



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bremen

STELLUNGNAHME

zum Entwurf einer
Verordnung zur Änderung
arbeitszeitrechtlicher
Verordnungen

Bremen, 24.07.2026



Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Bremen

Bürgermeister-Smidt-Str. 78
28195 Bremen

www.gdp.de/bremen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, im Rahmen des ordnungsgemäßen Beteiligungsverfahrens zum vorliegenden Verordnungsentwurf Stellung nehmen zu können. Als Stimme der betroffenen Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Bremen äußern wir uns zu der geplanten Mantelverordnung und den darin enthaltenen Änderungen wie folgt:

I. Allgemeine Bewertung

Wir sehen den vorliegenden Entwurf mit großer Sorge. Während wir die Einführung einer „Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen“ in Artikel 2 als Schritt zur Anerkennung extremer Dienstbelastungen grundsätzlich unterstützen, sehen wir uns mit Blick auf Artikel 1 veranlasst, an unserer fundamentalen Kritik an den Lebensarbeitszeitkonten festzuhalten.

Der Entwurf versucht, strukturelle Personalprobleme auf dem Rücken der Beschäftigten zu lösen: Einerseits soll die bestehende, von uns von Anfang an abgelehnte Regelung zu den Lebensarbeitszeitkonten in Artikel 1 modifiziert werden, um jetzt erbrachte Stunden in eine ungewisse Zukunft zu verschieben.

Andererseits bleiben bei der Rufbereitschaft in Artikel 2 zentrale Fragen des Belastungsausgleichs unbeantwortet oder werden in den Bereich einseitiger Vorschriften verlagert. Für uns steht die Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen an erster Stelle. Attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen sehen anders aus.

II. Stellungnahme zu Artikel 1: Änderung der Bremischen Arbeitszeitverordnung (BremAZVO) – Lebensarbeitszeitkonten (§ 12)

Die GdP Bremen hat bereits im Zuge der Einführung der Lebensarbeitszeitkonten im Jahr 2021 Lebensarbeitszeitkonten konsequent abgelehnt. Die nun vorliegende Änderungsverordnung nehmen wir zum Anlass, unsere grundsätzlichen Bedenken zu erneuern, da sich unsere damaligen Befürchtungen vollumfänglich bewahrheitet haben.

1. Bestätigung unserer Kritik: Verlagerung von Personalproblemen

Wir haben bereits 2021 davor gewarnt, dass Lebensarbeitszeitkonten als „Kredit“ missbraucht werden, um jetzige Arbeitszeit bis zum Dienstende festzulegen, was zu unüberschaubaren Finanz- und Personalproblemen in den folgenden 40 Jahren führt. Die damalige Begründung, hiermit die Mehrbelastungen der Coronapandemie aufzufangen, war nicht schlüssig: Es zeigt sich, dass der Dienstbetrieb seit jeher nur durch permanente Mehrarbeit gewährleistet werden kann.

Heute sehen wir das Ergebnis: Die Polizei in Bremen versucht aktuell, einen Berg von etwa 350.000 Überstunden sukzessive abzubauen. Die Lebensarbeitszeitkonten haben die Personalplanung nicht entlastet, sondern – wie von uns prognostiziert – massiv erschwert und die Personalprobleme lediglich in die folgenden Generationen verlagert. Zudem konterkariert das Modell die Personalplanung: Aktuell verlängern rund 20 % der polizeilichen Bediensteten ihre Arbeitszeit freiwillig. Da eine freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung nicht mit der Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten vereinbar ist, verliert der Dienstherr hier dringend benötigtes Personal.

2. Wegfall des Einrichtungszwecks und Befristung

Ergänzend ist mit aller Deutlichkeit zu betonen, dass die damaligen Vereinbarungen einem ausschließlichen und strikt zweckgebundenen Ziel dienten: Es sollten personelle Mehrbedarfe aufgefangen werden, die aufgrund der Corona-Pandemie entstanden waren und nicht durch personellen Zuwachs im betroffenen Bereich ausgeglichen werden konnten.

