

Referentenentwurf

des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

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

A. Problem und Ziel

In Bezug auf die Arbeitszeitverordnung:

– Beamtinnen und Beamte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrem Haushalt betreuen, können ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden ohne Auswirkungen auf die Besoldung verkürzen. Der in der Arbeitszeitverordnung verwendete Begriff der „nahen Angehörigen“ soll entsprechend dem Begriff im Pflegezeitgesetz erweitert werden.

– § 7a Arbeitszeitverordnung gibt in einer Experimentierklausel den Behörden des Bundes die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen die Einrichtung von Langzeitkonten zu gestatten. Die Regelung erlaubt das Ansparen von Zeitguthaben längstens bis zum 31. Dezember 2020. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer Evaluation der Regelung über die Erprobung von Langzeitkonten soll diese Form der Arbeitszeitgestaltung verstetigt werden. Zur Regelung des rechtlichen Rahmens werden §§ 7a und 7b Arbeitszeitverordnung neu gefasst.

– Von Beamtinnen und Beamten wird immer häufiger gefordert, nationale und internationale Dienstreisen zu unternehmen. Die Anrechnung von Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, insbesondere die Anrechnung von Reisezeiten an Wochenenden und Feiertagen, ist jedoch derzeit nur begrenzt möglich und durch das Antragserfordernis aufwendig. Die Möglichkeit zur Anrechnung von Reisezeiten nach § 11 Absatz 3 Arbeitszeitverordnung soll verbessert und vereinfacht werden.

– Des Weiteren werden die Regelungen zur Länge des Abrechnungszeitraums bei Gleitzeit in § 7 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung aus Gründen der Fürsorge konkretisiert.

– Damit die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt auf freiwilliger Basis verlängert werden kann, bedarf es der Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung in § 13 Absatz 2 und Absatz 3 Arbeitszeitverordnung rückwirkend zum 1. Januar 2020.

In Bezug auf die Sonderurlaubsverordnung:

– Aufgrund der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes wurde § 3 der Trennungsgeldverordnung mit Wirkung vom 1. Juni 2020 geändert. Die Änderungen wirken sich dahingehend aus, dass die in § 18 Absatz 1 Satz 1 der Sonderurlaubsverordnung enthaltene Verweisung auf § 3 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a und Buchstabe b Trennungsgeldverordnung nunmehr ins Leere läuft. § 18 Absatz 2 Sonderurlaubsverordnung ist hinsichtlich seiner Voraussetzungen zu ergänzen. Des Weiteren muss § 18 Absatz 4 Sonderurlaubsverordnung an die zum 1. Januar 2019 erfolgten Änderungen in § 13 der Auslandstrennungsgeldverordnung angepasst werden.

– Mit Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes werden Regelungen beim Kinderkrankengeld und im Pflegezeitgesetz geändert, die zu einem Änderungsbedarf in § 21 Sonderurlaubsverordnung führen. Dies betrifft die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zur Akutpflege von pflegebedürftigen Angehörigen und zur Betreuung erkrankter Kinder.

B. Lösung

Änderung der Arbeitszeitverordnung wie folgt:

- Der Klarstellung halber wird eine Begriffsbestimmung der „Reisezeit“ und der „Wartezeit“ in § 2 Arbeitszeitverordnung aufgenommen.
- Beim Begriff des „nahen Angehörigen“ in § 3 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 Arbeitszeitverordnung wird auf § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz verwiesen, um einen systemischen Gleichklang zu erzielen.
- Auf Grundlage der durch die Evaluation gewonnenen Erkenntnisse wird die Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, in §§ 7a und 7b Arbeitszeitverordnung verstetigt. Im Interesse einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit ist es sinnvoll, wenn Dienststellen für Beamtinnen und Beamte in Bereichen mit erhöhtem Arbeitsanfall Langzeitkonten einrichten können. Als Ausgleich für eine erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit können Beamtinnen und Beamte Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto ansparen und diese Guthaben später für finanziell abgesicherte Freistellungszeiten nutzen.
- Aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird in § 7 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung klargestellt, dass der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit höchstens 12 Monate beträgt.
- Bei Dienstreisen, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, werden Reisezeiten zukünftig nach § 11 Absatz 3 Arbeitszeitverordnung in Höhe von einem Drittel als Freizeitausgleich gewährt. Bei gleitender Arbeitszeit wird ein Drittel der anrechenbaren Reisezeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.
- § 13 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. Durch diese Ergänzung wird die Rechtslage, wie sie bis zum 31. Dezember 2019 galt, wiederhergestellt.

