

**Vorlage für die Sitzung des Senats am 25. Januar 2022**

**„Entwurf einer Verordnung zur Neuregelung des Arbeitszeitrechts der Beamtinnen und Beamten“**

**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/oder 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.

Im Rahmen der ersten Senatsbefassung der vorliegenden Verordnung hat der Senat den Senator für Finanzen gebeten, ihm im Rahmen der zweiten Senatsbefassung der vorliegenden Verordnung 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 Absatz 2 der Übertragungsanordnung genannte Senatorin für Finanzen oder den Senator für Finanzen erfolgt.

## **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.

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“ den in der Praxis bereits erfolgten Paradigmenwechsel. Feste Arbeitszeiten soll es nur noch bei Vorliegen dienstlicher Gründe geben.

Um neben den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit für das Land und die Stadtgemeinde Bremen einheitliche Rahmenbedingungen für das ortsflexible Arbeiten der Bediensteten zu schaffen, soll nun auch explizit 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 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 und Justizvollzugsdienst) unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs 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 so 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.

Die Zuständigkeiten der obersten Dienstbehörde werden in der Bremischen Arbeitszeitverordnung (Artikel 1) zukünftig allgemein benannt und können für das Land und die Stadtgemeinde Bremen in der Übertragungsanordnung des Senats konkretisiert werden. Die bisherige 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 wird durch Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen (Artikel 4) beibehalten.

### **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 6 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 einen klaren rechtlichen Rahmen für die bereits gelebte Praxis in Bremen.

Die aktuellen Einspareffekte sowie künftigen Mehrausgaben durch das temporäre Ansparen von Mehrarbeit auf Lebensarbeitszeitkonten mit dem Ziel des späteren Ausgleichs durch Freizeit können nicht eingeschätzt werden.

Die Stärkung der flexiblen Arbeitsgestaltung sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme des im Rahmen der Lebensarbeitszeitkonten angesparten Stundenvolumens auch für Zeiten der Pflegezeit oder Familienpflegezeit ist für die Unterstützung von Menschen mit Familienaufgaben (u.a. Betreuung und Pflege von 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 Justiz und Verfassung hat den Verordnungsentwurf rechtsförmlich geprüft.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Richterverbände im Land Bremen wurden gem. § 53 Beamtenstatusgesetz i.V.m. § 93 des Bremischen Beamtengesetzes und § 39a des Bremischen Richtergesetzes beteiligt.

Von der Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme haben als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb) mit Datum vom 19.11.2021 und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit Datum vom 24.11.2021 Gebrauch gemacht. Daneben hat auch die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) mit Datum vom 11.11.2021 eine Stellungnahme abgegeben. Die Stellungnahme der Einzelgewerkschaft BSBD (Gewerkschaft Strafvollzug) konnte auf Grund ihrem Status als Mitgliedsgewerkschaft des dbb nicht berücksichtigt werden.

Die übrigen Spitzenorganisationen und Berufsverbände haben keine Stellungnahme

abgegeben. Im Wesentlichen beinhalten die Stellungnahmen folgende Punkte:

- Forderung der Herabsenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Anlehnung an den Tarifbereich,
- Ablehnung der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten,
- Ablehnung oder Bedenken zu den bereichsspezifischen Abweichungsmöglichkeiten (Feuerwehr und Justizvollzugsdienst).

Zu den einzelnen Stellungnahmen:

### **Stellungnahme des DGB vom 24.11.2021:**

Die Stellungnahme des DGB wurde am 06.12.2021 in einem Beteiligungsgespräch zwischen dem Senator für Finanzen und dem DGB erörtert. Die Stellungnahme sowie die Gesprächsergebnisse wurden in dem im folgenden dargestellten Umfang in den Verordnungsentwurf aufgenommen.

- Zu § 2 BremAZVO (Begriffsbestimmungen):

Rufbereitschaft:

Der DGB regt die Klarstellung der Begriffsbestimmung der Rufbereitschaft an, in dem in § 2 Nr. 4 des Entwurfs darauf verzichtet wird, bei Rufbereitschaft den Hinweis auf die Genehmigung des Aufenthaltsorts durch den Dienstvorgesetzten in die Definition aufzunehmen.

Dem Vorschlag wird entsprochen, der Wortlaut der Regelung jedoch dahingehend ergänzt, dass der Dienst innerhalb einer vom Dienstherrn vorgegebenen Frist aufzunehmen ist.

Nachtdienst:

Der DGB weist zum einen darauf hin, dass die gewählte Formulierung Auswirkungen auf die Gesamtzahl der zulässigen Nachtarbeitsstunden hat, weshalb eine Differenzierung vorgeschlagen wird. Zum anderen will er auch die an den Nachtdienst direkt anschließenden Stunden zum Nachtdienst zählen. Übereinstimmend mit der Forderung des dbb in seiner Stellungnahme zum Verordnungsentwurf vom 19.11.2021 wird der Wortlaut wie folgt gefasst „Nachtdienst ist der dienstplanmäßige Dienst zwischen 20.00 und 6.00 Uhr.“

Die Qualifizierung der sich an den Nachtdienst direkt anschließenden Stunden als Nachtdienst (mit entsprechender Vergütung und Geltung weitergehender Schutzvorschriften) wird der Senator für Finanzen im Länderverbund erörtern und gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt aufgreifen.

- Zu § 3 BremAZVO (Arbeitstage):

Der DGB fordert eine Klarstellung der sich auf die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit beziehenden Arbeitstage in § 5 Absatz 2 des Entwurfs und schlägt folgende Formulierung vor:

*„(1) Arbeitstage sind die Wochentage Montag bis Freitag. Im Wechselschichtdienst, im Schichtdienst oder soweit dienstliche Gründe dies erfordern sind Arbeitstage die Wochentage Montag bis Sonntag einschließlich der Feiertage. 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 von Diensten nach Satz 2 und 3 betroffenen Beamt\*innen ist ein entsprechender Ausgleich zu gewähren. Die als Ausgleich zu gewährende Freizeit soll nicht aufgeteilt werden.*

*(2) An Heiligabend und Silvester werden die Beamt\*innen unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend.“*

Die Kritik an der Regelung wird nicht geteilt. Dem Formulierungsvorschlag des DGB soll nicht gefolgt werden, da er die anteilmäßige Reduzierung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

- Zu § 5 BremAZVO (Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit):

Der DGB fordert die Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 39 Stunden und 12 Minuten bzw. 38,5 Stunden für im Schicht- und Wechseldienst tätige Beamt:innen.

Die Forderung des DGB ist aus folgenden Gründen abzulehnen:

Die Arbeitszeit wurde durch Verordnung im Jahr 1997 von 38,5 auf 40 Wochenstunden erhöht. Begründet wurde die Anhebung der Arbeitszeit mit der Haushaltsnotlage der Freien Hansestadt Bremen. Diese besteht fort. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamt:innen beträgt im Ländervergleich mindestens 40 Stunden. Beim Bund und dem Land Baden-Württemberg beträgt sie 41 Stunden.

- Zu § 6 BremAZVO (Gestaltung der täglichen Arbeitszeit):

Der Senatorin für Justiz und Verfassung wird mit § 6 Absatz 2 Satz 3 des Entwurfs die Möglichkeit eingeräumt, für den Bereich der Rechtspfleger:innen andere als die in dem Entwurf genannten Arbeitszeitmodelle (feste Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, Schichtdienste) zu ermöglichen. Die im Begründungstext enthaltene beispielhaft genannte Vertrauensarbeitszeit im Bereich der Rechtspfleger:innen lehnt er ab, da hier die Gefahr der Arbeitsentgrenzung und Selbstausbeutung bestehe. Zudem fehle es bei diesem Arbeitszeitmodell an einer „Überstunden- und Vergütungsregelung“.

Dem ist zu entgegen, dass die Ermächtigungsnorm für die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle für die Rechtspfleger:innen aufgrund deren sachlicher Unabhängigkeit und der damit verbundenen besonderen Verantwortung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben gerechtfertigt erscheint. Diese Einschätzung von Gefahren im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für seine Beamtinnen und Beamten sowie die Prüfung, ob und inwieweit sich die vom DGB abgelehnte Vertrauensarbeitszeit vor dem Hintergrund der EUGH-Entscheidung zur Pflicht der Zeiterfassung (EUGH vom 01.05.2019, C-55/18) überhaupt noch als geeignetes Arbeitszeitmodell darstellt, obliegt genauso wie die Prüfung weiterer Arbeitszeitmodelle und deren unionsrechtskonforme Umsetzung der Senatorin für Justiz und Verfassung als zuständiger oberster Dienstbehörde.

Darüber hinaus fordert der DGB eine Aufnahme klarer Regelungen für ein Abweichen vom regelmäßigen Stundenkonto und eine Vergütung oder Nacharbeit in einem definierten Rahmen, auch bei den Arbeitsstunden, die nicht angeordnet oder genehmigt wurden.

Dem ist zu entgegen, dass Schwankungen in der Arbeitszeit entweder durch Dienstpläne oder bei gleitender Arbeitszeit durch den Gleitzeitrahmen oder durch

Freizeitausgleiche auszugleichen sind. Die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit determinieren den Rahmen für die Gestaltung der gleitenden Arbeitszeit. Ein Ausgleich von Arbeitszeit ist daher nur im Rahmen der Anordnung oder nachträglichen Genehmigung von Mehrarbeit und auf der Grundlage der Mehrarbeitsvergütungsverordnung möglich.

- Zu § 7 BremAZVO (Ruhepausen und Ruhezeiten):

Für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes wurden in den §§ 13 und 14 des Entwurfs Abweichungen von den Ruhepausen und Ruhezeiten ermöglicht. Der DGB schlägt vor, diese Abweichungen zentral in § 7 des Verordnungsentwurf zu regeln.

An dem Entwurfstext soll festgehalten werden, da er die Abgrenzung zu den übrigen Beamt:innengruppen verdeutlicht.

- Zu § 12 BremAZVO (Lebensarbeitszeitkonten):

Der DGB lehnt die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten unter Angabe folgender Gründe ab:

Sie verletze angesichts zunehmender psychischer Belastungen und längerer Lebensarbeitszeit die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Zudem sei an der Freiwilligkeit des Abschlusses der Vereinbarung zu zweifeln.

