



**Stellungnahme
der Gewerkschaft der Polizei
zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamti-
nen und Beamten des Bundes
sowie
zur Änderung der Verordnung über den Sonderurlaub für die Bundesbeamtinnen und Bundes-
beamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes**

Die GdP begrüßt grundsätzlich das Bemühen des Dienstherren, auf die zunehmenden Ansprüche der Beamtinnen und Beamten nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzugehen und damit auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu stärken, insbesondere die Kürzung der Wochenarbeitszeit für die Pflege von Angehörigen wird begrüßt. Jedoch bleibt der Entwurf in vielen Teilen hinter den Ansprüchen an moderne, soziale und gesundheitserhaltende Arbeitszeiten zurück.

Zudem wird mit Bedauern und Unverständnis festgestellt, dass die Hinweise der GdP zur Dritten Verordnung zur Änderung der AZV vom April dieses Jahres keinen Niederschlag in einer erneuten Änderungsverordnung finden.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

I. Zu Artikel 1 Änderung der Arbeitszeitverordnung

Zu Nr. 1 § 2 Begriffsbestimmung

a) In den Katalog der Begriffsbestimmungen ist auch die Definition der „regelmäßigen täglichen Arbeitszeit“ (§ 4 AZV) aufzunehmen und EU-Rechts konform zu beschreiben. Zwar bestimmt § 4 eine Höchstgrenze von 13 Stunden, zeigt aber keinen Bemessungszeitraum für „regelmäßig“ auf. Aus Sicht der GdP kann die „regelmäßige tägliche Arbeitszeit“ nur unter Beachtung von Art. 6 Buchst. b) RL 2003/88/EG ermittelt werden, wonach die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf. Durch die Ausnahmeregelung des § 5 Abs. 3 AZV werden nämlich, wegen der auf bis zu 8 Stunden verkürzten Mindestruhezeiten, auch 16-stündige tägliche Arbeitszeiten möglich. Der Bemessungszeitraum der „regelmäßigen täglichen Arbeitszeit“ ist daher in Übereinstimmung mit Art. 22 RL 2003/88/EG auf vier Monate festzulegen.

Formulierungsvorschlag:

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

- b) In den Katalog der Begriffsbestimmungen sind auch die Begriffe Höchstarbeitszeitgrenze, Mindestruhezeit und Bemessungszeitraum mit aufzunehmen und EU-Rechts konform zu beschreiben.
- c) In Ziffer 15 ist die Definition „Ruhepause der Zeitraum, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten“ um den Zusatz „sich dafür auch nicht bereit halten müssen und den Zeitraum an einem frei wählbaren Ort verbringen können“ zu ergänzen, weil „Pausen unter Bereithaltung“ keine Ruhepausen im Rechtssinne sind

Zu Nr. 2 § 3 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Die Ergänzung des § 3 wird begrüßt, greift aber zu kurz.

- a) Die Gewerkschaft der Polizei fordert, das aktuelle Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst und die darin vereinbarten Arbeitszeitabsenkungen zum Anhalt zu nehmen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten auf das Maß der Tarifbeschäftigten des Bundes abzusenken. Eine Ungleichbehandlung ist nicht gerechtfertigt.
- b) Die GdP fordert darüber hinaus, aus Gründen der Fürsorge und zur Entlastung der langjährig dem gesundheitsschädlichen Schichtdienst ausgesetzten Beamtinnen und Beamten analog der bereits in Schleswig-Holstein bestehenden Arbeitszeitbestimmungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der im Schichtdienst tätigen Beamtinnen und Beamten des Bundes
- nach zehn Jahren Schichtdienst um drei Stunden und
 - nach zwanzig Jahren Schichtdienst um fünf Stunden
- Je Arbeitswoche zu kürzen

Zu Nr. 5 §§ 7a, b AZV: Langzeitkonten

Die GdP begrüßt die gesetzliche Realisierung von Langzeitkonten, allerdings muss auf die Festlegungen des Koalitionsvertrages verwiesen werden. Darin heißt es:

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

Ohne Zweifel sind die Polizeien des Bundes und der polizeilich tätige Teil des Zolls durch Überstunden und Mehrarbeit „besonders belastete Bereiche“. Diese besondere Belastung entsteht durch die Besonderheiten des von den Bedingungen der allgemeinen inneren Verwaltung des Bundes abweichenden Dienstes.