Änderung der Sonderurlaubsverordnung wie folgt:

- Klarstellung, dass sich der Kreis derjenigen, denen Sonderurlaub für Familienheimfahrten nach § 18 Absatz 1 Satz 1 Sonderurlaubsverordnung gewährt wird, nicht durch die mit der Verordnung zur Änderung dienstlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes erfolgte Änderung von § 3 Trennungsgeldverordnung geändert hat.
- Ergänzung der Regelung, dass die Ansprüche aus § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung für den Monat ausgeschlossen werden, in dem der Dienstleistungspflicht am Familienwohnsitz nachgekommen wird.
- Der in § 18 Absatz 4 Sonderurlaubsverordnung verwendete Begriff der „Familienheimfahrt“ wird durch den Begriff „Heimfahrt“ ersetzt. Der Umfang des Sonderurlaubs für Heimfahrten wird klarstellend benannt.

- Nach § 21 Absatz 1 Nummer 6 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 Sonderurlaubsverordnung wird ein Absatz 2a eingefügt, der die Anzahl der Sonderurlaubstage zur Betreuung erkrankter Kinder befristet bis zum 31. Dezember 2020 erhöht.

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. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass in der Phase des Ausgleichs Personalerersatz bereitgestellt werden muss. Die Kosten dafür sind mit den jeweils zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu decken.

Die Einrichtung und die Verwaltung von Systemen, die Reisezeiten erfassen, führen nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt. Einsparungen durch den Verzicht auf das Antragsverfahren sind marginal. Sie können nicht genau beziffert werden, weil die bisher geltende Regelung von sehr wenigen Personen genutzt wurde.

Bei der Gewährung von Freizeitausgleich für über die tägliche Arbeitszeit hinausgehenden Dienstreisezeiten entstehen keine zusätzlichen Haushaltsausgaben. Für diese Reisezeiten wird entweder ein Freizeitausgleich oder eine Gutschrift auf dem Gleitzeitkonto vorgenommen. Eine Vergütungsfähigkeit besteht nicht, da Reisezeiten nicht als Mehrarbeit im Sinne der §§ 88 und 143 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Bundesbeamtengesetzes berücksichtigt werden.

Durch die Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung entstehen voraussichtlich Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Mio. Euro jährlich, die bereits im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz berücksichtigt wurden. 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.

Länder und Kommunen:

Länder und Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

(...)

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

(...)

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

Die Erweiterung der bestehenden Zeiterfassungssysteme für die Einrichtung und die Verwaltung von Systemen, die Reisezeiten erfassen, führen nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt.

Die Anzahl der künftig zusätzlich gestellten Anträge auf Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden ist nicht ermittelbar, da nicht bekannt ist, wie viele Beamtinnen und Beamte des Bundes von der Erweiterung des berechtigten Personenkreises hinsichtlich der Pflege naher Angehöriger betroffen sind bzw. künftig betroffen sein werden.

Die Anzahl der künftig zusätzlich gestellten Anträge aufgrund 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.

Die zusätzlichen Anträge auf Sonderurlaub, durch die Erweiterung des Personenkreises mit Anspruch auf Sonderurlaub nach § 18 Absatz 4 Sonderurlaubsverordnung auf die Alleinstehenden, können ohne erhöhten Aufwand im Rahmen der Urlaubsverwaltung abgewickelt werden. Für die Verwaltung entsteht kein Mehraufwand.

F. Weitere Kosten

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

Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

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

Vom ...

Auf Grund des § 87 Absatz 3 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) und des § 90 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362) 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

Begriffsbestimmung

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. Abrechnungszeitraum bei Gleizeit 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. gleitende Arbeitszeit oder 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, 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,
 - 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,
 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 bei Dienstreisen die Zeit ohne Dienstleistung
 - a) vom Ende der Anreise und dem Beginn der dienstlichen Tätigkeit,
 - b) vom Ende der dienstlichen Tätigkeit an einem Tag bis zum Beginn der dienstlichen Tätigkeit an einem anderen Tag,
 - c) vom Ende der dienstlichen Tätigkeit bis zur Abreise.“
2. § 3 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:
- „2. zu deren Haushalt eine nahe Angehörige oder ein naher Angehöriger nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes gehört, die oder der
- a) pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden

Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichen Gutachten oder

b) an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet.“

3. § 6 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut von Satz 1 wird Absatz 2.
- b) Satz 2 wird gestrichen.

