

**Entwurf einer
Verordnung zur Neuordnung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes
und zur Änderung anderer Verordnungen**

Vorblatt

A. Problem und Ziel

Um den Erfordernissen eines modernen öffentlichen Dienstes gerecht zu werden, sollen die bestehenden Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung erweitert werden. Dadurch soll zugleich die Vorbildfunktion der Bundesbehörden für familienfreundliche Arbeitsbedingungen deutlich werden. Bisher sind neben der Arbeitszeitverordnung die Regelungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) sowie die in einer Verwaltungsvorschrift geregelte Berücksichtigung von Reisezeiten und Rufbereitschaft zu beachten. Insoweit soll die Rechtsanwendung vereinfacht werden.

Darüber hinaus gebietet die angespannte Lage des Bundeshaushalts Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung. Zu den Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung auf den Bundeshaushalt und die Stellensituation wird die Bundesregierung unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten im Rahmen des Haushaltsverfahrens Vorschläge unterbreiten.

B. Lösung

Die bisherigen Möglichkeiten, aufgrund der so genannten Experimentierklausel von den allgemeinen Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit abzuweichen, werden dauerhaft festgeschrieben. Den Dienstbehörden wird durch den Wegfall der starren Höchstgrenzen bei der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Gleitzeit die Möglichkeit eröffnet, auf die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort einzugehen. Die Vorgaben des EU-Rechts sowie die Regelungen zur Berücksichtigung von Reisezeiten und Rufbereitschaft werden in die Verordnung aufgenommen, um ein einheitliches Regelwerk zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes zu schaffen. Diese umfangreichen Änderungen erfordern eine konstitutive Neufassung der Arbeitszeitverordnung. Ferner wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 41 Stunden verlängert.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Zu den Auswirkungen der Arbeitszeitverlängerung auf den Bundeshaushalt und die Stellensituation wird die Bundesregierung unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten im Rahmen des Haushaltsverfahrens Vorschläge unterbreiten.

Durch die übrigen Novellierungsmaßnahmen werden keine Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte verursacht.

2. Vollzugaufwand

Der geringfügige Aufwand aufgrund der Umstellung der Arbeitszeiterfassungssysteme und Dienstpläne führt nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt.

E. Sonstige Kosten (z.B. Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme)

Keine

**Entwurf einer
Verordnung zur Neuordnung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes
und zur Änderung anderer Verordnungen
Vom ...**

Auf Grund des § 72 Abs. 4, des § 80 Nr. 1 sowie des § 89 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675) in Verbindung mit § 46 des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713) verordnet die Bundesregierung:

Artikel 1

**Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes
(Arbeitszeitverordnung – AZV)**

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Verordnung gilt für alle Beamtinnen und Beamten des Bundes, soweit nicht besondere Arbeitszeitregelungen gelten. Sie gilt nicht für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte. Für Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf ist zu bestimmen, ob und inwieweit die Vorschriften dieser Verordnung anzuwenden sind.

**§ 2
Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit,
2. der Arbeitstag grundsätzlich der Werktag,
3. die Ruhepause der Zeitraum, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen,
4. der Arbeitsplatz grundsätzlich die Dienststelle oder ein von der oder dem Dienstvorgesetzten bestimmter Ort, an dem Dienst zu leisten ist,
5. die gleitende Arbeitszeit oder Gleitzeit die Arbeitszeit, bei der Beamtinnen und Beamte Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in gewissen Grenzen selbst bestimmen können,
6. die Kernarbeitszeit der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten in der Dienststelle anwesend sein müssen,
7. die Funktionszeit der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem der Dienstbetrieb durch Absprache der Beamtinnen und Beamten sichergestellt wird,
8. der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit das Kalenderjahr oder ein ähnlich bestimmter Zeitraum von zwölf Monaten, in dem ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugleichen ist,
9. der Gleittag ein mit Zustimmung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten gewährter ganztägiger Zeitausgleich im Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit, dabei gelten tägliche Arbeitszeiten von weniger als zwei Stunden als Gleittag,

10. das Blockmodell die Zusammenfassung der Freistellung von der Arbeit bis zu fünf Jahren bei Teilzeitbeschäftigung,
11. die Rufbereitschaft die Pflicht, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können,
12. der Bereitschaftsdienst die Pflicht, sich, ohne ständig zur Dienstleistung verpflichtet zu sein, an einer vom Dienstherrn bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall den Dienst aufzunehmen, wenn dabei Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen,
13. der Schichtdienst der Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht,
14. der Wechselschichtdienst der Dienst, für den nach einem Schichtplan der regelmäßige Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird) vorgesehen ist, wenn dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtdienst zu leisten sind,
15. der Nachtdienst ein Dienst, der mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr umfasst.

§ 3

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Schwer behinderte Beamtinnen und schwer behinderte Beamte können eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche beantragen. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte,

1. die für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten,
2. zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehepartnerin oder ein Ehepartner, eine Lebenspartnerin oder ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei der oder bei dem Pflegebedürftigkeit nach den Beihilfevorschriften des Bundes, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist.

Die Verkürzung beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Beginn des Monats der Antragstellung und endet mit Ablauf des Monats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. § 116 Abs.1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 bis 3 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird bei Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung mit einer Ermäßigung der Arbeitszeit um weniger als zehn Prozent auf Montag bis Freitag verteilt. Aus dienstlichen Gründen kann sie auf sechs Tage verteilt werden.

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

(4) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann ausnahmsweise verkürzt werden, soweit besondere Bedürfnisse dies erfordern.

(5) Ist ein Ausgleich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse nicht möglich, darf die durchschnittliche Arbeitszeit hierbei 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten.

§ 4

Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit sowie deren Beginn und Ende sind festzulegen. Hierbei dürfen 13 Stunden einschließlich der Pausen nicht überschritten werden. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die regelmäßige tägliche Arbeitszeit innerhalb dieser Grenzen individuell festzulegen.

§ 5

Ruhepausen und Ruhezeit

(1) Ruhepausen werden außer bei Wechselschichtdienst nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(2) Die Arbeit ist spätestens nach sechs Stunden durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Nach mehr als neun Stunden beträgt die Ruhepause mindestens 45 Minuten. Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden.

(3) Pro 24-Stunden-Zeitraum ist eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Pro Siebentageszeitraum ist zusätzlich eine zusammenhängende Mindestruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Für die Ruhezeit nach Satz 2 gilt ein Bezugszeitraum von 14 Tagen.

(4) Wenn dienstliche Gründe es zwingend erfordern, kann eine Ausnahme von Absatz 2 zugelassen und angeordnet werden, dass Beamtinnen und Beamte sich in den Pausen zur Dienstleistung bereithalten müssen. Von Absatz 3 können Ausnahmen zugelassen werden, wenn dienstliche Belange im Sinne des Artikel 17 Abs. 3 Buchstabe c und e sowie Abs. 4 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 299 S. 9) dies erfordern.