- Die Corona-Pandemie ist seit geraumer Zeit vorbei. Mit dem Ende der Pandemie ist der explizite Einrichtungszweck dieser Konten schlichtweg entfallen.
- Darüber hinaus bestand für diese Regelung eine klare Befristung bis längstens zum 31.12.2026. Über dieses Datum hinaus dürften überhaupt keine Vereinbarungen mehr bestehen.
- Da von vornherein vereinbart wurde, dass im Anschluss an diese Befristung eine Evaluation stattfindet, fehlt aktuell jegliche sachliche Begründung und jedweder nachweisbare Bedarf für eine Verlängerung der Regelung. Einer Verlängerung vor einer fundierten Evaluation entbehrt jeder fachlichen Grundlage.

3. Verschärfung durch Erhöhung die Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden

Die Brisanz dieses Instruments wird aktuell verschärft. 2026 wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 40 auf 41 Stunden angehoben. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten ohnehin schon an der absoluten Belastungsgrenze. Wenn nun über das Lebensarbeitszeitkonto gemäß § 12 Abs. 1 vereinbart werden soll, bis zu fünf weitere Stunden pro Woche obenauf zu leisten, bedeutet dies de facto eine 46-Stunden-Woche. Dies ist aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes absolut unverantwortlich.

Durch eine solche massive Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit werden langfristig chronische Belastungssituationen geschaffen. Da ein Ausgleich erst in ferner Zukunft stattfinden soll, ist eine zeitnahe, medizinisch notwendige Erholung ausgeschlossen. Lebensarbeitszeitkonten erweisen sich unter diesen Bedingungen erst recht als gesundheitsschädliches Instrument des Personalmanagements.

Die vorgegebene „Freiwilligkeit“ (§ 12 Abs. 1 „auf deren Antrag“) ziehen wir in hierarchischen Arbeitsverhältnissen nach wie vor stark in Zweifel. Es wird Vorgesetzten über Beurteilungen oder den Entzug von Entgegenkommen immer möglich sein, subtilen Druck auf Beamtinnen und Beamte auszuüben. Für uns gilt weiterhin: Überlastungen Einzelner müssen verhindert werden; entstandene Überstunden sind im Sinne des Gesundheitsschutzes grundsätzlich innerhalb eines Jahres durch Freizeitausgleich wieder abzubauen.

4. Ungeklärte Rechtsfragen: Drohende Verjährung nach BGB

Die Qualifikation der auf dem Konto angesparten Stunden ist bis heute nicht eindeutig. Bei näherer Betrachtung dürfte es sich rechtlich um Mehrarbeit und nicht um Regelarbeitszeit handeln. In diesem Fall droht den Kolleginnen und Kollegen nach wie vor der ersatzlose Verfall durch Verjährung:

- In den Beamtenengesetzen gibt es keine eigene Regelung für eine Verjährungsfrist von Besoldungsansprüchen aus dem Beamtenverhältnis.
- Daher findet das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) Anwendung, welches in § 195 die regelmäßige Verjährungsfrist auf drei Jahre festlegt.
- Nach Ablauf dieser Frist kann weder Freizeitausgleich noch Auszahlung verlangt werden. Eine gesetzliche Verjährungsregelung des Bundes kann nicht durch eine Landesverordnung ausgehebelt werden. Der Verordnungstext schweigt zu diesem existentiellen Risiko.

