

Stellungnahme



vorläufige Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV)

09.10.2014

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Während diese hinsichtlich der Aufweichung des Begriffs der Ruhepause ausdrücklich kritisch ausfallen muss, begrüßen wir die Ausweitung der Langzeitkonten und die Flexibilisierung der Teilzeitregelungen. Gleichwohl sehen wir auch dort Nachbesserungsbedarf.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abt. Beamte und Öffentlicher Dienst

Henriette Schwarz
Politische Referentin für Beamtenrecht,
Besoldungsrecht, Statusrecht und
Personalvertretungsrecht

Henriette.Schwarz@dgb.de

Telefon: 030 24060-116
Telefax: 030 24060-266

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Bitte wenden Sie sich bis zum 10.10.
an die Urlaubsvertretung von Frau
Schwarz: Alexander.Haas@dgb.de ,
Tel.: -450

1 Allgemeine Anmerkungen

Die mit dem Entwurf vorgesehene Ausweitung des potentiellen Anwendungsbereichs der Langzeitkonten ist zu begrüßen. Dies hat der DGB bereits 2010 in seiner Stellungnahme zur sog. Experimentierklausel gefordert. Ebenso befürwortet wird die Aufhebung der Beschränkung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf den Umfang der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. Die damit erfolgende Flexibilisierung ist geeignet, den Arbeitsalltag und das Privatleben besser vereinbar zu machen. Allerdings ist der Dienstherr im Sinne der Fürsorgepflicht verpflichtet, sicherzustellen, dass die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.

Auf Ablehnung trifft jedoch das Vorhaben des Ordnungsgebers hinsichtlich des Umgangs mit Pausen unter Bereithaltung zum Dienst sowie der Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit. Angesichts der Tatsache, dass Ruhepausen zum einen dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen, zugleich aber auch die Qualität der Dienstleistungen sicherstellen, ist die Zielsetzung des Ordnungsgebers nicht nachzuvollziehen. Die betroffenen BeamtInnen sind enormen physischen wie psychischen Belastungen ausgesetzt, sodass ihre Arbeitsbedingungen nicht noch zusätzlich verschärft werden dürfen.

Darüber hinaus fordert der DGB eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Der mit der Anhebung 2006 verfolgte Zweck des Planstellenabbaus wird bereits übererfüllt, sodass der Rechtfertigungsgrund für die 41 Stundenwoche entfallen ist. Gleichzeitig gilt es, die unter dem Stellenabbau der vergangenen Jahre stark beanspruchten Beschäftigten mittels Neueinstellungen zu entlasten. Zumal die Folgen des demografischen Wandels die Situation in den Dienststellen in den nächsten Jahren zunehmend verschärfen wird. Um dieser Entwicklung begegnen zu können, bedarf es konkreter Maßnahmen. Die derzeit im Rahmen der Demografiestrategie des Bundes in der AG-F diskutierten Mittel können da nur ein Anfang sein.



Zu den einzelnen Vorschriften nimmt der DGB wie folgt Stellung:

2 Begriffsbestimmung „Ruhepause“ (§§ 2 Nr. 3, 5 Abs. 4 S. 1 AZV)

Der Entwurf sieht vor, den letzten Halbsatz von § 2 Ziff. 3 AZV zu streichen, der derzeit vorsieht, dass die Ruhepause der Zeitraum ist, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen.

Der DGB lehnt die Streichung dieses Passus nachdrücklich ab. Die Änderung der Definition dient mitnichten der Klarstellung, wie es die Entwurfsbegründung zu suggerieren versucht. Sie stellt vielmehr aus Sicht der Beschäftigten eine Verschlechterung der Verordnungslage dar, die mit höherrangigem Recht unvereinbar ist.