Durch die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten würden Personalprobleme in die folgenden Generationen verlagert, außerdem werde die Personalplanung der Polizei konterkariert, da 20% der Bediensteten das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand beantragten, dies sei aber mit der Nutzung der Lebensarbeitszeitkonten nicht vereinbar.

Die Qualifikation der Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkonto sei unklar. Nach Einschätzung des DGB handele es sich eher um Mehrarbeit, nicht um Regelarbeitszeit. In diesem Fall gelte mangels besonderer Regelung eine dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB und damit die Verjährung, die nicht durch eine untergesetzliche Regelung aufgehoben werden könne.

Der DGB fordert zudem die Aufnahme einer Regelung, die eine Abgeltung aus persönlichen Gründen zulässt.

Er kritisiert darüber hinaus, dass der Verordnungsentwurf nur die Verschaffung der Möglichkeit des Abbaus regelt, was bei Erkrankung in der Entnahmephase problematisch sei.

An der befristeten Einführung soll festgehalten werden.

Dem Vorwurf der Verletzung der Fürsorgepflicht ist zu widersprechen. Die Beamt:innen können den Umfang und den Zeitraum der Lebensarbeitszeitkonten mit den Dienststellen vereinbaren. Dabei ist die oder der Dienstvorgesetzte nicht von seiner Fürsorgepflicht entbunden. Besonders positiv hervorzuheben ist die Regelung zur möglichen Inanspruchnahme bei Pflegezeit oder der Familienpflegezeit, die zu einer finanziellen Entlastung der Beamt:innen führt.

Den Zweifeln an der Freiwilligkeit des Abschlusses ist zu entgegnen, dass die Initiative durch Antrag von den Beamt:innen ausgehen muss. Niemand kann und darf zur Teilnahme gezwungen werden.

Das vom DGB in den Raum gestellte Risiko der Verlagerung von Personalproblemen in die Zukunft wird vom Senat nicht gesehen. Vielmehr wird die Möglichkeit ei-

ner kurzfristigen Abschwächung von Arbeitsspitzen eröffnet. Die erforderliche Kompensation wird im besser planbaren mittel- bis langfristigen Zeitraum erfolgen. Risiken in der Personalplanung der Polizei können durch die Polizeibehörden gesteuert werden; sie entscheiden selbst, ob sie ihren Beamt:innen die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten überhaupt anbieten.

Es wird derzeit geprüft, ob eine Anpassung des BremBG zur Vermeidung einer vom DGB befürchteten Verjährung von Ansprüchen auf Ausgleich der Lebensarbeitszeitkonten erfolgen muss.

- Zu § 13 BremAZVO (Ausnahmen von den Ruhezeiten im Bereich der Feuerwehr):  
Der DGB fordert die Aufnahme der Verpflichtung zum Gesundheitsschutz bei Regelung von Ausnahmen von den Ruhezeiten und Ruhepausen in § 7 Absatz 2 des Verordnungsentwurfs.  
Dem ist zu entgegnen, dass die Beachtung des Gesundheitsschutzes bereits durch die Gewährleistung entsprechender Ausgleichsruhezeiten, oder wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, durch die Gewährung eines angemessenen Schutzes gem. Absatz 5 sichergestellt wird. Die Umsetzung hat durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten zu erfolgen.  
  
Der DGB fordert eine Auswertung der Arbeitszeit, die in Bereitschaft geleistet wird, um die Grundlage für die Ausnahmeregelung des § 13 Absatz 4 des Verordnungsentwurfs zu schaffen.  
Der Forderung des DGB ist zu widersprechen. Denn die Regelung kommt unabhängig von einer Auswertung nur dann zur Anwendung, wenn die normierten Voraussetzungen auch vorliegen.  
  
Der DGB kritisiert die Ermöglichung der Abweichung von der unionsrechtlichen Höchstarbeitszeit von max. 48 Stunden wöchentlich durch Individualvereinbarungen; diese Regelung sei bei einer auskömmlichen Personalausstattung überflüssig. Die Kritik ist zurückzuweisen, denn wenn die Anwendung des opt-out tatsächlich weniger Personalressourcen bindet, so sind nach hiesigem Kenntnisstand die damit ermöglichten 24-Stunden-Dienste aus arbeitsmedizinischer Sicht Wechselschichtdiensten vorzuziehen und werden deshalb auch von den Beamtinnen und Beamten bevorzugt wahrgenommen.

### **Stellungnahme des dbb vom 19.11.2021:**

- Zu § 2 BremAZVO (Begriffsbestimmungen):  
Nach § 2 Nr. 3 des Verordnungsentwurfs ist Ruhepause der Zeitraum, in dem die Beamt:innen keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen. Ergänzt werden soll auf Wunsch des dbb der Hinweis, dass auch der Ort des Aufenthalts während der Ruhepausen frei wählbar ist.  
Dem ist zu entgegnen, dass Ruhepausen per Definition keine Arbeitszeit sind, der Aufenthaltsort ist daher grundsätzlich frei wählbar. Die Beamt:innen haben jedoch sicherzustellen, dass sie ihren Dienst wieder rechtzeitig aufnehmen können.  
  
Der dbb regt die Aufnahme der Begriffsdefinition in § 2 des Verordnungsentwurfs der unionsrechtlichen Mindestruhezeit an.  
Dem ist zu entgegnen, dass die Regelung der unionsrechtlichen Ruhezeiten in § 7

Absätze 2 bis 4 des Entwurfs bereits ihre Definition beinhaltet. Es bedarf daher keiner Wiederholung in § 2 des Entwurfs.

- Zu § 5 BremAZVO (Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit):

Der dbb wünscht die Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Tarifbereichs im Umfang von 39 Stunden und 12 Minuten.

Diese Forderung ist abzulehnen. Zur Begründung wird auf die obenstehende Entgegnung zur DBG-Forderung zur Herabsenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verwiesen.

- Zu § 7 BremAZVO (Ruhepausen und Ruhezeiten):

Grundsätzlich ist unionsrechtlich in einem Bezugszeitraum von 14 Tagen eine ununterbrochene wöchentliche Mindestruhezeit in Umfang von 24 Stunden zuzüglich zur täglichen Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Es ist aber zulässig, diese wöchentliche Ruhezeit auf 24 Stunden zu verkürzen (= Mindestruhezeit). Voraussetzung hierfür ist, dass objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies erfordern. Der dbb lehnt diese Ausnahmeregelung ab. Er ist der Auffassung, dass es Ruhezeitverkürzungen auch für Beamt:innen nur in besonderen speziellen Ausnahmefällen geben und in Anlehnung tarifvertraglicher Regelungen getroffen werden dürfe.

Die Forderung des dbb ist zurückzuweisen. Die Ermächtigung zur Abweichung von der wöchentlichen Ruhezeit in § 7 Absatz 4 des Verordnungsentwurfs entspricht Artikel 5 Unterabsatz 3 der RL 2003/88/EG. Es handelt um eine Ausnahmeermächtigung für die jeweiligen Dienstvorgesetzten, von der nur Gebrauch gemacht werden darf, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies erfordern. § 7 Absatz 4 wurde im Verordnungsentwurf nun aber dem Wortlaut des § 4 Abs. 2 Satz 3 der bisherigen Fassung der BremAZV angeglichen, so dass die wöchentliche Ruhezeit „auf bis zu 24 Stunden“ verkürzt werden kann.

- Zu § 12 BremAZVO (Lebensarbeitszeitkonten):

Auch der dbb lehnt die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab, sie verletze angesichts zunehmender psychischer Belastungen und längerer Lebensarbeitszeit die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

An der auf fünf Jahre befristeten Einführung von Lebensarbeitszeitkonten soll trotz der Bedenken des dbb festgehalten werden. Die Regelung sollte aber nach Ablauf der Befristung evaluiert werden. Im Übrigen wird auf die obenstehende Entgegnung zur DBG-Forderung zur Streichung der Regelung zu den Lebensarbeitszeitkonten verwiesen.

- Zu § 13 BremAZVO (Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehr):

Für den Bereich der Feuerwehrbeamt:innen wurde der Bezugszeitraum zur Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 12 Monate erweitert, dagegen wendet sich der dbb, da er diesen Bezugszeitraum für nicht erforderlich, gerechtfertigt und haltbar hält. Er weist außerdem darauf hin, dass eine solche Abweichung in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern geregelt werden müsse.



Die Bedenken des dbb sind zurückzuweisen, denn der in den Tarifverträgen (TVöD / TV-L) für Arbeitnehmer zulässig festgelegte, abweichende Bezugszeitraum von bis zu zwölf Monaten kann auch nach Auffassung der EU-Kommission auch auf Beamt:innen erstreckt werden. Dies wurde im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens (Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2013/4324) gegen entsprechende Regelungen in den Arbeitszeitverordnungen des Landes Bayern und des Bundes festgestellt. Eine Regelung innerhalb der Bremischen Arbeitszeitverordnung ist daher unionsrechtlich unbedenklich. Zudem soll an dem erweiterten Bezugszeitraum festgehalten werden, da er lt. dem Senator für Inneres für die Dienstplanung der Feuerwehr notwendig sei, da sich die bereits vorhandenen Probleme in der Funktionsbesetzung insbesondere in der Urlaubszeit ansonsten potenzieren würden.

Der dbb wendet sich zudem gegen die sechsmonatige Widerrufsfrist bei Individualvereinbarungen zur Überschreitung der unionsrechtlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich (sog. opt-out). Er wünscht stattdessen eine achtwöchige Widerrufsfrist und gibt zu bedenken, dass eine längere Widerrufsfrist einer freiwilligen Teilnahme entgegenstehen könne.

An der sechsmonatigen Frist soll jedoch festgehalten werden. Sie entspricht der Regelung des § 7 Absatz 7 des Arbeitszeitgesetzes zum Widerruf von Individualvereinbarungen zur Verlängerung der Arbeitszeit.

