

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie zur Änderung der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes

AZV und SURIV

10.11.2020

Der DGB bedankt sich für die Übermittlung des o. g. Referentenentwurfs und nimmt zu diesem wie folgt Stellung:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßen die Bemühungen des Ordnungsgebers, die Möglichkeiten der BeamtInnen, Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können, zu verbessern. Dies trägt zweifelsohne zur Attraktivitätssteigerung des Bundes als Dienstherrn bei. Insbesondere die Kürzung der Wochenarbeitszeit für die Pflege von Angehörigen wird ausdrücklich befürwortet. Dies hilft jedoch nicht darüber hinweg, dass die Arbeitszeitregelungen der BundesbeamtInnen allein schon aufgrund der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden weder gesunderhaltend noch modern sind. Es mangelt an flexiblen Arbeitszeitmodellen wie einem Rechtsanspruch für BeamtInnen auf mobiles Arbeiten, wenn dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Dies setzt selbstverständlich auch voraus, dass die dafür nötige Infrastruktur ausgebaut wird. Massive Investitionen in die technische Ausstattung sind längst überfällig.

oeb@dgb.de
Telefon: 030 24060 723
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte
www.dgb.de/mensch

Artikel 1 – Änderung der Arbeitszeitverordnung

§ 2 Nr. 13 AZV – Begriffsbestimmung Reisezeit

Reisezeit sei die Zeit ohne Wartezeit, die die Beamtin oder der Beamte benötigt für den Weg zwischen der Wohnung/ der Dienststätte und der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts / der auswärtigen Unterkunft (Var. 1), der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts / der auswärtigen Unterkunft und der Stelle eines weiteren auswärtigen Dienstgeschäfts / einer weiteren auswärtigen Unterkunft (Var. 2.) sowie der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts / der auswärtigen Unterkunft und der Wohnung / der Dienststätte (Var. 3.).

Die Aufnahme einer Definition von Reisezeiten in die Arbeitszeitverordnung dient der Rechtsklarheit und wird vom DGB deshalb grundsätzlich begrüßt. Die Definition sollte allerdings ergänzt werden. Es muss deutlich werden, dass es Fallgestaltungen gibt, bei denen die Reisezeiten als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinn zu bewerten sind. Nicht Reise-

zeit sondern Arbeitszeit sind beispielsweise Fahrten, die Beschäftigte ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen (vgl. Urteil des EuGH vom 10.09.2015, Az. C-266/14).

Auch auf die abweichenden Bedingungen des Einsatzdienstes der Bundespolizei, des BKA, des Zolls und der Nachrichtendienste muss bezogen auf alle Arten von Fahrten und Flügen im Zusammenhang mit polizeilichen oder nachrichtendienstlichen Maßnahmen Rücksicht genommen werden. So ist klarzustellen, dass die im Zusammenhang mit polizeilichen Einsatzmaßnahmen unabwiesbaren Fahrten, Märsche und Verlegungen von Einsatzkräften keine Dienstreisen sind, sondern Bestandteil der Einsatzmaßnahmen. Der DGB lehnt jeden Versuch einer Beschneidung der vollen Anerkennung unabwiesbarer Fahrzeiten im Zusammenhang mit polizeilichen Einsätzen, Ermittlungen und Übungen als Arbeitszeit ab. Dies gilt insbesondere für Hin- und Rückfahrten im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung nach § 59 BPolG sowie § 71 Abs. 3 Nr. 1d AufenthG und Schutzaufgaben des BKA gem. § 6 und § 7 BKAG.

§ 2 Nr. 15 – Ruhepause

Eine Ruhepause sei der Zeitraum, in dem BeamtInnen keinen Dienst leisten.

Die Definition ist zu ergänzen um den Zusatz „,sich dafür auch nicht bereit halten müssen und den Zeitraum an einem frei wählbaren Ort verbringen können.“, um klarzustellen, dass „Pausen unter Bereithaltung“ keine Ruhepausen im Rechtssinn sind.

Darüber hinaus regen wir an, die Definitionen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit mit in § 2 aufzunehmen. Die jetzige Norm enthält zwar eine Höchstgrenze von 13 Stunden einschließlich Pausen, zeigt aber keinen Bemessungszeitraum für „regelmäßig“ auf. Dieser sollte vier Monate betragen. Daher regen wir folgende Formulierung an:

„Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist die in einem viermonatigen Zeitraum durchschnittlich erbrachte Arbeitszeit pro Arbeitstag“.

