatzes 4 zur Abweichung von der Regelung des Nachtdienstes in § 8 wird den besonderen körperlich und geistig beanspruchenden Arbeitssituationen der Einsatzdienste der Feuerwehr gerecht.

Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst der Feuerwehr bereits mit der regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Stunden ausgeschöpft werden kann, ist eine dienstliche Anordnung von Mehrarbeit nach § 60 Absatz 3 BremBG auch in Zeiten erhöhter Belastungen in diesen Fällen nicht möglich, da auch bei angeordneter Mehrarbeit die europarechtliche Höchstarbeitszeitgrenze von 48 Stunden einschließlich der Überstunden Gültigkeit hat.

Absatz 5:

Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG lässt unter bestimmten Voraussetzungen eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf freiwilliger Basis zu, wenn die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten eingehalten werden (sog. Opt-Out). Voraussetzung hierfür ist die freiwillige Bereitschaft der Beschäftigten, ein Benachteiligungsverbot für Beschäftigte, die sich nicht dazu bereiterklären, sowie eine Aufsicht und ein Untersagungsrecht durch die Aufsichtsbehörde (Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG).

Um bei angespannter Personal- und Einsatzlage die Personalverfügbarkeit auch über einen längeren Zeitraum sicherzustellen, wird mit Absatz 5 die Möglichkeit eröffnet, die wöchentliche Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 auf freiwilliger Basis zu erhöhen. Um der bei den Einsatzdiensten bevorzugten 24-Stunden-Diensten, die überwiegend in Bereitschaft abgeleistet werden, und gleichzeitig dem Schutz der Gesundheit der Beamtinnen und Beamten gerecht zu werden, ist die höchstzulässige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Satz 2 auf maximal 60 Stunden wöchentlich begrenzt. Dies entspricht zweieinhalb 24-Stundendiensten.

Die Freiwilligkeit der Erklärung wird durch ein korrelierendes Nachteilsverbot unterstrichen, das auf Grund der Richtlinienvorgabe explizit in Satz 3 aufgenommen wurde. Um eine verlässliche Einsatzplanung gewährleisten zu können, ist in Satz 4 die Frist, in der die Individualvereinbarung seitens der Beamtinnen und Beamten gekündigt werden kann, ohne Nachteile befürchten zu müssen, auf sechs Monate festgelegt worden. Die sechsmonatige Widerrufsfrist ändert nichts daran, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn es gebieten kann, eine Beamtin oder einen Beamten bereits schneller aus den Zusatzdiensten auszuplanen, dies regelt Satz 5. Die Notwendigkeit hierfür kann sich aus gesundheitlichen Gründen ergeben, aber auch aus anderen besonderen persönlichen Gründen (z.B. familiärer Art), wenn diese plötzlich auftreten und ein solches Gewicht haben, dass sie das dienstliche Interesse an der Aufrechterhaltung der Schichtplanung überwiegen. Die Dienststelle muss die Beamtinnen und Beamten nach Satz 6 über ihr Widerrufsrecht aufklären.

Satz 7 übernimmt die Richtlinienvorgabe zur Listenführung über die Beamtinnen und Beamten, die eine Individualvereinbarung nach Absatz 5 abgeschlossen haben. Dies garantiert die Überprüfbarkeit der Einhaltung der Schutzmaßnahmen.

Satz 8 regelt die Möglichkeit und Pflicht der obersten Dienstbehörde, zur Einhaltung des Arbeitsschutzes in diesem Bereich fachaufsichtlich tätig zu werden. Dem Senator für Inneres und dem Magistrat Bremerhaven ist damit die Möglichkeit, Mehrarbeit nach Absatz 5 einzuschränken oder zu untersagen, explizit eingeräumt. Dies dient der Umsetzung von Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe d) der Richtlinie 2003/88/EG.

In Satz 9 wird klargestellt, dass die hierdurch ermöglichte individuelle Arbeitszeit in dem Umfang, in dem sie die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt, zugleich als Mehrarbeit gilt. Auf Grundlage dieser Fiktion besteht die Möglichkeit, sie nach den Regelungen über den Ausgleich von angeordneter Mehrarbeit gem. § 60

Absatz 3 zunächst durch Freizeitausgleich, und wenn dies innerhalb eines Jahres nicht möglich sein sollte, auf schriftlichen Antrag der Beamtinnen und Beamten durch Mehrarbeitszeitvergütung nach der Bremischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu vergüten.

Absatz 6:

Absatz 6 beinhaltet die Schutzvorschrift nach Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG.