4. § 7 Absatz 4 wird wie folgt geändert

- a) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.
- b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

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

5. § 7a wird wie folgt gefasst:

„§ 7a

Langzeitkonten

(1) Die obersten Dienstbehörden können Langzeitkonten führen und den Behörden ihres Geschäftsbereichs dies gestatten, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Langzeitkonten werden unabhängig von der Erfassung der dienstlichen Anwesenheit nach § 7 Absatz 7 Satz 1 geführt.

(3) Langzeitkonten können nicht geführt werden für

- 1. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf,
- 2. 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 aufgrund des erhöhten Arbeitsanfalls für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mindestens alle zwei Jahre sowie bei einem Wechsel der Organisationseinheit zu überprüfen. 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 Satz 1 vereinbarten Verlängerung gutgeschrieben. Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit ist dem Gleitzeitkonto nach § 7 oder, sofern die Voraussetzungen des § 88 Bundesbeamtengesetzes vorliegen, dem Mehrarbeitskonto gutzuschreiben.

(5) Dem Langzeitkonto kann Zeitguthaben bis zu einer Höhe von 1 066 Stunden gutgeschrieben werden.

(6) Langzeitkonten, die aus der Erprobungsphase bis zum 31. Dezember 2020 ein Zeitguthaben von mehr als 1 066 Stunden aufweisen, kann ein weiteres Zeitguthaben gutgeschrieben werden, wenn das bestehende Zeitguthaben durch Zeitausgleich auf unter 1 066 Stunden gesunken sind.

(7) Im Fall einer Abordnung, einer Zuweisung oder einer vergleichbaren vorübergehenden Abwesenheit endet die Ansparphase. Das Langzeitkonto bleibt bei der bisherigen Dienststelle bestehen. Im Fall einer Versetzung kann im Einverständnis mit der Behörde, zu der die Beamtin oder der Beamte versetzt wird, ein Zeitguthaben übertragen werden, sofern die andere Behörde ebenfalls Langzeitkonten führt. Ein Anspruch auf Übertragung des Zeitguthabens besteht nicht.

(8) 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 ein Anspruch besteht, vom Dienst freigestellt. Ein Anspruch auf Auszahlung besteht nicht. Mehrarbeitsstunden nach § 88 Bundesbeamtengesetz sind vorrangig auszugleichen.

(2) Eine Freistellung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von maximal drei Monaten oder in Form einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung 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 Antrag auf Freistellung kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall ist der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen, in welchem anderen Zeitraum eine Freistellung im beantragten Umfang möglich ist.

(4) Der Zeitausgleich ist in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt in den Ruhestand nur in Form von Teilzeit möglich, wobei Teilzeit im Blockmodell ausgeschlossen ist.

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

(6) Ein gewährter Zeitausgleich wird nur in folgenden Fällen unterbrochen:

1. Mutterschutz sowie
2. Elternzeit.“

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 gleitender Arbeitszeit 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. 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 verbunden, so erfolgt keine Anrechnung.“

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 und des Gesundheitsschutzes kann die Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden im Siebentageszeitraum verlängert werden, wenn zwingender dienstlicher Bedarf 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) In den Dienstbehörden sind Listen aller Beamtinnen und Beamten zu führen, 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 Frist nach Satz 2 sind die Listen zu vernichten.“

Artikel 2

Änderung der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes

Die Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes vom 1. Juni 2016 (BGBl. I S. 1284), die 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 Bezahlung zu gewähren, wenn die Beamtinnen oder Beamte

1. mit ihrem Ehegatten oder ihrer Ehegattin oder ihrer Lebenspartnerin oder ihrem Lebenspartner im Sinn des Partnerschaftsgesetzes 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 aus gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung nicht nur vorübergehend Unterkunft und Unterhalt ganz oder überwiegend gewähren.“

b) Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Kommt die Beamtin oder der Beamte der Dienstleistungspflicht am Familienwohnsitz nach, ist die Gewährung von Sonderurlaub für Familienheimfahrten für einen Zeitraum von einem Monat ausgeschlossen.“

c) § 18 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 höchstens zwölf Arbeitstage Sonderurlaub pro Kalenderjahr gewährt werden.“

2. § 21 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird nach Nummer 6 folgende Nummer 6a. angefügt:

„6a	von Nummer 6 abweichend 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 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	für jede pflegebedürftige Person bis zu 20 Arbeitstage“.
-----	--	--

