

# Erläuterungen zur Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (ArbzVO)

Die Arbeitszeitverordnung ersetzt und ergänzt die bisherigen Regelungen zur Arbeitszeit durch Abschnitt I der Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und die Dienstzeit vom 25.9.1974 (MittVw Seite 217), zuletzt geändert am 28.3.1989 (MittVw Seite 181). Diese Festsetzung in einer Verwaltungsvorschrift entsprach nicht mehr dem heutigen Demokratie- und Rechtsstaatsverständnis. Aus diesem Grunde wurde § 76 Absatz 1 HmbBG durch das Dritte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 11. Juni 1997 neu gefasst; er enthält nunmehr eine Ermächtigungsgrundlage für die Regelung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten durch Rechtsverordnung.

Die Arbeitszeitverordnung fasst die grundlegenden Regelungen der Arbeitszeit zusammen. Die Ausgestaltung der täglichen Dienstzeit nimmt sie jedoch nicht vor. Diese wird wie bisher durch Verwaltungsvorschrift geregelt.

Die Regelungen zu § 2 des Verordnungsentwurfs (Sabbatjahr) werden durch Senatsbeschluss vom 17.12.1996 im Wege des Vorgriffs bereits seit dem 01.01.1997 angewendet.

## Zu § 1 Regelmäßige Arbeitszeit

### 1.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist tarifvertraglich seit dem 1.4.1990 auf 38,5 Stunden festgesetzt. Für **Beamtinnen und Beamte** trifft § 1 Absatz 1, wie schon die bisherige Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und die Dienstzeit, eine entsprechende Regelung.

### 1.2 Regelmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit

Die Regelung in Satz 2 ist u.a. für die Anwendung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung vom 13.3.1992 von Bedeutung.

### 1.3 Nebentätigkeiten

Die Arbeitszeit ist der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben vorbehalten. Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden. Wegen der Zulassung von Ausnahmen wird auf § 69 Absätze 3 und 5 HmbBG und die Durchführungshinweise zum Nebentätigkeitsrecht (MittVw 1989 Seite 67 ff.) Bezug genommen.

### 1.4 Mehrarbeit

Vor Anordnung von Mehrarbeit nach § 76 Abs. 2 Satz 2 HmbBG ist zu prüfen, ob die notwendige Mehrbeanspruchung im Rahmen der Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit vom 18. Dezember 1996 (MittVw 1997 Seite 42 ff.) ausgeglichen werden kann. Dabei ist von einer erhöhten Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für die Erledigung der Dienstgeschäfte unter Ausnutzung der Gleizeit auszugehen.

Bei Anordnung von Mehrarbeit ist dafür zu sorgen, dass die Mehrleistung zur Erfüllung der Aufgaben einen angemessenen Umfang hat und tatsächlich erbracht wird. In der jeweiligen Anordnung wird zur Sicherung der Effektivität als Mindestmaß eine Stunde an Mehrarbeit für den Tag vorzusehen und zu bestimmen sein, dass außerdem der auf diesen Tag entfallende Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu leisten ist und im Abrechnungsmonat kein Gleizeitminus entstehen darf. Entsprechende Maßstäbe sind bei einer etwaigen (nachträglichen) Genehmigung von Mehrarbeit anzulegen.

Bei beabsichtigter Anordnung von Mehrarbeit ist das Mitbestimmungsrecht des Personalrats hinsichtlich der Verteilung der Mehrarbeit auf die wöchentlichen Arbeitstage zu beachten.

§ 1 Abs. 2 Satz 1 wiederholt aus Gründen der Klarstellung die Regelung des neu gefassten § 76 Abs. 1 HmbBG für Dienstzeiten, die Bereitschaftsdienst einschließen. Satz 2 entspricht der bisherigen Regelung, die in der Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und die Dienstzeit enthalten war.

### 1.5 Bezugszeitraum und "Swing-Modell"

Absatz 3 regelt den Bezugszeitraum für die Ermittlung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, der zuvor nicht geregelt war. Die Festlegung dieses Zeitraumes auf 52 Wochen entspricht im wesentlichen der Regelung, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gilt. Durch diese Regelung ist eine **flexible und bedarfsgerechte Einteilung der Arbeitszeit** in den vorgegebenen Grenzen möglich. Zum Schutz der Beamtinnen und Beamten bestimmt Satz 2 eine Obergrenze der zulässigen wöchentlichen Belastung.

Satz 4 läßt Ausnahmen von der Höchstgrenze der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit von 10 bzw. 50 Stunden zu. Dringende dienstliche Belange sind insbesondere in Bereichen der Vollzugsdienste oder des zentralen oder regionalen Katastrophenschutzes gegeben, wenn unter Einhaltung der Höchstgrenzen ein funktionierender Dienstbetrieb nicht gewährleistet werden kann. Dabei ist sicherzustellen, dass der Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewahrt wird.