Zudem sollten die Begrifflichkeiten Höchstarbeitszeitgrenze, Mindestruhezeit und Bemessungszeitraum in § 2 aufgenommen werden.

§ 3 – regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrage 41 Stunden.

Der DGB fordert die Angleichung der wöchentlichen Arbeitszeit an die der Tarifbeschäftigten des Bundes. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind mit einer 41-Stunden-Woche nicht zu verwirklichen. Eine Rücknahme der erhöhten Arbeitszeit im Bund ist seit 2014 überfällig.

Zudem ist die allgemein festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die BeamtInnen, die im Wechselschichtdienst tätig sind, nach zehn Jahren um drei Stunden und nach zwanzig Jahren um fünf Stunden zu kürzen.

§ 5 Abs. 2 Nr. 1 – Ruhepausenrechnung

Ruhepausen werden laut Vorschrift nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, es sei denn, die Voraussetzungen des § 17a EZuV sind mit der Maßgabe erfüllt, dass im Kalendermonat *mindesten 35 Nachtdienststunden geleistet werden*.

§ 5 Abs. 2 AZV ist insoweit klarzustellen, dass die aus § 5 Abs. 2 AZV resultierende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als zusätzliche Entlastung durch Urlaub und Krankheit nicht berührt wird und das Ausfallprinzip anzuwenden ist.

Die Anrechnung einer Pause auf die Arbeitszeit stellt eine verkürzte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich dar (vgl. BAG 3 AZR 284/80). Die Anrechnungsvorschrift des § 5 Abs. 2 Nr. 1 AZV bestimmt mithin durch Anrechnung der Ruhepausen für den definierten Personenkreis eine Verkürzung der in § 3 Abs. 1 AZV vorgeschriebenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der BeamtInnen (vgl. BVerwG 2 C 47/80) aus Gründen des Belastungsausgleichs und als Kompensation für die seinerzeitige Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies ergibt sich auch aus der Entstehungsgeschichte der Norm seit 2006, wie sie im Bericht des BMI an den Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages vom 21.12.2007 (Az.: Z 5 – 007 241 – 2/2) „Evaluationsbericht zu § 5 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung und weitere Einführung des IT-gestützten Schichtdienstmanagements in der Bundespolizei“ dargestellt ist.

In der Verwaltungspraxis wurde durch das BMI angewiesen, dass durch § 5 Abs. 2 AZV mit einem zusätzlichen Belastungsausgleich begünstigten BeamtInnen die rechnerische Ruhepausenrechnung an Tagen von Krankheit und Urlaub zu versagen ist. Dies führt zu einer Erhöhung des Arbeitszeitsolls im elektronischen Arbeitszeitsystem (e-Plan) nach Rückkehr aus Krankheit und Urlaub (Minusstunden), die an den verbleibenden Tagen nachzuarbeiten sind. Die Nacharbeitsverpflichtung trifft auch BeamtInnen, die trotz Krankheit und Urlaub die Voraussetzungen des § 17a EZuV und damit von § 5 Abs. 2 Nr. 1 AZV erfüllen und einen besonderen Belastungsausgleichsanspruch haben.

Dieser Effekt widerspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Dieses hat zum sogenannten „Ausfallprinzip“ festgestellt:

„Arbeitszeit ist nur die Zeitspanne, in der der Beamte den ihm übertragenen Dienst gemäß den Bestimmungen des einschlägigen Arbeitszeitrechts leistet. Wird die Dienstleistungspflicht durch einen Schichtplan konkretisiert, sind die außerhalb dieser Zeit liegenden Abschnitte arbeitsfrei. Dem dienstunfähig erkrankten Beamten ist diejenige Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, in der er ohne die Erkrankung Dienst hätte leisten müssen. In diesem zeitlichen Umfang muss er den versäumten Dienst nicht nachholen.“

Maßgeblich ist danach stets (nur) die im Dienstplan ausgewiesene konkrete Dienstverpflichtung, sie ist die vom Beamten zu erbringende SOLL-Leistung an einem Arbeitstag:

„Durch einen Schichtenplan wird die Dienstleistungspflicht der betroffenen Beamten zeitlich konkretisiert“ (vgl. BVerwG 2 B 2/12)