2.1 Entwurf tangiert Grundverständnis der Ruhepausen

Die Änderung würde bewirken, dass zukünftig auch solche Zeiten als Ruhepausen gelten, in denen sich Beamtinnen und Beamte zur Dienstleistung bzw. sofortigen Wiederaufnahme des Dienstes bereithalten müssen. Diese sogenannten „Pausen unter Bereithaltung“ würden zur persönlichen Freizeit deklariert und nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Mehr noch: das gesamte Wesen der Ruhepause würde auf den Kopf gestellt: Zukünftig könnte von Beamtinnen und Beamten auch in der Ruhepause generell verlangt werden, sich in Arbeitsbereitschaft („wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ BAG 17. 7. 2008 - 6 AZR 505/ 07) zu halten. Damit würde der unter Arbeitsschutzgesichtspunkten dringend gebotene Erholungscharakter der Ruhepause unterminiert.

2.2 Einheitliche Definition über Grenzen hinweg

Sowohl bundesrechtlich als auch europarechtlich besteht über Statusgruppengrenzen hinweg eine einheitliche Auslegung des Begriffs der Ruhepausen.

So hat das Bundesverwaltungsgericht schon in einer Entscheidung von 1975 die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze auch als „im Beamtinnenrecht geltende Grundsätze“ anerkannt. Danach ist einer Wortlautauslegung folgend unter einer Ruhepause „eine im voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit zu verstehen, in der der Arbeitnehmer (Beamte) weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Zeit verbringen will“ (BVerwG, Urteil vom 06. März 1975 – II C 35.72 –, BVerwGE 48, 99-109, Rn. 31, m.w.N.). Daraus folgt die konkrete Voraussetzung, dass „für den Arbeitnehmer (Beamten) spätestens zu Beginn der Pause feststeht, wie lange diese dauert, damit er sich auf die Erholung einstellen kann“ (ebd., m.N.). Diese Auslegung wurde durch jahrzehntelange ständige Rechtsprechung der Verwaltungs- und der Arbeitsgerichte gefestigt und dahingehend konkretisiert, dass „entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereit zu halten, freigestellt ist“ (Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10. Mai 2011 – 4 A 1403/08 –, Rn. 53, zitiert nach juris).



Diese Rechtslage zu verändern, obliegt nicht dem Verordnungsgeber im vorliegenden Fall. Denn sie ist auch europarechtlich gefestigt. Dabei betont der EuGH in seiner Rechtsprechung zur Richtlinie 2003/88/EG (und schon zu der davon abgelösten RL 93/104/EG), dass eine Erholungspause nicht schon dadurch als gegeben anzunehmen ist, wenn der oder dem Beschäftigten „in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen“ (EuGH, Urteil vom 09.09.2003, C-151/02, Rn. 71, Celex-Nr. 62002CJ0151). Zentrales Element ist vor allem die Möglichkeit des Beschäftigten, sich vom Arbeitsort zurückziehen zu können.

2.3 Entwurf verschleiert die Rechtslage zu Lasten der BeamtInnen

Der DGB steht zu dieser Rechtslage: Es liegt keine Ruhepause vor, wenn sich die Beamtin oder der Beamte während der Pause zur Dienstleistung bereithalten und sich dafür gar an einem räumlich konkretisierten Ort bereithalten muss. Diese Rechtslage bildet die bisherige Fassung des § 2 Nr. 3 AZV ab und wurde so in der Vergangenheit auch vom Bundesministerium des Innern interpretiert (vgl. Erlass vom 5. November 2007, Aktenzeichen: B I 1 – M 632 005/407).

Diesen Konsens will das Bundesministerium des Innern offenbar in Frage stellen. Im Allgemeinen Teil der Begründung heißt es unter Anführung spontaner Reaktionserfordernisse im Tagesgeschäft: „Ruhepausen sind daher oft nur kurzfristig und in unmittelbarer Nähe zum Einsatzort möglich.“ Ein solcher Ruhepausenbegriff verkennt die Voraussetzung der vorherigen Planbarkeit und der Entscheidungssouveränität des Beschäftigten über den Ort der Erholung.