Für die Arbeitsplanung wäre eine kürzere Frist nach Auskunft des Senators für Inneres zur dbb-Stellungnahme nicht tragbar, da es aufgrund der kurzfristig zu realisierenden Umverteilung von Aufgaben zur Überlastung von Beamt:innen kommen könne. Die sechsmonatige Frist kann nach dem Verordnungsentwurf zudem unterschritten werden, wenn die Einhaltung der Vereinbarung für die Beamt:innen nicht mehr zugemutet werden kann, sodass auf diese Weise den persönlichen Belangen der Beamt:innen Rechnung getragen wird.

- Zu § 14 BremAZVO (Ausnahmen für den Bereich des Justizvollzugsdienstes):

Der dbb hat gegen den erweiterten sechsmonatigen Bezugszeitraum im Bereich der Justizvollzugsdienste Bedenken vorgetragen (zur Erweiterungsmöglichkeit der Bezugszeiträume siehe vorhergehenden Ausführungen zu § 13). Er verweist auf den aus seiner Sicht nicht ausreichenden Gesundheitsschutz im Bereich des Justizvollzugsdienstes im Lande Bremen, die hohen, krankheitsbedingten Fehlzeiten und den langjährig bekannten erhöhten Personalbedarf zur Besetzung der Schichtdienste.

Die Bedenken des dbb sind zurückzuweisen. An dem sechsmonatigen Bezugszeitraum soll zur Sicherung des Dienstbetriebes in der Justizvollzugsanstalt festgehalten werden. Nach Auffassung der Senatorin für Justiz und Verfassung ist der Gesundheitsschutz mit Verweis auf entsprechende Projekte (z.B. „Unterstützungskonferenz Fehlzeiten“) gewährleistet. Die Fehlzeiten der Bediensteten in der Justizvollzugsanstalt seien zwar vergleichsweise hoch, jedoch bleibe unklar, welche Daten vom dbb zugrunde gelegt werden. Um die Belastung des Allgemeinen Vollzugsdienstes zu reduzieren, würden alle Anstrengungen unternommen, um im Rahmen kontinuierlicher Nachsteuerung durch Ausbildung die angestrebte Zielgröße von 260 Vollzeiteinheiten zu erreichen.

## Stellungnahme der DFeuG vom 11.11.2021

- Zu § 12 BremAZVO (Lebensarbeitszeitkonten):

Die DFeuG steht der generellen Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ablehnend gegenüber, und verweist auf die Gefahren für Arbeits- und Gesundheitsschutz und der zukünftigen Notwendigkeit des Ausgleichs der dadurch entstehenden Vakanzen. Die DFeuG fordert die gesetzliche Regelung zur Nachbesetzung der durch den Ausgleich der Lebensarbeitszeitkonten entstehenden Vakanzen und schlägt vor, die Vorschrift um einen zusätzlichen Absatz 8 mit folgendem Wortlaut zu ergänzen:

*„Durch Antritt der Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung sind freiwerdende Stellen(-anteile) mit Inanspruchnahme, sofern es sich um eine Planstelle handelt, neu zu besetzen.“*

Dem ist zu entgegnen, dass die jeweiligen Dienstvorgesetzten selbst über die Teilnahme an Lebensarbeitszeitkonten entscheiden können. Ein Vorgriff auf zukünftige Regelungen des Haushaltsgesetzgebers in beamtenrechtlichen Vorschriften ist zudem abzulehnen.

Weiterhin fordert die DFeuG, dass eine zwingende dienstliche Notwendigkeit statt der im Verordnungsentwurf enthaltenden „dienstlichen Gründe“ bei der Ablehnung von Anträgen auf Ausgleich der Lebensarbeitszeitkonten von den Dienstvorgesetzten dargelegt werden müsse, um für die Beamt:innen Planungssicherheit zu schaffen.

Die Forderung zwingender Dienstliche Gründe für die Ablehnung von Anträgen zum Ausgleich der Lebensarbeitszeitkonten wird zurückgewiesen, da ein solcher Tatbestand zu einer unbotmäßigen Erschwerung der Personalplanung führen würde. Es wird aber anerkannt, dass nicht schon jedwedes dienstliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung als Begründung einer Antragsablehnung dienen darf. Dringende dienstliche Gründe sind solche aus dem Dienstbetrieb resultierenden Bedürfnisse, deren Bedeutung über das Normalmaß hinausgeht, die also mit erhöhter Prioritätsstufe ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen erfordern, um einen effektiven dienstlichen Betrieb zu gewährleisten. Die Ablehnung soll daher erst aus dringenden dienstlichen Gründen erfolgen dürfen; der Verordnungsentwurf wurde entsprechend angepasst.

Die DFeuG fordert zudem, dass die Einführung zeitlich befristeter Lebensarbeitszeitkonten nur als Werkzeug zum Abbau der durch die Pandemie entstandenen Mehrarbeitsstunden genutzt werden dürfe.

Dem ist zu entgegnen, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht seriös beantwortet werden kann, wann die Pandemie enden wird. Außerdem ist der Forderung der DFeuG zu entgegnen, dass u.a. mit der Regelung zu den Lebensarbeitszeitkonten die auch in die Zukunft wirkenden finanziellen Belastungen der Pandemie kompensiert werden sollen. An der Regelung, die im Wesentlichen ein Ansparen zukünftig zu leistender Arbeitsstunden vorsieht, soll daher festgehalten werden.

Die DFeuG befürchtet zudem, dass die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führen könnte.

Dem ist zu entgegnen, dass derzeit keine dahingehenden Planungen bestehen.

Der Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 40 Stunden für den Bereich der Beamt:innen entspricht dem Umfang der überwiegenden Mehrheit der übrigen Länder.

Nach Auffassung der DFeuG stellt der Ausschluss der Beamt:innen mit B-Besoldung einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar, sie fordert daher die Streichung des Ausschlusses in § 12 Absatz 1 des Verordnungsentwurfs.

Die Forderung der DFeuG wird abgelehnt, da an der bisherigen Auffassung festgehalten wird, dass diese Beamt:innen im Vergleich zu anderen Beamt:innen größere Delegationsmöglichkeiten haben.

- Zu § 13 BremAZVO (Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehr):

Die DFeuG kritisiert die Möglichkeit der abweichenden Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden bei Dienst in Bereitschaft und verbindet damit eine Schlechterstellung der betroffenen Beamt:innen. Sie fordert die „vollumfängliche Vergütung“ der Arbeitsstunden, die über 40 Stunden hinausgehen.

Diese Forderung ist zurückzuweisen. Die Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden ist unionsrechtlich unbedenklich und ist auf Grund der geringeren Inanspruchnahme im Bereitschaftsdienst gerechtfertigt. Mit der vom Dienstherrn gewährten Alimentation ist die Arbeitsleistung der Beamt:innen finanziell vollständig abgegolten.

- Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit

Die DFeuG fordert, dass Reisezeiten bei Dienstreisen vollumfänglich als Arbeitszeit anerkannt werden.

Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit können notwendige Reisezeiten bis zu den Grenzen der Rahmenzeit (06.00 bis 20:00) Uhr als Arbeitszeit anerkannt werden. In wie weit weitergehende Regelungen, insbesondere für Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst arbeiten, erforderlich sind, wird der Senator für Finanzen mit den betroffenen Ressorts sowie im Länderverbund erörtern und gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt aufgreifen.

Im Rahmen des Konsultationsverfahrens mit den norddeutschen Ländern wurden keine Bedenken gegen den Verordnungsentwurf vorgetragen.

## **F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz**

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

## **G. Beschluss**

Der Senat beschließt den anliegenden Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung gemäß der Vorlage des Senators für Finanzen vom 12. Januar 2022 und deren Ausfertigung sowie Verkündung im Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen.

Anlagen:

- Text des Entwurfs einer Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung
- Begründung zum Verordnungsentwurf
- Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

# **Verordnung zur Neuregelung des Arbeitszeitrechts der Beamtinnen und Beamten**

## **Entwurf**

vom

Aufgrund der §§ 25, 60 Absatz 4 und 68 Absatz 1 des Bremischen Beamtengesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 — 2040-a-1), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2021 (Brem. GBl. S. 604) geändert worden ist, 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**

(1) 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.

(2) Dienststelle im Sinne dieser Verordnung sind neben den Behörden des Landes und der Stadtgemeinden auch die Eigenbetriebe sowie die in Absatz 1 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 bereithalten müssen, um auf Abruf innerhalb einer von der oder dem Dienstvorgesetzten vorgegebenen Zeit den Dienst aufnehmen zu können,
5. 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 der Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit vorsieht,
7. Wechselschichtdienst ein Schichtdienst, 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 der dienstplanmäßige Dienst zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

## § 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, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, um die darauf entfallende Arbeitszeit. Im selben Umfang wird die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, die im Schicht- oder Wechselschichtdienst 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, 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 Ruhepausen 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 Ruhepausen 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 bis zu 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 abweichend von § 2 Nummer 1, von § 6 Absatz 3 und § 9 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 Höchstarbeitszeitgrenze 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. Dezember 2026 über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit bis zu fünf

Stunden auf ein gesondertes Lebensarbeitszeitkonto 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 für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit unterbrochen. Der Zeitausgleich kann in den Fällen unterbrochen oder abgebrochen werden, in denen der Beamtin oder dem Beamten die Freistellung oder die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. 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 auszugleichen.

(6) Der Antrag auf Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung kann aus dringenden 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. 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 Zeitzunde 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 oder in Fällen des Absatzes 5 Satz 2 vor einem Dienstherrnwechsel 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 je Zeitzunde anzusetzende 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 § 2 Nummer 1 eine regelmäßige wöchentliche 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) Soweit Im Wechselschichtdienst Ruhepausen nicht gewährt werden können, werden Pausenzeiten gewährt, soweit die dienstlichen Voraussetzungen dies zulassen. Während der Pausenzeiten haben sich die Beamtinnen und Beamten zur Dienstleistung bereitzuhalten. Die 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) Die Ausnahmen nach Absatz 1 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.

(6) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kann im Bereich der Feuerwehren bei Bereitschaftsdienst über die Höchstleistungszeitgrenze 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.