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Ist die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach Absatz 1 Nummer 4 im Kalenderjahr 2020 unterjährig bereits vollständig in Anspruch genommen worden, ist Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen Absatz 1 Nummer 4 befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu fünf Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung, alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu zehn Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren, sofern nicht die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen. Ist die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach Absatz 2 im Kalenderjahr unterjährig bereits vollständig in Anspruch genommen worden, ist Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 4 befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu fünf Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung, alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu zehn Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren. Sowohl der Anspruch nach Absatz 2a Satz 1 als auch der Anspruch nach Absatz 2a Satz 2 besteht bei mehreren Kindern längstens für zwölf Arbeitstage, bei alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten längstens für 23 Arbeitstage.“

Artikel 3

Aufhebung der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes

§ 21 Absatz 1 Nummer 6a und § 21 Absatz 2a der Sonderurlaubsverordnung, die zuletzt durch Artikel 2 Nummer 2a und 2b dieser Verordnung geändert worden sind, werden aufgehoben.

Artikel 4

Inkrafttreten

- (1) Artikel 1 Nummer 1 bis 5 dieser Verordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 6 dieser Verordnung tritt am 1. März 2021 in Kraft.
- (3) Artikel 1 Nummer 7 dieser Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.
- (4) Artikel 2 Nummer 1 dieser Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.
- (5) Artikel 2 Nummer 2 dieser Verordnung tritt am 15. Oktober 2020.
- (6) Artikel 3 dieser Verordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Der Begriff der nahen Angehörigen im Pflegezeitgesetz wurde jeweils zum 1.1. in den Jahren 2015 und 2016 erweitert. Gleichzeitig wurde mit § 92a Bundesbeamtengesetz 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 Bundesbeamtengesetz als auch § 2 Absatz 3 Familienpflegezeitgesetz verweisen zur Begriffsbestimmung der nahen Angehörigen auf § 7 Pflegezeitgesetz. Um einer veränderten Lebenswirklichkeit Rechnung zu tragen und eine gleiche rechtliche Wertung bei ähnlich gelagerten Sachverhalten innerhalb des Dienstrechts zu gewährleisten, wird der Begriff der nahen Angehörigen ebenfalls an § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz angelehnt.

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 Geschäftsbereiches sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als § 7a Arbeitszeitverordnung aufzunehmen. Dieses Pilotprojekt wurde im Jahr 2016 für alle Ressorts befristet bis 31.12.2020 geöffnet. Bestandteil der Experimentierklausel ist ebenfalls ein Evaluierungsauftrag. Die Evaluierung hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung der Bedarf besteht, dieses Arbeitszeitinstrument mit Modifikationen zu verstetigen. Auf Grundlage der während der Zeit des Pilotvorhabens gewonnenen Erfahrungen und der Erkenntnisse des Evaluationsberichtes wird § 7a Arbeitszeitverordnung durch §§ 7a und 7b neu gefasst.

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

Damit die Bundeswehrfeuerwehren eine bedarfsorientierte Unterstützung des Verteidigungsauftrags der Streitkräfte gewährleisten können, bedarf es der Wiedereinführung der „Opt out“-Regelung in § 13 Absatz 2 und 3 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 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 Arbeitszeitverordnung etabliert. Die in der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes vom 8. Januar 2020 geplante Entfristung konnte auf

Grund eines fehlerhaften Änderungsbefehls nicht durchgeführt werden. Dieses Versehen soll nun korrigiert werden.

§ 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung gewährt Beamtinnen und Beamten, die gem. § 3 Absatz 3 Satz 2 lit. a oder lit. b 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 Trennungsgeldverordnung mit Wirkung vom 1. Juni 2020 geändert. Die in § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung enthaltene Verweisung auf § 3 Absatz 3 S. 2 lit. a und lit. b Trennungsgeldverordnung läuft nunmehr ins Leere. Dies macht es erforderlich, in § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung den Kreis der Berechtigten unmittelbar zu benennen. Der in § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung benannte Kreis der Berechtigten entspricht dem der bislang in § 3 Absatz 3 Satz 2 lit. a oder lit. b Trennungsgeldverordnung Genannten.

Gemäß § 18 Absatz 2 der Sonderurlaubsverordnung wird Sonderurlaub nur gewährt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mindestens fünf Arbeitstage in der Woche verteilt und die kürzeste Reisedistanz 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.

