

Verordnung

der Bundesregierung

Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub

A. Problem und Ziel

In Bezug auf die Arbeitszeitverordnung:

- Beamtinnen und Beamte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrem eigenen oder dem Haushalt der Angehörigen pflegen oder betreuen, sollen ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden ohne Auswirkungen auf die Besoldung verkürzen können.
- Auf Grundlage einer Experimentierklausel können in der Bundesverwaltung Langzeitkonten geführt werden. Die Regelung erlaubt das Ansparen von Zeitguthaben längstens bis zum 31. Dezember 2020. Mit der Neuregelung sollen Langzeitkonten verstetigt werden.
- Die Anrechnung von Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ist derzeit nur begrenzt möglich. Die Möglichkeit zur Anrechnung von Reisezeiten nach § 11 Absatz 3 der Arbeitszeitverordnung soll erweitert und vereinfacht werden.
- Des Weiteren werden die Regelungen zur Länge des Abrechnungszeitraums bei Gleitzeit in § 7 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung aus Gründen der Fürsorge konkretisiert.
- Damit die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf freiwilliger Basis auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt verlängert werden kann, bedarf es der Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung in § 13 Absatz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung rückwirkend zum 1. Januar 2020.

In Bezug auf die Sonderurlaubsverordnung:

- Die Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes vom 8. Januar 2020 und die Verordnung zur Änderung der Auslandstrennungsgeldverordnung vom 27. November 2019 machen Anpassungen der Regelungen für Familienheimfahrten erforderlich.
- Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zur Akutpflege von pflegebedürftigen Angehörigen und zur Betreuung erkrankter Kinder befristet anzupassen.

B. Lösung

Änderung der Arbeitszeitverordnung wie folgt:

- Die Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, wird verstetigt. Als Ausgleich für eine erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit können Beamtinnen und Beamte Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto ansparen und diese Zeitguthaben später für finanziell abgesicherte Freistellungszeiten nutzen.

- Aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird in § 7 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung klargestellt, dass der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit höchstens zwölf Monate beträgt.
- Bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, werden Reisezeiten zukünftig nach § 11 Absatz 3 der Arbeitszeitverordnung in Höhe von einem Drittel als Freizeitausgleich gewährt. Bei Gleitzeit wird ein Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

Änderung der Sonderurlaubsverordnung wie folgt:

- Klarstellung, dass sich der Kreis derjenigen Beamtinnen und Beamten, denen Sonderurlaub für Familienheimfahrten gewährt wird, durch die Änderung der Trennungsgeldverordnung nicht geändert hat. Konkretisierung der Regelung, dass für die Gewährung des Sonderurlaubs für Familienheimfahrten die Reisstrecke zum Ort der Dienstleistung maßgeblich ist.
- Die Möglichkeiten für Sonderurlaub bei einer akuten Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie und bei der Notwendigkeit zur Betreuung erkrankter Kinder wird befristet erweitert.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Bund

Durch die Erweiterung des berechtigten Personenkreises, der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Auswirkung auf die Besoldung verkürzen kann, entstehen keine Mehrausgaben. Für den Zeitraum des Ansparens von Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto fallen keine zusätzlichen Haushaltsausgaben an. Sollte im Einzelfall in der Phase des Zeitausgleichs Personalersatz erforderlich sein, müssen die Kosten dafür mit den jeweils zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln gedeckt werden. Die Verwaltung von Systemen, die Reisezeiten erfassen, führen nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt. Einsparungen entstehen durch den Verzicht auf das Antragserfordernis. Bei der Gewährung von Freizeitausgleich für über die tägliche Arbeitszeit hinausgehenden Dienstreisezeiten entstehen keine zusätzlichen Haushaltsausgaben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Einzelfall in der Phase des Zeitausgleichs Personalersatz erforderlich wird. Die Kosten dafür sind mit den jeweils zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu decken. Eine Vergütungsfähigkeit besteht nicht, da Reisezeiten nicht als Mehrarbeit nach dem Bundesbeamtengesetz berücksichtigt werden. Durch die Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung entstehen voraussichtlich Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Millionen Euro jährlich, die bereits beim Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 9. Dezember 2019 berücksichtigt worden sind (BT-Drs. 19/13396, S. 85). Da von der „Opt out“-Regelung außerhalb der Bundeswehrfeuerwehren bisher kein Gebrauch gemacht wird, bleibt die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises ohne praktische Auswirkungen und ist nicht mit einer Erhöhung des Haushaltsmittelbedarfs verbunden. Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig in jeweiligen Einzelplänen ausgeglichen.

Länder und Kommunen

Länder und Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Den Bürgerinnen und Bürgern entsteht ein zusätzlicher jährlicher Zeitaufwand in Höhe von etwa 2 000 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht durch dieses Gesetz kein Erfüllungsaufwand. Es werden keine Informationspflichten neu eingeführt, geändert oder aufgehoben.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Verwaltung beträgt rund 306 000 EUR. Für die Verwaltung ändert sich bei der Einrichtung von Langzeitkonten und der geänderten Berücksichtigung von Reisezeiten der jährliche Erfüllungsaufwand um rund 185 000 EUR. Durch die Erweiterung des berechtigten Personenkreises, der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzen kann, entstehen aufgrund des beschränkten Personenkreises nur geringe Mehrbelastungen. Die Zahl der künftig zusätzlich gestellten Anträge auf Grund der Erhöhung der zu gewährenden Sonderurlaubstage zur Betreuung eines erkrankten Kindes bzw. in Fällen der Akutpflege auf Grund der COVID-19-Pandemie ist nicht ermittelbar. Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig innerhalb der betroffenen Einzelpläne ausgeglichen.

Die Länder und die Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

F. Weitere Kosten

Die Wirtschaft ist nicht betroffen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Verordnung der Bundesregierung

Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub

Vom ...

Auf Grund des § 87 Absatz 3 Satz 1 und des § 90 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) 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

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung vom 23. Februar 2006 (BGBl. I S. 427), die zuletzt durch Artikel 49 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit der Zeitraum, in dem ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugleichen ist,
2. Arbeitsplatz grundsätzlich die Dienststelle oder ein von der oder dem Dienstvorgesetzten bestimmter Ort, an dem Dienst zu leisten ist,
3. Arbeitstag grundsätzlich der Werktag,
4. 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,
5. Blockmodell die Zusammenfassung der Freistellung von der Arbeit bis zu fünf Jahren bei Teilzeitbeschäftigung,
6. Funktionszeit der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem der Dienstbetrieb durch Absprache der Beamtinnen und Beamten sichergestellt wird,
7. Gleitzeit die Arbeitszeit, bei der Beamtinnen und Beamte Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in gewissen Grenzen selbst bestimmen können,

8. 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,
 9. Kernarbeitszeit der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten in der Dienststelle anwesend sein müssen,
 10. Langzeitkonto ein personenbezogenes Arbeitszeitkonto, auf dem durch erhöhten Arbeitsanfall bedingte Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden können,
 11. Nachtdienst ein Dienst, der zwischen 20 Uhr und 6 Uhr zu leisten ist,
 12. regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit,
 13. Reisezeit die Zeit ohne Wartezeit (Nummer 17), die die Beamtin oder der Beamte benötigt für den Weg zwischen
 - a) der Wohnung oder der Dienststätte und der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder der auswärtigen Unterkunft (Anreise),
 - b) der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder der auswärtigen Unterkunft und der Stelle eines weiteren auswärtigen Dienstgeschäfts oder einer weiteren auswärtigen Unterkunft,
 - c) der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder der auswärtigen Unterkunft und der Wohnung oder der Dienststätte (Abreise),
 14. Rufbereitschaft die Pflicht, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können,
 15. Ruhepause der Zeitraum, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten,
 16. Schichtdienst der Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht,
 17. Wartezeit eine während einer Dienstreise anfallende Zeit ohne Dienstleistung zwischen
 - a) dem Ende der Anreise und dem Beginn der dienstlichen Tätigkeit,
 - b) dem Ende der dienstlichen Tätigkeit an einem Tag und dem Beginn der dienstlichen Tätigkeit an einem anderen Tag,
 - c) dem Ende der dienstlichen Tätigkeit und dem Beginn der Abreise.“
2. § 3 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:
- „2. die eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes im eigenen Haushalt oder im eigenen Haushalt der oder des nahen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt, die oder der
- a) pflegebedürftig ist und die Pflegebedürftigkeit nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch durch eine Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizini-

schen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichen Gutachten festgestellt worden ist oder

- b) an einer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet.“

3. § 6 Absatz 2 Satz 2 wird aufgehoben.

4. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 7

Gleitzeit“.

- b) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „gleitende Arbeitszeiten“ durch das Wort „Gleitzeit“ ersetzt.

- c) Nach § 7 Absatz 4 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr oder ein anderer festgelegter Zeitraum von höchstens zwölf Monaten.“

5. § 7a wird durch die folgenden §§ 7a bis 7c ersetzt:

„§ 7a

Langzeitkonten

(1) Die obersten Dienstbehörden können für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten Langzeitkonten führen und den Behörden ihres Geschäftsbereichs die Führung von Langzeitkonten für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten gestatten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Langzeitkonten werden unabhängig von im Rahmen der Gleitzeit eingerichteten Gleitzeitkonten und unabhängig vom jeweils vereinbarten Arbeitszeitmodell geführt.

(3) Langzeitkonten können nicht geführt werden

- 1. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie
- 2. für Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(4) Für Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitkontos gestattet worden ist, wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ihren Antrag um bis zu drei Stunden verlängert, wenn dies auf Grund erhöhten Arbeitsanfalls für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Dies kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen, in vom Vorgesetzten zu begründenden Ausnahmefällen mit Zustimmung der Personalverwaltung auch zwölf Wochen rückwirkend.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mindestens alle zwei Jahre sowie bei einem Wechsel der Organisationseinheit zu überprüfen.

(5) Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 Absatz 1 und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Langzeitkonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der nach Absatz 4 Satz 1 vereinbarten Verlängerung gutgeschrieben. Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit ist dem Gleitzeitkonto nach § 7 oder, sofern die Voraussetzungen des § 88 des Bundesbeamtengesetzes vorliegen, dem Mehrarbeitskonto gutzuschreiben. Dem Langzeitkonto können auf Antrag auch Ansprüche auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von bis zu 40 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden. Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von 1 400 Stunden gutgeschrieben werden.

(6) Den unmittelbaren Vorgesetzten sind ausschließlich für Zwecke des gezielten Personaleinsatzes und für die Überprüfung nach Absatz 4 Satz 3 die Salden der Langzeitkonten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzuteilen. Daten nach Satz 1 dürfen nicht für eine Kontrolle oder Bewertung der Leistung oder des Verhaltens der Beamtinnen oder Beamten verwendet werden. Die Aufbewahrung und Löschung der Daten erfolgt entsprechend § 7 Absatz 7 Satz 3 und 4.