## § 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 abweichend von § 2 Nummer 1 sechs Monate.

(3) 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. Soweit im Wechselschichtdienst Ruhepausen nicht gewährt werden können, 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 Nachtdienstes 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 Absatz 2 Satz 2 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 — 2040-a-7), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 18. August 2020 (Brem.GBl. S. 841) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 2b“ durch die Angabe „§ 11“ ersetzt.

### **Artikel 4 Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse**

Artikel 1 Absatz 2 Nummer 3 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen vom 3. August 2010 (Brem.GBl. S. 442), die zuletzt durch Anordnung vom 21. April 2020 (Brem. GBl. S. 239) geändert wurde, erhält folgende Fassung:

„3. § 4 Satz 3 und § 6 Absatz 1 Satz 3 der Bremischen Arbeitszeitverordnung,“

**Artikel 5**  
**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 — 2040-a-4), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 10. Juli 2012 (Brem.GBl. S. 308) geändert worden ist, außer Kraft.

Beschlossen, Bremen, den

Der Senat

## **Begründung**

### **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.

Die Abkürzung wird zur Unterscheidung von der bisherigen Fassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung „BremAZVO“ genannt. 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) 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 (Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung):**

#### **Zu § 1 (Geltungsbereich):**

Absatz 1:

Die Vorschrift regelt in Absatz 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 das für Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen geltende Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz. Für diese besonderen Beamt:innen-gruppen 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 Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung - LVNV), also insbesondere Hochschullehrerinnen und -lehrer an den staatlichen Hochschulen Bremens, sind diese vom Anwendungsbereich der Bremischen Arbeitszeitverordnung ausgenommen (Absatz 1 Satz 2). Dies betrifft jedoch nicht die Beamtinnen und Beamten, die unter die Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV - Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung - HfÖV-LVNV) fallen.

Absatz 2:

Absatz 2 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 Monate 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 Bediensteten anwesend sein müssen und/o-



der 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. Durch die Benennung, dass sich die Beamtinnen und Beamten in Ruhepausen nicht für den Dienst bereithalten müssen, wird klargestellt, dass diese Zeiten 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 definiert den Begriff der Rufbereitschaft in Abgrenzung zum Begriff des Bereitschaftsdienstes (§ 2 Nummer 5). Unionsrechtlich wird nur zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit unterschieden, auch Rufbereitschaft kann danach Arbeitszeit sein, wenn den Beamtinnen und Beamten Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der ihre beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie ihren eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen (vgl. EUGH, Urteil vom 09.03.2021 – C 580-19, Rn. 38). Danach sind bei der Klassifizierung von Rufbereitschaft in Abgrenzung zum Bereitschaftsdienst neben der Frist, innerhalb derer der Dienst aufgenommen werden muss, die Häufigkeit der tatsächlichen Heranziehung maßgeblich. Dabei müssen sowohl die Erleichterungen (z.B. in Form der Nutzung eines Dienstwagens) als auch die Einschränkungen in die Erwägungen mit einbezogen werden. Es können nur Einschränkungen in die Erwägungen einfließen, die den Beamtinnen und Beamten z.B. durch Rechtsvorschriften oder Bereitschaftsdienstplan auferlegt werden. Einschränkungen, die sich aus natürlichen Gegebenheiten oder der freien Entscheidung der Beamtinnen und Beamten, wie z.B. die Wohnortwahl, ergeben, können i.d.R. nicht berücksichtigt werden.

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 in § 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 Er-

fordernis 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 unregelmäßig, 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. Der Wechselschichtdienst unterscheidet sich vom Schichtdienst durch die Kontinuität des Dienstes, also die ununterbrochene Dienstleistung rund um die Uhr und an allen Wochentagen.

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

Nummer 9 definiert, zu welchen Stunden die Dienstleistung als Nachtdienst zu qualifizieren ist. Nachtdienste zwischen 20 Uhr und 6 Uhr des Folgetages können die Zahlung von Erschwerniszulagen nach der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung begründen. Die Regelung erfolgt entsprechend der Arbeitszeitverordnung des Bundes.

### **Zu § 3 (Arbeitstage):**

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

Absatz 1:

Arbeitstage sind alle Werkzeuge 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 er-

folgt. 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 Servicenehmerinnen und Servicenehmer 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 Höchstarbeitszeitgrenze 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 sind; sie unterliegen also nicht den Weisungen ihrer Vorgesetzten. Stellung und Aufgaben der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind in dem bundeseinheitlich geltenden Rechtspflegergesetz verankert. 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; dies ist bereits in anderen Ländern, z.B. Brandenburg oder Rheinland-Pfalz, durch Modelle der Vertrauensarbeitszeit umgesetzt worden.

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 elfstündige und die wöchentliche 35-stündige Ruhezeit sowie die Möglichkeit zur Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit von 35 auf 24 Stunden entsprechen den europarechtlichen Vorgaben der Artikel 3 und 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 Regelung des § 4 Abs. 2 Satz 3 der bisherigen Fassung der BremAZV übernommen, die mit der in Artikel 5 zweiter Unterabsatz der Richtlinie 2003/88/EG geregelten Ausnahme korrespondiert. Danach kann abweichend von

Absatz 3 eine Mindestruhezeit von bis zu 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 2003/88EG. 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 als Ruhezeit 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, Rn. 61). 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 enthaltene 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, dem Lebensarbeitszeitkonto keine Stunden gutgeschrieben werden, da keine tatsächlich geleistete Arbeitszeit vorliegt. Eine Gutschrift auf das Lebensarbeitszeitkonto erfolgt also 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 Lebensarbeitszeitkonto handelt sich um ein reines Zeitguthabekonto. Ein Ausgleich für das Zeitguthaben kann nur durch Freistellung vom Dienst erfolgen, soweit man das Zeitguthaben auch tatsächlich in Anspruch nehmen kann. Dies geschieht unter Fortzahlung der Besoldung, auf die im



Zeitraum der Entnahme ein Anspruch besteht. Die im Zeitraum der Entnahme geltende Arbeitszeit ist für die Fortzahlung der Besoldung maßgebend.

Das Zeitguthaben soll durch möglichst zusammenhängende Freistellungszeiten oder durch längerfristige 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. Keine 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).

Bei einer Erkrankung während der genehmigten Dienstbefreiung können keine Stunden wieder gutgeschrieben werden. 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. Ausgenommen hiervon ist eine Unterbrechung der Entnahmephase auf Grund von Mutterschutz oder Elternzeit, sowie die Unterbrechung oder der Abbruch der Entnahmephase, wenn deren Fortsetzung der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann. Eine solche Unzumutbarkeit liegt vor, wenn bei Inanspruchnahme des Zeitguthabens für Pflegezeit und Familienpflegezeit, z.B. durch Versterben der pflegebedürftigen Person oder Übernahme der Pflege durch eine Pflegeeinrichtung, oder bei Inanspruchnahme des Zeitguthabens zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme, diese Fortbildungsmaßnahme nicht stattfindet oder nicht fortgesetzt wird, und damit der Grund für die Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung wegfällt.

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 Dienst-

herr der Übertragung zustimmt. In den Fällen, in denen die Übertragung des Lebensarbeitszeitkontos bei einem Dienstherrnwechsel nicht möglich ist, ist das Zeitguthaben durch Freistellung auszugleichen.

Absatz 6:

Der Zeitpunkt und Zeitraum einer Entnahme stehen immer unter dem Vorbehalt der Beachtung dringender dienstlicher Belange, weshalb der Antrag auf die Entnahme des angesparten Guthabens beim Vorliegen entgegenstehender dringender dienstlicher Gründen versagt werden kann.

Je nach Bedeutungsschwere wird zwischen dienstlichen, dringenden dienstlichen und zwingenden dienstlichen Gründen unterschieden. Synonym werden statt des Wortes „Gründe“ auch die Wörter „Interessen“ oder „Belange“ verwendet. Nach der gängigen Rechtsprechung ist unter dienstlichen Belangen das engere öffentliche, d.h. dienstliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung der Verwaltung zu verstehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 – 2 C 21.03 -, juris). Dringende dienstliche Gründe sind solche aus dem Dienstbetrieb resultierenden Bedürfnisse, deren Bedeutung über das Normalmaß hinausgeht, die also mit erhöhter Prioritätsstufe ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen erfordert, um einen effektiven dienstlichen Betrieb zu gewährleisten. Sie liegen damit zwar noch unterhalb der Schwelle der zwingenden dienstlichen Gründe, sind ihnen aber bereits angenähert (vgl. BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 a.a.O.). Zwingende dienstliche Gründe sind gegeben, wenn gewichtige dienstliche Nachteile ernsthaft zu besorgen sind (vgl. z.B. BVerwG, Beschluss vom 19.11.1998 – 1 WB 36.98 -, juris, Rn. 5; sie kennzeichnen die höchste Prioritätsstufe. Die mit zwingend bezeichneten Gründe müssen von einem solchen Gewicht sein, dass die beabsichtigte Maßnahme unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können. So sind besonders hohe Anforderungen an die zu erwartenden Nachteile für den Dienstbetrieb zu stellen. Dies betrifft sowohl die Schwere als auch den Grad der Wahrscheinlichkeit des Eintritts (vgl. BVerwG, Urteil vom 30.03.2006 – 2 C 23.05 -, juris). Zwingender dienstliche Gründe sind für das Versagen des Ausgleichs der Lebensarbeitszeitkonten nicht vorauszusetzen, da ein solcher Tatbestand zu einer unbotmäßigen Erschwerung der Personalplanung führen würde. Es wird jedoch anerkannt, dass nicht schon jedwedes dienstliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung als Begründung einer Antragsablehnung dienen darf.

Sofern der Antrag aus dringenden 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 oder einem Wechsel des Dienstherrn 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. 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.

Der Rückgriff auf die Bruttobesoldung der letzten drei Monate als Berechnungsgrundlage ist auch in Fällen eines Dienstherrenwechsels möglich und umsetzbar.