Die bisher bestehenden bzw. vorgesehenen Regelungen zu Langzeitkonten in der Arbeitszeitverordnung des Bundes sind für die „besonders belasteten Bereiche“ wie die Bundespolizei völlig untauglich.

Die Gewerkschaft der Polizei fordert daher im Kontext zu den Festlegungen des Koalitionsvertrages,

- a) durch eine entsprechende Ergänzung des BPolG die gesetzlichen Grundlagen für eine eigene „Arbeitszeitverordnung für die Polizeien des Bundes und den Zoll“ zu schaffen und damit den besonderen Bedingungen des Polizeidienstes Rechnung zu tragen. Auch in mehreren Bundesländern gibt es bereits solche polizeispezifischen Arbeitszeitverordnungen.
- b) Zugleich ist dem Anspruch des Koalitionsvertrages, gerade für die Bundespolizei und das BKA, auf Entlastung durch eine für den Polizeidienst angepasste Struktur von Langzeitkonten Rechnung zu tragen.

Diese notwendige persönliche Entlastung erfordert, die Ausgleichsmöglichkeiten für Mehrarbeit und Freizeitausgleichsansprüche an den Erfordernissen des Polizeidienstes orientiert durch Langzeitkonten (wie für die Polizei Nordrhein-Westfalen vorgesehen) zu verbessern und gesetzlich zu verankern, um auch beim Bund zu angemesseneren und familienfreundlicheren Lösungen zu kommen.

Die in § 7a, wie bisher auch geplante Regelung, die auf einer freiwilligen Verlängerung der Wochenarbeitszeit aufsetzt, ist für den Polizeidienst, der vor allem durch Ausgleichsansprüche aus Mehrarbeit, Zuvilearbeit und Freizeitausgleichsansprüchen aus Einsätzen und Übungen geprägt ist, vollkommen ungeeignet und wurde auch nicht erprobt.

Die GdP schlägt daher vor, bis zur Schaffung einer eigenen „Arbeitszeitverordnung Polizei und Zoll“ neben den im operativen Bundesdienst nicht erprobten „Langzeitkonten“ zusätzlich als § 7c **„Langzeitkonten in den Polizeien des Bundes und dem Zoll“** für Beamtinnen und Beamte in die AZV aufzunehmen, und nach den folgenden Merkmalen auszugestalten:

1. Die Teilnahme an einem Langzeitkonto ist allen Beamtinnen und Beamten in den Polizeien des Bundes zu öffnen (Verwaltungsbeamte und Vollzugsbeamte) und grundsätzlich freiwillig auszugestalten.
2. Das Langzeitkonto ist als reines Zeitenkonto anzulegen. Eine Entschädigung durch Geld soll im Grundsatz ausgeschlossen werden.
3. Auf dem Langzeitkonto können Freizeitausgleichsansprüche aus Mehrarbeit, Zuvilearbeit, pauschale Freizeitausgleichsansprüche nach § 11 BPolBG, Abgeltungsansprüche für Rufbereitschaft und Reisezeiten kontiert werden. Andere Zeitanteile (z.B. aus stundenweise abzurechnenden, nicht genommenem Urlaub) sind nicht kontierbar.