Aus der Herausrechnung von (fiktiven) Pausenzeiten von 30 bis 45 Minuten aus der im Dienstplan ausgeworfenen Arbeitszeit während einer Erkrankung oder Sonderurlaubs pp. kann sich indes keine Kontierung dieser Zeiten als noch nicht geleistete Soll-Arbeitszeit und auch keine Verpflichtung des BeamtInnen zum Nacharbeiten dieser Zeitanteile ergeben:

Das Bundesverwaltungsgericht hat ebenso entschieden, dass BeamtInnen „bei einer kürzer andauernden Erkrankung, die in den maximal zehn Tage umfassenden Zeitraum der Schichtplanung fällt, keine versäumte Arbeitszeit nacharbeiten“ müssen; das gilt auch wenn „eine Differenz zwischen dem Soll- und dem Haben-Konto, wenn im Schichtplan eine von der durchschnittlichen Tagesarbeitszeit abweichende Einsatzdauer angeordnet ist“ besteht, weil es sich „bei dieser Zeitdifferenz ... nicht um Arbeitszeit“ handelt, die die oder der erkrankte Beamtin nachholen müsste.

§ 7 Abs. 4 – Gleitende Arbeitszeit

Nach der derzeitigen Fassung des § 7 Abs. 4 AZV sind Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu höchstens 40 Stunden zulässig. Ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sei grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums auszugleichen. In den nächsten Abrechnungszeitraum dürften höchstens 40 Stunden übertragen werden.

Die Norm ist dahingehend zu ändern, dass tatsächlich erbrachte Stunden nicht mehr gekappt werden. Besondere Notwendigkeit für eine solche Änderung besteht vor allem in den Fällen, in denen keine Langzeitkonten geführt werden (können).

§ 7a AZV – Langzeitkonten

Behörden des Bundes sollen die Möglichkeit haben, unter bestimmten Voraussetzungen die Einrichtung von Langzeitkonten zu ermöglichen. Auf diesen sollen durch Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf bis zu 44 Stunden bis zu 1.066 Stunden angespart werden können, die zu einem späteren Zeitpunkt durch Freistellung unter Fortzahlung der Besoldung ausgeglichen werden dürfen.

Langzeitkonten können ein Schritt in die richtige Richtung zu mehr Flexibilität sein, sofern sie entsprechend ausgestaltet sind. Daran bestehen hier weiterhin Zweifel.

Absatz 1

Nicht ersichtlich ist, warum den obersten Dienstbehörden die Entscheidungskompetenz über das „Ob“ des Einsatzes von Langzeitkonten zukommen soll. Diese Abhängigkeit erscheint uns unnötig. Zumal die vergangenen 10 Jahre der Erprobungsphase gezeigt haben, dass wenige Ressorts die Möglichkeit der Langzeitkontenführung überhaupt genutzt haben. Von daher steht zu befürchten, dass sie in den Behörden ihres Geschäftsbereichs dem Führen besagter Konten eher ablehnend gegenüberstehen.

Absatz 2

Der Übertrag eines positiven Gleitzeitsaldos auf das Langzeitkonto muss möglich sein.

Absatz 4

Auf dem Langzeitkonto können nur jene Stunden gutgeschrieben werden, die die Beamtin bzw. der Beamte über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden hinaus gearbeitet hat. Dazu soll es einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 44 Stunden bedürfen. Im Sinne des Gesundheitsschutzes, aber auch des Fürsorgeprinzips lehnt der DGB diese Regelung weiterhin ab. Langzeitkonten sollten dazu dienen, Mehrarbeit und Überstunden ansparen und für einen (längeren) Ausgleich nutzen zu können. So sieht es auch der Koalitionsvertrag vor, der besagt:

„Wir wollen Arbeitszeitkontenmodelle im öffentlichen Dienst einführen, die einen planbaren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung besonders belasteter Bereiche ermöglichen.“

Das nun vorgelegte Langzeitkontenmodell erfüllt diese Vorgabe nicht einmal ansatzweise. Vielmehr ist das jetzige Modell ein Versuch, den Personalmangel mittels längerer Arbeitszeit des Bestandspersonals besser bewältigen zu können.