§ 6

Dienstoffreie Tage

(1) Sonnabend, Heiligabend und Silvester sind grundsätzlich dienstoffrei. Soweit dienstliche Gründe es erfordern, kann an diesen Tagen und an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen Dienst angeordnet werden.

(2) Mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und der oder des unmittelbaren Vorgesetzten kann die Beamtin oder der Beamte freiwillig sonnabends Dienst leisten. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnis zur Erteilung der Zustimmung auf andere Behörden übertragen.

§ 7 Gleitende Arbeitszeit

(1) Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann die oberste Dienstbehörde gleitende Arbeitszeiten ermöglichen. Die zur Erfüllung der Aufgaben jeweils erforderliche dienstliche Anwesenheit der Beamtinnen und Beamten ist durch diese und ihre Vorgesetzten sicherzustellen.

(2) Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit sowie der früheste Dienstbeginn und das späteste Dienstende sind festzulegen.

(3) Es sind Kernarbeitszeiten oder Funktionszeiten festzulegen. Soweit dienstliche Gründe es zulassen, kann auf eine solche Festlegung verzichtet werden. Über die Kernarbeitszeit oder Funktionszeiten hinaus ist die dienstliche Anwesenheit der Beamtinnen und Beamten durch diese und ihre Vorgesetzten sicherzustellen, soweit die Erfüllung der Aufgaben dies erfordert. Die Kernarbeitszeit ist bei Teilzeitbeschäftigung individuell festzulegen.

(4) Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind bis zu höchstens 40 Stunden zulässig. Ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums auszugleichen. In den nächsten Abrechnungszeitraum dürfen höchstens 40 Stunden übertragen werden.

(5) Bei automatisierter Zeiterfassung kommen bis zu zwölf Gleittage in Betracht. Wenn es dienstlichen Belangen förderlich oder nach den dienstlichen Verhältnissen zweckmäßig ist, können bis zu 24 Gleittage zugelassen werden. Es kann festgelegt werden, dass an bestimmten Tagen allgemein kein Dienst zu leisten und die ausfallende Zeit vor- oder nachzuarbeiten ist. Für Auslandsvertretungen können Ausnahmen von der Notwendigkeit der automatisierten Zeiterfassung zugelassen werden.

(6) Ist eine Kernarbeitszeit festgelegt, können auch halbe Gleittage zugelassen werden. Außerdem können unmittelbare Vorgesetzte eine im Einzelfall aus wichtigen persönlichen Gründen erforderliche Nichteinhaltung der Kernarbeitszeit genehmigen.

(7) Die dienstliche Anwesenheit der Beamtinnen und Beamten ist unter ihrer Mitwirkung automatisiert zu erfassen. Von der automatisierten Erfassung können in Einzelfällen Ausnahmen zugelassen werden. Die Daten sind mindestens drei Monate nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie erhoben wurden, aufzubewahren. Die oberste Dienstbehörde legt fest, ob die Daten entweder spätestens sechs Monate nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes oder spätestens 13 Monate nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie erhoben wurden, zu löschen sind.

(8) Verstöße gegen Gleitzeitregelungen dürfen den jeweils zuständigen Vorgesetzten mitgeteilt werden. Darüber hinaus sind den unmittelbaren Vorgesetzten ausschließlich für Zwecke des gezielten Personaleinsatzes die Gleitzeitalden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzuteilen, sofern sich positive Salden von mehr als 20 Stunden oder negative Salden von mehr als 10 Stunden ergeben. Daten nach Satz 2 dürfen nicht für eine Kontrolle oder Bewertung der Leistung oder des Verhaltens der Beamtinnen und Beamten verwendet werden.

§ 8 Schichtdienst

Sind die Dienststunden so festgelegt, dass die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von Beamtinnen oder Beamten überschritten wird, sind sie durch Schichtdienst einzuhalten. Von Schichtdienst soll abgesehen werden, wenn die Überschreitung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit ausgeglichen werden kann.

§ 9 Zusammenfassung der Freistellung von der Arbeit bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann bei Teilzeitbeschäftigung die Zeit einer Freistellung bis zu drei Monaten zusammengefasst werden. Wird die Freistellung an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt, darf sie bis zu einem Jahr zusammengefasst werden.

(2) Eine Teilzeitbeschäftigung, die sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt, kann im Blockmodell bewilligt werden, wenn die Freistellung an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt wird und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 10 Arbeitsplatz

Bei mobilem Arbeiten kann von der Dienstleistungspflicht am Arbeitsplatz abgewichen werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 11 Dienstreisen

(1) Bei Dienstreisen ist die Zeit zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte Arbeitszeit. Bei ganz- oder mehrtägigen Dienstreisen gilt die regelmäßige Arbeitszeit des jeweiligen Tages als geleistet. Reisezeiten sind keine Arbeitszeit. Sie werden jedoch als Arbeitszeit berücksichtigt, soweit

1. sie innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit anfallen oder
2. die Arbeitszeit innerhalb eines Tages durch Dienstreisen unterbrochen wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Dauer der Dienstreise bis zur Länge der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigung zugrunde gelegt, falls dies für die Beamtin oder den Beamten günstiger ist als die Berücksichtigung der individuellen Regelarbeitszeit. Fällt eine Dienstreise bei Teilzeitbeschäftigung auf einen nach dem jeweiligen Arbeitszeitmodell dienstfreien Montag bis Freitag, kann dieser Tag mit einem anderen Tag zeitnah getauscht werden.

(3) Überschreiten bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, die nicht anrechenbaren Reisezeiten in einem Kalendermonat insgesamt 15 Stunden, ist innerhalb von zwölf Monaten auf Antrag ein Viertel der über 15 Stunden hinausgehenden Zeit bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich zu gewähren. Bei gleitender Arbeitszeit wird diese

Zeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Der Antrag ist spätestens am Ende des folgenden Kalendermonats zu stellen.

§ 12 Rufbereitschaft

Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Hat die Beamtin oder der Beamte jedoch über die Arbeitszeit hinaus mehr als zehn Stunden im Kalendermonat Rufbereitschaft, wird innerhalb von zwölf Monaten ein Achtel der über zehn Stunden hinausgehenden Zeit bei feststehender Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 13 Bereitschaftsdienst

Bei Bereitschaftsdienst kann die regelmäßige tägliche Arbeitszeit und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden. Hierbei darf in einem Bezugszeitraum von zwölf Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten.

§ 14 Nachtdienst

(1) Die Gestaltung von Nachtdienst muss der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft Rechnung tragen. Dabei darf die Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum von zwölf Monaten im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum 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.

§ 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 von Regelungen dieser Verordnung zwingend entgegenstehen, kann von dieser Verordnung abgewichen werden. In diesen Ausnahmefällen ist gleichwohl 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) eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewährleistet ist.