5. Lücken bei der Absicherung im Krankheits- und Todesfall

Zwar sieht § 12 Abs. 6 nunmehr Regelungen zur finanziellen Abgeltung bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor. Diese sind jedoch unvollständig und unfairen Bedingungen unterworfen:

- Laut § 12 Abs. 4 Satz 8 wird der Zeitausgleich nur bei Mutterschutz und Elternzeit zwingend unterbrochen. Erkrankten Beamtinnen oder Beamte während der genehmigten Dienstbefreiung im Rahmen der Entnahmephase längerfristig, sieht die Verordnung jedoch keine automatische Rückgutschrift der Stunden vor (analog zum Erholungsurlaub). Das Risiko des Verfalls zu Lasten des Erkrankten bleibt bestehen.
- § 12 Abs. 6 regelt zwar die Abgeltung bei Dienstende oder Dienstherrwechsel, blendet den Todesfall jedoch völlig aus. Es ist vollkommen inakzeptabel, dass über Jahrzehnte angesparte Arbeitszeit bei Tod ersatzlos verfällt, statt an die Hinterbliebenen ausgezahlt zu werden.

Unsere Kernforderung zu Artikel 1:

Da der Verordnungsgeber an dem von uns abgelehnten Modell der Lebensarbeitszeitkonten festhält und dieses trotz der Erhöhung auf die 41-Stunden-Woche weiter forciert, fordern wir, dass zwingend direkt in den Verordnungstext eine ausdrückliche Verjährungs- und Verfallsgarantie aufgenommen wird. Die finanzielle Abgeltung nach Abs. 6 muss im Krankheitsfall eine automatische Rückgutschrift beinhalten und im Falle des Todes des Beamten unbürokratisch an die Erben ausgezahlt werden.

III. Stellungnahme zu Artikel 2: Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes

1. Allgemeine Bewertung

Wir begrüßen grundsätzlich die Absicht, die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes an aktuelle rechtliche Entwicklungen anzupassen.

Insbesondere die Einführung einer „Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen“ stellt die Anerkennung dafür dar, dass bestimmte Formen polizeilicher Rufbereitschaft mit erheblichen Einschränkungen der privaten Lebensführung verbunden sein können und daher einer eigenständigen Bewertung bedürfen. Dieses Anliegen unterstützen wir ausdrücklich.

Gleichzeitig bleibt der vorgelegte Entwurf aus unserer Sicht hinter den Anforderungen zurück, die sich aus der aktuellen Rechtsprechung sowie aus den tatsächlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten ergeben. Wesentliche Fragen der Bewertung und des Ausgleichs werden nicht geregelt, sondern auf nachgelagerte Verwaltungsvorschriften verlagert. Dadurch entstehen erhebliche Rechtsunsicherheiten.

2. Umsetzung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Bremen

Ausweislich der Verordnungsbegründung ist die Einführung des § 6a eine unmittelbare Reaktion auf die Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Bremen zur Führungsbereitschaft bei den Spezialeinheiten der Polizei Bremen (Az. 6 K 3875/16).

Das Gericht hat festgestellt, dass die konkrete Ausgestaltung der dortigen Führungsbereitschaft aufgrund ihrer tatsächlichen Belastungswirkung nicht mit einer gewöhnlichen Rufbereitschaft vergleichbar ist. Entscheidend waren dabei insbesondere:

- die Verpflichtung zur jederzeitigen und unverzüglichen Dienstaufnahme,
- die ständige Erreichbarkeit,
- die Bindung an ein mitzuführendes Dienstfahrzeug,
- die Mitführung von Waffen, Einsatzmitteln und Verschlussachen,

- die Verpflichtung zur sicheren Verwahrung dieser Gegenstände sowie
- die hieraus resultierenden erheblichen Einschränkungen der privaten Lebensführung.

Das Verwaltungsgericht hat ausdrücklich hervorgehoben, dass die tatsächliche Belastung nicht allein anhand der Anzahl von Alarmierungen zu beurteilen ist. Maßgeblich ist vielmehr die Gesamtbetrachtung der Einschränkungen, denen die Betroffenen während der Bereitschaftszeiten unterliegen.

Wir begrüßen, dass der Ordnungsgeber diese Problematik aufgreift. Der Entwurf übernimmt jedoch die wesentlichen Schlussfolgerungen der Rechtsprechung nicht vollständig.