Die Regelung des § 18 Absatz 4 Sonderurlaubsverordnung gewährt Beamtinnen und Beamten, die im Ausland tätig sind und Reisebeihilfen nach § 13 Absatz 1 Auslandstrennungsgeldverordnung erhalten, für jede Familienheimfahrt bis zu drei Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung. Zum 1. Januar 2019 wurden die Auslandstrennungsgeldverordnung und die Richtlinie über die Zahlung einer Aufwandsentschädigung an Bundesbeamte in Fällen dienstlich veranlasster doppelter Haushaltsführung bei Versetzungen und Abordnungen vom Inland ins Ausland, im Ausland und vom Ausland ins Inland in einer Verordnung zusammengefasst. Im Rahmen der Anpassungen wurde in § 13 Auslandstrennungsgeldverordnung der Begriff der „Familienheimfahrt“ durch den Begriff „Heimfahrt“ ersetzt. Dies hat 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 Sonderurlaubsverordnung verwendete Begriff der „Familienheimfahrt“ durch den Begriff „Heimfahrt“ zu ersetzen. Damit erhalten dann auch Alleinstehende (sofern ihnen nach § 13 Auslandstrennungsgeldverordnung Reisebeihilfen gewährt werden) Sonderurlaub für Heimfahrten.

Die Einfügung einer Nummer 6a im § 21 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung trägt der Änderung des Pflegezeitgesetzes durch Artikel 10 des KHZG Rechnung. Im Zuge der COVID-19-Pandemie ist unter anderem 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.

Durch die andauernde SARS-CoV2-Pandemie und der in diesem Zusammenhang häufigeren Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes wurde der Leistungszeitraum für die Gewährung des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2020 durch eine Änderung des § 45 Sozialgesetzbuch V dahingehend angepasst, dass gesetzlich Versicherte das Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 für jeweils fünf weitere Arbeitstage und alleinerziehende Versicherte für jeweils zehn weitere Arbeitstage in Anspruch nehmen können. 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 Sonderurlaubsverordnung wird die Änderung des § 45 Sozialgesetzbuch V 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 Sonderurlaubsverordnung für jedes Kind bis zu fünf Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zusätzlich, wenn die nach § 21 Absatz 1 Nummer 4 Sonderurlaubsverordnung bzw. § 21 Absatz 2 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 2a Satz 3 Sonderurlaubsverordnung geregelte Höchstgrenze für die Inanspruchnahme der im Kalenderjahr zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage entspricht inhaltlich der in § 45 Absatz 2a Satz 2 Sozialgesetzbuch V geregelten Höchstgrenze.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Übernahme des Begriffes der nahen Angehörigen des § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz.

Aus Fürsorgegründen wird in § 7 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung klargestellt, dass der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit höchstens 12 Monate beträgt.

Dauerhafte Aufnahme der Option zur Einführung von Langzeitkonten

- Aufnahme der Begriffsbestimmung des Langzeitkontos;
- Präzisierung, dass unabhängig von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Verlängerung um höchstens 3 Stunden möglich ist;
- Ansparung von bis zu 1 066 Stunden möglich;
- Regelmäßige Überprüfung, mindestens alle zwei Jahre oder bei einem Wechsel der Organisationseinheit, ob die Voraussetzungen für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen;
- Beschränkung des zusammenhängenden Zeitraumes einer Freistellung auf 3 Monate;
- Zeitausgleich in den letzten 12 Monaten vor dem Ruhestand in Form von Teilzeit möglich;
- Gestatten des Übertrags eines positiven Gleitzeitsaldos;
- Aufnahme von Regelungen für Störfälle.

Die Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, wird dauerhaft aufgenommen. Darüber hinaus wurden Ergänzungen, Streichungen und Präzisierungen auf Grundlage des Evaluationsergebnisses 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. 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 gleitender Arbeitszeit wird dann 1/3 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 wird die Begriffsbestimmung von Reisezeit und 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 ausschließlich § 18 Absätze 1, 2 und 4 Sonderurlaubsverordnung.

In § 18 Absatz 1 Satz 2 Sonderurlaubsverordnung wird der anspruchsberechtigte Personenkreis konkret benannt, da die ursprüngliche Verweisnorm entfallen ist.

In § 18 Absatz 2 Sonderurlaubsverordnung wird klargestellt, dass Ansprüche aus § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung temporär ausgeschlossen werden, wenn der Dienstleistungspflicht am Familienwohnsitz nachgekommen wird. Dies erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, in dessen Rahmen beruflich bedingte Trennungsphasen zwischen Familie und entferntem Dienort deutlich abgemildert werden.

Der in § 18 Absatz 4 Sonderurlaubsverordnung verwendete Begriff der „Familienheimfahrt“ ist durch den Begriff „Heimfahrt“ zu ersetzen, da sich die Begrifflichkeit und der Regelungsgehalt in der Verweisnorm Auslandstrennungsgeldverordnung geändert hat. In dem Zusammenhang ist auch der Umfang des Sonderurlaubs anzupassen.