§ 16 Zuständigkeit

Zuständige Behörde im Sinne dieser Verordnung ist die oberste Dienstbehörde, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnisse nach dieser Verordnung auf andere Behörden übertragen. Die für Teilzeitbeschäftigung notwendigen individuellen Festsetzungen trifft die Dienstbehörde.

Artikel 2

Mutterschutzverordnung

In § 4 Satz 3 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2828) wird die Angabe „(§§ 3, 4 und 22 der Erschwerniszulagenverordnung)“ durch die Angabe „(§§ 3, 4 und 20 der Erschwerniszulagenverordnung)“ ersetzt.

Artikel 3

Erholungsurlaubsverordnung

§ 5 der Erholungsurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2831) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „Tage, die nach § 1 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung“ durch die Angabe „gesetzlich anerkannte Feiertage, Heiligabend und Silvester, soweit diese“ ersetzt.
2. Absatz 7 Satz 1 wird wie folgt gefasst: „Für Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an Hochschulen und Lehrerinnen und Lehrer an Bundeswehrfachschulen wird der Anspruch auf Erholungsurlaub durch die vorlesungs- oder unterrichtsfreie Zeit abgegolten.“

Artikel 4

Sonderurlaubsverordnung

§ 9 der Sonderurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2836), die zuletzt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 22. April 2005 (BGBl. I S. 1106) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift und in Absatz 1 werden jeweils nach dem Wort „Einrichtungen“ die Wörter „oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union“ eingefügt.

2. In Absatz 2 werden nach dem Wort „Einrichtung“ die Wörter „oder einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union“ eingefügt.“

Artikel 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. März 2006 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2844), geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 11. November 2005 (BGBl. I S. 3161), außer Kraft.

Berlin, den

Die Bundeskanzlerin
Der Bundesminister des Innern

Begründung

A. Allgemeines:

Intelligente Arbeitszeiten und Arbeitsformen bieten Vorteile für Dienstherrn, Bürgerinnen und Bürger und Beamtinnen und Beamte. Deshalb sollen die bestehenden weitgehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten ausgebaut werden. Dazu sind die bisher aufgrund der so genannten Experimentierklausel möglichen Abweichungen von den allgemeinen Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit dauerhaft festzuschreiben. Hierdurch wird die höchstmögliche Zahl an Gleittagen auf 24 erweitert und ein Verzicht auf Kernarbeitszeiten zugelassen.

Außerdem soll es ermöglicht werden, freiwillig sonnabends Dienst zu leisten. Dies bedeutet eine Erweiterung des Rahmens, innerhalb dessen den Dienstpflichten nachgekommen werden kann und verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ferner sind die Regelungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in die Arbeitszeitverordnung aufzunehmen, um ein einheitliches Regelwerk zur Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten zu schaffen.

Aus dem gleichen Grund wird die Berücksichtigung von Reisezeit und Rufbereitschaft als Arbeitszeit, die bisher in einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift erfolgte, erheblich vereinfacht, gestrafft und in die Arbeitszeitverordnung übernommen. Hierdurch werden die Arbeitszeitregelungen übersichtlicher gestaltet, was auch den Prämissen einer Deregulierung Rechnung trägt.

Um möglichst einheitliche Schichtpläne für Beamtinnen und Beamte und andere Beschäftigte zu erleichtern, wird die aufgrund des Tarifiergebnisses für den öffentlichen Dienst geltende Sonderregelung, die Pausen bei Wechselschicht als Arbeitszeit zu berücksichtigen, übernommen.

Es wird durch den Wegfall der starren Höchstgrenzen bei der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Gleitzeit die Möglichkeit eröffnet, auf die jeweiligen Bedürfnisse der Dienststellen vor Ort einzugehen.

Die angespannte Lage des Bundeshaushalts erfordert Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung. Zu den Auswirkungen der Arbeitszeitverlängerung auf den Bundeshaushalt und die Stellensituation wird die Bundesregierung unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten im Rahmen des Haushaltsverfahrens Vorschläge unterbreiten.

Durch die Herausnahme der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten auf Antrag aus der Arbeitszeitverlängerung wird der besonderen Situation dieses Personenkreises Rechnung getragen. Zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- oder Pflegepflichten auf Antrag von der Arbeitszeitverlängerung ausgenommen.

Mit Artikel 2 bis 4 werden eine Folgeänderung zur Neufassung der Arbeitszeitverordnung vorgenommen, eine offensichtliche Unrichtigkeit beseitigt und die Sonderurlaubsmöglichkeiten auf Tätigkeiten in Einrichtungen von Mitgliedstaaten der Europäischen Union erweitert.

Die Novellierung ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Die Herausnahme der Beamtinnen und Beamten mit Erziehungs- und Pflegepflichten aus der Arbeitszeitverlängerung und die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die in die Verordnung ausdrücklich aufgenommene Regelung zu Reisezeiten bei Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen insbesondere die Belange von Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu § 1

Die Vorschrift regelt den persönlichen Geltungsbereich. Satz 2 und 3 entsprechen dem bisherigen § 11, allerdings ist nunmehr aus Vereinfachungsgründen für alle Fallgruppen von Beamtinnen auf Widerruf und Beamten auf Widerruf - einschließlich der nur vorübergehend Beschäftigten – zu bestimmen, ob und inwieweit die Regelungen dieser Verordnung auf sie anzuwenden sind. Soweit die Betroffenen noch nicht 18 Jahre alt sind, hat die Dienstbehörde bei der Bestimmung nach Satz 3 die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Die Verordnung über Ausnahmen von Vorschriften des Jugendarbeitsschutzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei (BGSJArbSchV) bleibt hiervon unberührt. Darüber hinaus sind auf jeden Fall bei Beamtinnen auf Widerruf und Beamten auf Widerruf die Mindestvorschriften der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu beachten.

Zu § 2

Die Norm enthält die für diese Verordnung erforderlichen Begriffsbestimmungen. Im Einzelnen gilt hierzu Folgendes:

In Nummer 1 ist die bisher in § 3 enthaltene Regelung zum Ausgleich innerhalb von zwölf Monaten bei einer Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit enthalten.

In Nummer 3 wird zur Klarstellung eine Definition der Ruhepause aufgenommen.

Die Definition des Gleittags in Nummer 9 ist erforderlich, um zu verhindern, dass durch kurze, für eine sinnvolle Arbeitsleistung nicht hinreichende Anwesenheiten die Inanspruchnahme eines Gleittags umgangen wird.

Bei der Definition der Rufbereitschaft in Nummer 11 kann auf den Begriff „Häuslichkeit“, wie er in § 3 Abs. 5 Satz 1 der Erschwerniszulagenverordnung genannt ist, verzichtet werden, da das Aufhalten zu Hause unter das Merkmal „außerhalb des Arbeitsplatzes“ fällt. Aus dem gleichen Grund wird Rufbereitschaft nicht dadurch ausgeschlossen, dass vom Dienstherrn ein Mobiltelefon oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel zur Verfügung gestellt wird.