Insbesondere für die Bereiche, in denen überwiegend zu wechselnden Zeiten Dienst geleistet wird, bringt diese Regelung keine Erleichterungen. Dabei zielt die Vereinbarung im Koalitionsvertrag auf diese besonders belasteten BeamtInnen ab. U.a. böte sich an, in einer Arbeitszeitverordnung für die Bundespolizei und das Bundeskriminalamt auf diese Gruppe zugeschnittene Ausgleichsmechanismen wie Langzeitkonten zu normieren. Hier sei auf § 27 AZVOPol NRW verwiesen. Eine etwaige Regelung, die auch als § 7c AZV denkbar wäre, müsste folgende Maßgaben erfüllen:

- Die Teilnahme an einem Langzeitkonto ist allen BeamtInnen in den Polizeien des Bundes zu öffnen und grundsätzlich freiwillig auszugestalten.
- Das Langzeitkonto ist als reines Zeitenkonto anzulegen. Eine Entschädigung durch Geld soll im Grundsatz ausgeschlossen werden.
- Auf dem Langzeitkonto können Freizeitausgleichsansprüche aus Mehrarbeit, Zuvielarbeit, pauschale Freizeitausgleichsansprüche nach § 11 BPolBG, Abgeltungsansprüche für Rufbereitschaft und Reisezeiten kontiert werden. Andere Zeitanteile (z.B. aus stundenweise abzurechnendem, nicht genommenen Urlaub) sind nicht kontierbar.
- Freizeitausgleichsansprüche, die aus unionsrechtswidriger Zuvielarbeit oder aus angeordneter Mehrarbeit im Nachtdienst stammen, sind mit dem 1,5fachen Zeitwert gutzuschreiben.
- Es wird eine Unterscheidung zwischen Normalzeitkonten und Langzeitkonten geschaffen. Im Zeitpunkt der Entstehung von Ausgleichsansprüchen ist durch die Beamtin/den Beamten zu entscheiden, ob und in welchem Umfang eine Gutschrift auf dem Normalarbeitszeitkonto oder dem Langzeitkonto erfolgen

soll. Der Ausgleichszeitraum auf dem Normalzeitkonto unterliegt der 12monatigen Ausgleichsfrist ab Entstehung. Der Ausgleichszeitraum auf dem Langzeitkonto unterliegt keiner Verfallsfrist. Per Stichtagsregelung können bisher nicht ausgeglichene Freizeitausgleichsansprüche ganz oder teilweise auf das Langzeitkonto übertragen werden

- Die Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitkonto werden auf ein Jahresarbeitszeit-Soll begrenzt.
- Eine Zeitgutentnahme aus dem Langzeitkonto soll durch Freistellung von bis zu 6 Monaten Dauer oder durch Teilzeitarbeit (bei vollem Lohnausgleich) erfolgen bis das Guthaben aufgebraucht ist.
- Aus familienpolitischen Gründen soll auch ein limitiertes Minussaldo („Dispo“) eingeräumt werden.
- Im Falle eines Dienstherrnwechsels ist eine Abgeltung des Zeitguthabens in Geld nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu ermöglichen, wenn aus dienstlichen Gründen kein vorheriger Freizeitausgleich möglich war.
- Bei Abordnungen zu anderen Dienstherrn kann ein „Einfrieren“ des Langzeitkontos ermöglicht werden.
- Die Anweisung zu einem „Zwangsausgleich“ des Langzeitkontos ist auszuschließen.
- Regelung über die Altersteilzeitquoten und Ansparmöglichkeiten gem. § 7a Erholungsurlaubsverordnung sind von den Langzeitkonten nicht betroffen.
- Langzeitkonten sollen keine „Zeitwertkonten“ gem. „Flexi 2-Gesetz“ und auch keine „Versicherungskonten mit Überschuss-Beteiligung“ wie in anderen Branchen darstellen, weshalb ausgeschlossen ist, dass die Zeitguthaben auf Langzeitkonten zu vorzeitigen Ruheständen führen.
- Bei nachgewiesener Erkrankung in der Ausgleichszeit darf keine „Guthabeminderung“ eintreten (vgl. § 10 Abs. 4 TVöD).

Absatz 5

Die Deckelung auf 1.066 Stunden mit der Fürsorgepflicht zu begründen, zugleich aber eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden zuzulassen, mutet merkwürdig an und kann nicht überzeugen. Vielmehr stehen hier ganz offensichtlich die Interessen des Dienstherrn im Vordergrund. Die BeamtInnen sollen jetzt erst einmal so lang wie möglich arbeiten.

§ 7b – Zeitausgleich bei Langzeitkonten

Absatz 2

Die maximale Freistellungsphase ist mit drei Monaten zu kurz, als dass sie den Bedürfnissen der BeamtInnen gerecht wird.