(7) Nähere Bestimmungen über das Langzeitkonto und den Zeitausgleich werden in Dienstvereinbarungen festgelegt.

§ 7b

Zeitausgleich bei Langzeitkonten

(1) Für das Zeitguthaben der Langzeitkonten wird der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag Zeitausgleich gewährt. Sie oder er wird unter Fortzahlung der Besoldung, auf die im Zeitraum der Entnahme entsprechend dem diesem Zeitraum zugrundeliegenden Arbeitszeitmodell ein Anspruch besteht, vom Dienst freigestellt. Ein Anspruch auf Auszahlung besteht nicht. Zeitguthaben sollen grundsätzlich im Inland entnommen werden. Mehrarbeitsstunden nach § 88 des Bundesbeamtengesetzes sind vorrangig auszugleichen.

(2) Eine Freistellung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von grundsätzlich höchstens drei Monaten oder einer Verkürzung der Arbeitszeit möglich. Sofern die Freistellung einen zusammenhängenden Zeitraum von sechs Wochen überschreiten soll, soll diese mindestens drei Monate vor dem Datum des gewünschten Beginns der Freistellung beantragt werden.

(3) Der Zeitausgleich unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von höchstens drei Monaten möglich. Die Kombination mit einem Hinausschieben des Ruhestandes nach § 53 des Bundesbeamtengesetzes ist ausgeschlossen.

(4) Der Antrag auf Freistellung kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall ist in Abstimmung mit der Beamtin oder dem Beamten ein Zeitraum festzulegen, in dem eine Freistellung im beantragten Umfang möglich ist.

(5) Ein gewährter Zeitausgleich wird nur in Fällen des Mutterschutzes und Elternzeit unterbrochen.

(6) Ein gewährter Zeitausgleich kann ausnahmsweise widerrufen werden, wenn bei Abwesenheit der Beamtin oder des Beamten die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht gewährleistet wäre. Mehraufwendungen, die der Beamtin oder dem Beamten durch den Widerruf entstehen, werden nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts ersetzt.

§ 7c

Abordnung; Zuweisung; Versetzung; Beendigung des Beamtenverhältnisses

(1) In den Fällen der Abordnung, Zuweisung oder einer anderen vorübergehenden Abwesenheit kann bis zur Rückkehr in die Dienststelle kein weiteres Zeitguthaben angespart werden. Das Langzeitkonto bleibt bei der bisherigen Dienststelle bestehen.

(2) In den Fällen der Versetzung oder der Beendigung des Beamtenverhältnisses ist das Zeitguthaben grundsätzlich bei derjenigen Dienststelle auszugleichen, bei der es erworben worden ist. Diese Dienststelle soll den Ausgleich gegebenenfalls durch Anordnung ermöglichen.

(3) Im Fall einer Versetzung kann im Einvernehmen mit der Dienststelle, zu der die Beamtin oder der Beamte versetzt wird, ein Zeitguthaben übertragen werden, sofern diese Dienststelle ebenfalls Langzeitkonten führt. Ein Anspruch auf Übertragung des Zeitguthabens besteht nicht.“

6. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Reisezeiten und Wartezeiten sind keine Arbeitszeit.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ist ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten zu gewähren. Dies gilt auch für Reisezeiten an Sonnabenden, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen. Bei Gleitzeit wird ein Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Die tatsächlichen Reisezeiten sind von der Beamtin oder dem Beamten anzuzeigen. Auf Verlangen sind Nachweise über die Reisezeiten vorzulegen. Wird die Dienstreise von der Wohnung angetreten oder beendet, darf höchstens die Reisezeit berücksichtigt werden, die bei einer Abreise von oder der Ankunft an der Dienststätte angefallen wäre. Reisezeiten sind keine Mehrarbeit im Sinne der §§ 88 und 143 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Bundesbeamtengesetzes. Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend. Wird eine Dienstreise mit einer privaten Reise oder einer privaten Fahrt verbunden, so wird für die auf den betroffenen Reiseweg entfallene Reisezeit kein Freizeitausgleich nach Satz 1 gewährt.“

7. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Der Wortlaut wird Absatz 1.

b) Die folgenden Absätze 2 und 3 werden angefügt:

„(2) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit der Beschäftigten und des Gesundheitsschutzes kann die Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden im Siebentageszeitraum verlängert werden, wenn hierfür ein zwingendes dienstliches

Bedürfnis besteht und sich die Beamtin oder der Beamte zu der Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich oder elektronisch bereit erklärt. Beamtinnen und Beamten, die sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit nicht bereit erklären, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Die Erklärung kann mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen werden. Die Beamtinnen und Beamten sind auf die Widerrufsmöglichkeiten schriftlich oder elektronisch hinzuweisen.

(3) Die Dienstbehörden führen Listen der Beamtinnen und Beamten, die eine nach Absatz 2 Satz 1 verlängerte Arbeitszeit leisten. Die Listen sind zwei Jahre nach ihrer Erstellung aufzubewahren und den zuständigen Behörden auf Ersuchen zur Verfügung zu stellen. Auf Ersuchen sind die zuständigen Behörden über diese Beamtinnen und Beamten zu unterrichten. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist sind die Listen zu vernichten.“

8. Nach § 16 wird folgender § 17 eingefügt:

„§ 17

Übergangsvorschrift zu Langzeitkonten

Für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Juli 2021 können die Dienststellen den Beamtinnen und Beamten, die bereits ein Langzeitkonto eingerichtet haben, das Ansparen von Zeitguthaben auf der Grundlage des § 7a Absatz 2 der Arbeitszeitverordnung in der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Fassung gestatten.“

9. In § 8 werden die Wörter „gleitenden Arbeitszeit“ und in § 12 die Wörter „gleitender Arbeitszeit“ jeweils durch das Wort „Gleitzeit“ ersetzt.

Artikel 2

Weitere Änderung der Arbeitszeitverordnung

§ 17 der Arbeitszeitverordnung, die zuletzt durch Artikel 1 dieser Verordnung geändert worden ist, wird aufgehoben

Artikel 3

Änderung der Sonderurlaubsverordnung

Die Sonderurlaubsverordnung vom 1. Juni 2016 (BGBl. I S. 1284), die zuletzt durch Artikel 51 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Beamtinnen und Beamten, die Trennungsgeld nach der Trennungsgeldverordnung erhalten, ist für Familienheimfahrten Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren, wenn die Beamtinnen oder Beamten

1. mit ihrem Ehegatten oder ihrer Ehegattin oder ihrer Lebenspartnerin oder ihrem Lebenspartner im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes in häuslicher Gemeinschaft leben oder
2. mit einer oder einem Verwandten bis zum vierten Grad, einer oder einem Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einem Pflegekind oder Pflegeeltern in häuslicher Gemeinschaft leben und ihnen auf Grund gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung nicht nur vorübergehend Unterkunft und Unterhalt ganz oder überwiegend gewähren.“

b) Absatz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

- „2. die kürzeste Reisstrecke zwischen der Wohnung der Familie und dem Ort der Dienstleistung an jedem Arbeitstag nach Nummer 1 mindestens 150 Kilometer beträgt.“

c) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Beamtinnen und Beamten, die im Ausland tätig sind, ist für jede Heimfahrt, für die sie eine Reisebeihilfe nach § 13 Absatz 1 der Auslandstrennungsgeldverordnung erhalten, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren. Sonderurlaub kann für bis zu drei Arbeitstage pro Heimfahrt gewährt werden. Für Heimfahrten dürfen pro Kalenderjahr höchstens zwölf Arbeitstage Sonderurlaub gewährt werden.“

2. § 21 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird nach Nummer 6 folgende Nummer 6a eingefügt:

	Anlass	Urlaubsdauer
„6a	abweichend von Nummer 6 und befristet bis zum 31. Dezember 2020 für Fälle, in denen für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes, in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren ist, wenn die Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist, was bis zum 31. Dezember 2020 vermutet wird, und die Pflege nicht anderweitig gewährleistet werden kann	für jede pflegebedürftige Person bis zu 20 Arbeitstage“.

b) Nach Absatz 2 werden die folgenden Absätze 2a bis 2c eingefügt:

„(2a) Beamtinnen und Beamten, die den ihnen nach Absatz 1 Nummer 4 zustehenden Sonderurlaub im Kalenderjahr 2020 bereits ausgeschöpft haben und deren Dienstbezüge oder Anwärterbezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, werden unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 4 befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind bis zu fünf weitere Arbeitstage Sonderurlaub gewährt. Für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass für jedes Kind bis zu zehn weitere Arbeitstage Sonderurlaub gewährt werden.

(2b) Beamtinnen und Beamten, die den ihnen nach Absatz 2 zustehenden Sonderurlaub im Kalenderjahr 2020 bereits ausgeschöpft haben, werden unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 4 befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind bis zu fünf weitere Arbeitstage Sonderurlaub gewährt. Für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass für jedes Kind bis zu zehn weitere Arbeitstage Sonderurlaub gewährt werden.

(2c) Bei mehreren Kindern bestehen

1. die Ansprüche nach Absatz 2a Satz 1 und Absatz 2b Satz 1 insgesamt höchstens für zwölf Arbeitstage und
2. die Ansprüche nach Absatz 2a Satz 2 und Absatz 2b Satz 2 insgesamt höchstens für 23 Arbeitstage.“

Artikel 4

Weitere Änderung der Sonderurlaubsverordnung

§ 21 Absatz 1 Nummer 6a und Absatz 2a bis 2c der Sonderurlaubsverordnung, die zuletzt durch Artikel 2 dieser Verordnung geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 5

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 7 am 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 7 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.
- (3) Artikel 1 Nummer 6 tritt am 1. März 2021 in Kraft.
- (4) Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe a tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2020 in Kraft.
- (5) Artikel 3 Nummer 2 tritt mit Wirkung vom 15. Oktober 2020 in Kraft.
- (6) Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe b tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (7) Artikel 2 tritt am 1. August 2021 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Der Begriff der nahen Angehörigen im Pflegezeitgesetz ist zum 1. Januar 2015 und zum 1. Januar 2016 erweitert worden. Gleichzeitig ist mit § 92a des Bundesbeamtengesetzes im Jahr 2015 die Familienpflegezeit eingeführt worden, die es auch Beamtinnen und Beamten ermöglicht, Familienpflegezeit mit Vorschuss nach dem Vorbild des 2011 eingeführten Familienpflegezeitgesetzes zu beantragen. Sowohl § 92a des Bundesbeamtengesetzes als auch § 2 Absatz 3 des Familienpflegezeitgesetzes verweisen zur Begriffsbestimmung der nahen Angehörigen auf § 7 des Pflegezeitgesetzes. Um einer veränderten Lebenswirklichkeit Rechnung zu tragen, wird der Begriff der nahen Angehörigen ebenfalls an § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes angelehnt. Die Beschränkung auf diejenigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, die im Haushalt der Beamtin oder des Beamten wohnen, wird aufgehoben und auf diejenigen Angehörigen erweitert, die im eigenen Haushalt tatsächlich gepflegt werden.