In Nummer 12 wird zur Klarstellung eine Definition des Bereitschaftsdienstes aufgenommen.

Die Definition des Schichtdienstes in Nummer 13 entspricht § 20 Abs. 2 Satz 1 der Erschwerniszulagenverordnung. Die Definition des Wechselschichtdienstes in Nummer 14 entspricht § 20 Abs. 1 Satz 1 der Erschwerniszulagenverordnung.

Zur Definition des Nachtdienstes in Nummer 15 wird die gegenüber Artikel 1 Abs. 4 und Artikel 2 Nr. 3 der Richtlinie 2003/88/EG günstigere Regelung des § 7 Abs. 5 TVöD verwandt. Der Zeitraum von mehr als zwei Stunden ergibt sich aus § 2 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes.

Die abweichende Regelung in § 12 Abs. 6 der Erholungsurlaubsverordnung trägt den Besonderheiten des Zusatzurlaubs Rechnung.

Zu § 3

Zu Absatz 1

Die Arbeitszeitverlängerung soll nicht für alle Beamtinnen und Beamten gelten. Teilweise ist dies aufgrund einer gesetzlichen Vorgabe nicht möglich. So dürfen Jugendliche grundsätzlich höchstens 40 Stunden arbeiten. Zu beachten sind die Vorschriften des JArbSchG sowie der BGSJArbSchV.

Durch die Arbeitszeitverordnung sollen schwerbehinderte Menschen von der Arbeitszeitverlängerung ausgenommen werden. Hierdurch wird der besonderen Situation dieses Personenkreises Rechnung getragen. Dies entspricht der Rechtslage für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach § 124 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind schwerbehinderte Menschen auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Unter Mehrarbeit ist hierbei die Arbeit zu verstehen, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit hinausgeht. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die das Arbeitszeitgesetz gilt, nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes acht Stunden täglich, so dass von einer 40-Stunden-Woche auszugehen ist (so auch BAG vom 3.12.2002 – Az: 9 AZR 462/01). Um nicht hinter den Schutz schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzugehen, soll auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ebenfalls nur 40 Stunden betragen. Durch das Antragserfordernis wird sichergestellt, dass nicht gegen den Willen der oder des Betroffenen eine Andersbehandlung eintritt.

Die Arbeitszeitverordnung greift zur Definition des Begriffes „schwerbehindert“ auf den Inhalt des § 2 Abs. 2 SGB IX zurück. Der Verweis auf § 116 Abs. 1 SGB IX in Satz 5 ist erforderlich, damit die Rechtsfolgen des Wegfalls einer Schwerbehinderteneigenschaft zum gleichen Zeitpunkt eintreten.

Schließlich sollen familienfreundliche Arbeitsbedingungen gefördert werden. Dazu sind Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- oder Pflegepflichten auf Antrag von der Arbeitszeitverlängerung ausgenommen. Zu der in Nummer 1 genannten Fallgruppe gehören die Beamtinnen und Beamten, die ein Kind tatsächlich betreuen. Dazu wird darauf abgestellt, ob die Beamtin oder der Beamte für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld bekommt. Es ist davon auszugehen, dass Beamtinnen oder Beamte, die Kindergeld für ein Kind unter zwölf Jahren bekommen, dieses tatsächlich (zumindest auch) betreuen.

Dem Dienstherrn ist bekannt, für welche Kinder in welchem Alter Kindergeld bezogen wird, da es von der Besoldungsstelle gezahlt wird. Kindergeld wird immer nur einer Person gezahlt. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, können diese bestimmen, an welchen Elternteil das Kindergeld gezahlt werden soll. Bei geschiedenen, getrennt lebenden oder nicht verheirateten Eltern, die keine gemeinsame Wohnung haben, wird das Kindergeld immer an denjenigen Elternteil gezahlt, bei dem das Kind wohnt. Wird gem. § 65 Abs. 1 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) kein Kindergeld gezahlt, ist § 65 Abs. 1 Satz 2 EStG entsprechend anzuwenden.

Da die Möglichkeit der Verkürzung der Arbeitszeit nur bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr des Kindes bestehen soll, kann die Fallgruppe, in der ein Kind bei keinem Elternteil wohnt und das Kindergeld deshalb an den Barunterhaltzahlenden gewährt wird, vernachlässigt werden. Berücksichtigt werden lediglich Kinder bis zum zwölften Lebensjahr. Das entspricht der Regelung in § 12 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 der Sonderurlaubsverordnung, wonach bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr als Sonderurlaub gewährt werden können. Vergleichbar ist in § 7a Abs. 1 der Erholungsurlaubsverordnung vorgesehen, dass Beamtinnen und Beamte auf Antrag den Erholungsurlaub ansparen können, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht. Entsprechend diesen Regelungen wird davon ausgegangen, dass für Kinder unter zwölf Jahren die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Betreuung in besonderem Maß gegeben ist und deren Eltern deshalb durch eine weitere Arbeitszeiterhöhung im besonderen Maß belastet werden.

In Nummer 2 wird abweichend von der Urlaubsregelung in § 72a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b des Bundesbeamtengesetzes (BBG) die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf die Pflege von engsten Angehörigen beschränkt. Hier kann von einer besonderen Verpflichtung zur Übernahme der Pflege ausgegangen und auch vermutet werden, dass die Beamtin oder der Beamte die Pflege selbst übernimmt.

Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit sind Belege über die Feststellung der Pflegestufe vorzulegen. Gem. § 9 Abs. 8 Satz 2 der Beihilfavorschriften (BhV) ist bei Versicherten der privaten oder sozialen Pflegeversicherung aufgrund der für die Versicherung erstellten Gutachten zu entscheiden. Besteht keine Pflegeversicherung, ist nach Nr. 1 der Hinweise des BMI zu § 9 Abs. 8 BhV für Beihilfezwecke ein amts- oder vertrauensärztliches Gutachten vorzulegen. Ein solches Gutachten ist in diesen Fällen auch für Zwecke des Absatzes 1 Satz 3 Nr. 2 als hinreichender Nachweis der Pflegebedürftigkeit anzusehen.

Die bei der Antragstellung vorzulegenden Dokumente werden auch für andere Verwaltungsverfahren benötigt und bedürfen deshalb nicht der inhaltlichen Überprüfung durch die Dienststelle. Somit entsteht kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Änderungen sind von den Beschäftigten umgehend mitzuteilen.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte greift die Regelung des bisherigen § 3b Abs. 1 Satz 1 auf und muss beibehalten werden.