### **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 stellt die eine Ermächtigung für die oberste Dienstbehörde (Senator für Inneres oder Magistrat für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich), die regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten der Einsatzdienste der Feuerwehr bei Bereitschaftsdienst auf bis zu 48 Stunden zu erhöhen, klar (siehe zu § 9, Bereitschaftsdienst). 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:

Absatz 3 regelt die Pausenzeiten im Rahmen von Wechselschichtdiensten. Hier wird vom Begriff 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 diese 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:

Absatz 5 beinhaltet die Schutzvorschrift gem. Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG.

Die Verpflichtung zur Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten in Bezug auf die Bezugszeiträume ist gewährleistet, wenn der zulässige Durchschnittswert über einen anderen (längeren) Zeitraum berechnet wird, sodass der Ausgleich während dieses Zeitraums gewährleistet ist.

Die Ausgleichsruhezeiten müssen sich unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen (EUGH Urteil vom 09.09.2003 - C 151/02 -, juris, Rn. 95, 96. „Um die Sicherheit und einen wirksamen Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird“ (EUGH, Urteil C-1514/02 Rn. 95). Ausgleichsruhezeiten können demnach dadurch gewährleistet werden, dass die gesamte tägliche Mindestruhezeit oder ein Teil davon — allerdings nur vorübergehend — zurückgestellt wird, sofern die Beamtinnen und Beamten die gesamte Ruhezeit, die ihnen rechtlich zusteht, innerhalb des darauffolgenden Berechnungszeitraums erhalten.

Ausgleichszeiten für Ruhepausen sind so schnell wie möglich zu gewähren, spätestens jedoch vor dem nächsten Dienst.

Der Ausgleich für nicht in Anspruch genommene wöchentliche Ruhezeiten muss nicht „unmittelbar“ gewährt werden, sondern kann innerhalb eines Zeitrahmens, der gewährleistet, dass den Beamtinnen und Beamten zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit regelmäßige Ruhezeiten gewährt werden, erfolgen.

Falls gleichwertige Ausgleichsruhezeiten aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht gewährt werden können, ist ein angemessener Schutz zu gewähren (vgl. Amtsblatt der EU Nr. C 165 vom 24.05.2017 wird auf Seiten 50 ff.). Zum Charakter zwingender dienstlicher Gründe wird auf die Begründung zu § 12 Absatz 6 verwiesen.

Absatz 6:

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). Die Opt-out-Regelung selbst lässt keine Abweichungen von anderen als den Bestimmungen zur unionsrechtlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu; dies ist nur durch (weitere) Regelung von Abweichungen in dieser Verordnung möglich. D.h. dass die übrigen Schutzvorschriften, bspw. zu den Ruhepausen und Ruhezeiten und den dazu geregelten Abweichungen, auch für die Beamtinnen und Beamten, die am Opt-out von der unionsrechtlichen Höchstarbeitszeit teilnehmen, anzuwenden sind.

Die Voraussetzung für die Teilnahme am Opt-Out ist die freiwillige Bereitschaft der Beamtinnen und Beamten, ein Benachteiligungsverbot für Beamtinnen und Beamte, 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 fachaufsichtsrechtlich 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.

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:

- 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:

Der auf sechs Monate erweiterte Bezugszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes innerhalb der Justizvollzugsanstalt erforderlich, da die Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten im Rahmen der flexiblen Gestaltung der Jahresdienstplanung ihre Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste festlegen und stellt eine zulässige Abweichung vom grundsätzlichen viermonatigen Bezugszeitraum für die Gewährleistung der Kontinuität der Tätigkeiten dar (vgl. Artikel 17 Abs. 3 Buchstabe c) i.V.m. Artikel 19 Unterabsatz 1 von Artikel 16 Buchstabe der Richtlinie 2003/88/EG dar.

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, wenn die Kontinuität des Dienstes gewährleistet werden muss. Diese Ausnahme ist gem. Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) 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) 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. Bezüglich der gleichwertigen Ausgleichsruhezzeiten oder dem stattdessen ausnahmsweise zu gewährenden angemessenen Schutz wird auf die Ausführungen zu § 13 Absatz 5 verwiesen.

### **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 (Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen):**

In der Bremischen Arbeitszeitverordnung wurde bislang auf die jeweilige senatorische Behörde oder den Magistrat der Stadt Bremerhaven verwiesen.

Mit der Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung soll die Benennung der Zuständigkeiten nun, wie auch in anderen Rechtsvorschriften bereits geschehen (vgl. BremBG) vereinheitlicht werden. Maßgeblich zur Verortung der Befugnisse ist dann, mit Ausnahme für den Zuständigkeitsbereich des Magistrats als oberster Dienstbehörde, jeweils die Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen.

Die in der Regelung enthaltene Befugnis nach § 4 Satz 3 der Neufassung der BremAZV entspricht der bisherigen Regelung in der BremAZV (vgl. § 4 Abs. 5 Satz 3 BremAZV) zur Ermächtigung des Senators für Finanzen zur Aufstellung von Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit für das Land und die Stadtgemeinde Bremen. Darüber hinaus enthält die Regelung u.a. den Auftrag des Senats (Senatsbeschluss vom 12.05.2020) an den Senator für Finanzen zur Schaffung einheitliche Regelungen zum ortsflexiblen Arbeiten (§ 6 Abs. 1 Satz 3 BremAZV) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen. Die Regelung bildet die Zuständigkeiten gem. der Geschäftsverteilung des Senats ab und sichert einen einheitlichen Rahmen zur Ausgestaltung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten für die Bediensteten der jeweiligen Dienstherrn.

#### **Zu Artikel 5 (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.





Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft  
Landesverband Bremen

Landesgeschäftsstelle  
Machandelweg 11  
28755 Bremen

Tel: +49(0)176 52 12 45 49

Fax: +49(0)421 699 42 80

[geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de](mailto:geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de)

[www.dfeug.de](http://www.dfeug.de)

DFeuG Bremen – Machandelweg 11 – 28755 Bremen

**Der Senator für Finanzen  
Frau Imke Oeltjen  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen**

Bremen, 11. November 2021

**Betreff: Förmliches Beteiligungsverfahren gem. §93 BremBG; Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung**

Sehr geehrte Frau Oeltjen,

in Ihrem Schreiben vom 12.10.2021 baten Sie uns um Stellungnahme gemäß des §93 BremBG zur Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung.

Als Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft, der größten Vertretung der Feuerwehrbeamten: innen im Land Bremen bedanken wir uns für die Möglichkeit der Stellungnahme und begrüßen ausdrücklich die längst überfällige Novellierung der Bremischen Arbeitszeitverordnung mit der Umsetzung der bereits bei der letzten Überarbeitung bekannten Rechtsprechung des EuGHs und den damit verbundenen rechtskonformen Formulierungen an denen bisher an mehreren Stellen bestehenden Interpretationsspielraum bestand und den daraus resultierenden Unsicherheiten.

Nicht zuletzt die Rechtsprechung des OVG Bremen (Urt. v. 24.06.2020, Az. 2 LB 39/20) hat aufgezeigt, dass die Arbeitszeitverordnung mangelhaft war und nach genauer Betrachtung für die Beamten: innen die Gleitzeitregelungen im Land Bremen außer Kraft gesetzt hat. Zudem hat es für elementare Probleme mit der Arbeitszeitgestaltung und der Dienstplanung bei den Feuerwehren im Land Bremen und einer Mehrbelastung der kommunalen Haushalte gesorgt.



## zu §12 Lebensarbeitszeitkonten

Die Pandemie hat uns gezeigt, welche Spitzenleistungen in der Verwaltung und den Ämtern im Land Bremen möglich sind. Dass sich dadurch ein massiver Berg an Überstunden/Mehrarbeit angestaut hat und dieser, ohne die Verwaltung lahmzulegen nicht ohne weiteres abgebaut werden kann ist für uns durchaus nachvollziehbar. Eine Möglichkeit für lebensälter Beamte:innen die erbrachten Stunden als Übergang in die Pension zu nutzen begrüßen wir sehr. Es muss dabei aber zwingend (gesetzlich) sichergestellt werden, dass die vakant werdenden Stellen mit Beginn der Freistellung nachzubesetzen sind.

Weiterhin sollte eine zwingende dienstliche Notwendigkeit darzulegen sein um den Antrag auf Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung abzulehnen. Ohne diese Verschärfung kann auch schlichtweg Willkür der Dienststelle dazu führen, dass auch kurz vor Eintritt in die Freistellungsphase diese aus „dienstlichen Gründen“ abgelehnt wird. Um den Beamten:innen eine Planungssicherheit zu gewähren bitten wir daher um folgende Ergänzung:

*(6) Der Antrag auf Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung kann aus **zwingenden** 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.*

Einer generellen Einführung von Lebensarbeitszeitkonten stehen wir zunächst erstmal ablehnend gegenüber, da eine regelmäßige Beanspruchung über die normale Wochenarbeitszeit hinaus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz widerspricht, zudem nur für einen kurzen Zeitraum eine „Ersparnis“ für den Dienstherrn bedeutet, da die mehr geleisteten Stunden und das dadurch eingesparte Personal auch später wieder aufgefangen werden müssen. Die Einführung von (zeitlich befristeten) Lebensarbeitszeitkonten kann und darf nur ein Werkzeug zum Abbau der durch die Pandemie entstandenen Mehrarbeitsstunden sein. Es muss zwingend darauf geachtet werden, dass diese Öffnung nicht zu einem Missbrauch zur Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit führt. Als verantwortungsvoller Gesetzgeber und auch Dienstherr besteht eine Fürsorgepflicht gegenüber den Beamten:innen. Es ist auch unser Ansinnen, dass Stellen, die durch die Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der



Lebensarbeitszeitkonten nicht unbesetzt bleiben und dies als Sparstrumpf genutzt wird. Die Leistung dazu haben die Beamten:innen erbracht, dies in notwendigen Zeiten und zugunsten des Dienstherrn. Es muss sichergestellt sein, dass sobald die Beamten:innen ihre Freistellungsphase antreten diese Stellen nachbesetzt werden und nicht die Last der freiwerdenden Stellen(-anteile) auf andere Schultern verteilt wird. Wir bitten daher um folgende Ergänzung:

### **neu zu §12 Lebensarbeitszeitkonten**

*(8) Durch Antritt der Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung sind freiwerdende Stellen(-anteile) mit Inanspruchnahme, sofern es sich um ein Planstelle handelt, neu zu besetzen.*