Für die Ausdehnung der Arbeitszeit über die Höchstarbeitszeitgrenze von durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich kommen folgende geeignete Maßnahmen in Betracht, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der betroffenen Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Als geeignete Maßnahmen kommen beispielsweise in Betracht:

- Die Ruhezeit ist nach jedem 24-Stunden-Dienst einzuhalten.
- Erkrankte dürfen in den drei Kalendertagen nach ihrer Genesung keine Zusatzdienste leisten.
- Nach längeren Erkrankungen erfolgt zunächst ein vorsorglicher Ausschluss von den Zusatzdiensten, bis die volle Belastbarkeit wiederhergestellt ist; erforderlichenfalls wird der Arbeitsmedizinische Dienst hinzugezogen.
- Bedienstete mit überdurchschnittlichem Krankenstand sind von den Zusatzschichten ebenfalls ausgeschlossen.
- Die Vorgesetzten sind angehalten, Zusatzschichten unter Wahrung von Gesundheitsschutzaspekten zu vergeben. Wenn mehr als ein Bediensteter sich für einen Zusatzdienst gemeldet hat, wird derjenige eingeteilt, der in den zurückliegenden Wochen bislang weniger Zusatzdienste geleistet hat.
- Die Belastung durch Nebentätigkeiten ist bei der Prüfung der Versagung von Nebentätigkeiten zu berücksichtigen.

Durch diese oder andere geeignete Schutzmaßnahmen soll zum Schutz der Beamtinnen und Beamten eine langfristig auch potentiell gesundheitsgefährdende und damit die Fürsorgepflicht und die dienstlichen Interessen gefährdende Überbeanspruchung der Arbeitskraft verhindert werden.

Zu § 14 (Ausnahmen für den Bereich des Justizvollzugsdienstes)

Mit den besonderen Regelungen des § 14 wird den spezifischen Anforderungen des Justizvollzugsdienstes Rechnung getragen.

Absatz 1:

Aufgrund unvorhersehbarer vollzuglicher Ereignisse ist die Möglichkeit eines Wechsels aus jeder anderen Dienstform in den Sonderdienst nach Festlegung der oder des Dienstvorgesetzten erforderlich. Zudem wird klargestellt, dass bei Sonderdiensten außerhalb der Justizvollzugsanstalt auch die An- und Abfahrtszeiten als Arbeitszeit gelten.

Absatz 2:

Mit dem Bezugszeitraum von 12 Monaten wird die europarechtliche Höchstgrenze für Bezugszeiträume als Ausnahme gemäß Artikel 19 Unterabsatz 1, 2 von Artikel 16

Buchstabe b) der Richtlinie 2003/18/EG vollständig ausgeschöpft. Dies ist erforderlich, da die Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten im Rahmen der flexiblen Gestaltung der Jahresdienstplanung ihre Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste festlegen.

Absatz 3:

Nach Absatz 3 Satz 1 kann die für den Bereich Justiz zuständige Senatorin oder der für den Bereich Justiz zuständige Senator Ausnahmen von den Ruhepausen und Ruhezeiten nach § 7 zulassen. Diese Ausnahme ist gem. Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) i) der Richtlinie 2003/88/EG zulässig.

Satz 2 regelt die Pausenzeiten im Rahmen von Wechselschichtdiensten. Hier wird an Stelle des Begriffs der Ruhepausen abgewichen, da es sich qua Definition (vgl. § 2 Nummer 3) nicht um Ruhepausen handelt. Es wird daher zur Abgrenzung der Begriff „Pausenzeiten“ verwendet. Da sich die Beamtinnen und Beamten während dieser Zeiten aber bereithalten müssen, zählen sie als Arbeitszeit.

Absatz 4:

Absatz 4 ist Ermächtigungsgrundlage für die Senatorin für Justiz und Verfassung, Ausnahmen von den Regelungen des Nachtdienstes nach § 8 zulassen. Diese Ausnahme ist gem. Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) i) der Richtlinie 2003/88/EG zulässig. Der besonderen Beanspruchung der Beamtinnen und Beamten durch Nachtdienst ist bereits bei der Dienstplangestaltung Rechnung zu tragen.

Absatz 5:

Beinhaltet die Schutzvorschrift nach Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG; siehe Begründung zu § 13 Absatz 6.

Zu § 15 (Ausnahmen bei spezifischen Tätigkeiten)

§ 14 übernimmt die Ausnahme des Artikels 2 Absatz 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. Nr. L 183 S. 1). Danach finden Schutzvorschriften keine Anwendung, soweit ihnen Besonderheiten spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zwingend entgegenstehen, z.B. für Beamtinnen und Beamten der Polizei oder bestimmter Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten. Dabei ist es nach Rechtsprechung des EuGHs nicht zulässig, einzelne Gruppen pauschal von den Schutzvorschriften auszunehmen. Die Ausnahme soll nur in einer bestimmten Situation gelten, z.B. während eines akuten Katastropheneinsatzes (vgl. Beschluss des EuGH vom 14.07.2005 Rs. C-52/04). § 15 Satz 2 stellt entsprechend des Artikels 2 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG sicher, dass sowohl eine größtmögliche Sicherheit als auch ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewährleistet bleibt.

Zu Artikel 2 (Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung)

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund Artikel 1.

Zu Artikel 3 (Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung)

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund Artikel 1.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift des Absatz 1 regelt das Inkrafttreten der Neufassung der BremAZVO und gleichzeitige Außerkrafttreten der bisherigen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (BremAZV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 1959 (Brem. GBl. S. 138), die zuletzt durch die Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen vom 10 Juli 2012 (Brem. GBl. S. 308) geändert wurde und nun durch die Neufassung ersetzt wird.