Damit läuft die vorgesehene Änderung der Verordnung keineswegs auf eine Klarstellung hinaus. Vielmehr wird die Rechtslage unklarer und lässt damit eine rechtswidrige Handhabungen der Ruhepausendefinition in der Praxis befürchten. Dies wäre eine Schlechterstellung gerade derer, die aufgrund der Gegebenheiten während ihres Dienstes besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

2.4 Streichung des § 5 Abs. 4 Satz 1 AZV ist abzulehnen

Im Zuge dessen ist auch die Streichung der in § 5 Abs. 4 S. 1 AZV (geltende Fassung) normierten Ausnahmeregelung abzulehnen. Bislang gilt, dass aus dienstlichen Gründen eine Ausnahme von der Ruhepausenregelung zugelassen und angeordnet werden könne, dass BeamtInnen sich in den Pausen zur Dienstleistung bereithalten müssen. Neben § 2 Nr. 3 stellte demnach auch § 5 Abs. 4 S. 1 klar, dass es sich bei Dienstunterbrechungen unter Bereithaltung nicht um Ruhepausen sondern um Pausen handelt. Es ist offensichtlich, dass der Verordnungsgeber mit diesem Vorgehen das Handeln des Bundesministeriums der Finanzen im Bereich des Zolls unterbinden möchte.

2.5 Anrechnungsregel des § 5 Abs. 2 Nr. 2 AZV-E

Der durch die Regelung geschaffene Nachteil wird durch die vorgesehene Anrechnungsklausel in § 5 Absatz 2 AZV-E manifestiert, da unbeschadet besonderer Einsatzlagen zukünftig permanent Arbeitsbereitschaft während der Ruhepausen möglich sein soll, während die Ausnahmeregelung nur vom „zuständigen Vorgesetzten im Einzelfall“ bestimmt werden soll.



2.6 Wirkliche Klarstellung

Eine Lösung kann nur darin bestehen, die geltenden Regelungen in §§ 2 Nr. 3 2.Hs., 5 Abs. 4 AZV beizubehalten und zugleich in klarzustellen, dass in den Fällen, in denen Beamtinnen und Beamte aus dienstlichen Gründen keine freie Verfügung darüber haben, wo und wie sie die Pause verbringen, diese Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen ist.

2.7 Bereitschaftsdienst (§ 13 AZV)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daneben, in § 13 Abs. 1 AZV klarzustellen, dass Bereitschaftsdienst in vollem Umfang Arbeitszeit ist 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.

3 Flexibilisierung der Teilzeit (§§ 4 Satz 3, 11 Abs. 2 AZV-E)

3.1 Gleichberechtigte Aufteilung von Fürsorge ermöglichen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt nachdrücklich die Änderung des § 4 AZV dahingehend, dass Teilzeitbeschäftigten auch ein tägliches Arbeiten über den Umfang der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit hinaus ermöglicht wird. Beamtinnen und Beamten wird es damit erleichtert, sich die Fürsorge für ihre Kinder oder zu pflegenden Angehörigen mit der Partnerin, dem Partner oder anderen Menschen zu teilen.

Wir regen darüber hinaus gehend eine Klarstellung an, dass nicht eine für alle Tage, an denen eine Teilzeitkraft arbeitet, geltende regelmäßige tägliche Arbeitszeit festzulegen ist, sondern für jeden Tag eine regelmäßige Arbeitszeit. Dies ist gerade in der o.g. Konstellation nötig, um beispielsweise bei einer Fünftagewoche mittels langer und kurzer Arbeitstage (alternierend mit dem/der Partner/in) die Aufteilung der Betreuungsaufgaben im Anschluss an tagsüber in Anspruch genommene soziale Betreuungsdienste aufzuteilen.

3.2 Anrechnung von Dienstreisen

Der DGB spricht sich ausdrücklich gegen die geplante Veränderung des § 11 Abs. 1 AZV aus. Bisher sieht dieser vor, dass bei Teilzeitbeschäftigung 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. Der Entwurf sieht hier die Streichung des letzten Halbsatzes vor und begründet dies mit einer vermeintlichen „Privilegierung der Teilzeitbeschäftigung“. Dies folgt mutmaßlich der Erwägung, dass ein und dieselbe Dienstreise nicht bei einem Kollegen mit 8 Std. und 12 Minuten und bei einem anderem mit 10 Stunden angerechnet werden soll.