Zu Absatz 2

Satz 1 ist erforderlich, da die Höchstgrenze der regelmäßigen Arbeitszeit von 8,5 Stunden entfällt. Mit der festgeschriebenen Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag für Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte mit einer geringfügigen Reduzierung der Arbeitszeit soll eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit und eine ausgewogene Anwesenheit der Beamtinnen und Beamten in den Dienststellen erzielt und somit auch eine kontinuierliche Erreichbarkeit der Behörden gewährleistet werden.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 1 Abs. 2. Es wird sichergestellt, dass die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte im Schichtdienst im gleichen Umfang wie für andere Beamtinnen und Beamte reduziert wird.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem bisherigen § 5. Die Beschränkung auf die besonderen Bedürfnisse eines Dienstzweigs wird aufgegeben, da auch innerhalb desselben Dienstzweigs zum Beispiel die örtlichen Gegebenheiten eine Verkürzung aus Fürsorgegründen erforderlich machen können. Es bleibt jedoch dabei, dass die Verkürzung eine Ausnahme aufgrund besonderer Bedürfnisse darstellen muss. Allein organisatorische Schwierigkeiten genügen hierfür nicht. Das Zustimmungserfordernis durch BMI wird aufgegeben.

Zu Absatz 5

Die bisher in § 3 enthaltene Regelung zum Ausgleich innerhalb von zwölf Monaten bei einer Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich nunmehr aus der Begriffsdefinition in § 2 Nr. 1. Zu regeln bleibt der Fall, dass ein derartiger Ausgleich zum Beispiel aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse nicht möglich ist. Eine solche Situation ergibt sich bei unter den Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 BBG zulässiger Mehrarbeit. Hierzu wurde die Ausgleichsregelung an EU-Recht angepasst. Danach dürfen 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschritten werden.

Zu § 4

Die Festlegung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nach Satz 1 ist schon für die Berücksichtigung der Reisezeiten erforderlich. Auf die bisherige Begrenzung in der Höhe auf 8,5 Stunden wird verzichtet. Allerdings erscheint unter Fürsorgegesichtspunkten eine Begrenzung angezeigt. Diese Begrenzung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Die tägliche Arbeitszeit kann für einzelne Bereiche einer Dienstbehörde aus dienstlichen Gründen auch unterschiedlich festgelegt werden.

Die Länge der höchstzulässigen Arbeitszeit in Satz 2 ergibt sich aus dem Erfordernis nach Artikel 3 der Richtlinie 2003/88/EG. Hiernach ist pro 24-Stunden-Zeitraum eine zusammenhängende Mindestruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Hierbei ist zu beachten, dass aufgrund des erforderlichen Ausgleichs eine recht lange tägliche Arbeitszeit nur an begrenzten Tagen in Betracht kommen kann, da nach § 2 die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit 41 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf. Insofern sind zwar auch Überschreitungen an einzelnen Tagen möglich, die jedoch zwingend einen Ausgleich erforderlich machen.

Satz 3 enthält die notwendige gesonderte Festsetzung für Teilzeitbeschäftigte.

Zu § 5

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 8 Abs. 2. Die Berücksichtigung von Pausen bei Wechselschichtdienst übernimmt die im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst getroffene Regelung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 8 Abs. 1 Satz 1. Die Aufteilungsmöglichkeit der Ruhepausen wird durch Satz 3 erweitert und entspricht damit der Regelung des § 4 Satz 2 des Arbeitszeitgesetzes.

Zu Absatz 3

Die Mindestruhezeiten entsprechen den Regelungen in den Artikeln 3 und 5 der Richtlinie 2003/88/EG. Der Bezugszeitraum von 14 Tagen ergibt sich aus Artikel 16 Buchstabe a der Richtlinie. Grundsätzlich muss die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden in direktem Zusammenhang mit einer täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift regelt die Ausnahmemöglichkeiten von den Ruhepausen- und Ruhezeitregelungen. Diese Ausnahmemöglichkeiten betreffen unter anderem auch die Länge des Bezugszeitraums.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht inhaltlich der Regelung, die sich aus den bisherigen § 1 Abs.1 Satz 2, zweiter Halbsatz und Satz 3 sowie § 2 Abs. 1 und 2 Satz 1 ergibt und beizubehalten ist.

Zu Absatz 2

Die Möglichkeit, freiwillig sonnabends zu arbeiten, erweitert die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und kommt damit insbesondere Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten entgegen. Ein Anspruch auf Erschwerniszulage wegen Dienstes zu ungünstigen Zeiten wird hierdurch nicht begründet, da die Beamtinnen und Beamten freiwillig Dienst leisten und nicht zum Dienst herangezogen werden.

Die Zustimmung der obersten Dienstbehörde sowie des unmittelbaren Vorgesetzten (Fachvorgesetzten) ist erforderlich, da gewährleistet sein muss, dass der Dienst tatsächlich sinnvoll ausgeübt werden kann (technische Infrastruktur der Dienststelle; Inhalt der ausgeübten Tätigkeit). Allerdings besteht für die oberste Dienstbehörde die Möglichkeit, die Zustimmungsmöglichkeit zu delegieren.

Zu § 7

Die so genannte Experimentierklausel des § 3a Abs. 5 wird dauerhaft festgeschrieben. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Regelung neu zu gestalten.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 3a Abs. 1. Bei Gleitzeit ergeben sich die Grenzen, in denen die Beamtinnen und Beamten ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können, aus der Festlegung des frühesten möglichen Dienstbeginns und des spätesten möglichen Dienstendes nach Absatz 2 sowie aus den nach Absatz 3 festzulegenden Kernarbeits- oder Funktionszeiten. Satz 2 sichert wie bisher, dass sowohl die Beamtinnen und Beamten wie auch ihre Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen haben, dass der Dienstbetrieb störungsfrei aufrechterhalten wird. Die Einzelheiten der Umsetzung in der Praxis werden in der Regel durch Dienstvereinbarung festzulegen sein.

Die Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit führt nicht zu einem Rechtsanspruch auf deren Einführung oder auf Teilnahme daran. Es ist auch weiterhin möglich, einzelne Beamtinnen und Beamte oder einzelne Gruppen von der Gleitzeitregelung auszunehmen.

Zu Absatz 2

Die bisherige Höchstgrenze von zehn Stunden entfällt, stattdessen ist die Höchstgrenze wie der Rahmen, innerhalb dessen die Arbeit geleistet werden kann, festzulegen. Dabei sind die in § 4 genannten Grenzen einzuhalten.

Zu Absatz 3

Zur Gewährleistung eines ungehinderten Dienstbetriebs ist eine Kernarbeitszeit oder eine Funktionszeit festzulegen. Hierauf kann verzichtet werden, wenn die Aufgabenerledigung eine gleichzeitige Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht erfordert oder diese auf anderem Wege sichergestellt wird. Aufgrund des fortgeltenden Kabinettsbeschlusses der Bundesregierung vom 7. Juni 1999 ist für die Ressorts eine Kernarbeitszeit festgesetzt. Nach diesem Kabinettsbeschluss ist es Aufgabe der Bundesministerien, grundsätzlich auch in ihrem nachgeordneten Bereich Regelungen zu gewährleisten, die der Sicherstellung der Zusammenarbeit durch Kernarbeitszeiten nicht widersprechen.