3. Kritik an § 6a – Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen

- Fehlender Rechtsanspruch

Besonders kritisch bewerten wir die Formulierung des § 6a Absatz 1. Danach *kann* für Zeiten der Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen ein Zeitausgleich von mehr als einem Achtel Dienstbefreiung gewährt werden. Die Verwendung des Wortes „kann“ eröffnet der Verwaltung ein weites Ermessen und begründet gerade keinen Anspruch der betroffenen Beschäftigten.

Dies steht im Widerspruch zum Regelungszweck der Vorschrift. Wenn die Voraussetzungen einer Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen vorliegen, muss ein erhöhter Zeitausgleich zwingend erfolgen.

Wir fordern daher, die Formulierung „**kann gewährt werden**“ durch die Formulierung „**ist zu gewähren**“ zu ersetzen. Nur so kann sichergestellt werden, dass vergleichbare Belastungen auch vergleichbar ausgeglichen werden.

- Fehlende Regelung der Ausgleichsfaktoren

Der Entwurf enthält keine Aussage dazu, welcher Ausgleich bei welcher Belastungsintensität zu gewähren ist. Es bleibt vollständig offen:

- wann ein erhöhter Faktor anzuwenden ist,
- welche Belastungsstufen bestehen,
- wann ein vollständiger Arbeitszeitausgleich in Betracht kommt.

Damit wird die zentrale Frage der Neuregelung nicht beantwortet. Wir fordern die Einführung eines transparenten und nachvollziehbaren Stufenmodells, das die einzelnen Belastungskriterien verbindlich mit Ausgleichsfaktoren verknüpft.

- Vollständiger Arbeitszeitausgleich muss möglich bleiben

Das Verwaltungsgericht Bremen hat in dem zugrundeliegenden Verfahren nicht lediglich einen erhöhten Ausgleich zugesprochen, sondern die dortige Führungsbereitschaft aufgrund ihrer konkreten Ausgestaltung als vollständig auszugleichende Arbeitszeit bewertet (1:1-Ausgleich). Diese Möglichkeit muss sich auch künftig in der Verordnung wiederfinden.

Wir fordern daher eine ausdrückliche Regelung, dass bei einer Belastung, die hinsichtlich ihrer tatsächlichen Auswirkungen der vom Verwaltungsgericht bewerteten Fallkonstellation entspricht, ein vollständiger Arbeitszeitausgleich vorzusehen ist. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die neu geschaffene Kategorie der „Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen“ hinter dem von der Rechtsprechung erreichten Schutzniveau zurückbleibt.

- Erweiterung der Bewertungskriterien

Die in § 6a Absatz 3 genannten Kriterien sind grundsätzlich geeignet, die Belastung einer Rufbereitschaft zu beschreiben. Sie erfassen jedoch nicht sämtliche relevanten Aspekte. Nach unserer Auffassung sollten ausdrücklich auch berücksichtigt werden:

- die Einschränkung der privaten Lebensführung,
- die Bindung an Dienstfahrzeuge,
- die Mitführung und Sicherung von Waffen,
- die Mitführung und Sicherung von Verschlusssachen,
- die tatsächliche Möglichkeit zur Teilnahme am sozialen und familiären Leben,
- die psychische Belastung durch permanente Einsatzbereitschaft.

Diese Faktoren waren für die gerichtliche Bewertung von wesentlicher Bedeutung und müssen deshalb explizit in den Kriterienkatalog aufgenommen werden.