Absatz 3

Der Freistellungsantrag soll auch weiterhin aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden können. In Zeiten eines oftmals chronischen Personalmangels besteht hier die große Gefahr, dass beantragte Freistellungszeiträume mit Verweis auf die Gefährdung der Handlungsfähigkeit wegen Personalmangels abgelehnt werden und dadurch der Abbau des Zeitguthabens erschwert würde. Schließlich ist jeder Einzelne nicht für die verfehlte Personalpolitik seiner Dienstbehörde verantwortlich.

Darüber hinaus haben Beschäftigte häufig keinen Einfluss darauf, zu welchem Zeitpunkt sie die Möglichkeit der Freistellung zur Wahrnehmung einer Familienaufgabe wie beispielsweise der Pflege eines Angehörigen in Anspruch nehmen müssen. Die Langzeitkonten sollen jedoch laut Gesetzgeber gerade der Wahrnehmung familiärer Aufgaben dienen. Angebracht wäre daher, einen abschließenden Katalog zu normieren, aus dem sich ergibt, in welchen Ausnahmefällen ein dringender dienstlicher Belang der Freistellung entgegenstehen kann. Wird dieser nicht hinreichend dargelegt, so ist der Antrag auf Freistellung positiv zu bescheiden.

Absatz 4

Unverständlich ist, warum der Zeitausgleich in den letzten 12 Monaten vor dem Ruhestand nur in Teilzeit möglich sein soll. Zumal die Dauer mit max. drei Monaten Freistellung sehr überschaubar ist.

Absatz 5

Versäumt hat der Ordnungsgeber die umfassende Regelung sogenannter „Störfälle“. So ist unregelt, wie mit Zeitguthaben im Falle von Tod, Dienstunfähigkeit oder Beendigung des Beamtenverhältnisses verfahren wird. Bislang kommen bei derartigen Sachverhalten die angesparten Stunden dem Dienstherrn zugute, der diese nicht mehr ausgleichen muss.

Ergänzend verweisen wir auf die DGB Stellungnahme vom 9.10.2014 zum [Entwurf zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten](#).

§ 11 Abs. 1 und 3 AZV – Dienstreisen

Reisezeiten und Wartezeiten seien keine Arbeitszeit. Bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, sei ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten zu gewähren. Dies gelte auch für Reisezeiten an Sonntagen, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen. Bei gleitender Arbeitszeit werde ein Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Die tatsächlichen Reisezeiten seien von der Beamtin oder dem Beamten anzuzeigen. Auf Verlangen seien Nachweise über die Reisezeiten vorzulegen. Reisezeiten seien keine Mehrarbeit.

Dienstreisen stellen für Beschäftigte in der Regel eine Belastung dar. Weniger Schlaf und ein deutlich veränderter Tagesrhythmus kommen zur Arbeit hinzu. In vielen Fällen müssen

die Beschäftigten deutlich früher aufstehen, um den Zug oder das Flugzeug zu erreichen. In vielen Fällen kommen sie erst nachts von der Dienstreise zurück, wobei erwartet wird, dass sie am Tag darauf mit Beginn der Kernzeit wieder zum Dienst erscheinen. Für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben ist es zudem schwierig, im Falle von Dienstreisen Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Aus all diesen Gründen ist es wichtig zu klären, wie die zeitlichen Belastungen durch Dienstreisen besser ausgeglichen werden können. Der Regelungsvorschlag lässt sich aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zwar als Schritt in die richtige Richtung betrachten, dennoch greift er u. E. zu kurz.

Der vorgesehene Freizeitausgleich für ein Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten gleicht die Belastungen der Beschäftigten nicht annähernd aus. Der Entwurf weist selbst auf in Vergangenheit und in Zukunft anwachsende Belastungen hin. So würden Zahl der notwendig erachteten Dienstreisen sowie die Anforderungen, sich national und international zu bewegen, steigen und Dienstreisen zunehmend per Bahn statt Flugzeug zurückgelegt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass bei dienstlich veranlassten Reisen die gesamte Reise- und Wartezeit als Arbeitszeit gewertet wird. In Arbeitszeitverordnungen einiger Bundesländer ist eine vollständige Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit bereits vorgesehen. Exemplarisch verweisen wir auf § 14 Abs. 2 der AzVO Thüringen. Dort heißt es: „Dienstlich veranlasste Reise- und Wartezeiten werden in vollem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet.“ Eine solche Vorschrift braucht es auch für die BundesbeamtInnen und wäre zutreffende Schlussfolgerung aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses hat entschieden, dass Dienstreisezeit als Arbeitszeit zu bewerten ist (5 AZR 553/17). So heißt es dort: „Grundsätzlich erbringt der Arbeitnehmer mit dem – eigennützi- gen – Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück keine Arbeit für den Arbeitgeber. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat. In diesem Falle gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten [...]. Dazu gehört zwingend die jeweilige An- und Abreise, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.“ Dasselbe gelte für Dienstreisen, so das BAG weiter, also für eine vorübergehende Entsendung. Für diese Begründung ist aus Sicht des DGB unerheblich, ob sie sich auf Dienstreisen im In- oder Ausland bzw. auf ArbeitnehmerInnen oder BeamtInnen bezieht.