Nach § 21 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung Nummer 6 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 Sonderurlaubsverordnung wird ein Absatz 2a eingefügt, der die Anzahl der Sonderurlaubstage zur Betreuung erkrankter Kinder unter Fortzahlung der Bezüge unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 1 Nummer 4 Sonderurlaubsverordnung befristet bis zum 31. Dezember 2020 erhöht.

III. Alternativen

Keine.

IV. Rechtsetzungskompetenz

Gemäß § 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.

Gemäß § 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 hoher Belastung 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

Die Einrichtung und die Verwaltung von Systemen, die Reisezeiten erfassen, führen nicht zu Mehrausgaben im Bundeshaushalt.

Durch die Fortführung der „Opt out“-Regelung entstehen voraussichtlich Mehrausgaben in Höhe von rund 4 Mio. 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.

4. Erfüllungsaufwand

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

(...)

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:

(...)

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

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

Die Definition des Abrechnungszeitraums bei Gleitzeit (vormals § 2 Nummer 8, nunmehr § 2 Nummer 1) wird aufgrund der Änderung des § 7 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung geändert. Der Regelungsgehalt, nämlich die Dauer des Abrechnungszeitraums, bestimmt künftig § 7 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung, in den Begriffsbestimmungen des § 2 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 von als Zeitguthaben anrechenbarer 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.

Der Begriff des Langzeitkontos (§ 2 Nummer 10) wird definiert. Langzeitkonten dienen dem zeitlich versetzten Ausgleich von verlängerten Arbeitszeiten aufgrund von erhöhtem Arbeitsaufkommen. Es handelt sich um ein reines Zeitguthabenkonto.

Zu Nummer 2

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

Der Begriff der nahen Angehörigen im Pflegezeitgesetz wurde jeweils zum 1.1. in den Jahren 2015 und 2016 erweitert. Gleichzeitig wurde mit § 92a Bundesbeamtengesetz 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 Bundesbeamtengesetz als auch § 2 Absatz 3 Familienpflegezeitgesetz verweisen zur Begriffsbestimmung der nahen Angehörigen auf § 7 Pflegezeitgesetz. Um einen systemischen Gleichklang herzustellen, wird der Begriff in der AZV angepasst.

Zu Nummer 3

Die Streichung des § 6 Absatz 2 Satz 2 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 Absatz 2 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung enthalten ist. Diese Doppelung wird hiermit beseitigt.

Zu Buchstabe a

Zu Buchstabe b

Zu Nummer 4

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

Die so genannte Experimentierklausel des § 7a wird dauerhaft festgeschrieben. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Regelung neu zu gestalten. Aus formaljuristischen Gründen wurde die Vorschrift in die §§ 7a und 7b aufgeteilt.

Zu § 7a Absatz 1:

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

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 sind ausgeschlossen.

Zu § 7a Absatz 3

Der berechtigte 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 Bundesbeamtengesetz sowie der täglichen Arbeitszeit auf höchstens 13 Stunden nach § 4 Satz 2 Arbeitszeitverordnung ist zu beachten. Das Arbeitszeitrecht hat mit seinen Regelungen auch die Aufgabe, die Beamtin und den Beamten vor (Selbst)Ausbeutung zu bewahren. Darüberhinausgehende geleistete Arbeitszeit wird, sofern vorhanden, 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 wer-

den, die lediglich dem Zweck dienen, Zeitguthaben für geplante Freistellungszeiten anzusparen. Es soll ein Instrument geschaffen werden, 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.

Eine obligatorische Überprüfung nach 2 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.

Satz 4 stellt das Verhältnis zu Gleitzeitstunden und zur Mehrarbeit klar. Nach § 88 Bundesbeamtengesetz 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 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 Bundesbeamtengesetz vorliegen, dem Mehrarbeitskonto.

Zu § 7a Absatz 5:

Absatz 5 der Norm regelt die höchstzulässige Zeitansparung. Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von höchstens 1 066 Stunden gutgeschrieben werden. Die Begrenzung ist 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 aufgrund erhöhter Arbeitsbelastung angesparten Stunden als Freizeit auszugleichen. Die maximale Ansparsumme entspricht einem Zeitguthaben von einem halben Jahr bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden (26 Wochen).

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 alten Fassung konnten auch Mehrarbeit und ein bestimmter Teil des Erholungsurlaubs dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Eine solche Gutschrift widerspricht jedoch dem Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs. 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.