Bleibt man in dem von der Entwurfsbegründung verwendeten Beispiel, so wird aber deutlich, dass vielmehr die vorgesehene Streichung in § 11 Abs. 2 AZV zu einer Privilegierung der Vollzeit führen würde:



Angenommen eine Dienstreise nimmt an einem Tag tatsächlich 14 Stunden in Anspruch.

Eine Teilzeitbeamtin mit Dreitagewoche und täglich 10 Stunden Arbeitszeit (also wöchentlich 30 Stunden) hätte demnach an diesem Tag formal nur im Umfang von 8 Std. 12 Minuten gearbeitet. Trotz einer langen Dienstreise bestünde das paradoxe Ergebnis, dass sie die Differenz zu den geschuldeten 10 Std. (also 1 Stunde und 48 Minuten) nacharbeiten müsste.

Bei einem Vollzeit-Beamten führt eine Anerkennung in Höhe der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 8 Std. 12 Minuten nicht dazu, dass er an anderen mehr als diese 8 Std. 12 Minuten arbeiten muss.

Vor diesem Hintergrund halten wir die vorgesehene Änderung in § 11 Abs. 2 AZV für diskriminierend.

Von einer „Privilegierung von Teilzeitbeschäftigten“ ist die Realität in den Dienststellen weit entfernt: Teilzeitbeschäftigte sind ohnehin schon höher belastet, weil ihre zeitliche Belastung durch Termine und Dienstreisen oftmals nicht im gleichen Maße reduziert ist, wie ihre Arbeitszeit. Ihre daneben bestehenden Aufgaben müssen folglich unter größerem Druck im verbleibenden Zeitraum der Arbeitswoche bewältigt werden.

4 Ruhepausen und Ruhezeit (§ 5 AZV-E)

Neben den unter 2.4 und 2.5 kritisierten Änderungen sehen wir insbesondere bei der Pausenanrechnung im Rahmen des Dienstes zu wechselnden Zeiten Änderungsbedarf.

4.1 Pausenanrechnung bei Dienst zu wechselnden Zeiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 1.Hs. AZV-E)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, dass die Ruhepausenanrechnung auch dann erfolgt, wenn in der Zeit vor einem Urlaub oder einer Erkrankung die Zulage nach § 17a EZuLV bezogen wurde und weiterhin ein Einsatz zu wechselnden Zeiten erforderlich ist.

4.2 Berücksichtigung von Teilzeit (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 2.Hs. AZV-E)

Der DGB begrüßt, dass mit dem vorgelegten Entwurf auch die Pausenanrechnung bei Dienst zu wechselnden Zeiten durch Beamtinnen und Beamten in Teilzeit Berücksichtigung finden soll. Wir fordern, diesen Weg konsequent fortzusetzen. Bei Teilzeitbeschäftigten sind nicht nur die erforderlichen Nachtdienststunden entsprechend dem Verhältnis zwischen der ermöglichten und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren, sondern auch die Anzahl der erforderlichen Wechsel („Paare“) im Verhältnis zur Teilzeit zu verringern.

4.3 Grundlegende Überarbeitung

Wir vermissen eine grundlegende Überarbeitung der Regelungen an diesem Punkt. Insbesondere der Fakt, dass immer erst im darauffolgenden Kalendermonat eine Anrechnung erfolgt und nicht dann, wenn die tatsächliche Belastung auftritt, ist zu kritisieren und Abhilfe zu schaffen.



Wir schlagen zudem vor, die Regelungen in diesem Punkt einfacher und eindeutiger zu fassen. Ein hervorragendes Beispiel dafür bietet unseres Erachtens § 7 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit für die Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes und des Justizvollzugsdienstes des Landes Brandenburg (Brandenburgische Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug- BbgAZVPFJ):

„Die im Wechselschichtdienst, im Dienst zu unregelmäßigen Zeiten sowie bei der Teilnahme an Einsätzen aus besonderem Anlass und an Übungen eingesetzten Beamten haben keine Ruhepausen. Satz 1 gilt für schichtdienstleistende Beamte entsprechend, wenn die Einsatzlage oder die organisatorische Gestaltung des Dienstbetriebes keine Ruhepausen zulässt. Den in den Sätzen 1 und 2 genannten Beamten ist während des Dienstes Gelegenheit zu geben, sich zu stärken beziehungsweise zu erfrischen.“

5 Dienstfreie Tage (§ 6 AZV)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, durch eine Änderung des § 6 AZV die Regelungen des § 11 Arbeitszeitgesetz auch für Beamtinnen und Beamte zur Anwendung zu bringen.