Dienstreisen werden nur angetreten, wenn sie dienstlich erforderlich sind. Sie sind kein Privatvergnügen. Viele BeamtInnen nutzen die Reisezeit, um mobil zu arbeiten. Eine Dienstreise ist aus unserer Sicht daher Dienst, sie muss komplett als Arbeitszeit angerechnet werden. Auch das vermehrte zeitintensivere Reisen per Bahn, was als Maßnahme des Klimaschutzes zweifellos sinnvoll ist, darf den Beschäftigten kein noch größeres Freizeitopfer abverlangen.

Für bei der Telekom beschäftigte BeamtInnen fordert der DGB eine Öffnung in der AZV dahingehend, dass die jeweiligen Postnachfolgeunternehmen (PNU) bzw. deren Vorstände er-

mächtigt werden, von der in § 11 Abs. 3 AZV vorgesehenen Drittel-Freizeitausgleichsregelung abweichende, eigene Regelungen im Wege einer spezifischen Verordnung zu erlassen. Das würde die Anpassung der Telekom-AZV ermöglichen. Hier könnte eine Regelung aufgenommen werden, die der Telekom und deren GmbH ermöglicht, den Freizeitausgleich analog der tariflichen Regelungen und/oder zu Betriebsvereinbarungen zu gewähren. Dies ist unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung mit den bei den PNU vorhandenen Tarifbeschäftigten angemessen und erforderlich. Die BeamtInnen der Telekom sind denselben zeitlichen Belastungen und beruflichen Anforderungen ausgesetzt, was natürlich auch für die Dienstreisen gilt.

§ 13 AZV – Bereitschaftsdienst und „Opt-Out“-Regelung

Absatz 1

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

Der DGB fordert, in § 13 Abs. 1 AZV klarzustellen, dass Bereitschaftsdienst in vollem Umfang Arbeitszeit und im vollen Umfang auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Soweit geleisteter Bereitschaftsdienst zusammen mit der übrigen Arbeitszeit dazu führt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist in vollem Umfang Freizeitausgleich zu gewähren. Zudem ist als Schutzvorschrift aufzunehmen, dass die Summe aus Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und übriger Arbeitszeit das Wochenhöchstmaß von 48 Stunden nicht überschreiten darf. Insoweit ist S. 2 anzupassen. Nach Art. 6 Buchst. b) RL 2003/88/EG haben Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet. Die Vorgabe war gemäß Art. 18 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 93/104/EG bis zum 23. November 1996 in nationales Recht umzusetzen. Nach Art. 22 RL 2003/88/EG ist es einem Mitgliedstaat freigestellt, Art. 6 RL 2003/88/EG nicht anzuwenden, wenn er dafür sorgt, dass im Durchschnitt des Bezugszeitraums von vier Monaten nicht mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums gearbeitet wird. Macht der Mitgliedsstaat davon keinen Gebrauch, gilt der Siebentagebezugszeitraum unmittelbar (Art. 6 RL 2003/88/EG), auch für öffentliche Arbeitgeber.

Absatz 2 und 3

§ 13 AZV soll dahingehend ergänzt werden, dass die Arbeitszeit der BeamtInnen in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf freiwilliger Basis auf bis zu 54 Wochenstunden im Siebentagezeitraum verlängert werden kann. Dabei ist eine Widerrufsmöglichkeit mit sechsmonatiger Frist geplant. Die Dienstbehörden sollen laut Entwurf Listen aller BeamtInnen führen, die eine solche verlängerte Arbeitszeit leisten. Diese Listen sollen mindestens zwei Jahre aufbewahrt und zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, worüber die betreffenden BeamtInnen unterrichtet werden sollen.