Grundsätzlich müssen alle Beamtinnen und Beamten in der Kernarbeitszeit anwesend sein. Dies schließt nicht aus, dass insbesondere aus wichtigen schutzwürdigen persönlichen Belangen für einzelne Beschäftigte hiervon abgewichen werden kann.

Satz 3 entspricht dem bisherigen § 3b Abs. 2 und ist zur Regelung der Kernarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung erforderlich.

Zu Absatz 4

Satz 1 entspricht der Regelung im bisherigen § 3a Abs. 2 Satz 4.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 3a Abs. 3.

Zu Absatz 5

Gleittage sind ein Instrument für einen Ausgleich von Arbeitszeiten und weder ihrer Entstehung noch ihrer Funktion nach mit dem Erholungsurlaub vergleichbar. Im Interesse eines intelligenten Zeitmanagements und aus Fürsorgegründen sollten unmittelbare Vorgesetzte darauf hinwirken, dass Gleittage in Zeiten geringeren Arbeitsanfalls auch tatsächlich beansprucht werden, um zu einem erforderlichen Belastungs- und Zeitausgleich zu gelangen.

Die Beschränkung auf zwölf Gleittage in Satz 1 entspricht dem bisherigen § 3a Abs. 4 Satz 1. Unter der bisher in der Experimentierklausel genannten Bedingung, dass es dienstlichen Belangen förderlich oder nach den dienstlichen Verhältnissen zweckmäßig ist, können nunmehr dauerhaft bis zu 24 Gleittage zugelassen werden. Dies dürfte insbesondere dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitsanfall in einem Bereich sehr ungleich über den Abrechnungszeitraum verteilt ist und aus diesem Grund so hohe Überschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit anfallen, dass ein hinreichender Ausgleich mit bis zu zwölf Gleittagen nicht gewährleistet werden kann. Entsprechend der Regelung in der Experimentierklausel wird die Begrenzung auf zwei Gleittage in einem Kalendermonat aufgehoben. Wegen der bereits nach der Definition des Gleittages in § 2 Nr. 9 erforderlichen Zustimmung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten kann auch ohne diese Begrenzung den dienstlichen Belangen bei der Gewährung von Gleittagen hinreichend Rechnung getragen werden. Nach Satz 4 können Gleittage in Auslandsvertretungen auch dann gewährt werden, wenn diese nicht mit automatisierten Zeiterfassungssystemen ausgestattet sind. Demgegenüber betreffen Ausnahmen nach Absatz 7 Satz 2 nur einzelne Personen oder Personengruppen an Behörden, die über die grundsätzlich für die Einführung von gleitender Arbeitszeit erforderlichen Zeiterfassungssysteme verfügen.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 3a Abs. 4 Satz 3 und 4. Es liegt somit im Ermessen der nach § 16 zuständigen Stelle, über das "Ob" und den Rahmen von halben Gleittagen zu entscheiden.

Zu Absatz 7

Die Notwendigkeit, die Anwesenheit automatisiert zu erfassen, war bislang in § 3a Abs. 1 Satz 1 geregelt. Eine Notwendigkeit, Ausnahmen von der automatischen Erfassung zuzulassen, kann insbesondere beim mobilen Arbeiten vorliegen.

Die Mindestaufbewahrungsfrist in Satz 3 stellt sicher, dass das Abrechnungsgeschehen in einem gewissen Zeitrahmen nachvollzogen werden kann.

Die Regelung zur Löschungsfrist gewährleistet, dass die Daten nicht über den erforderlichen Umfang hinaus vorgehalten werden und ist so gefasst, dass den unterschiedlichen technischen Gegebenheiten der vorhandenen Zeiterfassungssysteme einzelner Ressorts Rechnung getragen wird. Die Definition des Abrechnungszeitraums findet sich in § 2 Nr. 8.

Zu Absatz 8

Flexible Arbeitszeiten sind nicht ausschließlich im Interesse der Beamtinnen und Beamten eingeführt worden. Sie dienen auch dem Dienstherrn und den Dienststellen zur Erfüllung ihrer

Aufgaben im Rahmen einer dienstleistungsorientierten Gesellschaft und bürgerfreundlichen Verwaltung.

Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit führt zu einer erhöhten Verantwortung der Vorgesetzten. Erforderlich sind die Planung und der sinnvolle Einsatz der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Belastungsspitzen und das Hinwirken auf den erforderlichen Saldenausgleich in Zeiten geringerer Belastung der Arbeitseinheit. Dies gelingt nur durch eine gewisse kontinuierliche Steuerung, welche eine ausreichende und regelmäßige Information der Vorgesetzten über den Saldenstand der unmittelbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraussetzt. Zur Klarstellung regelt Satz 1, dass darüber hinaus Verstöße gegen Gleitzeitbestimmungen als Dienstpflichtverstöße ohne weitere Voraussetzungen den nach der Organisationsstruktur der Dienstbehörde jeweils zuständigen Vorgesetzten mitgeteilt werden dürfen. Eine auf Einzelfälle beschränkte Unterrichtung bei Missbrauch oder Missbrauchsverdacht genügt den Anforderungen eines intelligenten Zeitmanagements jedoch nicht. Daher wird außerdem unter den genannten Voraussetzungen den unmittelbaren Vorgesetzten Einblick in die Gleitzeitsalden gewährt. Diese spezifische Zweckbestimmung des kontinuierlichen Arbeitszeitmanagements rechtfertigt den durch ausdrückliche Beschränkung auf den Saldenstand und die Gewährung eines einblicksfreien Schwankungsspielraums eher geringfügigen Eingriff in das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf informationelle Selbstbestimmung. Auch handelt es sich lediglich um Informationen, die bei starrer Arbeitszeit aus eigener Wahrnehmung den Vorgesetzten bekannt sind. Schon aus dieser Zweckbestimmung ergibt sich, dass die erfassten Daten des Gleitzeitsaldos nicht für eine weitergehende Kontrolle oder die Bewertung der Leistung oder des Verhaltens der Beschäftigten verwendet werden dürfen, zumal es gerade Sinn und Zweck der Einführung von Gleitzeit ist, Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit zuzulassen. Hierauf wird deshalb in Satz 3 ausdrücklich hingewiesen.

Zu § 8

Die Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem bisherigen § 6. Auf einen Schichtdienst soll verzichtet werden, wenn die Sicherstellung des Dienstbetriebs im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit sichergestellt werden kann. Das ist der Fall, wenn für die Einhaltung des Dienstbetriebs ein Zeitraum von zum Beispiel zwölf Stunden erforderlich ist, zu dessen Beginn und Ende aber nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dienst leisten müssen.