Der Ausschluss der Beamten:innen der Besoldungsgruppe B stellt unseres Erachtens ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar. Die Begründung „...sie müssten in der Lage sein ein Mehr an Aufgaben durch Delegation, Umorganisation oder effizienteres Zeitmanagement zu bewältigen...“ trifft auf alle Beamten:innen in Führungsfunktionen zu und ist nicht nur ein Merkmal von Beamten:innen in der Besoldungsgruppe B. Wir bitten daher um folgende Änderung:

*(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.*

### **zu §13 Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehren**

Im Absatz 1 wird Bezug darauf genommen, dass für Einsatzdienste der Feuerwehr die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden die Woche festgelegt werden kann, wenn Bereitschaftsdienst geleistet wird. Dieser Sachverhalt wird immer wieder bei den Feuerwehren diskutiert und sorgt für Unverständnis. Warum sind Beamten:innen der Feuerwehren schlechter gestellt als Beamten:innen in anderen Bereichen der Verwaltung? Einen Ausgleich für die acht Stunden, die die Beamten:innen jede Woche dem Dienstherrn zur Verfügung stehen erfolgt in keiner Weise. Im Gegenteil, mit dieser Maßnahme tragen die Beamten:innen zur Haushaltskonsolidierung bei, da diese 8 Stunden jede Woche zusätzlichen Dienst leisten ohne dafür auch nur einen Cent zu bekommen. Inhaltlich verrichten die Beamten:innen dabei



einen Anteil in Bereitschaft, allerdings hat hierzu der EuGH mehrfach festgestellt, dass Bereitschaftszeit=Arbeitszeit ist. Also im Gesamten 48h Arbeitszeit/Woche.

Da es zudem ja „typisch“ für den Beruf des Feuerwehrbeamten:innen ist bekommt man zusätzlich zum Dank nicht mal den Zusatzurlaub, der anderen Beamten:innen für geleistet Nachtdienste zusteht (vgl. BremUrI VO. §13 Abs.8 (8)).

Daher bitten wir um folgende Ergänzung:

*(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. Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist vollumfänglich vergütungs- (oder ausgleichs-) pflichtig.*

Im Absatz 5 wird eine Regelung, aktuell speziell für die Feuerwehr Bremen beschrieben. Mit der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG bei der Feuerwehr Bremen wurde nicht in dem erforderlichen Umfang Personal eingestellt um den betroffenen Beamten:innen eine nun gesetzlich vorgegebene 48h-Woche gewährleisten zu können. Hier wurde Abhilfe mit dem sogenannten Opting-Out geschaffen, d.h. das vorhandene Personal leistet seitdem Mehrarbeit und bekommt diese anteilig anerkannt, aufgrund mangelndem Personals ausgezahlt. Um eine gesetzeskonforme Anerkennung (vgl. BVerwG, Urt. v. 17.11.2016, Az. 2 C 3.16, 2 C 28.15) der geleisteten Mehrarbeit sicherzustellen, derzeit ist dies in der aktuellen Umsetzung bei der Feuerwehr Bremen nicht der Fall, bitte wir um folgende Ergänzung:

*(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 **und ist vollumfänglich anzuerkennen**.

Da es bisher keine gesetzlichen Regelungen zur Reisezeit der Beamten:innen im Land Bremen gibt, es aber durchaus heranzuziehende Urteile der Verwaltungsgerichtsbarkeit und des BAG zu diesem Thema gibt, bitten wir dieses in einem zusätzlichen Paragraphen mit aufzunehmen.

### **§ xx Dienstreisen**

*(1) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Die Zeit, in der während der Reisezeit Dienst zu verrichten ist, wird als Arbeitszeit angerechnet.*

*(2) Für jeden Tag der Dienstreise einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese infolge der Nichtberücksichtigung der Reise- und Wartezeiten nicht erreicht würde.*

*(3) Reise- und Wartezeiten, die nicht nach den Absätzen 1 und 2 auf die regelmäßige dienstplanmäßige Arbeitszeit anzurechnen sind, werden vollumfänglich angerechnet. Die Anrechnung erfolgt bei feststehender Arbeitszeit im Wege des Freizeitausgleichs.*

### **Alternativ:**

### **§2 Begriffsbestimmungen**

*(10) Die mit Dienstreisen verbundene Reisezeit gilt als Arbeitszeit.*



Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und stehen für Nachfragen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag



**René Dreimann**

Pressesprecher

**DFeuG**

**Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft**

Landesverband Bremen



An den  
dbb - beamtenbund und tarifunion  
landesbund bremen  
Kontorhaus  
Rembertistraße 28

19.11.2021

**Stellungnahme des dbb bremen zur Neufassung der Verordnung über die  
Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Bremische  
Arbeitszeitverordnung – BremAZV)**

**- Ihr Schreiben vom 12. Oktober 2021**

Sehr geehrte Frau Oeltjen,

der dbb beamtenbund und tarifunion bremen (dbb bremen) bedankt sich für die  
Gelegenheit zur Stellungnahme zur Neufassung der Verordnung über die  
Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Bremische Arbeitszeitverordnung –  
BremAZV).

**Artikel 1  
Bremische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten  
(Bremische Arbeitszeitverordnung – BremAZVO)**

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu § 2 Begriffsbestimmungen

Der dbb bremen würde es zur Klarstellung von Ruhezeiten begrüßen den Punkt 3.  
Folgendermaßen zu fassen:

3. Ruhepause ist der Zeitraum, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst  
leisten, sich dafür auch nicht bereithalten müssen und den Zeitraum an einem frei  
wählbaren Ort verbringen können.

Der dbb bremen setzt sich für die Beibehaltung der Begrifflichkeit zum Nachdienst ein, wie er in Verordnung über den Urlaub für bremische Beamte und Richter verwendet wird, demnach ist:

9. Nachtdienst ist der dienstplanmäßige Dienst zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Der dbb bremen würde die Aufnahme des folgenden Begriffes anregen:

10. die Mindestruhezeit, die Gewährung einer ununterbrochenen Ruhezeit im Tages- oder Siebentageszeitraum.

Zu § 5 Absatz 1 Satz1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Der dbb bremen ist der Auffassung, dass es an der Zeit wäre, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtin und des Beamten an die der ArbeitnehmerInnen des bremischen öffentlichen Dienstes anzupassen und somit diese auf 39 Stunden und 12 Minuten festzusetzen.

Zu § 6 Absatz 2 Satz 3 Gestaltung der täglichen Arbeitszeit

Der dbb bremen begrüßt die mögliche Regelung „für Beamtinnen und Beamte, die überwiegend mit Aufgaben nach dem Rechtspflegergesetz betraut sind“ und sieht den Bezug zu einer Ermöglichung der Vertrauensarbeitszeit für RechtspflegerInnen. Der dbb bremen begrüßt diese Ermächtigung, die letztlich eine Öffnungsklausel für die Justizsenatorin darstellt, ausdrücklich.

Der dbb bremen befürwortet das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit für die RechtspflegerInnen, für diese Bediensteten hat die Einführung der Vertrauensarbeitszeit eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Es ist nur konsequent, den RechtspflegerInnen, die bei ihrer Tätigkeit sachlich unabhängig und nur an Recht und Gesetz gebunden sind, weitgehende Verantwortung in Bezug auf die Arbeitszeit zu übertragen. Mit der Vertrauensarbeitszeit ist es möglich, dass die Kolleginnen und Kollegen trotz starker Arbeitsbelastung eine hohe Arbeitszeitzufriedenheit haben.

Zu § 7 Absatz 4 Ruhepausen und Ruhezeiten



Der dbb bremen kritisiert die geplante Regelung in Absatz 4, dass die wöchentliche Ruhezeit auf 24 Stunden verkürzt werden kann. In der Arbeitswelt hat der Mensch an erster Stelle zu stehen, sodass technische und arbeitsorganisatorische Abläufe und Umstände darauf abzustellen sind und nicht der Bedienstete den technischen und organisatorischen Umständen untergeordnet werden.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz legt die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Arbeitsunterbrechungen fest. Ruhezeitverkürzungen darf es auch für Beamtinnen und Beamte nur in besonderen speziellen Ausnahmefällen geben und müssen in Anlehnung tarifvertraglicher Regelungen getroffen werden.

Aus Sicht des dbb bremen sind Mindestruhezeiten nach wie vor ein wichtiges und sinnvolles Instrument des Arbeitsschutzes. Geltende Mindeststandards, sollten auch in Zukunft beibehalten werden und die Ausnahmeregelungen und Abweichungen stärker als bisher in den Blick genommen werden.

#### Zu § 12 Lebensarbeitszeitkonten

Bei Lebensarbeitszeit geht es um das langfristige Ansparen von Arbeitszeit, also um den Aufbau von Plusstunden. Es geht nicht um einen schnellen Ausgleich innerhalb eines kurzen Zeitraums, sondern um die Möglichkeit des vorzeitigen Berufsausstiegs, wenn der Ausgleich der angesammelten Plusstunden an das Ende des Berufslebens gelegt wird (Lebensarbeitszeitkonto).

Im § 12 der BremAZVO wird von vornherein darauf abgestellt, dass das Konto bis zum 31.12.2026 geführt werden kann und am Ende der Befristung evaluiert werden soll, ob und wie die Gestaltung der Lebensarbeitszeit weiterhin ermöglicht werden soll. Außerdem wird gleichzeitig festgelegt, dass die Zeitguthaben nur nach der Weise, wie in der Verordnung vorgesehen abgebaut werden.