Auf Grundlage des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ beschloss das Bundeskabinett im Jahr 2010 eine Experimentierklausel zur Erprobung von Langzeitkonten in geeigneten Bereichen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und seines Geschäftsbereichs sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als § 7a der Arbeitszeitverordnung aufzunehmen. Dieses Pilotprojekt wurde im Jahr 2016 für alle Ressorts befristet bis zum 31. Dezember 2020 geöffnet. Eine Evaluierung hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung der Bedarf besteht, dieses Arbeitszeitinstrument mit Modifikationen zu verstetigen. Unter Berücksichtigung der während der Zeit des Pilotvorhabens gewonnenen Erfahrungen und der Erkenntnisse des Evaluationsberichts wird die Regelung zu Langzeitkonten weiterentwickelt sowie verstetigt und dabei auf vier Paragraphen (§§ 7a bis 7c und § 17) aufgeteilt.

Die bestehende Rechtslage trägt den Belastungen, die mit über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehenden Dienstreisen einhergehen, nur in geringem Umfang Rechnung. So werden in diesen Fällen nicht anrechenbare Reisezeiten, bislang erst ab dem Beginn der 16. Stunde im Kalendermonat auf Antrag zu einem Viertel auf die Arbeitszeit angerechnet. Häufig wurde nur die regelmäßige tägliche Arbeitszeit gutgeschrieben, obwohl die Beamtinnen und Beamten teilweise deutlich länger unterwegs waren. Wegen des Schwellenwerts von 15 Stunden im Monat und des Antragserfordernisses erfolgte oft keine Anrechnung. Gegenüber der derzeitigen Regelung stellt die geplante Gewährung von Freizeitausgleich für Reisezeiten, die nicht über § 11 Absatz 1 Satz 4 der Arbeitszeitverordnung Berücksichtigung finden, eine deutliche Verbesserung dar.

Damit die Bundeswehrfeuerwehren eine bedarfsorientierte Unterstützung der Streitkräfte bei der Erfüllung ihres Verteidigungsauftrags gewährleisten können, bedarf es der Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung in § 13 Absatz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung. Demnach kann die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt auf freiwilliger Basis verlängert werden. Diese dauerhafte Möglichkeit einer freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit bietet zusätzliche zeitliche Ressourcen und entspannt damit die Situation um die notwendige bedarfsorientierte Unterstützung. Eine solche Verlängerungsoption ist explizit in Artikel 22 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EU-Arbeitszeitrichtlinie) vorgesehen und war bis zum

31. Dezember 2019 als befristete Regelung bereits in § 13 Absatz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung etabliert. Die in der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes vom 8. Januar 2020 geplante Entfristung ist wegen eines fehlerhaften Änderungsbefehls fehlgeschlagen. Dieses Versehen soll nun korrigiert werden.

§ 18 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung gewährt Beamtinnen und Beamten, die nach § 3 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a oder Buchstabe b der Trennungsgeldverordnung Trennungsgeld erhalten, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zum Zwecke der Familienheimfahrten in Höhe von einem Arbeitstag für einen Zeitraum von jeweils zwei Monaten. Mit der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes wurde § 3 der Trennungsgeldverordnung mit Wirkung vom 1. Juni 2020 geändert. Die in § 18 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung enthaltene Verweisung auf die Trennungsgeldverordnung läuft nunmehr ins Leere. Dies macht es erforderlich, in § 18 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung den Kreis der Berechtigten unmittelbar zu benennen. Eine inhaltliche Änderung der zuvor geltenden Rechtslage erfolgt nicht.

Nach § 18 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung wird Sonderurlaub nur gewährt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mindestens fünf Arbeitstage in der Woche verteilt und die kürzeste Reisestrecke zwischen der Wohnung der Familie und der Dienststelle mindestens 150 km beträgt. Bisher ist im Normtext nicht eindeutig geregelt, an welchem Ort die Arbeitsleistung erbracht werden muss, um Sonderurlaub zu erhalten. Dies soll nun klargestellt werden.

§ 18 Absatz 4 der Sonderurlaubsverordnung wird an die Änderungen in § 13 der Auslandstrennungsgeldverordnung angepasst. Diese Änderung hatte zur Folge, dass auch Alleinstehende einen Anspruch auf eine Reisebeihilfe für eine Heimfahrt haben, wenn sie am bisherigen Dienst- und Wohnort eine Wohnung beibehalten, weil nur eine eingeschränkte oder keine Umzugskostenvergütung zugesagt wurde oder am neuen Dienstort Wohnungsmangel herrscht. Um einheitliche Formulierungen in der Auslandstrennungsgeldverordnung und der Sonderurlaubsverordnung wiederherzustellen, ist der in § 18 Absatz 4 der Sonderurlaubsverordnung verwendete Begriff der „Familienheimfahrt“ durch den Begriff „Heimfahrt“ zu ersetzen.

Die Einfügung einer Nummer 6a in § 21 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung trägt der Änderung des Pflegezeitgesetzes durch Artikel 10 des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser vom 23. Oktober 2020 Rechnung. Im Zuge der COVID-19-Pandemie ist weiterhin mit Schließungen von Pflegeeinrichtungen sowie dem Ausfall von ambulanten Pflegediensten zu rechnen. Daher soll auch für Beamtinnen und Beamte während der Pandemiephase das Recht bestehen, von der Pflicht zur Dienstleistung zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstagen befristet bis zum 31. Dezember 2020 befreit zu sein.

Die andauernde COVID-19-Pandemie hat eine häufigere Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes ausgelöst. Vor diesem Hintergrund wurde der Leistungszeitraum für die Gewährung des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2020 durch eine Änderung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erweitert. Gesetzlich Versicherte können das Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 für jeweils fünf weitere Arbeitstage und alleinerziehende Versicherte für jeweils zehn weitere Arbeitstage in Anspruch nehmen. Mit der zeitlich auf das Jahr 2020 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann.

Mit der Einfügung des § 21 Absatz 2a bis 2 c der Sonderurlaubsverordnung wird die Änderung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten umgesetzt. Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte erhalten befristet bis zum 31. Dezember 2020 unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 1 Nummer 4 der Sonderurlaubsverordnung für jedes Kind bis zu fünf Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zusätzlich, wenn die nach § 21 Absatz 1 Nummer 4 der Sonderurlaubsverordnung bzw. § 21 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage bereits aufgebraucht sind. Alleinerziehende Beamtinnen und Beamte erhalten für jedes Kind bis zu zehn Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge.

Die in § 21 Absatz 2 b der Sonderurlaubsverordnung geregelte Höchstgrenze für die Inanspruchnahme der im Kalenderjahr zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage entspricht inhaltlich der in § 45 Absatz 2a Satz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch geregelten Höchstgrenze.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Übernahme des Begriffs der nahen Angehörigen des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes.

Aus Fürsorgegründen wird in § 7 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung klargestellt, dass der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit höchstens zwölf Monate beträgt.

Dauerhafte Aufnahme der Option zur Einführung von Langzeitkonten mit folgenden Maßgaben:

- Aufnahme der Begriffsbestimmung des Langzeitkontos in § 2 der Arbeitszeitverordnung;
- Präzisierung, dass unabhängig von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Verlängerung um höchstens 3 Stunden möglich ist;
- Ansparung von bis zu 1 400 Stunden möglich;
- Regelmäßige Überprüfung, mindestens alle zwei Jahre oder bei einem Wechsel der Organisationseinheit, ob die Voraussetzungen für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen;
- ein zusammenhängender Zeitausgleich unmittelbar vor dem Ruhestand ist für bis zu drei Monate möglich;
- Gestatten des Übertrags eines positiven Gleitzeitsaldos;
- Aufnahme von Regelungen insbesondere für Fälle der Versetzung oder Abordnung.

Die Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, wird dauerhaft aufgenommen. Darüber hinaus wurden Ergänzungen, Streichungen und Präzisierungen unter anderem auf Grundlage einer Evaluation vorgenommen. Störfälle wie z. B. eine Versetzung, die Beendigung des Beamtenverhältnisses und Fälle der Abordnung und Zuweisung werden nun in der Verordnung geregelt. Des Weiteren wird eine regelmäßige Überprüfung, mindestens alle zwei Jahre oder bei Wechsel der Organisationseinheit obligatorisch, ob die Voraussetzungen für das Führen eines Langzeitkontos noch vorliegen und der berechnete Personenkreis wurde erweitert.

Den Beamtinnen und Beamten, die auf Weisung ihres Dienstherrn eine Dienstreise antreten und somit dienstliche Pflichten erfüllen, wird zukünftig für Reisezeit, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, ab Beginn der ersten angefangenen Stunde zu einem

Drittel ein Freizeitausgleich gewährt, soweit keine Berücksichtigung nach § 11 Absatz 1 Satz 1, weil z. B. in der Bahn tatsächlich Dienst verrichtet wird, oder nach § 11 Absatz 1 Satz 4 der Arbeitszeitverordnung vorliegt. Dies gilt auch für die Anrechnung von Reisezeit an einem Wochenende oder Feiertag. Das bisherige Antragserfordernis entfällt. Die Reisezeiten müssen jedoch durch die Beamtin oder den Beamten angezeigt werden. Bei Gleitzeit wird dann ein Drittel der Reisezeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Reisezeiten können nicht als Mehrarbeit im Sinne der §§ 88 und 143 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Bundesbeamtengesetzes berücksichtigt werden. Sie sind damit nicht vergütungsfähig. Darüber hinaus werden Begriffsbestimmungen der Reisezeit und der Wartezeit in den Katalog des § 2 der Arbeitszeitverordnung aufgenommen.

§ 13 der Arbeitszeitverordnung wird dahingehend ergänzt, dass die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt auf freiwilliger Basis verlängert werden kann. Diese Regelung entspricht den Anforderungen der Verlängerungsoption nach Artikel 22 der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Die Änderungen in der Sonderurlaubsverordnung betreffen § 18 Absatz 1, 2 und 4 sowie § 21.