Die Evaluation hat ergeben, dass die Möglichkeit, Ansprüche auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit dem Langzeitkonto gutzuschreiben zu lassen, nur in sehr geringem Maße in Anspruch genommen wird. Zudem soll bei angeordneter Mehrarbeit auch aus Gründen der Fürsorge ein Ausgleich in Freizeit in zeitlicher Nähe zur Belastung erfolgen.

Da sowohl der Erholungsurlaub als auch die Mehrarbeit verschiedenen Zwecken dienen und sich hieran auch andere Rechtsfolgen und Wertungen knüpfen als an diejenigen Stunden, die durch die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angespart werden, waren die Mehrarbeit und der Erholungsurlaub aus dem Anwendungsbereich der Norm herauszunehmen.

Die zeitliche Begrenzung des Ansparzeitraumes auf 5 Jahre in § 7a Absatz 4 der alten Fassung ergab sich aus der zeitlichen Befristung der Experimentierklausel. Da nun eine dauerhafte Regelung geschaffen wird, entfällt dieses Erfordernis. Stattdessen wird in Absatz 2 Satz 2 eine regelmäßige Überprüfung eingeführt, ob die Voraussetzung der erhöhten Arbeitsbelastung auf diesem Arbeitsplatz tatsächlich gegeben ist.

Zu § 7a Absatz 6

Absatz 6 regelt den Übergang von bereits aus der Erprobungsphase existierenden Zeitguthaben. Sofern die Obergrenze mit Inkrafttreten der Regelung bereits durch das Ansparen während der Erprobungsphase überschritten ist, muss das über die Obergrenze hinausgehende Zeitguthaben zunächst abgebaut werden, bevor erneut Zeitguthaben angespart werden kann. Diese Konstellation ist die einzige Ausnahme, in der ein über die Obergrenze hinausgehendes Zeitguthaben zulässig ist.

Bisher galt, dass Beamtinnen und Beamte mit Langzeitkonto zwar auch an der gleitenden Arbeitszeit 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 gleitenden Arbeitszeit 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 § 7a Absatz 7

Absatz 7 regelt die Fälle des vorübergehenden und endgültigen Wechsels oder Verlassens des Dienstherrn in der Ansparphase.

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

Etwas anderes gilt bei einem vorübergehenden Behördenwechsel. Die Ansparphase endet und kann nach Abschluss der vorübergehenden Personalmaßnahme bei der abordnenden oder zuweisenden Behörde, bei der das Langzeitkonto bestehen bleibt, wiederaufgenommen werden.

§ 7b regelt den Zeitausgleich.

Die Evaluation hat ergeben, dass eine detailliertere Regelung der Entnahmen des auf dem Langzeitkonto angesparten Zeitguthabens erwünscht wurde, 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. 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 voll-

ständig abgebaut werden konnte. Die Herausnahme von Mehrarbeit bringt auch besoldungsrechtlich Klarheit insofern, dass nun nur Stunden, die grundsätzlich nicht vergütungsfähig sind, angespart werden können.

Die Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto sollen durch möglichst zusammenhängende Freistellungszeiten oder durch längere Reduktion 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 der Mehrarbeit im Sinne des § 88 Bundesbeamtengesetzes sind Mehrarbeitsstunden vorrangig abzubauen.

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 Gründen versagt werden kann.

Zu § 7b Absatz 2

Der Zeitraum, den der Beamte oder die Beamtin als zusammenhängende Freistellung entnehmen kann, wird auf drei Kalendermonate begrenzt. Da für die Zeit der Freistellung keine Personalkompensation vorgesehen ist, muss die Freistellung in der Organisationseinheit aufgefangen werden. Die Begrenzung soll verhindern, dass die Freistellung eines Beamten oder einer Beamtin 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.

Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto können auch für Freistellungen in Form einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung ohne anteilige Kürzung der Besoldung genutzt werden.

Um die Personalplanung der Dienststellen zu ermöglichen, soll eine geplante Freistellung von über sechs Wochen mindestens drei Monate vorher beantragt werden.

Zu § 7b Absatz 3

Sofern der Antrag aufgrund von dienstlichen Belangen abgelehnt wird, muss der Beamtin oder dem Beamten mitgeteilt werden, wann die Freistellung in dem beantragten Umfang möglich ist.

Zu § 7b Absatz 4

Zeitguthaben müssen 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 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 im Blockmodell lediglich in den letzten 12 Monaten vor Erreichen der Altersgrenze auszuschließen.