4. Freizeitausgleichsansprüche, die aus unionsrechtswidriger Zuvielarbeit oder aus angeordneter Mehrarbeit im Nachtdienst stammen, sind mit dem 1,5fachen Zeitwert gutzuschreiben.
5. Es wird eine Unterscheidung zwischen Normalzeitkonten und Langzeitkonten geschaffen. Im Zeitpunkt der Entstehung von Ausgleichsansprüchen ist durch den Beamten zu entscheiden, ob und in welchem Umfang eine Gutschrift auf dem Normalarbeitszeitkonto oder dem Langzeitkonto erfolgen soll.
Der Ausgleichszeitraum auf dem Normalzeitkonto unterliegt der 12monatigen Ausgleichsfrist ab Entstehung.
Der Ausgleichszeitraum auf dem Langzeitkonto unterliegt keiner Verfallsfrist.
Per Stichtagsregelung können bisher nicht ausgeglichene Freizeitausgleichsansprüche ganz oder teilweise auf das Langzeitkonto übertragen werden
6. Die Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitkonto werden auf ein Jahresarbeitszeit-Soll begrenzt.
7. Eine Zeitgutentnahme aus dem Langzeitkonto soll durch Freistellung von bis zu 6 Monaten Dauer oder durch Teilzeitarbeit (bei vollem Lohnausgleich) erfolgen bis zum Verbrauch des Guthabens
8. Aus familienpolitischen Gründen soll auch ein limitiertes Minussaldo („Dispo“) eingeräumt werden
9. Im Falle eines Dienstherrnwechsels ist eine Abgeltung des Zeitguthabens in Geld nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu ermöglichen, wenn aus dienstlichen Gründen kein vorheriger Freizeitausgleich möglich war
10. Bei Abordnungen zu anderen Dienstherrn kann ein „Einfrieren“ des Langzeitkontos ermöglicht werden
11. Die Anweisung zu einem „Zwangsausgleich“ des Langzeitkontos ist auszuschließen
12. Regelung über die Altersteilzeitquoten und Ansparmöglichkeiten gem. § 7 a Erholungsurlaubsverordnung sind von den Langzeitkonten nicht betroffen
13. Langzeitkonten sollen keine „Zeitwertkonten“ gem. „Flexi 2-Gesetz“ und auch keine „Versicherungskonten mit Überschuss Beteiligung“ wie in anderen Branchen darstellten, weshalb ausgeschlossen ist, dass die Zeitguthaben auf Langzeitkonten zu vorzeitigen Ruheständen führen.
14. Bei nachgewiesener Krankheit in der Ausgleichszeit darf keine „Guthabenminderung“ eintreten (Analogregelung zu § 10 TVöD)

Grundsätzlich darf die Einführung von Langzeitarbeitskonten nicht als Personaleinsparungsinstrument missbraucht werden.

Zu Nr. 6 § 11 AZV Reisezeiten

Die GdP verweist auf ihre Stellungnahme vom April 2020 und führt folgendes aus:

Die GdP verweist auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (u.a. Urteil vom 26. Oktober 2016 – 5 AZR 226/16 –, juris und Urteil vom 25. April 2018 – 5 AZR 424/17 –, juris und Urteil vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17 –, BAGE 164, 57-63) über die Einordnung des Fahrens oder Fliegens zur auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeit und der dafür aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit. Es erstaunt, dass vom Bundesinnenministerium eine Entscheidung aus dem Jahre 1987 abstellt und die Weiterentwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Reisezeiten als Arbeitszeiten nicht berücksichtigt.

Da die Schutzvorschriften des Arbeitszeitrechts der Union zur Vermeidung von Überbeanspruchung für Arbeitnehmer und Beamte gleichermaßen Anwendung finden müssen, ist auch die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Beamten bei Reisezeiten als Arbeitszeit und die für die Beschränkung der Arbeitszeit gesetzten Schutzschranken eine Selbstverständlichkeit.