Zu § 9

Zu Absatz 1

Die Sätze 1 und 2 entsprechen mit redaktionellen Änderungen dem bisherigen § 3b Abs. 1 Satz 2. Das Wort „darf“ wird in Satz 1 durch das Wort „kann“ ersetzt.

Zu Absatz 2

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 3b Abs. 1 Satz 3 und regelt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell.

Zu § 10

Die im bisherigen § 9 enthaltene Regelung, dass der Dienst innerhalb der Dienststunden zu leisten ist, kann angesichts der vorstehenden Regelungen zur Arbeitszeit entfallen. Nunmehr werden neben der Telearbeit auch andere Formen des mobilen Arbeitens zugelassen.

Zu § 11

Reisezeiten sind keine Arbeitszeiten, wenn nicht während der Reisezeit vorgeschriebener Dienst verrichtet wird (BVerwG vom 29. Januar 1987, Az.: 2 C 14.85, ZBR 1987, 275). Den Beamtinnen und Beamten steht jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts unter bestimmten Voraussetzungen ein angemessener Freizeitausgleich zu. Entsprechend dieser Rechtsprechung und der aus der Fürsorgepflicht (§ 79 BBG) resultierenden Verpflichtung wurde die Berücksichtigung von Reisezeiten als Arbeitszeit bisher in einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift geregelt. Um das Arbeitszeitrecht übersichtlicher zu gestalten und damit auch den Prämissen einer Deregulierung Rechnung zu tragen, werden Regelungen zu Reisezeiten erheblich vereinfacht und in die AZV übernommen.

Zu Absatz 1

Zwar sind Reisezeiten keine Arbeitszeiten. Wenn sie aber die Arbeitszeit unterbrechen, das heißt an einem Tag zunächst am Dienort Dienst geleistet wird, dann eine Dienstreise erfolgt und danach der Dienst am Dienort wieder aufgenommen wird, oder soweit eine Dienstreise in die regelmäßige Arbeitszeit fällt, wird diese Zeit als Arbeitszeit berücksichtigt. Die Erledigung von Dienstgeschäften gilt immer als Arbeitszeit.

Zu Absatz 2

Für Teilzeitbeschäftigte wird eine Sonderregelung aufgenommen, wonach bei ihnen, sofern dies günstiger für sie ist, die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt wird. Falls die tägliche regelmäßige Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter über der der Vollzeitbeschäftigten liegt, wird diese berücksichtigt. Aus Fürsorgegründen erscheint es notwendig, falls eine Dienstreise auf einen für sie dienstfreien Montag bis Freitag fällt, den Teilzeitbeschäftigten eine zeitnahe Entlastung durch Tausch mit einem Arbeitstag zu ermöglichen, ohne dass ein Gleittag in Anspruch genommen werden muss. Wünscht die Beamtin oder der Beamte keinen Tausch, erfolgt eine Zeitgutschrift auf dem Gleitzeitkonto.

Zu Absatz 3

Außerhalb der Regelarbeitszeit anfallende Reisezeiten werden aus Fürsorgegründen ab einer bestimmten Höhe zumindest anteilig wie Arbeitszeit berücksichtigt. Derzeit werden sie erst ab einem Schwellenwert von 20 Stunden im Monat zu einem Viertel berücksichtigt. Dieser Schwellenwert wird auf 15 Stunden gesenkt. Dafür entfällt aber das Sinken des Schwellenwerts für jede Stunde berücksichtigungsfähiger Reisezeit um eine Stunde. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird auf diesen komplizierten Modus verzichtet.

Das entspricht dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Hiernach werden Reisezeiten wie im Beamtenrecht nur als Arbeitszeit berücksichtigt, soweit sie in die Regelarbeitszeit fallen. Allerdings sollen auf Antrag bei nicht berücksichtigten Reisezeiten von über 15 Stunden

im Monat 25 Prozent dieser Zeit mit Freizeit ausgeglichen oder dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben werden.

Die bisher in der Verwaltungsvorschrift vorgesehene Ausgleichsmöglichkeit in Geld entfällt, falls aus dienstlichen Gründen ein Zeitausgleich nicht möglich ist. Dienstreisen müssen bei der Personalbedarfsermittlung einer Arbeitseinheit berücksichtigt werden. Deshalb soll ein Zeitausgleich wie bei anderen Ausgleichsnotwendigkeiten erfolgen.

Zu § 12

Wie die Berücksichtigung von Reisezeiten ist auch die Berücksichtigung von Rufbereitschaft als Arbeitszeit bisher in einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift geregelt. Um das Arbeitszeitrecht übersichtlicher zu gestalten und damit auch den Prämissen einer Deregulierung Rechnung zu tragen, werden die arbeitszeitrechtlichen Aspekte der Rufbereitschaft in die AZV übernommen.

Der Inhalt der Regelung entspricht der Verwaltungsvorschrift. Ferner wird klargestellt, dass Rufbereitschaft keine Arbeitszeit ist. Wie bisher wird für den Fall, dass ein Zeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, aus Fürsorgegründen ein finanzieller Ausgleich vorgesehen. Insoweit bleibt es bei einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift.

Zu § 13

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 4 und ist zur Regelung des Bereitschaftsdienstes erforderlich.

Satz 2 stellt klar, dass im Hinblick auf die Regelung des § 72 Abs. 3 BBG die Höchstgrenze des § 72 Abs. 1 BBG insoweit keine Anwendung findet. Hinsichtlich der Höchstgrenze für Bereitschaftsdienst gelten aber die EU-rechtlichen Vorgaben. Danach dürfen abweichend vom Wortlaut des § 72 Abs. 3 BBG durchschnittlich 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschritten werden.

Zu § 14

Absatz 1 Satz 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 10 und ist zur Regelung des Nachtdienstes erforderlich.

Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 übernehmen die Regelungen aus Art. 8 Buchstabe a und b der Richtlinie 2003/88/EG.

Nachtdienst liegt nur im Rahmen von angeordneter Arbeitszeit vor.

Zu § 15

Die Regelung übernimmt die Ausnahmeregelung des Artikels 2 Abs. 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. Danach finden die Schutzvorschriften keine Anwendung, soweit ihnen Besonderheiten be-

stimmter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zwingend entgegenstehen, z.B. für Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr oder der Polizei, oder bestimmter Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten. Dabei ist es nach der Rechtsprechung des EuGH nicht zulässig, einzelne Gruppen pauschal von den Schutzvorschriften auszunehmen, vielmehr kann dies immer nur in einer bestimmten Situation gelten, z. B. während eines konkreten Katastropheneinsatzes.