Zu § 7b Absatz 5

Absatz 5 ergänzt die Regelungen in § 7a Absatz 7 für Fälle des endgültigen Wechsels oder Verlassens des Dienstherrn. Grundsätzlich soll das Zeitguthaben bei derjenigen Behörde 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 Behörde 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 § 7b Absatz 6

Die Ansparphase wird bei Zeiten ohne Dienstleistung unterbrochen, da keine zusätzlichen Stunden geleistet werden können.

In der Entnahmephase hingegen 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. Es gibt keine Rechtsgrundlage dafür, dass bei einer Erkrankung während der genehmigten Dienstbefreiung Stunden wieder gutgeschrieben werden können. Ausgenommen hiervon ist eine Unterbrechung der Entnahmephase aus dienstlichen Gründen, die zur Beendigung der Freistellung und Fortsetzung des Dienstverhältnisses führt sowie eine Unterbrechung aufgrund des Eintritts von Mutterschutz oder Elternzeit.

Zu Nummer 6

§ 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. Für diese Reisezeiten ist zu einem Drittel ein Freizeitausgleich zu gewähren. Bei gleitender Arbeitszeit 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, damit diese erfasst werden können. Wird während der Reisezeit vorgeschriebener Dienst verrichtet, gelten die allgemeinen Regeln zur Arbeitszeit nach dieser Verordnung.

Zu Nummer 7

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 konnte auf Grund eines fehlerhaften Änderungsbefehls nicht durchgeführt werden. Dieses Versehen soll nun korrigiert werden.

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

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Der Personenkreis der Anspruchsberechtigten, die Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung erhalten, wird in a) und b) konkret genannt, da die Verweisnorm in der TGV entfallen ist.

Zu Buchstabe b

Ansprüche aus § 18 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung werden dann temporär ausgeschlossen, wenn der Dienstleistungspflicht am Familienwohnsitz nachgekommen wird. Der Ausschluss für einen Zeitraum von einem Monat greift bereits dann, wenn die Dienstleistungspflicht am Familienwohnsitz auch nur einmalig erfolgt. Dies erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, in dessen Rahmen beruflich bedingte Trennungsphasen zwischen Familie und entferntem Dienstort deutlich abgemildert werden. Zeitliche Mehrbelastungen, die durch das Pendeln entstehen, werden durch flexible Arbeitszeiten und Selbstbestimmung des Arbeitsortes abgepuffert, sodass der Zweck der Gewährung von Sonderurlaubstagen in diesen Fällen temporär nicht mehr erfüllt wird.

Zu Buchstabe c

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

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Mit der Erweiterung des § 21 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung um die Nummer 6a wird die Änderung des Pflegezeitgesetzes (§ 9 Pflegezeitgesetz wurde neu eingefügt) für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten umgesetzt. 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 Sonderurlaubsverordnung wird die Änderung des § 45 Sozialgesetzbuch V 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 Sonderurlaubsverordnung für jedes

Kind bis zu fünf Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zusätzlich, wenn die nach § 21 Absatz 1 Nummer 4 Sonderurlaubsverordnung bzw. § 21 Absatz 2 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 2a Satz 3 Sonderurlaubsverordnung geregelte Höchstgrenze für die Inanspruchnahme der im Kalenderjahr zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage entspricht inhaltlich der in § 45 Absatz 2a S. 2 Sozialgesetzbuch V geregelten Höchstgrenze. Eine Kürzung der zu gewährenden Sonderurlaubstage im Vergleich zu § 45 Absatz 2a Sozialgesetzbuch V ist aufgrund der besonderen Belastungssituation, in der sich Familien mit Kindern wegen der andauernden SARS-CoV2-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.

Zu Artikel 3 (Aufhebung der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes)

Die Regelungen der § 21 Absatz 1 Nummer 6a und § 21 Absatz 2a Sonderurlaubsverordnung sind - ebenso wie die Regelungen des § 45 Absatz 2a Sozialgesetzbuch V und des § 9 Pflegezeitgesetz - zeitlich auf das Kalenderjahr 2020 begrenzt und werden daher zum 1. Januar 2021 aufgehoben.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 2

Die Regelung bezüglich der verbesserten Anrechenbarkeit von Reisezeiten tritt am 1. März 2021 - und damit drei Monate später als der Großteil der Verordnung - in Kraft, damit die verschiedenen Zeiterfassungssysteme an die veränderte Rechtslage angepasst werden können.

Zu Absatz 3

Die in der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes 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 korrigiert werden. Eine Rückwirkung ist - insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Entfristung lediglich aufgrund eines Versehens nicht erfolgte - zulässig.

Zu Absatz 6

[...]