6 Langzeitkonten (§ 7a AZV-E)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Entwurf die Langzeitkonten nicht mehr im Rahmen einer „Experimentierklausel“ geführt werden und der Anwendungsbereich auf alle Ministerien ausgeweitet werden soll.

6.1 Anspargung auf Langzeitkonten kein Ausweg aus Personalnot

Allerdings ist wie bereits in der DGB-Stellungnahme zum Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung erneut darauf hinzuweisen, dass diese Möglichkeit der Führung von Langzeitkonten nicht der Deckung des mit dem massiven Planstellenabbaus der letzten Jahre einhergehenden Personalbedarfs dienen darf. Langzeitkonten dürfen nicht für eine Realisierung des Stellenabbaus missbraucht werden.

6.2 Wochenarbeitszeit muss Raum für gesunde Flexibilität lassen

Auch an diesem Punkt erinnern wir daran, dass eine tatsächliche Flexibilisierung sich nur wird erreichen lassen, wenn das Maß der wöchentlichen Arbeitszeit den Beamtinnen und Beamten dazu auch Luft gibt (siehe Seite 1 der Stellungnahme). Gerade im Zusammenhang mit der hohen Regelarbeitszeit nach § 3 AZV und der enormen Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst sind Anreize zur weiteren Verlängerung der Arbeitszeiten unter gesundheitlichen Aspekten kritisch zu betrachten.

6.3 Anwendungsbereich und Ausgestaltung (§ 7a Abs. 1, 6 AZV-E)

Wir regen an, die Abkehr von der Experimentierklausel konsequent zu verfolgen und die Formulierung „die Erprobung von“ in § 7a Abs. 1 AZV zu streichen. Es ist kein Grund ersichtlich warum es sich hier immer noch um eine Erprobung handeln soll.



Die Entscheidungskompetenz insbesondere über die näheren Bestimmungen sollte unseres Erachtens der für Arbeitszeitfragen zuständigen Dienstbehörde statt der oberste Dienstbehörde übertragen werden.

6.4 Regelungsbedarf bzgl. „Störfällen“

Bislang ist keine Regelung für sog. „Störfälle“ wie beispielsweise Tod, Dienstunfähigkeit oder Beendigung des Dienstverhältnisses vorgesehen. In diesen Fällen sollte eine Entnahme in Geld möglich sein, wobei bei Auflösung des Kontos das Guthaben sofort zu versteuern ist. Der Verordnungsgeber sollte einen abschließenden Katalog festlegen und durch eine Klausel die Möglichkeit eröffnen, die Modalitäten der Durchführung der Ausnahmen durch Dienstvereinbarung zu regeln.

6.5 Regelungsbedarf bzgl. Portabilität

Zudem muss im Fall eines Wechsels zu einem anderen Dienstherrn klar sein, dass die Beamtin oder der Beamte zur Mitnahme seines Langzeitkontos berechtigt ist.

Weitergehend fordert der DGB auch einen Übertragungsanspruch gegenüber dem neuen Dienstherrn. Wir regen daher dringend ein diesbezügliches Gesetzgebungsverfahren zum Beamtenstatusgesetz an.

6.6 Gutschrift auf dem Langzeitkonto (§ 7a Abs. 3 AZV)

6.6.1 Keine Deckelung auf 1400 Stunden

Das Langzeitkonto sollte in der Höhe nicht gedeckelt werden. Eine hinreichende Begrenzung ergibt sich bereits durch die normierte tägliche, wöchentliche wie jährliche Höchstarbeitszeit. Diese sind – mit Ausnahme der möglichen Abweichungen i. S. d. EU-Arbeitszeitrichtlinie – selbstverständlich einzuhalten.