Wird unter Ausnutzung dieses Ausgleichszeitraums von 52 Wochen die Arbeitszeit ungleichmäßig auf den Zeitraum eines Jahres verteilt, entsteht erst dann Mehrarbeit im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschriften, wenn rückblickend über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst verrichtet worden ist und nicht bereits, wenn in einer Woche über 38,5 Stunden hinaus Dienst verrichtet wird. Die Festsetzung einer solchen ungleichmäßigen Verteilung stellt somit keine Anordnung von Mehr-

arbeit dar. Das schließt jedoch nicht aus, daß bei kurzfristigen, unvorhersehbaren Arbeitsbelastungen Mehrarbeit angeordnet und nach den beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften ausgeglichen wird. Die persönlichen Belange der Beamtinnen und Beamten sind zu berücksichtigen.

Absatz 3 ermöglicht außerdem das so genannte "Swing-Modell". Dabei handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell insbesondere für den Lehrerbereich, das es ermöglichen soll, die jeweilige Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft bis zu einer bestimmten Pflichtstundenzahl zu erhöhen oder zu vermindern und die Mehr- oder Minderzeiten in einem den schulorganisatorischen Erfordernissen entsprechenden Zeitraum (z.B. im folgenden Schulhalbjahr) auszugleichen. Eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung soll unter Berücksichtigung der lehrer- und unterrichtsspezifischen Zusammenhangstätigkeiten den Umfang von vier Wochenstunden, in Ausnahmefällen bis sechs Wochenstunden, nicht überschreiten. Das Swing-Modell ist nicht antragsabhängig. Den persönlichen Belangen der insbesondere aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ist bei der Anwendung des Swing-Modells angemessen Rechnung zu tragen.

§ 1 Absatz 4 dient der Klarstellung und ändert an der geltenden Rechtslage nichts.

#### *1.6 Teilzeitbeschäftigte*

Absatz 5 Satz 2 stellt sicher, dass die Anwendung des § 1 Absatz 3 nicht dazu führt, dass Teilzeitbeschäftigte gegen ihren Willen phasenweise die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zu leisten haben. Die unterschiedliche Wortwahl für Teilzeitbeschäftigungen hat ihren Ursprung in den Formulierungen der §§ 76 a und 89 HmbBG, sie drückt keinen inhaltlichen Unterschied aus.

#### *1.7*

Absatz 6 übernimmt die bisherige, mit Senatsbeschluss vom 7.11.1961 getroffene, Dienstzeitregelung vor Festtagen, nach der der Dienst am 24. und 31.12. jeweils grundsätzlich um 12.00 endete. Durch die nunmehr vollständige Freistellung an beiden Tagen kompensiert er außerdem die Streichung eines Arbeitszeitverkürzungstages (§ 3) infolge der Tarifänderungen zum 01.07.1996 gegenüber 2 zustehenden Arbeitszeitverkürzungstagen bis zum 30.06.1996.

### **Zu § 2 "Sabbatjahr"**

§ 2 ermöglicht das so genannte "Sabbatjahr". Das Sabbatjahr ist ein Arbeitszeitmodell im Rahmen bestehender Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten. Es kombiniert eine in der Regel vorhergehende Zeit der Beschäftigung mit einer folgenden, meist kürzeren Zeit der Nichtbeschäftigung. Der Beamtin oder dem Beamten wird über den gesamten Zeitraum Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit mit entsprechender Kürzung der Bezüge bewilligt. Im Zeitraum der Beschäftigung wird für eine mindestens einjährige Ansparphase mit einer höheren als der vereinbarten (in der Regel mit der vollen) Arbeitszeit gearbeitet. Der dadurch über die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst wird sodann in einem einjährigen Zeitraum der Nichtbeschäftigung unter Fortzahlung der Teilzeitbezüge ausgeglichen. In dem Zeitraum der Beschäftigung entsteht keine Mehrarbeit im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschriften.

Der beantragten Arbeitszeit- (Sabbatjahr-) verteilung dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

#### *2.1 Sabbatjahr-Varianten*

Eine Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells kann für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren und höchstens sieben Jahren beantragt werden. Mit der Maßgabe, dass das Sabbatjahr frühestens ab der Hälfte des gesamten Teilzeitbewilligungszeitraums (Vollbeschäftigung + Nichtbeschäftigung) zusammenhängend genommen werden kann, ergeben sich im wesentlichen folgende Teilzeitvarianten:

- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte im ersten Jahr vollbeschäftigt ist und im zweiten Jahr völlig freigestellt wird;
- drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte zwei Jahre vollbeschäftigt ist und ein Jahr - frühestens nach einem Jahr und sechs Monaten - völlig freigestellt wird;
- vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte drei Jahre vollbeschäftigt ist und ein Jahr - frühestens nach zwei Jahren - völlig freigestellt wird;
- fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit vier Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte vier Jahre vollbeschäftigt ist und ein Jahr - frühestens nach zwei Jahren und sechs Monaten - völlig freigestellt wird.
- sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit fünf Sechstel der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte fünf Jahre vollbeschäftigt ist und ein Jahr - frühestens nach drei Jahren - völlig freigestellt wird.
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit, wobei die Beamtin oder der Beamte sechs Jahre vollbeschäftigt ist und ein Jahr - frühestens nach drei Jahren und sechs Monaten - völlig freigestellt wird.