Der DGB hat die Möglichkeit der Nutzung der „Opt-Out“-Regelung in der Vergangenheit mehrfach kritisiert, die vorgebrachten Argumente gelten nach wie vor. Wir verweisen hier u. a. auf die [DGB-Stellungnahme vom 20.06.2008 zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften](#). Eine unbegrenzte Verlängerung von „Opt-Out“ lehnen wir ab. Durch die Entfristung erhöht sich u. E. der Entscheidungsdruck auf die BeamtInnen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Ausweitung der Arbeitszeit auf 54 Stunden im Siebentagezeitraum lehnen wir als Überbelastung zudem ab, weil sie der EU-Arbeitszeitrichtlinie widerspricht. Statt Regelungen zu schaffen, die eine starke Gesundheitsbelastung durch eine weit überdurchschnittliche Wochenarbeitszeit bewirken, sollte der Bund die Belastung durch eine angemessene Personaldecke reduzieren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes sprechen sich dafür aus, die Regelungen zum „Opt-Out“ auf maximal zwei Jahre zu befristen, unter der Voraussetzung, dass insbesondere die Bundeswehrfeuerwehr in diesem Zeitraum die erforderlichen zusätzlichen Einstellungen realisiert. Die für diesen Bereich zuständige Gewerkschaft ver.di ist bereit, mit der Führung des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr zu erörtern, wie die Attraktivität des Arbeitgebers gesteigert werden kann.

In § 13 Abs. 3 sind die Listenführung sowie Zugriffs- und Nutzungsrechte nicht hinreichend beschrieben. Im Sinne des Datenschutzes und zwecks Eindämmung möglicher Leistungs- und Verhaltenskontrollen ist dies jedoch erforderlich. Zu klären ist u.a., für welche Zwecke die Liste verwendet werden darf sowie in welcher Form sie anzulegen ist.

Die Widerrufsfrist von sechs Monaten ist zu lang. Sechs Monate bedeutet 24 Arbeitswochen mit jeweils bis zu 13 Stunden „Opt-Out“-Zusatzarbeitszeit, mithin 312 Mehrarbeitsstunden. Das sind ca. 20 Prozent der Jahresarbeitszeit.

Artikel 2 – Änderung der Sonderurlaubsverordnung

§ 21 – Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen

Absatz 1 Nr. 5

BeamtInnen erhielten bis zu vier Arbeitstage Sonderurlaub im Urlaubsjahr für die Betreuung eines erkrankten Kindes, das noch nicht 8 Jahre alt ist.

Im Sinne der Familienfreundlichkeit fordert der DGB 10 Tage Sonderurlaub pro Jahr für die Betreuung eines erkrankten Kindes bis zum 12. Lebensjahr.

Absatz 6

Sonderurlaub von bis zu neun Tagen im Urlaubsjahr erhielten BeamtInnen in Fällen, in denen für einen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss.

Hier sollte der Anspruch mindestens 10 Tage betragen. Angesichts des Mangels an Pflegepersonal und der zeitgleich steigenden Nachfrage nach diesem, wird es zunehmend



schwieriger, die Betreuung in einer akut auftretenden Pflegesituation sicherzustellen. Hier muss darauf geachtet werden, die BeamtInnen in der sich zuspitzenden Lage zu unterstützen.

Absatz 1 Nr. 6a und Absatz 2a

Bis zu 20 Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung sei bis zum 31.12.2020 zu gewähren für Fälle, in denen für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes, in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren ist, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist und die Pflege nicht anderweitig gewährleistet werden kann. Es werde vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht.

Durch die Einfügung der Nr. 6a im § 21 Abs. 1 SUrlV soll der Änderung des Pflegezeitgesetzes durch Art. 10 KHZG Rechnung getragen werden. Aufgrund der weiter andauernden COVID-19-Pandemie ist unter anderem mit Schließungen von Pflegeeinrichtungen sowie dem Ausfall von ambulanten Pflegediensten zu rechnen. Die Ergänzung des § 21 SUrlV ist daher zu begrüßen. In Anbetracht der Pandemielage und der zu erwartenden weiteren Entwicklung sollte die Befristung nicht nur bis zum 31.12.2020 datiert sein. Wir schlagen hier eine Laufzeit bis mindestens 30.6.2021 vor, bei realistischer Betrachtung gar bis Ende 2021.