In § 18 Absatz 1 Satz 2 der Sonderurlaubsverordnung wird der anspruchsberechtigte Personenkreis konkret benannt, da die ursprüngliche Verweisnorm entfallen ist. In § 18 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung wird klargestellt, dass für die Gewährung des Sonderurlaubs für Familienheimfahrten die Reisedistanz zum Ort der Dienstleistung maßgeblich ist. Der in § 18 Absatz 4 der Sonderurlaubsverordnung verwendete Begriff der „Familienheimfahrt“ ist durch den Begriff „Heimfahrt“ zu ersetzen, da sich die Begrifflichkeit und der Regelungsgehalt in der Verweisnorm der Auslandstrennungsgeldverordnung geändert hat. In dem Zusammenhang ist auch der Umfang des Sonderurlaubs anzupassen.

Nach § 21 Absatz 1 Nummer 6 der Sonderurlaubsverordnung wird eine Nummer 6a eingefügt, in der der zeitliche Pflegeumfang bei einer akuten Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie geregelt wird. Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Nach § 21 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung werden die Absätze 2a bis 2c eingefügt. Damit wird die Zahl der Sonderurlaubstage zur Betreuung erkrankter Kinder unter Fortzahlung der Bezüge unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 1 Nummer 4 der Sonderurlaubsverordnung befristet bis zum 31. Dezember 2020 erhöht.

III. Alternativen

Keine.

IV. Rechtsetzungskompetenz

Nach § 87 Absatz 3 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung das Nähere zur Regelung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes, unter anderem zur Dauer und zu Möglichkeiten ihrer flexiblen Ausgestaltung.

Nach § 90 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung das Nähere zur Gewährung von Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Regelungsfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Es wird die Informationspflicht gestrichen, die Einrichtung von Langzeitkonten dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zu melden.

Durch den Wegfall des Antragserfordernisses und des Schwellenwerts lassen sich auf die Arbeitszeit anrechenbare Reisezeiten zukünftig einfacher ermitteln.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Langzeitkonten erhöhen die Zeitsouveränität der Beschäftigten. In Zeiten eines erhöhten Arbeitsanfalls werden Stunden angespart, die zu einem späteren Zeitpunkt abgebaut werden können. Dies ist ein Instrument, um den öffentlichen Dienst als attraktiven und modernen Arbeitgeber zu platzieren.

Ein Ziel unter Punkt 3.5.1 im Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung zur Umsetzung des Klimaschutzplans 2050 (BT-Drs. 19/13900) ist die „Minderung der Emissionen aus Dienstreisen“. In diesem Zusammenhang soll auch geprüft werden, inwieweit Reisezeit stärker angerechnet werden kann. Hintergrund ist, dass seit Januar 2020 als Kernmaßnahme zur CO₂-Reduktion die Bahnnutzung bei Dienstreisen immer – auch bei höheren Kosten und längerer Dauer – möglich ist. Um den erhöhten Zeitbedarf für die in der Regel längere Bahnreise zu kompensieren, sollen Reisezeiten verstärkt und auch einfacher als Zeitguthaben angerechnet und hierfür teilweise Freizeitausgleich gewährt werden.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch die Erweiterung des berechtigten Personenkreises, der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Auswirkung auf die Besoldung um eine Stunde verkürzen kann, entstehen keine Mehrausgaben. Für den Zeitraum des Ansparens von Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto fallen keine zusätzlichen Haushaltsausgaben an. Sollte im Einzelfall in der Phase des Zeitausgleichs Personalausgleich erforderlich sein, müssen die Kosten dafür mit den jeweils zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln gedeckt werden. Die Verwaltung von Systemen, die Reisezeiten erfassen, führen nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt. Einsparungen entstehen durch den Verzicht auf das Antragserfordernis. Durch die Fortführung der „Opt out“-Regelung entstehen voraussichtlich Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Millionen Euro jährlich. Diese wurden bereits im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz berücksichtigt. Da von der „Opt out“-Regelung außerhalb der Bundeswehrfeuerwehren bisher kein Gebrauch gemacht wird, bleibt die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises ohne praktische Auswirkungen und ist nicht mit einer Erhöhung des Haushaltsmittelbedarfs verbunden.

Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan ausgeglichen.

4. Erfüllungsaufwand

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Aufwand	Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Zeitaufwand (in Stunden)	Sachkosten (in Tsd. EUR)
Antragstellung (Langzeitkonten) LZK	5 560	20		1 853	
Entnahme LZK	1 670	9		251	
Erfüllungsaufwand in Stunden				2 104	

Aufwand	Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Zeitaufwand (in Stunden)	Sachkosten (in Tsd. EUR)
Verzicht Antragstellung	900	5		-75	
Entlastung in Stunden				-75	

Es wird angenommen, dass ca. 15 % der Beschäftigten der Bundesverwaltung ein Langzeitkonto führen werden. Zurzeit werden ca. 331 000 Personen in der Bundesverwaltung beschäftigt, davon ca. 56 % Beamtinnen und Beamte. Das entspricht einem langfristigen Bestand von rund 27 800 Langzeitkonten bei den Beamtinnen und Beamten des Bundes. Es wird ferner davon ausgegangen, dass der erwartete Bestand in den ersten fünf Jahren nach Inkrafttreten der Regelung erreicht wird. Es wird mit ca. 5 560 Anträgen von Beamtinnen und Beamte pro Jahr gerechnet. Für die Entnahme von Guthaben muss erst ein ausreichendes Zeitguthaben erarbeitet werden, sodass die Zahl der Anträge in den ersten vier Jahren nach Inkrafttreten vergleichsweise gering sein wird und stetig steigt. Über einen Zeitraum von fünf Jahren betrachtet werden als Rechengröße 1 670 Anträge pro Jahr angesetzt.

Der Verzicht auf ein Antragserfordernis bezüglich der Berücksichtigung von Reisezeiten führt lediglich zu geringen Einsparungen bei den Bürgerinnen und Bürgern, da bislang nur sehr wenige Personen dies genutzt haben.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht durch dieses Gesetz kein Erfüllungsaufwand, Es werden keine Informationspflichten neu eingeführt, geändert oder aufgehoben.

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Bund

Einmaliger Erfüllungsaufwand des Bundes:

Aufwand	Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. EUR)	Sachkosten (in Tsd. EUR)
Umstellung IT-Systeme LZK	40	1 920	156,30		200	
Umstellung IT-Systeme Reisezeit	90	480	156,30		112	

Einmaliger Erfüllungsaufwand	312	
-------------------------------------	------------	--

Den Behörden wird der in der Tabelle dargestellte einmalige Erfüllungsaufwand durch die Umstellung bei den überwiegend vorhandenen digitalen Zeiterfassungssystemen entstehen. Aus Gründen erfolgter Zentralisierung und Standardisierung von IT-Dienstleistungen innerhalb der Bundesverwaltung fällt der Umstellungsaufwand nicht in allen Behörden an. Auch werden nicht alle Behörden Langzeitkonten einführen, so dass ausgehend von einer Gesamtzahl von ca. 90 obersten und oberen Bundesbehörden mit 40 Behörden gerechnet wird. Die Anpassung der IT-Systeme bezüglich der Reisezeiten muss in allen Behörden vollzogen werden. Es handelt sich um eine der bereits eingesetzten Software in den Behörden.

Jährlicher Erfüllungsaufwand des Bundes:

Die Tätigkeiten werden sowohl von Beschäftigten des mittleren als auch des gehobenen Dienstes ausgeführt. In einigen Fällen müssen auch Vorgesetzte in den Prozess eingebunden werden, so dass mit dem durchschnittlichen Lohnkostensatz der Bundesverwaltung gerechnet wird. Sachkosten fallen nicht an.

Aufwand	Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnkosten pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. EUR)
Einrichtung LZK	5 560	10	38,80		35,9
Prüfung Voraussetzungen LZK	13 900	15	38,80		134,8
Antrag auf Entnahme LZK	1 670	13	38,80		14
Jährlicher Erfüllungsaufwand					184,7

Bei einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 10 Minuten für Beratung, Prüfung, Datenerfassung und Erstellung des Bescheides liegt der laufende Erfüllungsaufwand in den ersten fünf Jahren bei einer Anzahl von 5 560 Anträgen (analog Bürger) bei rund 36 000 Euro pro Jahr. Ein mittel- bis langfristiger Bestand von 27 800 Langzeitkonten und eine verbindliche Prüfung mindestens alle zwei Jahre verursacht über einen längeren Zeitraum betrachtet schätzungsweise ab dem fünften Jahr durchschnittlich rund 13 900 Prüfungen in der gesamten Bundesverwaltung pro Jahr. Analog den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand der Bürgerinnen und Bürger kann in den ersten fünf Jahren jährlich mit durchschnittlich 1 670 Anträgen auf Entnahme von Guthaben aus dem Langzeitkonto gerechnet werden.

Aufwand	Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. EUR)
Bearbeitung Antrag Reisezeit	900	10	38,80		5,8
Jährliche Entlastung					5,8

Die automatisierte Erfassung der Reisezeit anstelle einer Antragstellung im Einzelfall bedeutet auch den Wegfall der Bearbeitung der entsprechenden Anträge und führt zu einer Entlastung.

Die zusätzlichen Anträge auf Sonderurlaub, die infolge der Erweiterung des Personenkreises mit Anspruch auf Sonderurlaub nach § 18 Absatz 4 der Sonderurlaubsverordnung durch Alleinstehende gestellt werden, können ohne erhöhten Aufwand im Rahmen der Urlaubsverwaltung abgewickelt werden. Für die Verwaltung entsteht kein Mehraufwand. Die Anträge auf Sonderurlaub werden zusammen mit den Anträgen auf Erholungsurlaub ge-

stellt, es ist kein gesondertes Verfahren nötig. Anträge, die sich lediglich auf den Sonderurlaub nach § 18 Absatz 4 der Sonderurlaubsverordnung beziehen, sind nur im Ausnahmefall und nur an Dienstorten in Grenznähe zu Deutschland zu erwarten. Das Gesamtvolumen an Urlaubsanträgen wird sich daher, wenn überhaupt, nur sehr geringfügig erhöhen.

Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan ausgeglichen.

Länder und Kommunen

Die Länder und die Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

5. Weitere Kosten

Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme sowie Auswirkungen auf Einzelpreise und auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Frauen und Männer sind in gleicher Weise betroffen. Eine mittelbare geschlechterbezogene Benachteiligung liegt nicht vor.

Die Erhöhung von anrechenbaren Reisezeiten haben keine Auswirkungen auf die demografische Entwicklung.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Änderungen sollen die Arbeitszeitverordnung dauerhaft verbessern, daher ist keine Befristung vorgesehen.