Bei der Anweisung von Dienstreisen sind die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG (v. 4. November 2003 - ABl. L 299 vom 28. November 2003, S. 9 ff.) zu beachten. Diese findet nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auch auf Polizei beamtete Anwendung (vgl. Ur. v. 31. Januar 2013 - 2 C 10.12 -, juris Rn. 11 ff.). Nach Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG ist Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Demgegenüber ist als Ruhezeit nach Art. 2 Nr. 2 RL 2003/88/EG jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit definiert. Gibt der Dienstherr dem Beamten auf, zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten anderen Ort ein Dienstgeschäft zu erledigen, ist die im Dienstfahrzeug durchgeführte Reise des Beamten dorthin und zurück keine Freizeit oder Ruhezeit, sondern ihrerseits ein Befolgen der Anweisung des Dienstherrn in Vorbereitung des Dienstgeschäfts. Mindestens für den Selbstfahrer ist gerichtlich geklärt, dass die Reisezeit für den Selbstfahrer Arbeitszeit ist (Sächsisches Oberverwaltungsgericht, Urteil vom 10. Dezember 2019 – 2 A 962/18 –, juris).

Bei der Neuregelung der AZV muss auch im Bereich der Reisezeiten auf die von den Reisen der Mitarbeiter der allgemeinen inneren Verwaltung des Bundes abweichenden Bedingungen des Einsatzdienstes der Bundespolizei, des BKA, des Zolls und der Nachrichtendienste Rücksicht genommen werden.

Dies betrifft alle Arten von Fahrten und Flügen im Zusammenhang mit polizeilichen oder nachrichtendienstlichen Maßnahmen. So muss klargestellt sein, dass die im Zusammenhang mit polizeil-

chen Einsatzmaßnahmen unabweisbaren Fahrten, Märsche und Verlegungen von Einsatzkräften keine „Dienstreise“, sondern Bestandteil der Einsatzmaßnahmen sind.

Die GdP lehnt jeden Versuch einer Beschneidung der vollen Anerkennung unabweisbarer Fahrten im Zusammenhang mit polizeilichen Einsätzen, Ermittlungen und Übungen als Arbeitszeit ab. Dies gilt insbesondere für Hin- und Rückfahrten im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung nach § 59 BPolG sowie § 71 Abs. 3 Nr. 1d AufenthG und Schutzaufgaben des BKA gem. §6 und §7 BKAG

Zu Nr. 7 § 13 AZV: Bereitschaftsdienst und Opt out Regelung

- a) Im neuen Absatz 1 ist Satz 2 „Hierbei darf in einem Bezugszeitraum von zwölf Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten“ unionsrechtskonform zu ändern.

Die gegenwärtige Regelung widerspricht dem Gemeinschaftsrecht der EU (vgl. BVerwG vom 17. September 2015, Az.: 2 C 26.14):

Bereitschaftsdienst ist im vollen Umfang Arbeitszeit. Nach Art. 6 Buchst. b) RL 2003/88/EG haben Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit **pro Siebentageszeitraum** 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet. Die Vorgabe war gemäß Art. 18 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 93/104/EG bis zum 23. November 1996 in nationales Recht umzusetzen. Art. 288 Abs. 3 AEUV erfordert zur Umsetzung einer Richtlinie eine Rechtsnorm; eine Verwaltungspraxis oder eine Verwaltungsvorschrift reicht hierfür nicht aus. Nach Art. 22 RL 2003/88/EG ist es einem Mitgliedstaat freigestellt, Art. 6 RL 2003/88/EG nicht anzuwenden, wenn er dafür sorgt, dass im Durchschnitt des **Bezugszeitraums von vier Monaten** nicht mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums gearbeitet wird. Macht der Mitgliedsstaat davon keinen Gebrauch, gilt der Siebentagebezugszeitraum unmittelbar (Art. 6 RL 2003/88/EG), auch für öffentliche Arbeitgeber. Anderweitige Regelungen (z.B. Bezugszeitraum Kalenderjahr pp.) dürfen nicht angewandt werden.