Der dbb bremen lehnt die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten unter den in § 12 vorgesehenen Bedingungen ab. Alleine in der Vorlage eines solchen Entwurfes sieht der dbb bremen eine Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn gegenüber der Beamtin oder des Beamten. Seit Jahren nehmen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes die Belastungen für die Bediensteten zu, insbesondere die psychischen nehmen dabei immer mehr Raum ein. Mit der Lebensarbeitszeitverlängerung bis zum 67. Lebensjahr und den damit einhergehenden Versorgungskürzungen, werden

immer mehr Beamtinnen und Beamte gezwungen, Raubbau an der eigenen Gesundheit zu betreiben. Dieses Lebensarbeitszeitkontenmodell setzt dem Ganzen die Krone auf und beweist einmal mehr, dass der Mensch nurmehr als Verfügungsmasse gesehen wird. **Der dbb bremen steht voll und ganz hinter den vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen gemachten Aussagen.**

Zu § 13 Ausnahmen für den Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehren  
Absatz 1 Bezugszeitraum und Absatz 5 Widerspruchsfrist

Der dbb bremen vertritt die Auffassung, dass es nicht erforderlich, gerechtfertigt und haltbar ist, den Bezugszeitraum als Ausnahme gemäß Artikel 19 Unterabsatz 1, 2 von Artikel 16 Buchstabe b der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates auf die europarechtliche Höchstgrenze von 12 Monaten festzusetzen. Die Ausnahme ist nur mit der Maßgabe anzuwenden, wenn die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gewahrt werden und in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden

Des Weiteren lehnt es der dbb bremen ab, dass die Erklärung nach § 13 Abs. 5 b mit einer erweiterten Widerrufsfrist von sechs Monaten und nicht mehr nach 8 Wochen erfolgt, dass ist nicht erforderlich, da in dieser Vorschrift auf die freiwillige Bereitschaft gesetzt wird und die Ausweitung der Widerspruchsfrist, dies hier konterkariert.

Zu § 14 Ausnahmen für den Bereich des Justizvollzugsdienstes  
Absatz 2 Bezugszeitraum

Der dbb bremen vertritt die Auffassung, dass es nicht erforderlich, gerechtfertigt und haltbar ist, den Bezugszeitraum als Ausnahme gemäß Artikel 19 Unterabsatz 1, 2 von Artikel 16 Buchstabe b der Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates auf die europarechtliche Höchstgrenze von 12 Monaten festzusetzen. Die Ausnahme ist nur mit der Maßgabe anzuwenden, wenn die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gewahrt werden und in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus

objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden.

Der Gesundheitsschutz im Bereich des Justizvollzugsdienstes im Lande Bremen ist bei weitem nicht ausreichend und es sind auch keine Ansätze erkennbar, dass der Arbeitgeber gewillt ist daran etwas zu ändern. Es ist seit Jahren bekannt, dass es einen erhöhten Personalbedarf zur Besetzung der einzelnen Schichten gibt, auf der Grundlage einer fiktiven Personalausfallquote wird jedoch die Personalbedarfsplanung betrieben. Mit der Folge, dass die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten über 70 Prozent über den Planzahlen liegen.

Der dbb bremen fordert, dass Vereinbarungen mit ihm hinsichtlich des festzusetzenden Bezugszeitraums getroffen werden und lehnt den Bezugszeitraum von 12 Monaten ab. Solange es zu keiner Vereinbarung kommt ist der Bezugszeitraum nach Artikel 16 Buchstabe b anzusetzen, also bis zu vier Monaten.

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Ahrens  
**Beamtenrechtskommission**



DGB Bremen-Elbe-Weser | Bahnhofplatz 22-28 | 28195 Bremen

Imke Oeltjen  
Freie Hansestadt Bremen  
Der Senator für Finanzen  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen

- via E-Mail -

**Stellungnahme des DGB zum Entwurf einer Verordnung zum Entwurf einer Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Bremische Arbeitszeitverordnung - BremAZV)**

24. November 2021

Sehr geehrte Frau Oeltjen,

Der DGB bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Der Entwurf beinhaltet einige begrüßenswerte Änderungen, insbesondere die grundsätzliche Übernahme der durch EU-Recht geforderten Mindeststandards. Auf der anderen Seite bleibt der Entwurf im Einzelfall aber hinter der EU-Richtlinie zurück und die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos lehnen wir ab.

Da eine inhaltliche gewerkschaftliche Beteiligung erst zu einem Zeitpunkt erfolgt, an dem der Entwurf mit anderen Entscheidungsträgern bereits abgestimmt wurde, stellt sich die Frage, welchen Wert die beamtenrechtlich geforderte Beteiligung der Spitzenorganisationen noch hat. Wir legen auch bei der Neugestaltung der Bremischen Arbeitszeitverordnung Wert auf eine inhaltliche Diskussion und eine Berücksichtigung unserer Positionen.

**Zu den Vorschriften im Einzelnen**

**Zu Artikel 1 Bremische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten - (Bremische Arbeitszeitverordnung – BremAZVO)**

**Zu § 1 Geltungsbereich**

§ 1 lässt abweichende Regelungen für besondere Beamtengruppen, insbesondere den Polizeivollzugsdienst zu. Das wird von uns begrüßt, weil dadurch über die Bremische Arbeitszeitverordnung hinausgehende Regelungen möglich sind. Allerdings müssen die grundsätzlichen Bestimmungen auch für abweichende Regelungen gelten.

**Annette Düring**  
Vorsitzende  
DGB Bremen-Elbe-Weser

annette.duering@dgb.de

Telefon: 0421-33576-10  
Telefax: 0421-33576-60

dü/te

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen

bremen.dgb.de

## **Zu § 2 - Begriffsbestimmungen**

### **Zu Ziff 4 - Rufbereitschaft**

Die Begriffsbestimmung löst nicht das Spannungsverhältnis von „Rufbereitschaft“ und „Bereitschaftsdienst“. Das in der Begründung zitierte Urteil hat übrigens aus EU-rechtlichen Gründen die Rufbereitschaft als Bereitschaftsdienst definiert.

Der Europäische Gerichtshof und das Bundesverwaltungsgericht verlangen für einen Bereitschaftsdienst, dass der Beamte sich an einem vom Dienstherrn vorgegebenen (dienstlichen) Bereich aufhalten müsse. Anders als das Bundesverwaltungsgericht reicht dem Europäischen Gerichtshof für eine Arbeitszeit aber auch die Aufenthaltsbestimmung des Dienstherrn im privaten Bereich des Beamten aus.

### **Wir schlagen daher die Formulierung vor:**

„Rufbereitschaft ist die Zeit, während der sich die Beamtinnen und Beamten auf Anordnung der oder des Dienstvorgesetzten während ihrer dienstfreien Zeit bereithalten müssen, um auf Abruf kurzfristig den Dienst aufnehmen zu können.“

### **Zu Ziff 9 - Nachtdienst**

In Ziff. 9 wird der Begriff Nachtdienst entgegen der Vorgabe der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates dadurch eingeschränkt, dass ein Nachtdienst mehr als zwei Stunden dauern muss, um als solcher anerkannt zu werden. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf den § 8 der geplanten Vorschrift und erweitert den dort auf Grundlage des EU-Rechts festgelegten wöchentlichen Höchstwert. Auf der anderen Seite wird anerkannt, dass eine Nachtschicht eine Mindestanzahl von Nachtdienststunden erfordert. **Zur Klarstellung sollte die Ziff. 9 daher umformuliert werden:**

„Nachtdienst ist der Dienst, der zwischen 20 Uhr und 6 Uhr zu leisten ist. Nachtschicht sind mehr als 2 Stunden Nachtdienst.“

Darüber hinaus kennt jeder Betroffene die besonderen physischen und psychischen Belastungen durch eine Verlängerung des Nachtdienstes über 6 Uhr hinaus. Oftmals sind mehrere Tage erforderlich, um in einen halbwegs „normalen“ Tagesrhythmus zurückzukehren.

### **Dieser Belastung sollte dadurch Rechnung getragen werden, dass folgende Formulierung eingefügt wird:**

„Nachtdienst ist auch die Zeit nach 6 Uhr, wenn unmittelbar zuvor bereits 8 Stunden Nachtdienst erbracht wurden.“

### **§ 3 - Arbeitstage**

Abs. 1 besagt, dass Arbeitstag grds. der Werktag ist. Sonn- und Feiertag nur im Ausnahmefall, soweit dienstliche Gründe dies erfordern (Abs. 2). Sonnabende sind grds. dienstfrei, soweit nicht aus dienstlichen Gründen Dienst geleistet werden muss (Abs. 3).

Dies steht im Widerspruch zur Begründung, die ausführt: „§ 3 regelt die Tage, an denen Dienst geleistet wird. Abs. 1: Arbeitstage sind alle Werktage einschließlich der Sonnabende.“

Hier ist eine Klarstellung erforderlich. Dies ist auch im Hinblick auf die Regelungen des § 5 Abs. 2 notwendig. Dabei geht es um die Verminderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei gesetzlichen Feiertagen, Heiligabend und Silvester. Die Frage ist, wie die Arbeitszeit von Beamt\*innen, die im Schichtdienst arbeiten, verkürzt wird.

Der Entwurf nimmt Bezug auf die nicht im Schichtdienst Tätigen (§ 5 Abs. 2 S. 2). Sollten Sonnabende grundsätzlich dienstfrei und keine Arbeitstage sein, würde dies bedeuten, dass eine Verringerung der regelmäßigen (wöchentlichen) Arbeitszeit durch einen Feiertag nur dann erfolgt, wenn der Feiertag auf die Tage Montag bis Freitag fällt. Feiertage an Samstagen blieben entsprechend unberücksichtigt, da für Beamt\*innen mit fester Arbeitszeit an einem solchen Samstag (= Feiertag) keine Arbeitszeit ausfällt.

#### **Zur Klarstellung schlagen wir folgende Formulierung vor:**

„(1) Arbeitstage sind die Wochentage Montag bis Freitag. Im Wechselschichtdienst, im Schichtdienst oder soweit dienstliche Gründe dies erfordern sind Arbeitstage die Wochentage Montag bis Sonntag einschließlich der Feiertage. 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 von Diensten nach Satz 2 und 3 betroffenen Beamt\*innen ist ein entsprechender Ausgleich zu gewähren. Die als Ausgleich zu gewährende Freizeit soll nicht aufgeteilt werden.“

(2) An Heiligabend und Silvester werden die Beamt\*innen unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend.“

### **§ 4 - Ort der Leistung, ortsflexibles Arbeiten**

Wir begrüßen, dass der Dienst grundsätzlich an der Dienststelle und innerhalb der regelmäßigen Dienststunden zu leisten ist. Die Teilnahme am ortsflexiblen Arbeiten muss freiwillig sein und für die Beamt\*innen muss es ein dauerhaftes Recht auf einen Büroarbeitsplatz geben.