Zu § 16

Die Vorschrift regelt die Befugnis, die in der Verordnung genannten Entscheidungen und Regelungen zu treffen. Bei Teilzeitbeschäftigung sind individuelle Festsetzungen im Sinne von § 4 Satz 3, § 7 Abs. 3 Satz 4 und § 9 vorzunehmen. Diese trifft die Dienstbehörde. Ansonsten ist die oberste Dienstbehörde zuständig, die jedoch ihre Befugnisse auf andere Behörden übertragen kann.

Zu Artikel 2

Es wird eine Unrichtigkeit in Satz 3 beseitigt (Verweis auf § 20 der Erschwerniszulagenverordnung).

Zu Artikel 3

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neufassung der Arbeitszeitverordnung.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Berichtigung.

Zu Artikel 4

Absätze 1 und 2 werden um den Kreis der öffentlichen Einrichtungen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union erweitert.

Zu Artikel 5

Regelt das In- und Außerkrafttreten.

C. Stellungnahme der Gewerkschaften im Rahmen des Beteiligungsverfahrens

Die Beteiligung nach § 94 Bundesbeamtengesetz wurde durchgeführt.

Die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden wird von den Gewerkschaften und Verbänden abgelehnt. Den Beamtinnen und Beamten werde ein unverhältnismäßig hoher Sparbeitrag abverlangt, dieser entspreche einer Gehaltseinbuße von 2,5 %. Das sei nicht akzeptabel, zumal für die frühere Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden bereits Einbußen bei der Besoldung hingenommen worden seien. Zudem werde die erwartete Einsparsumme für den Bundeshaushalt hier nicht beziffert, so dass der finanzielle Wert dieser zusätzlichen Belastung der Beamtinnen und Beamten in der Öffentlichkeit gar nicht deutlich werde. Die Arbeitszeitverlängerung gefährde Arbeitsplätze und führe zu einem faktischen Einstellungs- und Beförderungsstau. Für Beamtinnen und Beamte bei den privatisierten Unternehmen und insbesondere die Beschäftigungsbündnisse bei der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Bahn AG komme eine Arbeitszeiterhöhung darüber hinaus wegen der damit verbundenen Folgeprobleme nicht in Betracht.

Die aus fürsorge- und familienpolitischen Gründen vorgesehenen Ausnahmen für Schwerbehinderte und Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten werden überwiegend für berechtigt, aber nicht ausreichend gehalten. Gefordert wird für diese Gruppen eine Arbeitszeit von 39 Stunden, Ausnahmen auch für Beamtinnen und Beamte über 50 Jahre und zur Betreuung von Kindern bis 18 Jahren.

Im Übrigen begrüßen die Gewerkschaften grundsätzlich eine Novellierung der Arbeitszeitverordnung, die das Arbeitszeitrecht übersichtlicher gestaltet, die EU-rechtlichen Vorgaben aufnimmt und weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bietet. Diese gehen aus Sicht einiger Spitzenverbände allerdings nicht weit genug. Zu den weiterreichenden Forderungen gehören der völlige Verzicht auf Kernarbeitszeiten, die Einführung von Langzeitkonten sowie eine höhere Anrechnung von Reisezeiten. Die Möglichkeit, freiwillig sonntags Dienst zu leisten, wird unterschiedlich bewertet.

Zur Frage des Einvernehmens zur Verlängerung des EU-rechtlich vorgesehenen Bezugszeitraumes für die Einhaltung der Grenze von durchschnittlich 48 Wochenstunden von vier Monaten auf zwölf Monate haben die Spitzenverbände unterschiedlich votiert. Dazu hat ein Gespräch zwischen DGB und dem Bundesministerium des Innern am 3. Februar 2006 stattgefunden, in dem die unterschiedlichen Standpunkte detailliert ausgetauscht worden sind. Ergebnis ist: Der DGB erklärt kein Einvernehmen zu der Verlängerung des Bezugszeitraumes von vier auf zwölf Monate. Er hat sein Einvernehmen an die Bedingung geknüpft, für die von der Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgenommenen Beamtinnen und Beamten nach § 3 Abs. 1 Satz 2 und 3 AZV die Arbeitszeit von 40 Stunden auf 39 Stunden entsprechend der tariflichen Regelung zu kürzen.

Aus Sicht des Bundesministeriums des Innern ist festzustellen, dass der angespannte Bundeshaushalt Einsparungen auch in der öffentlichen Verwaltung zwingend erfordert. Eine der Maßnahmen hierzu, die auch in mehreren Bundesländern bereits ergriffen wurde, ist die Verlängerung der Arbeitszeit. Ob und inwieweit sich die Verlängerung auf die Stellensituation auswirkt, wird erst im Rahmen des Haushaltsverfahrens unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten geklärt werden. Zudem erfolgt die Verlängerung mit Augenmaß - sozialen Belangen wird mit den Ausnahmemöglichkeiten Rechnung getragen und sie ist mit

einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit verbunden. Die ausgenommenen Gruppen weiter zu fassen würde jedoch dem Sparziel entgegenstehen und wäre auch sachlich nicht geboten.

Die erweiterten Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bieten den erforderlichen Spielraum zur Anpassung der Arbeitszeit an die konkreten Bedürfnisse sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Beschäftigungsbehörden. Es wird weiterhin Bereiche geben, in denen Kernzeiten unverzichtbar sind, in anderen hingegen können sie abgeschafft werden. Ein Ausgleichszeitraum von zwölf Monaten ermöglicht zum einen in Zeiten besonderen Arbeitsanfalls in einer Organisationseinheit diesen zu bewältigen und zum anderen Ausgleichszeiten dann, wenn sie auch mit den persönlichen Bedürfnissen der Beamtinnen und Beamte übereinstimmen. Bei den Verhandlungen für eine neue EU-Arbeitszeitrichtlinie herrscht Einigkeit, den Bezugszeitraum generell auf 12 Monate zu erhöhen.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Zu den Auswirkungen der Arbeitszeitverlängerung auf den Bundeshaushalt und die Stellensituation wird die Bundesregierung unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten im Rahmen des Haushaltsverfahrens Vorschläge unterbreiten. Durch die übrigen Novellierungsmaßnahmen werden keine Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte verursacht.

Reisezeiten werden derzeit erst ab einem Schwellenwert von 20 Stunden im Monat zu einem Viertel berücksichtigt. Dieser Schwellenwert wird entsprechend dem Tarifergebnis auf 15 Stunden verkürzt. Dafür entfällt aber eine Verkürzung des Schwellenwertes für jede Stunde berücksichtigungsfähiger Reisezeit um eine Stunde. Diese Neuregelung führt nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt.

Durch die Berücksichtigung der Pausen bei Wechselschicht entstehen keine Mehrausgaben.

2. Vollzugaufwand

Der geringfügige Aufwand aufgrund der Umstellung der Arbeitszeiterfassungssysteme und Dienstpläne führt nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt.

Sonstige Kosten (z. B.: Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme) entstehen nicht.