Eine Evaluation, ob die mit der Verordnung beabsichtigten Wirkungen oder unerwünschte Nebenwirkungen eingetreten sind, ist nicht vorgesehen. Bezüglich der Langzeitkonten basieren die Änderungen unter anderem auf den Ergebnissen einer im Jahr 2020 durchgeführten Evaluation.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)

Zu Nummer 1

(§ 2)

Die Begriffsbestimmungen des § 2 der Arbeitszeitverordnung werden alphabetisch sortiert. Eine inhaltliche Änderung ist damit – mit Ausnahme der im Folgenden erläuterten Definitionen – nicht verbunden.

Die Definition des Abrechnungszeitraums bei Gleitzeit (derzeit § 2 Nummer 8, künftig § 2 Nummer 1) wird auf Grund der Änderung des § 7 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung geändert. Der Regelungsgehalt, nämlich die Dauer des Abrechnungszeitraums, bestimmt künftig § 7 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung, in den Begriffsbestimmungen des § 2 der Arbeitszeitverordnung verbleibt die reine Definition des Begriffs.

Die Aufnahme der Definitionen der Reisezeit (§ 2 Nummer 13) und der Wartezeit (§ 2 Nummer 17) in die Arbeitszeitverordnung schafft für die Dienststellen auf der einen Seite und die Beamtinnen und Beamte auf der anderen Seite Klarheit über den Umfang der als Zeitguthaben anrechenbaren Stunden während einer Dienstreise. Unter Reisezeit ist die Zeit vom Verlassen der Wohnung oder der Dienststelle bis zur Ankunft an der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder in der auswärtigen Unterkunft zu verstehen. Für die Rückreise gilt dies entsprechend. Wartezeiten ohne Dienstleistung, z. B. bei mehrtägigen Dienstreisen die Zeit vom Ende der Anreise oder der dienstlichen Tätigkeit an einem Tag bis zum Beginn der dienstlichen Tätigkeit am nächsten Tag, fallen nicht darunter. So sind beispielsweise Übernachtungen am auswärtigen Geschäftsort keine Reisezeiten.

In § 2 Nummer 10 wird der Begriff des Langzeitkontos definiert. Langzeitkonten dienen dem zeitlich versetzten Ausgleich von verlängerten Arbeitszeiten auf Grund erhöhten Arbeitsaufkommens. Es handelt sich um ein reines Zeitguthabenkonto. Die Entnahme kann sowohl als zusammenhängender Zeitraum als auch durch Verkürzung der Arbeitszeit, z. B. um an einzelnen Tagen kürzer arbeiten zu können, erfolgen. Aus diesem Grund wird die Definition des Langzeitkontos, wie sie derzeit in § 7a der Arbeitszeitverordnung steht, geändert.

Der geltende § 2 Nummer 5 enthält eine Definition der synonymen Begriffe „gleitende Arbeitszeit“ und „Gleitzeit“. Im Interesse eines einheitlichen Sprachgebrauchs wird in der Arbeitszeitverordnung künftig nur noch von „Gleitzeit“ gesprochen. Damit einher gehen die in Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a, b und Nummer 9 vorgesehenen entsprechenden Änderungen der §§ 7, 8 und 12 der Arbeitszeitverordnung. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 2

(§ 3)

Mit einer Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen wird einer veränderten gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit Rechnung getragen.

Der Begriff der nahen Angehörigen im Pflegezeitgesetz ist zum 1. Januar 2015 und zum 1. Januar 2016 erweitert worden. Zudem ist mit § 92a des Bundesbeamtengesetzes im Jahr 2015 die Familienpflegezeit eingeführt, die es auch Beamtinnen und Beamten ermöglicht, Familienpflegezeit mit Vorschuss nach dem Vorbild des 2011 eingeführten Familienpflegezeitgesetzes zu beantragen.

Sowohl § 92a des Bundesbeamtengesetzes als auch § 2 Absatz 3 des Familienpflegezeitgesetzes verweisen zur Begriffsbestimmung der nahen Angehörigen auf § 7 des Pflegezeitgesetzes. Um einen Gleichklang herzustellen, wird der Begriff in der Arbeitszeitverordnung angepasst. Die bisherige Einschränkung, wonach die Angehörige oder der Angehörige zum Haushalt der Beamtin oder des Beamten gehören musste, wird aufgehoben. Eine Verkürzung der Arbeitszeit erfolgt bei der nachgewiesenen tatsächlichen Pflege oder Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, wenn sie oder er zum Haushalt der Beamtin oder des Beamten gehört oder in ihrem oder seinem eigenen Haushalt durch die Beamtin oder den Beamten tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Eine Verkürzung der Arbeitszeit wird nicht gewährt, wenn der nahe Angehörige etwa in einem Pflegeheim betreut wird.

Zu Nummer 3

(§ 6)

Die Aufhebung des § 6 Absatz 2 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung bezweckt keine inhaltliche Änderung. Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung, da die Regelung, dass die oberste Dienstbehörde ihre Befugnisse auf andere Behörden übertragen kann, bereits

in § 16 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung enthalten ist. Diese Doppelung wird hiermit beseitigt.

Zu Nummer 4

(§ 7)

Zu Buchstabe a und Buchstabe b

Zur Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs innerhalb der Arbeitszeitverordnung wird der derzeit neben dem Begriff der Gleitzeit verwendete Begriff der gleitenden Arbeitszeit durch den Begriff der Gleitzeit ersetzt. Damit ist keine inhaltliche Änderung verbunden

Zu Buchstabe c

In der Zusammenschau mit der Begriffsbestimmung des Abrechnungszeitraums und der Änderung in § 7 Absatz 4 wird geregelt, dass der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit höchstens zwölf Monate beträgt. Ein kürzerer Abrechnungszeitraum ist möglich. Die Regelung ist aus Gründen der Fürsorge erforderlich, da die Beamtin oder der Beamte ein Recht auf Ausgleich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hat, das sie oder er auch wahrnehmen soll. Darüber hinaus ist es aus Gründen des Gesundheitsschutzes geboten, ein Überschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit so zeitnah wie möglich auszugleichen.

Zu Nummer 5

(§§ 7a bis 7c)

Die Regelung zur Erprobung von Langzeitkonten in § 7a wird in Dauerrecht überführt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Regelung teilweise neu zu gestalten. Damit die Vorschrift nicht zu lang wird, wird sie in vier Paragraphen aufgeteilt: §§ 7a bis 7c und 17.

Zu § 7a Absatz 1

Satz 1 erlaubt es den obersten Dienstbehörden, das Führen von Langzeitkonten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen und dies auch ihren nachgeordneten Behörden zu gestatten. Die Unterrichtung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat war nur während der Laufzeit als Pilotvorhaben zu Steuerungszwecken sinnvoll, sodass diese Informationspflicht entfällt. Die Definition des Langzeitkontos findet sich nunmehr bei den Begriffsbestimmungen (§ 2).

Zu § 7a Absatz 2

Der Absatz sagt, dass das Langzeitkonto als eigenständiges Konto neben dem Gleitzeitkonto und gegebenenfalls dem Mehrarbeitskonto geführt werden muss. Der Übertrag eines positiven Gleitzeitsaldos auf das Langzeitkonto sowie Rückbuchungen vom Langzeitkonto auf das Gleitzeitkonto oder ein ggf. geführtes Mehrarbeitskonto sind grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme ergibt sich nach § 7a Absatz 4, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit rückwirkend erhöht wird, für den Zeitraum der Rückwirkung. Auch wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten verlängert wird, so hat dies keine Auswirkungen auf das vereinbarte Arbeitszeitmodell, das Grundlage für die Besoldung ist.

Zu § 7a Absatz 3

Der berechnete Personenkreis wird im Gegensatz zur Erprobungsphase der Langzeitkonten um diejenigen erweitert, die ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 3 Absatz 1 Satz 2 oder Satz 3 verkürzt haben. Die Möglichkeit der Verkürzung der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit ohne Besoldungsverlust nach § 3 Absatz 1 Satz 2 und 3 wurde geschaffen, um der besonderen Situation schwerbehinderter Menschen Rechnung zu tragen und um Beamtinnen und Beamte mit bestimmten Familienpflichten zu entlasten. Diese Tatsachen allein schließen jedoch nicht aus, dass auch diese Beamtinnen und Beamten einem vorübergehenden erhöhten Arbeitsanfall ausgesetzt sein können. Der Ausschluss dieses Personenkreises stellt eine unverhältnismäßige Benachteiligung von Eltern und Schwerbehinderten dar.

Im Übrigen ist es, wie auch schon in der Erprobungsphase, für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie für Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, nicht möglich, Langzeitkonten zu führen, da dies eine gewisse Kontinuität in der Zugehörigkeit zur Behörde voraussetzt.

Zu § 7a Absatz 4

Satz 1 ermöglicht eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu drei Stunden auf Antrag. Dies verdeutlicht, dass auch Teilzeitbeschäftigten die Führung von Langzeitkonten gestattet werden soll. Die Beschränkung auf drei Stunden in der Woche erfolgt aus Gründen der Fürsorge. Die Begrenzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf höchstens 44 Stunden nach § 87 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes sowie der täglichen Arbeitszeit auf höchstens 13 Stunden nach § 4 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung ist zu beachten. Darüberhinausgehende geleistete Arbeitszeit wird, sofern Gleitzeitkonten geführt werden, dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

Die Genehmigung der beantragten Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit setzt voraus, dass die Beamtin oder der Beamte auf einem Arbeitsplatz tätig ist, bei dem ein erhöhter, über das Normale hinausgehender, Arbeitsanfall besteht. Für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben muss tatsächlicher Bedarf an der verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit bestehen. Es darf kein Anreiz für verlängerte Arbeitszeiten geschaffen werden, die lediglich dem Zweck dienen, Zeitguthaben für geplante Freistellungszeiten anzusparen. Das Langzeitkonto soll ein Instrument sein, um bei tatsächlich bestehendem erhöhtem Arbeitsanfall zusätzlich geleistete Stunden wohl bedacht auf einem langfristigen Zeitkonto gutzuschreiben. Aus dem Antragserfordernis ergibt sich außerdem, dass das Führen eines Langzeitkontos auf freiwilliger Basis erfolgt.

Grundsätzlich ist die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Zukunft vorzunehmen. Eine Rückwirkung von vier Wochen, wenn erkennbar geworden ist, dass es sich um eine Arbeitsbelastung von gewisser Dauer handelt, ist möglich. In Ausnahmefällen ist auch eine Rückwirkung von zwölf Wochen möglich, sofern der Vorgesetzte dies begründet und die Personalverwaltung zustimmt.