### **Zu § 5 - Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit**

In Abs. 1 wird unter Verweis auf § 60 Absatz 1 BremBG die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich auf 40 Stunden festgelegt. Das Bremische Beamtengesetz formuliert dies mit „Die regelmäßige Arbeitszeit darf wöchentlich im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.“ anders und lässt zumindest dem Text nach eine Abweichung nach unten zu.

Wir fordern hier eine Angleichung an die im TV-L festgelegten Arbeitszeiten, also auf 39:12 Stunden je Woche in Normalfall und auf 38,5 Stunden je Woche für im Schicht- und Wechselschichtdienst tätige Beamt\*innen.

### **§ 6 - Gestaltung der täglichen Arbeitszeit**

Wir stimmen dem grundsätzlichen Wechsel zum Modell der gleitenden Arbeitszeit zu. Grundsätze der gleitenden Arbeitszeit sollten allerdings in der Bremischen Arbeitszeitverordnung selbst festgelegt und nicht den einzelnen Dienststellen oder der obersten Dienstbehörde überlassen werden. In Absatz 2 soll es der obersten Dienstbehörde ermöglicht werden andere Arbeitszeitmodelle für Beamt\*innen die überwiegend mit Aufgaben nach dem Rechtspflegergesetz betraut sind zuzulassen. Beabsichtigt ist die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit für Rechtspfleger\*innen. Das würde bedeuten, dass der Dienstherr die Arbeitszeit nicht mehr kontrolliert und seiner Fürsorge, eine Überlastsituation seiner Beamt\*innen zu erkennen und entgegenzuwirken nicht nachkommen kann. Mangels Arbeitszeiterfassung haben die Beamt\*innen keine Möglichkeit, die Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Pflichten nachzuweisen und ihre Rechte wahrzunehmen. Die Gefahr der „Arbeitsentgrenzung“, der Selbstausbeutung droht. **Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit lehnen wir daher ab.**

Gerade hier wird das Fehlen einer Überstunden- und Vergütungsregelung deutlich. Das Bremische Beamtengesetz sieht lediglich eine Vergütung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat vor, aber auch nur dann, wenn innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung nicht möglich ist.

Flexibles Arbeiten bedeutet oftmals auch ein nicht angeordnetes Abweichen von der täglichen Arbeitszeit. Vor dem Hintergrund der restriktiven Vorschriften des Bremischen Beamtengesetzes sollten in dieser Verordnung klare Regelungen für ein Abweichen vom regelmäßigen Stundenkonto festgelegt und eine Vergütung oder Nacharbeit in einem definierten Rahmen festgelegt werden.

### **Zu § 7 - Ruhepausen und Ruhezeiten**

Es sollte ein neuer Absatz eingefügt werden, der generell die Ruhezeiten im Schicht- und Wechselschicht- und Sonderdienst einheitlich regelt und eindeutig festlegt, dass diese Zeiten nicht als Arbeitszeit gelten. Einerseits werden damit alle schichtdienstleistenden Bereiche erfasst, andererseits werden die sich wiederholenden Vorschriften im § 13 und § 14

damit entbehrlich. In Anbetracht der besonderen Belastungen im Schicht-, Wechselschicht- und Sonderdienst sind die Pausenzeiten aus Gründen des Gesundheitsschutzes überproportional zu gewichten.

### **Zu § 8 - Nachtdienst**

- Siehe unter zu § 2

### **Zu § 12 - Lebensarbeitszeitkonten**

Wir lehnen die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab. Ganz offensichtlich soll jetzt erbrachte Arbeitszeit als „Kredit“ bis zum Dienstende festgelegt werden. Dies kann zu erheblichen und unüberschaubaren Finanz- und Personalproblemen in den nächsten 40 Jahren führen.

Daher ist die Begründung für die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos auch nicht schlüssig. Durch die Lebensarbeitszeitkonten soll die Mehrbelastung während der Coronapandemie aufgefangen werden. Zumindest für die Polizei gilt, dass es auch in der Vergangenheit immer wieder Situationen gab, in denen die öffentliche Sicherheit nur Mehrarbeit der Beschäftigten gewährleistet werden konnte.

Auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes lehnen wir die geplante Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab. Sie sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes schädliche Instrumente des Personalmanagements. Durch eine deutliche und regelmäßige Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit werden langfristig Belastungssituationen geschaffen, die jedoch erst in ferner Zukunft, wenn überhaupt, ausgeglichen werden können. Eine zeitnahe Erholung ist somit ausgeschlossen.

Die Teilnahme an der Mehrarbeit soll freiwillig sein. Wir bezweifeln, dass es eine echte Freiwilligkeit in hierarchischen Arbeitsverhältnissen geben kann. Es wird Vorgesetzten immer möglich sein, über Beurteilungen oder den Entzug von Entgegenkommen, Druck auf die Beamt\*innen auszuüben.

So versucht die Polizei Bremen, die bereits heute vorhandenen etwa 350.000 Überstunden sukzessive abzubauen. Da wird die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos die Personalplanung weiter erschweren und lediglich dazu dienen, die heutigen Personalprobleme in die folgenden Generationen zu verlagern.

Auch die Personalplanung wird konterkariert. Heute verlängern etwa 20 % der Bediensteten der Polizei Bremen ihre Arbeitszeit. Da eine freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung nicht mit der Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten vereinbar ist, würde die Polizei dringend benötigtes Personal verlieren.

Die Qualifikation der Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkonto ist nicht eindeutig. Bei näherer Betrachtung dürfte es sich um Mehrarbeit und nicht um Regelarbeitszeit handeln. In dem Fall droht aber eine Verjährung:

- Es gibt in den Beamtengesetzen keine Regelung für eine Verjährungsfrist der Besoldungsansprüche aus dem Beamtenverhältnis.



- Daher gilt das BGB und hier wird im § 195 die Verjährungsfrist auf drei Jahre festgelegt.
- Nach dieser Frist kann weder Freizeitausgleich, noch Auszahlung verlangt werden.
- Die gesetzliche Regelung der Verjährung kann sicherlich nicht durch eine Verordnung aufgehoben werden.

Daher müsste mindestens, nicht nur in der Begründung sondern in der Verordnung selbst, eine Regelung aufgenommen werden, die eine Abgeltung nicht nur dann sicherstellt, wenn dienstliche Gründe einer Freistellung entgegen stehen, sondern auch dann, wenn der/die Beamt\*in länger erkrankt und dann unmittelbar in Ruhestand geht oder wenn er/sie verstirbt. Es ist zynisch, dass der Dienstherr in der Entnahmephase 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 Erkrankungen während der genehmigten Dienstbefreiung können keine Stunden wieder gutgeschrieben werden. Diese Stunden verfallen zu Lasten der Beamt\*innen, die über Jahrzehnte hinaus den Personalmangel in ihrem Bereich mit freiwilliger Mehrarbeit kompensiert haben. Attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen sehen anders aus.

Doch für uns steht die Gesunderhaltung der Kolleg\*innen an erster Stelle. Überlastungen Einzelner durch Überstunden oder Mehrarbeit müssen verhindert werden. Daher tragen wir die bisherige Regelung, nach der entstandene Überstunden innerhalb eines Jahres grundsätzlich durch Freizeitausgleich wieder abzubauen sind mit.

Offensichtlich ist die Regelung zu den Arbeitszeitkonten weniger ein Instrument zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Möglichkeiten einer flexiblen Zeitentnahme sind maximal eingeschränkt. Erkrankten Beamt\*innen in der Entnahmephase, würden Zeitguthaben der betroffenen Beamt\*innen verfallen.

Im politischen Raum wird aktuell über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit diskutiert. Es gibt die Sorge, dass das angesparte Zeitguthaben durch eine weitere Anhebung der Lebensarbeitszeit „verpufft“. Vielen Beamt\*innen fehlt das notwendige Vertrauen in eine so langfristig angelegte Regelung. Es gibt keine Sicherheit, den angestrebten Ausgleichszeitraum zu erreichen.

**Wir lehnen zusammengefasst dieses vorgelegte Modell ab.**

### **Zu § 13 Ausnahmen von den Ruhezeiten im Bereich der Feuerwehr**

Der Absatz (2) soll es der obersten Dienstbehörde ermöglichen, Ausnahmen von den Ruhepausen und Ruhezeiten nach § 7 Absatz 1 bis 3 zuzulassen. Hier muss ergänzt werden, dass die Ausnahmen nicht zu Lasten des Gesundheitsschutzes der betroffenen Kolleg\*innen gehen dürfen.

Wenn der Nachtdienst überwiegend aus Bereitschaftsdiensten besteht, soll die oberste Dienstbehörde in Absatz 4 Ausnahmen von den Regelungen des Nachtdienstes nach § 8 zulassen können. Die Feststellung, ob im Nachtdienst der Bereitschaftsdienst überwiegt,

kann unseres Erachtens jedoch nur getroffen werden, wenn die tatsächliche Arbeitszeit in der Bereitschaftszeit dokumentiert und entsprechend ausgewertet wird. So kann die Arbeitgeberin den Gesundheitsschutz im Rahmen ihrer Fürsorge sicherstellen, Überlastsituationen erkennen und ggf. Ausgleiche schaffen.

Die in Absatz 5 beschriebene Regelung ist bei einer auskömmlichen Personalausstattung nicht erforderlich. Sie schränkt den Gesundheitsschutz der betroffenen Beamt\*innen dauerhaft ein.

### **Artikel 2 - Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung**

- Keine Anmerkungen

### **Artikel 3 - Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung**

- Keine Anmerkungen

### **Artikel 4 - Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- Keine Anmerkungen

Wir behalten uns vor, zum Umgang mit den Ausnahmen von den Ruhezeiten im Bereich der Justiz und im Bereich der Feuerwehr weitergehende Stellungnahme abzugeben.

Mit freundlichen Grüßen,



Annette Düring

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Region Bremen-Elbe-Weser