4. Kompetenzverschiebung und Umgehung der Mitbestimmung (§ 3)

Neben den Regelungen zu den Lebensarbeitszeitkonten wirft die Neufassung des § 3 erhebliche rechtliche und personalvertretungsrechtliche Fragen auf:

- a) **§ 3 Abs. 2:** In der Begründung (Artikel 1 Ziffer 2 Buchstabe c) wird behauptet, es handle sich um eine bloße „Klarstellung“. Tatsächlich wird jedoch eine sachlich nicht nachvollziehbare Asymmetrie zwischen den Behörden geschaffen: Während die Dienstvereinbarungen der Polizei Bremen zwingend der Zustimmung der obersten Dienstbehörde (SI) bedürfen, wird dem Magistrat der Stadt Bremerhaven für die OPB Bremerhaven lediglich ein optionaler Zustimmungsvorbehalt eingeräumt. Wenn der Grund hierfür darin liegt, dass die OPB Bremerhaven die Regelungen faktisch nicht anwenden will, darf dies kein sachlicher Grund für eine derart differenzierte Verwaltungspraxis sein. Gesetzliche Regelungen müssen einheitliche Standards setzen und dürfen nicht behördliche Sonderwünsche kaschieren.
- b) **§ 3 Abs. 3:** Mit dem neuen Absatz 3 wird die Gestaltung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften (auch solchen mit besonderen Anforderungen) in den Bereich von einseitigen Dienstanweisungen verlagert. Wir erkennen das behördliche Bedürfnis nach flexiblen Regelungen in diesem Bereich durchaus an. Arbeitszeitregelungen berühren jedoch unmittelbar die Gesundheit der Beschäftigten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Die Verlagerung von Dienstvereinbarungen (Absatz 2) hin zu einseitigen Dienstanweisungen (Absatz 3) schränkt die Rechte der Personalvertretungen massiv ein. Arbeitszeitregelungen sind ein Kernbereich der demokratischen Mitbestimmung und dürfen nicht faktisch in den Bereich rein behördlicher Organisationsentscheidungen verlagert werden. Wir fordern daher, dass auch die Ausgestaltung nach Absatz 3 unter den Vorbehalt echter Mitbestimmung gestellt wird.

5. Verwaltungsvorschrift und Beteiligungsverfahren

Besondere Bedenken haben wir gegen die vorgesehene Regelung des § 6a Absatz 4. Die wesentlichen Fragen der Faktorisierung (Einstufung der Belastungswerte) und praktischen Umsetzung sollen erst durch eine spätere Verwaltungsvorschrift geregelt werden. Dadurch können wir die eigentliche Reichweite der Neuregelung derzeit nicht abschließend bewerten.

Wir fordern, dass die angekündigte Verwaltungsvorschrift beziehungsweise der Erlass bereits während des laufenden Beteiligungsverfahrens vorgelegt wird. Darüber hinaus ist eine verbindliche Beteiligung der GdP bei der Erarbeitung dieser Verwaltungsvorschrift sicherzustellen.

Unsere Forderungen zu Artikel 2:

1. Die Ersetzung der Kann-Regelung durch einen verbindlichen Rechtsanspruch („ist zu gewähren“).
2. Die Einführung transparenter Ausgleichsfaktoren im Wege eines verbindlichen Stufenmodells.

3. Die ausdrückliche Möglichkeit eines vollständigen Arbeitszeitausgleichs (1:1) bei besonders belastenden Rufbereitschaften analog zum Urteil des VG Bremen.
4. Die Erweiterung der Bewertungskriterien um die tatsächlichen Einschränkungen der privaten Lebensführung (Fahrzeugbindung, Waffen-/Verschlusssachensicherung).
5. Die verbindliche Beteiligung der Personalvertretungen (Keine Blankovollmacht für einseitige Dienstanweisungen).
6. Die frühzeitige Vorlage und Beteiligung bei der vorgesehenen Verwaltungsvorschrift zur Faktorisierung.

Nur durch diese Anpassungen kann sichergestellt werden, dass die Neuregelung ihrem eigentlichen Ziel gerecht wird, weiteren Rechtsstreitigkeiten vorbeugt und die berechtigten Interessen der Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst angemessen berücksichtigt.

Für ergänzende Erörterungen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Heinfried Keithahn

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Bremen