Eine obligatorische Überprüfung nach zwei Jahren oder bei Wechsel der Organisationseinheit soll Fehlanreizen für eine gesundheitsgefährdende Überlastung oder einer ineffizienten Nutzung von Arbeitszeit entgegenwirken. Teilzeitbeschäftigte haben insoweit die Wahl, ob sie von der Möglichkeit des Ansparens Gebrauch machen oder ob sie den Teilzeitähler und damit zugleich auch ihren Anspruch auf Besoldung erhöhen wollen. Wenn Teilzeitbeschäftigte eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit beantragen, muss die Dienststelle gegebenenfalls nachfragen, welche dieser beiden Optionen gewollt ist.

Zu § 7a Absatz 5

Durch Satz 1 wird noch einmal verdeutlicht, dass nur die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der Arbeitszeit nach § 3 Absatz 1 dem Langzeitkonto gutgeschrieben wird, woraus folgt, dass bei Abwesenheiten, z. B. durch Krankheit oder Urlaub, keine Stunden dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden, da keine tatsächlich geleistete Arbeitszeit vorliegt. Eine Gutschrift auf das Langzeitkonto erfolgt nur, wenn tatsächlich Dienst geleistet wurde.

Satz 2 stellt das Verhältnis zu Gleitzeitstunden und zur Mehrarbeit klar. Nach § 88 des Bundesbeamtengesetzes ist Mehrarbeit diejenige Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus erforderlich ist. Nach § 7a Absatz 4 Satz 1 wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 3 der Arbeitszeitverordnung verlängert. Daraus folgt, dass Arbeitszeit zunächst in der Höhe nach § 7a Absatz 4 Satz 1 dem Langzeitkonto gutgeschrieben wird. Erst darüberhinausgehende Arbeitszeit wird auf das Gleitzeitkonto gebucht oder – sofern die Voraussetzungen für die Mehrarbeit im Sinne des § 88 des Bundesbeamtengesetzes vorliegen – dem Mehrarbeitskonto gutgeschrieben.

Satz 3 regelt, dass – wie auch schon in der Erprobungsphase der Langzeitkonten – auf Antrag 40 Stunden Mehrarbeit pro Kalenderjahr auf dem Langzeitkonto angespart werden können. Mit der Übertragung der 40 Mehrarbeitsstunden fallen diese aus dem Regime des § 88 des Bundesbeamtengesetzes und der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes heraus. § 88 des Bundesbeamtengesetzes findet nach Übertragung auf das Langzeitkonto keine Anwendung mehr. Die Übertragung kann entweder im gleichen Zeitraum erfolgen, in dem Stunden im Rahmen der erhöhten regelmäßigen Arbeitszeit auf dem Langzeitkonto angespart werden oder in Zeiten, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht erhöht ist, um kurzfristige Belastungen aufzufangen. Der Übertrag von Mehrarbeitsstunden auf das Langzeitkonto ist - unabhängig von der Rückwirkung einer etwaigen Verlängerung der Arbeitszeit aufgrund erhöhten Arbeitsanfalls gemäß § 7a Absatz 4 Satz 2 - innerhalb der Frist des § 88 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes möglich. Der Zeitraum, in dem Mehrarbeitsstunden übertragen werden kann, richtet sich allein nach § 88 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes.

Satz 4 regelt die höchstzulässige Zeitan sparing. Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von höchstens 1 400 Stunden gutgeschrieben werden. Die maximale Ansparsumme entspricht derjenigen aus der Erprobungsphase der Langzeitkonten. Diese Begrenzung ist weiterhin aus Gründen der Fürsorge einerseits und der Personalplanung andererseits erforderlich und angemessen. Den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten muss zur Regeneration ein Anreiz gegeben werden, die auf Grund erhöhter Arbeitsbelastung angesparten Stunden als Freizeit auszugleichen.

Dem Langzeitkonto können nach Erreichen der Obergrenze erst wieder Stunden gutgeschrieben werden, wenn ein Teil entnommen wurde. Eine vollständige Entnahme ist nicht erforderlich.

Nach § 7a Absatz 3 der derzeitigen Fassung konnte auch ein bestimmter Teil des Erholungsurlaubs dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Die dauerhafte Möglichkeit einer solchen Gutschrift auf einem Zeitguthabenkonto steht jedoch nicht mit dem Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs im Einklang. Zweck des Erholungsurlaubs ist es, dass Beamtinnen und Beamte in einem bestimmten Zeitabschnitt die Gelegenheit zur Erholung, d. h. zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitskraft gegeben wird. Insbesondere in Zeiten erhöhten Arbeitsanfalls ist eine ausreichende Regeneration zu ermöglichen. Aus Fürsorgegründen ist es daher geboten, die Ansparung von in Stunden umzurechnenden Erholungsurlaubstagen nicht mehr zuzulassen.

Da der Erholungsurlaub einem anderen Zweck dient und sich hieran auch andere Rechtsfolgen und Wertungen knüpfen als an diejenigen Stunden, die durch die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angespart werden, war der Erholungsurlaub aus dem Anwendungsbereich der Norm herauszunehmen.

Die zeitliche Begrenzung des Ansparzeitraumes auf fünf Jahre in § 7a Absatz 4 der derzeitigen Fassung ergab sich aus der zeitlichen Befristung der Experimentierklausel. Da nun eine dauerhafte Regelung geschaffen wird, entfällt dieses Erfordernis. Stattdessen wird in Absatz 4 Satz 2 eine regelmäßige Überprüfung eingeführt, ob die Voraussetzung der erhöhten Arbeitsbelastung auf diesem Arbeitsplatz tatsächlich gegeben ist.

Zu § 7a Absatz 6

§ 7a Absatz 6 Satz 1 und 2 entspricht § 7 Absatz 8 Satz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung, dessen Sinn und Zweck, den gezielten Personaleinsatz zu planen ohne die Regelung bei Mitarbeitern, die Arbeitszeit auf einem Langzeitkonto sparen, nicht erfüllt werden könnte. Die Regelung ist zudem erforderlich, um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für ein Langzeitkonto fortbestehen. In welchen Abständen und in welcher Form den Vorgesetzten die Salden zur Verfügung gestellt werden, bleibt den Behörden überlassen.

§ 7a Absatz 6 Satz 3 sieht eine entsprechende Anwendung des § 7 Absatz 7 Satz 3 und 4 vor. Hier soll ein Gleichklang mit den Gleitzeitkonten sichergestellt werden.

Bisher galt, dass Beamtinnen und Beamte mit Langzeitkonto zwar auch an der Gleitzeit teilnehmen können, sie wurden jedoch von der Möglichkeit der Übertragung eines positiven Gleitzeitsaldos in den nächsten Abrechnungszeitraum ausgeschlossen. Im Rahmen des Pilotprojekts sollten die Auswirkungen einer langfristigen Ansparmöglichkeit mit denjenigen der Gleitzeit verglichen werden. Die Evaluation ergab, dass der wichtigste Grund zur Einrichtung des Langzeitkontos die Sicherung der geleisteten Arbeitszeit vor Verfall ist und dies in der Regel mit einer (vorübergehenden) erhöhten Arbeitsbelastung einhergeht. Aus diesem Grund können mit der Neuregelung auch Beamtinnen und Beamte mit einem Langzeitkonto einen positiven Gleitzeitsaldo in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen.

Zu § 7b

Die Vorschrift regelt den Zeitausgleich.

Die Evaluation hat ergeben, dass eine detailliertere Regelung der Entnahmen des auf dem Langzeitkonto angesparten Zeitguthabens erwünscht ist, sodass dem mit den Regelungen in § 7b nunmehr nachgekommen wird.

Zu § 7b Absatz 1

Bei den Langzeitkonten handelt sich um ein reines Zeitguthabenkonto. Ein Ausgleich für das Zeitguthaben kann nur durch Freistellung vom Dienst erfolgen. Dies geschieht unter Fortzahlung der Besoldung, auf die im Zeitraum der Entnahme ein Anspruch besteht. Das in diesem Zeitraum geltende Arbeitszeitmodell, das unabhängig von der Anspar- oder Entnahmephase bei Langzeitkonten besteht, ist hierfür die Grundlage. Ein finanzieller Ausgleich von Zeitguthaben ist ausgeschlossen. Dies gilt auch bei einem unvorhergesehenen Ausscheiden der Beamtin oder des Beamten vom Dienst und bei Tod des Beschäftigten, wenn das Zeitguthaben noch nicht vollständig abgebaut werden konnte.

Auf Grund der besonderen fürsorge- und besoldungsrechtlichen Stellung derjenigen Beamtinnen und Beamten, die im Ausland Dienst leisten, sollen Zeitguthaben grundsätzlich während der Dienstzeit im Inland entnommen werden.

Die Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto sollen durch möglichst zusammenhängende Freistellungszeiten oder durch längere Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichbleibender Besoldung abgebaut werden. Freistellungen im Umfang von wenigen Stunden bis zu einem oder zwei Tagen, die auch in entsprechend kurzen Zeiträumen vor- oder nachgearbeitet werden können, erfolgen sinnvollerweise vorrangig im Rahmen der Gleitzeit. Von welchem Arbeitszeitkonto die Beamtin oder der Beamte Zeit abbauen möchte, bleibt jedoch ihr oder ihm überlassen. Wegen der besonderen Stellung auf Grund der Vergütungsfähigkeit der Mehrarbeit im Sinne des § 88 des Bundesbeamtengesetzes sind Mehrarbeitsstunden vorrangig abzubauen.

Zu § 7b Absatz 2

Der Zeitraum, den die Beamtin oder der Beamte als zusammenhängende Freistellung entnehmen kann, soll grundsätzlich höchstens drei Monate betragen, da für die Zeit der Freistellung keine Personalkompensation vorgesehen ist und die Freistellung daher in der Organisationseinheit aufgefangen werden muss. Die Begrenzung, von der abgewichen werden kann, soll verhindern, dass die Freistellung einer Beamtin oder eines Beamten zu hohe Belastungen bei den verbleibenden Beschäftigten nach sich zieht, weil diese die Freistellungszeiten ihrer Kolleginnen und Kollegen ausgleichen müssen. Für geplante Auszeiten von über drei Monaten bietet sich das Instrument des Sabbaticals an. Um die Personalplanung der Dienststellen zu ermöglichen, soll eine geplante zusammenhängende Freistellung von über sechs Wochen mindestens drei Monate vorher beantragt werden.

Zu § 7b Absatz 3

Für den Fall der zusammenhängenden Freistellung unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand stellt Absatz 3 einen Ausnahmefall zu Absatz 2 dar.