- a) Die Ausweitung der Opt-Out-Regel auf 54 Stunden im Siebentagezeitraum ist als Überbelastung abzulehnen, weil sie der EU-Arbeitszeitrichtlinie widerspricht. Bezugszeitraum für die 48-Stunden-Höchstgrenze ist grundsätzlich die Sieben-Tage-Woche; maximal der Drei-Monats-Zeitraum.

Das bedeutet, dass auch bei einer Opt-Out-Regel mit bis zu 54 Stunden Wochenarbeitszeit die 48-Stunden-Grenze in drei Monaten nicht überschritten werden dürfte.

Durch § 13 Abs. 1 und 2 würde jedoch eine bis zu 54-Stunden-Woche eingeführt, wenn im Jahreszeitraum eine 48-Stunden-Woche nicht überschritten würde.

Statt Regelungen zu schaffen, die eine starke Gesundheitsbelastung durch eine weit über durchschnittliche Wochenarbeitszeit darstellen, sollte der Bund als Dienstherr die Belastung durch die erforderliche Bereitstellung von Personal reduzieren.

Die Widerrufsfrist von 6 Monaten ist eindeutig zu lang. Sechs Monate bedeutet 24 Arbeitswochen mit jeweils bis zu 13 Stunden Opt-Out-Zusatzarbeitszeit, mithin 312 Mehrarbeitsstunden, das ist ca. 20% der Jahresarbeitszeit.

II. Zu Artikel 2 Änderung der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes

Zu Nr. 2 § 21 SUrlV Familienpflegezeit

Die GdP begrüßt die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung aufgrund der COVID-19-Pandemie, fordert jedoch die Befristung deutlich weiter, als bis zum 31.12.2020 zu fassen, da davon ausgegangen werden kann, dass coronabedingte Belastungen auch 2021 noch bestehen werden.

Die Möglichkeit der Reduktion der Wochenarbeitszeit in der AZV ist zu begrüßen, die GdP fordert darüber hinaus die stärkere Harmonisierung mit dem Familienpflegezeitgesetz. Konkret bedeutet dies die Forderung nach

- Mindestens 10 Tage Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung aufgrund einer akuten Pflegesituation gemäß § 2 PflegeZG
- Maximal 24 Monate Teilzeit mit Lohnausgleich durch zinsloses Darlehen oder Gehaltsvorschuss zur häuslichen Pflege von nahen Angehörigen gemäß FPfZG
- Mindestens 10 Tage Sonderurlaub/Freistellung vom Dienst pro Jahr und Kind zur Betreuung eines erkrankten Kindes bis zum 12. Lebensjahr

III. Zusätzliche Forderungen

a) Flexibles Arbeiten

Die GdP fordert den Dienstherrn auf, unverzüglich gesetzliche Möglichkeiten für flexible Arbeitsformen zu schaffen. Die Coronapandemie hat gezeigt, dass die Arbeit auch hervorragend im Home Office geleistet wurde.

Die GdP fordert hier einen Rechtsanspruch für Beamtinnen und Beamte auf mobiles Arbeiten, wenn dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. In der Polizei müssen mobile Arbeitsformen ausgebaut werden.

Wichtig ist, dass die technischen Voraussetzungen gegeben sind und massive Investitionen für die Ausstattung mit mobilen Endgeräten erfolgen. Lösungen, wie die Arbeit mit Privatgeräten sind nicht akzeptabel.

Datenschutzrechtliche Fragestellungen, besonders im Bereich sensibler Daten, wie etwa beim BKA sind zu berücksichtigen.



b) Arbeitszeiterlass des BMI

Die GdP verweist an dieser Stelle auf ihre Kritik am Arbeitszeiterlass des BMI vom Januar 2020, mit dem Schichtdienstleistenden künftig Pausenzeiten für versäumten dienstplanmäßigen Dienst aufgrund Krankheit oder Erholungsurlaub abgezogen werden.