Sollen – zu faktorisierende – Überstunden eingebracht werden, so sind dennoch der Gesundheitsschutz und die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (z.B. durch zeitnahen Ausgleich zur Entlastung) besonders bei Leistung vieler Überstunden pro Woche, zu beachten.

In diesem Zusammenhang fordert der DGB eine ausdrückliche Klarstellung, dass die Möglichkeit der Gutschrift von Mehrarbeit auf dem Langzeitkonto gem. § 7a Abs. 3 Nr. 1 AZV nicht dem Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Freizeitausgleich für Mehrarbeit entgegengehalten werden darf. Hier sollte ein Wahlrecht normiert werden.

6.6.2 Gutschrift über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

In § 7a ist in Absatz 3 aufzunehmen, dass auch Zeiten einer über das Maß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeiten aus Anlass von Einsätzen, Übungen oder Verwendungen im Ausland auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können.

6.6.3 Gutschrift bei Abordnungen

Ferner muss unseres Erachtens ausdrücklich klargestellt werden, dass Langzeitkonten auch bei Abordnungen (bspw. ins Ausland) weiter bestückt werden können.



6.7 Entnahme aus dem Langzeitkonto (§ 7a Absatz 4 AZV-E)

6.7.1 Freistellung unter Fortzahlung der Besoldung (§ 7a Abs. 4 Satz 2 AZV-E)

Wir fordern eine ausdrückliche Klarstellung, dass die Freistellungsphase nicht Ansprüche auf Zulagen und sonstige Leistungen mindert, sich nicht nachteilig auf Aufstiegs- und Beförderungsverfahren auswirken darf und auch im sonstigen Beamtenrecht als volle Beschäftigungszeit anerkannt wird.

6.7.2 Ablehnung aus dienstlichen Gründen (§ 7a Abs. 4 Satz 3 AZV-E)

Der Entwurf sieht vor, dass ein Freistellungsantrag aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden kann.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt diese Regelung gerade unter Berücksichtigung des chronischen Personal Mangels ab. Es ist zu befürchten, dass beantragte Freistellungszeiträume aufgrund dessen abgelehnt werden und dadurch der Abbau des Zeitguthabens vereitelt wird.

Darüber hinaus entzieht es sich häufig dem Einfluss der/des Einzelnen, zu welchem Zeitpunkt sie/er die Möglichkeit der Freistellung zur Wahrnehmung einer Familienaufgabe wie beispielsweise der Pflege eines Angehörigen in Anspruch nehmen muss. Die Regelung wird demzufolge dem Sinn und Zweck der Langzeitkonten nicht gerecht. Zumal diese laut Gesetzgeber gerade der Wahrnehmung familiärer Pflichten dienen sollen. Aus diesem Grund hat der Verordnungsgeber einen abschließenden Katalog zu normieren, aus welchem sich ergibt, in welchen Ausnahmefällen dringende dienstliche Belange der Freistellung entgegenstehen können. Zudem ist eine Frist zu normieren, innerhalb derer der Dienstherr dem Antrag widersprechen muss. Der dringende dienstliche Belang ist sodann hinreichend darzulegen.

6.7.3 Einschränkungen drei Jahre vor Antragsaltersgrenze (§ 7a Abs. 4 Satz 5 AZV-E)

Ein Grund für die Einschränkung, dass ein Abbau ab drei Jahren vor dem Ruhestand „*nur in Form von Teilzeit möglich*“ sein soll, „*wobei Teilzeit im Blockmodell ausgeschlossen ist*“ ist nicht ersichtlich.

In weiten Teilen der BeamtInnenschaft, wie etwa bei Polizeibeamtinnen und -beamten, bedeutet dies aktuell eine Einschränkung bereits ab dem 58. Lebensjahr. Gerade in der Gruppe der Ende 50jährigen tritt erhöhter Bedarf an Pflegeleistungen für die zwischen Ende 70- und Ende 80jährigen Eltern auf. Auch an dieser Stelle wird der Verordnungsentwurf nicht dem selbstgesteckten Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gerecht.