Zeitguthaben sollen grundsätzlich in Abstand zur Altersgrenze für den Ruhestand verbraucht werden, weil Langzeitkonten nicht in Konflikt mit den Bestrebungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit geraten sollen. Ein Arbeiten auf Kredit, um den Eintritt in den Ruhestand zu einem früheren Zeitpunkt erreichen zu können, ist nicht gewünscht. Zum einen erschwert es unter Beachtung der demografischen Entwicklung die langfristige Personalplanung. Zum anderen hat der Evaluationsbericht gezeigt, dass besonders die Altersgruppe der 35- bis 55-jährigen Langzeitkonten nutzt. Ein Grund für die geringe Inanspruchnahme der über 55-jährigen liegt darin, dass im Rahmen der Pilotphase bereits ab 60 Jahren die Entnahme auf Teilzeit beschränkt wird. Angesichts des Regelalters von 67 Jahren als Eintrittsalter in den Ruhestand, ist es unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Belange angemessen, die Entnahme direkt vor dem Ruhestand auf drei Monate zu begrenzen. Hinzu kommt, dass das Instrument der Langzeitkonten nicht in Konflikt mit anderen Modellen, wie der Altersteilzeit, geraten soll. Ein Hinausschieben des Ruhestandes nach § 53 des Bundesbeamtengesetzes kann nicht mit einer zusammenhängenden Entnahme des Zeitguthabens auf dem Langzeitkonto verbunden werden.

Zu § 7b Absatz 4

Der Zeitpunkt und Zeitraum einer Entnahme stehen immer unter dem Vorbehalt der Beachtung dienstlicher Belange, weshalb der Antrag auf die Entnahme des angesparten Guthabens beim Vorliegen entgegenstehender dienstlicher Gründe versagt werden kann. Sofern der Antrag aus dienstlichen Gründen abgelehnt wird, ist in Abstimmung mit der Beamtin oder dem Beamten ein neuer Zeitraum für die Freistellung festzulegen.

Zu § 7b Absatz 5

In der Entnahmephase gilt, dass der Dienstherr nur die Verschaffung der Gelegenheit schuldet, über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus erbrachte und angesparte Arbeitsstunden durch Freizeitausgleich abbauen zu können. Er schuldet nicht den Erfolg. Bei einer Erkrankung während der genehmigten Dienstbefreiung können keine Stunden wieder gutgeschrieben werden. Ausgenommen hiervon ist eine Unterbrechung der Entnahmephase aus dienstlichen Gründen im Sinne des Absatzes 6, die zur Beendigung der Freistellung und Fortsetzung des Dienstverhältnisses führt sowie eine Unterbrechung auf Grund von Mutterschutz oder Elternzeit.

Zu § 7b Absatz 6

Der Absatz regelt als Ausnahmenvorschrift die Unterbrechung der Entnahmephase durch Widerruf des gewährten Zeitausgleichs, sofern die ordnungsgemäße Erledigung der

Dienstgeschäfte anderenfalls nicht gewährleistet wäre. Entstehen der Beamtin oder dem Beamten hierdurch Mehraufwendungen, so werden diese nach dem Bundesreisekostenrecht ersetzt.

Zu § 7c

Zu § 7c Absatz 1

§ 7c Absatz 1 regelt die Fälle des vorübergehenden Wechsels oder Verlassens der Dienststelle in der Ansparphase. Hier endet die Ansparphase und kann nach Abschluss der vorübergehenden Personalmaßnahme bei der abordnenden oder zuweisenden Dienststelle, bei der das Langzeitkonto bestehen bleibt, wiederaufgenommen werden.

Zu § 7c Absatz 2

Der Absatz regelt die Fälle des endgültigen Wechsels oder Verlassens des Dienstherrn. Grundsätzlich soll das Zeitguthaben bei derjenigen Dienststelle ausgeglichen werden, bei der es erwirtschaftet wurde. Daraus folgt, dass im Falle einer Versetzung oder Beendigung des Beamtenverhältnisses das Zeitguthaben vor dem Wechsel noch in der alten Dienststelle auszugleichen ist. Gegebenenfalls kann dies auch durch die Anordnung des Dienstherrn erfolgen. Um sicherzustellen, dass die Fristen zur Inanspruchnahme des Restguthabens nicht versäumt werden und es nicht ungewollt verfällt, soll die Dienstbehörde die einzelnen Beamtinnen und Beamten rechtzeitig auf den drohenden Verfall ihres Guthabens hinweisen und auf Ausgleich hinwirken.

Zu § 7c Absatz 3

§ 7c Absatz 3 regelt die Fälle des endgültigen Wechsels oder Verlassens der Dienststelle in der Ansparphase.

Das Instrument des Langzeitkontos soll einem gegebenenfalls kurzfristigen Dienststellenwechsel nicht entgegenstehen. Um einerseits das von den Beschäftigten bereits angesparte Guthaben zu erhalten und andererseits größtmögliche personalplanerische Flexibilität zu gewährleisten, wird die Möglichkeit eines Übertrags zwischen zwei Behörden, die beide Langzeitkonten führen, geschaffen. Sofern sich die beiden Behörden einig sind, können Guthaben somit, als Ausnahme vom Regelfall, bei einer Versetzung übertragen werden.

Zu Nummer 6

(§ 11)

Zu Buchstabe a

Die Anpassung in § 11 Absatz 1 ist eine Folgeänderung zur Einführung einer Definition für die Wartezeit während einer Dienstreise in § 2 Nummer 13 und Nummer 17. Es wird klar gestellt, dass auch die Wartezeit keine Arbeitszeit ist.

Zu Buchstabe b

§ 11 Absatz 3 der Arbeitszeitverordnung wird neu gefasst und regelt zukünftig, inwieweit bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (§ 4 Satz 1 der Arbeitszeitverordnung) hinausgehen, die nach Absatz 1 Satz 4 nicht berücksichtigungsfähigen Reisezeiten ab der ersten angefangenen Stunde als Zeitguthaben angerechnet werden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nimmt Bezug auf die festgelegte Regelarbeitszeit in der Behörde. Eine Dienstreise ist im Sinne des § 11 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung ganztägig, wenn sie den ganzen Arbeitstag umfasst. Reisezeiten, die innerhalb der regelmäßigen

täglichen Arbeitszeit liegen, werden vollständig als Arbeitszeit angerechnet. Wird in der Zeit, die darüber hinaus geht, zum Beispiel in der Bahn, Dienst verrichtet, so ist auch diese Zeit zu 100 Prozent Arbeitszeit nach § 11 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung. Seit Januar 2020 ist als Kernmaßnahme zur CO₂-Reduktion und zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 die Bahnnutzung bei Dienstreisen immer – auch bei höheren Kosten und längerer Dauer – möglich. Die Attraktivität der Nutzung der Bahn für Dienstreisen wird nunmehr auch durch die bessere Anerkennung von Reisezeiten, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen oder bei denen kein Dienst verrichtet wird, erhöht. Für diese Reisezeiten wird ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel gewährt. Bei Gleitzeit wird ein Drittel dieser nicht anrechenbaren Reisezeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Reisezeiten können nicht als Mehrarbeit im Sinne der §§ 88 und 143 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Bundesbeamtengesetzes berücksichtigt werden. Eine Vergütungsfähigkeit von Reisezeiten entsteht demnach nicht. Außerdem entfällt das Erfordernis, einen Antrag auf Anrechnung der Reisezeiten nach § 11 Absatz 3 der Arbeitszeitverordnung als Zeitguthaben zu stellen. Die Beschäftigten müssen die Reisezeiten jedoch anzeigen, zum Beispiel indem sie diese in ein Zeiterfassungssystem eintragen, damit diese erfasst werden können. Wird während der Reisezeit vorgeschriebener Dienst verrichtet, gelten die allgemeinen Regeln zur Arbeitszeit nach dieser Verordnung. Wird eine Dienstreise mit einer privaten Reise im Sinn von § 13 des Bundesreisekostengesetzes oder mit einer privaten Fahrt im Sinn von Nr. 3.1.1 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz verbunden, wird für den betroffenen Reiseweg, das heißt für die gesamte An- oder Abreise, kein Freizeitausgleich gewährt. Aus arbeitszeitrechtlicher Sicht steht bei solchen Reisen der private und nicht mehr der dienstliche Charakter im Vordergrund, sodass eine Anrechnung nicht erfolgt.

Zu Nummer 7

(§ 13)

Eine solche Verlängerungsoption ist explizit in Artikel 22 der Richtlinie 2003/88/EG des Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EU-Arbeitszeitrichtlinie) vorgesehen und war bis zum 31. Dezember 2019 als befristete Regelung bereits in § 13 Absatz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung etabliert. Die in der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes vom 8. Januar 2020 geplante Entfristung ist infolge eines fehlerhaften Änderungsbefehls fehlgeschlagen. Dieses Versehen soll nun korrigiert werden.

Zu Nummer 8

(§ 17)

Die Norm ist eine Übergangsvorschrift, mit der dem Umstand Rechnung getragen wird, dass mit dem Inkrafttreten der Regelung nicht bereits neue Dienstvereinbarungen zu Langzeitkonten bestehen werden und die bestehenden Dienstvereinbarungen nicht in allen Fällen Regelungen für das Ende der Pilotphase enthalten. Für diejenigen Fälle, in denen die bestehenden Dienstvereinbarungen nicht bereits Regelungen für das Ende der Pilotphase enthalten, bezweckt die Regelung, dass bereits aus der Pilotphase bestehenden Langzeitkonten weiterhin Stunden durch eine erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gutgeschrieben werden können. Voraussetzung hierfür ist, dass die Dienststellen dies gestatten. Eine Unterbrechung der Ansparphase, bis eine neue Dienstvereinbarung ausgehandelt ist, ist ebenfalls denkbar, da die Pilotphase nur bis zum 31. Dezember 2020 in Kraft ist und Beamtinnen und Beamten damit rechnen mussten, dass es eventuell auch gar keine Verstetigung von Langzeitkonten geben wird. Der Übergangszeitraum darf nicht länger als bis zum 31. Juli 2021 andauern. Eine etwaige Entnahme in dem Zeitraum bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung ist nur entsprechend der ab dem 1. Januar 2021 geltenden Regelung des § 7b möglich.

Zu Nummer 9

(§§ 8 und 12)

Die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe a und b gilt entsprechend.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung der Arbeitszeitverordnung)

(§ 17)

Aufhebung der durch Artikel 1 Nummer 8 eingefügten befristeten Übergangsregelung.

Zu Artikel 3 (Änderung der Sonderurlaubsverordnung)

Zu Nummer 1

(§ 18)

Zu Buchstabe a

Der Personenkreis der Anspruchsberechtigten, die Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung erhalten, wird konkret genannt, da die Verweissnorm in der Trennungsgeldverordnung entfallen ist.

Zu Buchstabe b

In § 18 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung wird klargestellt, dass für die Gewährung des Sonderurlaubs für Familienheimfahrten die Reisstrecke zum Ort der Dienstleistung maßgeblich ist. Ein Tag Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten sollte die Erledigung von persönlichen Angelegenheiten (zum Beispiel Bankgeschäfte, Behördengänge) am Familienwohnsitz ermöglichen. Der Tag Sonderurlaub diene und dient weiterhin nicht dem Ausgleich von Belastungen, die mit der Abwesenheit von der Familie oder den Fahrzeiten verbunden sind. Arbeitet zum Beispiel eine Beamtin oder ein Beamter mobil am Familienwohnsitz, können notwendige persönliche Erledigungen, insbesondere unter Nutzung von den flächendeckend eingeführten flexiblen Arbeitszeiten, an dem Tag vorgenommen werden.

Zu Buchstabe c

Der Begriff „Familienheimfahrt“ wird durch „Heimfahrt“ ersetzt, da sich die Begrifflichkeit und der Regelungsgehalt in der Bezugsnorm geändert haben. In dem Zusammenhang wird auch der Umfang des Sonderurlaubs entsprechend der Verweissnorm in der Auslandstrennungsgeldverordnung angepasst.

Zu Nummer 2

(§ 21)

Zu Buchstabe a

Mit der Erweiterung des § 21 Absatz 1 der Sonderurlaubsverordnung um die Nummer 6a wird die Änderung des Pflegezeitgesetzes (§ 9 des Pflegezeitgesetzes wurde neu eingefügt) in das Beamtenrecht übertragen. Es wird davon ausgegangen, dass die andauernde epidemische Lage nationaler Tragweite und steigende Infektionszahlen zu einer erneuten Verschärfung der Lage führen. Beschäftigte müssen daher die Pflege ihrer zu Hause lebenden Angehörigen weiterhin sicherstellen und neu organisieren. Daher erhalten befristet bis zum 31. Dezember 2020 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte für Fälle, in denen für

die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes, in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren ist, für jede pflegebedürftige Person bis zu 20 Arbeitstage, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist und die Pflege nicht anderweitig gewährleistet werden kann. Es wird vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht. Wird die Vermutung widerlegt, wenn beispielsweise bekannt ist, dass es an einem Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie fehlt, kann diese Regelung nicht in Anspruch genommen werden.

Zu Buchstabe b

Mit der Einfügung des § 21 Absatz 2a bis 2c der Sonderurlaubsverordnung wird die Änderung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch in das Beamtenrecht übertragen. Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte erhalten befristet bis zum 31. Dezember 2020 unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 1 Nummer 4 der Sonderurlaubsverordnung für jedes Kind bis zu fünf Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zusätzlich, wenn die nach § 21 Absatz 1 Nummer 4 der Sonderurlaubsverordnung bzw. § 21 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage unterjährig aufgebraucht sind. Alleinerziehende Beamtinnen und Beamte erhalten für jedes Kind bis zu zehn Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge. Die in § 21 Absatz 2b der Sonderurlaubsverordnung geregelte Höchstgrenze für die Inanspruchnahme der im Kalenderjahr zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage entspricht inhaltlich der in § 45 Absatz 2a Satz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch geregelten Höchstgrenze. Eine Kürzung der zu gewährenden Sonderurlaubstage im Vergleich zu § 45 Absatz 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch ist wegen der besonderen Belastungssituation, in der sich Familien mit Kindern wegen der andauernden COVID-19-Pandemie befinden, nicht angezeigt. Dies gilt vor allem auch für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte. Bei der Umsetzung ist auch zu berücksichtigen gewesen, dass es sich um eine bis zum 31. Dezember 2020 befristete Maßnahme handelt. Durch Vorgriffsrundschriften ist die Regelung in der Praxis bereits zur Anwendung gebracht worden.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung der Sonderurlaubsverordnung)

Die Regelungen des § 21 Absatz 1 Nummer 6a und Absatz 2a bis 2c der Sonderurlaubsverordnung sind – ebenso wie die Regelungen des § 45 Absatz 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und des § 9 des Pflegezeitgesetzes – auf das Kalenderjahr 2020 begrenzt und werden daher mit Ablauf des Jahres 2020 aufgehoben.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 2

Die bereits in der Verordnung vom 8. Januar 2020 vorgesehene Entfristung der freiwilligen Verlängerungsmöglichkeit nach § 13 Absatz 2 und 3 der Arbeitszeitverordnung konnte lediglich auf Grund eines fehlerhaften Änderungsbefehls nicht durchgeführt werden. Dieses Ergebnis soll nun rückwirkend korrigiert werden. Die Rückwirkung ist – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Entfristung lediglich auf Grund eines Versehens nicht erfolgte – zulässig.

Zu Absatz 3

Die Regelung bezüglich der verbesserten Anrechenbarkeit von Reisezeiten tritt erst am 1. März 2021 in Kraft, damit die verschiedenen Zeiterfassungssysteme an die veränderte Rechtslage angepasst werden können.

Zu Absatz 7

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Artikels 2, mit dem die durch Artikel 1 Nummer 8 eingefügte Übergangsvorschrift des § 17 der Arbeitszeitverordnung nach Ablauf der Übergangsfrist wieder aufgehoben wird.

C. Stellungnahme der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Das Beteiligungsverfahren nach § 118 des Bundesbeamtengesetzes wurde durchgeführt. Der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb), der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Die nachfolgenden Ausführungen fokussieren sich auf die Schwerpunkte. Zu Einzelheiten wird auf die Stellungnahmen der Spitzenorganisationen verwiesen, die das BMI auf seiner Internetseite veröffentlicht, sofern die jeweilige Spitzenorganisation dem nicht widersprochen hat.

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 3 Absatz 1 Satz 3 Nr. 2 der Arbeitszeitverordnung durch die Bezugnahme auf § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes wird von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften begrüßt. Dem Wunsch des dbb auf nochmalige Erweiterung auf diejenigen Beamtinnen und Beamten, die eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen tatsächlich in deren eigenem Haushalt pflegen oder betreuen ist die Bundesregierung nachgekommen.

Bezüglich der Ansparmöglichkeiten für Langzeitkonten wurde bemängelt, dass die in der Erprobungsphase benannten Möglichkeiten der Ansparung von Mehrarbeit und Erholungsurlaub nicht aufrechterhalten wurden. Auch eine zunächst geplante Herabsetzung der höchstzulässigen Anzahl der ansparbaren Stunden wurde kritisch bewertet. Im Rahmen der Ressortabstimmung hat der Entwurf diesbezüglich Änderungen erfahren, sodass nunmehr die Möglichkeit, Mehrarbeit ansparen zu können sowie die höchstzulässige Stundenzahl wieder derjenigen der Erprobungsphase entsprechen. Bezüglich der Möglichkeit, Erholungsurlaub anzusparen wurde in dem Beteiligungsgespräch erläutert, dass aus Fürsorggründen gerade in Zeiten hoher Arbeitsbelastung der Erholungsurlaub zeitnah angetreten werden soll und Anreize, den Urlaub zur Regeneration erst später zu nehmen, vermieden werden sollen.

Der DBwV und der dbb fordern einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Guthabens auf dem Langzeitkonto beim Wechsel einer Behörde, der DGB fordert für die Bundespolizei und das Bundeskriminalamt eine eigene Arbeitszeitverordnung mit einer eigenen Regelung für Langzeitkonten. Hier soll bei einem Dienstherrenwechsel eine Abgeltung des Zeitguthabens in Geld erfolgen. Eine Auszahlung an die Erben im Todesfall vor Entnahme des Zeitguthabens wird vom DBwV gefordert. Das Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat hat im Beteiligungsgespräch dargestellt, dass dies nicht möglich ist, da es sich um ein reines Zeitguthaben handelt, dass nicht in Geld bemessen werden kann.

Eine Unterbrechung der Entnahmephase bei Krankheit wird seitens des dbb und des DGB für erforderlich gehalten. Das Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat hat im Beteiligungsgespräch dargestellt, dass dies nicht möglich ist, da eine inhaltsgleiche Umsetzung der Regelung für die Tarifbeschäftigten des Bundes angestrebt wird. Im Tarifbereich ist aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen eine Unterbrechung einer zuvor durch den Arbeitgeber bewilligten Freistellung im Fall der Krankheit nicht möglich.

Die im Entwurf vorgesehene maximale Freistellung in Höhe von drei Monaten wurde seitens der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften als zu kurz empfunden und eine Entnahme des Zeitguthabens unmittelbar vor dem Ruhestand wurde gefordert. In beiden Punkten

sieht der Referentenentwurf im Ergebnis der Ressortabstimmung Änderungen vor, die auch die Argumente der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften aufgreifen.

Die verbesserte Anerkennung von Reisezeiten, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen auf die Arbeitszeit wurde überwiegend begrüßt, aber als zu kurz gegriffen beurteilt. Eine volle Anrechnung der Reisezeit wurde gefordert.

Die „Opt Out“-Regelung wird kritisch gesehen, da befürchtet wird, dass durch die Anwendung der Regelung erforderliche Neueinstellungen vermieden werden sollen.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften fordern eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte. Die Bundesregierung weist darauf hin, dass die Arbeitsbelastung in den Behörden ist nach wie vor hoch ist. Um dem zu begegnen, wurden in vielen Bereichen der Bundesverwaltung weitreichende Personalaufstockungen beschlossen, die noch nicht abgeschlossen sind. Eine parallele Verkürzung der Wochenarbeitszeit würde dazu führen, dass der mit dem Stellenaufwuchs verbundene positive Effekt umgehend aufgezehrt würde.

Die Änderungen der Sonderurlaubsverordnung werden weitestgehend begrüßt. Bezüglich der erweiterten Regelungen in § 21 der Sonderurlaubsverordnung für akute Pflegesituationen und für Kind-krank-Tage infolge der Covid-19-Pandemie wird die Befristung bis zum 31. Dezember 2020 bemängelt. Im Rahmen des Beteiligungsgesprächs konnte das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat erläutern, dass es sich bei den Regelungen der Sonderurlaubsverordnung um ein Nachvollziehen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten bereits bestehender Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankenhauszukunftsgesetz und im Fünften Buch Sozialgesetzbuch handele. Solange die Regelungen dort nicht verlängert würden, erfolge dies auch für den Beamtenbereich nicht. Nachteile entstehen den Beamtinnen und Beamten hierdurch jedoch nicht, da die Regelungen im Rahmen von Rundschreiben stets aktuell auch für Beamtinnen und Beamten zur Anwendung gebracht wurden und auch künftig gebracht werden.