In der Ansparphase muss die Beamtin oder der Beamte allerdings nicht zwingend vollbeschäftigt sein. Die Ansparphase kann auch in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden. Da der Gesamtbewilligungszeitraum der Teilzeitbeschäftigung Bezugspunkt für die Berechnung der zu leistenden Arbeitszeit bei einer Teilzeit-

beschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells ist, kann auch während der Arbeitsphase der Arbeitszeitan- teil im Rahmen der bestehenden Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten unterhalb der vollen Arbeitszeit lie- gen, wenn für den Gesamtzeitraum ein entsprechend niedrigerer Umfang der Teilzeitbeschäftigung bean- tragt wird. So kann z.B. eine Beamtin oder ein Beamter bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit über einen Zeitraum von drei Jahren die Arbeitszeit auch so verteilen, dass nach zwei Jahren Dienstleistung mit 75 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit ein Jahr Freistellung vom Dienst folgt. Für den Gesamtzeitraum der Teilzeitbeschäftigung von drei Jahren werden dann 50 v.H. der Dienstbezüge gezahlt. Anders ausgedrückt: Anstatt - wie oben dargestellt - bei einer Teilzeitbeschäfti- gung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit **ein Jahr voll** zu arbeiten und ein Jahr freigestellt zu werden, kann die Beamtin oder der Beamte für ein halbes Gehalt auch über **zwei Jahre** mit **drei Viertel** der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten und dann ein Jahr frei nehmen.

## *2.2 Dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Konsequenzen*

Die dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Konsequenzen des Teilzeitmodells "Sabbatjahr" er- geben sich daraus, dass die Teilzeitbeschäftigung fortbesteht. Insbesondere besteht auch während des Freistellungsjahres Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Urlaubsgeld nach dem Gesetz über die Gewährung eines jährli- chen Urlaubsgeldes sowie Sonderzuwendung nach dem Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Son- derzuwendung. Die Jubiläumsszuwendung wird während einer Teilzeitbeschäftigung ungekürzt gewährt; das Jubiläumsdienstalter wird nicht hinausgeschoben.

Für die laufbahnrechtliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahres gilt § 12 HmbLVO. Das bedeutet, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Sabbatjahrmodell laufbahn- rechtlich so zu behandeln sind wie gewöhnliche Teilzeitbeschäftigungen.

## *2.3 Mutterschutz, Krankheit und Kur*

Ausfallzeiten, die durch Mutterschutzfristen, Krankheit oder Kur entstehen, unterbrechen nicht das Sab- batjahrmodell. Das Teilzeitmodell wird sowohl in der Beschäftigungsphase als auch in der Freistellungs- phase ungeachtet dieser Unterbrechungen fortgesetzt. Die Beamtinnen und Beamten sind hierüber recht- zeitig vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung zu informieren.

## *2.4 Erziehungsurlaub; Veränderungen und Abbruch des Sabbatjahrmodells*

Die Zeit eines Erziehungsurlaubs oder einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge wird, anders als sonstige Ausfallzeiten wie z.B. Krankheit oder Mutterschutz, weder auf die Arbeits- noch auf die Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells angerechnet. Im Falle eines Erziehungsurlaubs während des Teilzeitmodells besteht sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase die Mög- lichkeit, das Modell zu unterbrechen oder es zu beenden. Im Falle einer sonstigen langfristigen - mindestens drei Jahre andauernden - Beurlaubung ist das Modell zu beenden. Endet die Teilzeitbeschäfti- gung mit Beginn des Erziehungsurlaubs oder einer sonstigen langfristigen Beurlaubung, werden die bis zu diesem Zeitpunkt angesparten - zur Auszahlung im Freistellungsjahr vorgesehenen - Dienstbezüge nachgezahlt. Endet die Teilzeitbeschäftigung im Freistellungsjahr, werden die Dienstbezüge anteilig nach- gezahlt. Endet die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig nach dem Freistellungsjahr, sind die - im Freistellungs- jahr - zuviel gezahlten Bezüge zurückzuzahlen. Das gilt auch, wenn das Beamtenverhältnis endet. Im Fal- le des Todes der Beamtin oder des Beamten gehen Nachzahlungsansprüche ggf. auf den oder die Erben über. Die Erstattung zuviel gezahlter Bezüge richtet sich nach § 12 BBesG. Im Falle des Todes der Beam- tin oder des Beamten sind Rückforderungsansprüche ggf. an den oder die Erben zu richten. Bei Eintritt des Versorgungsfalles während des Sabbatjahrmodells sind für die Festlegung der Versorgungsbezüge die tatsächlichen Beschäftigungsumfänge der Beamtin oder des Beamten zugrunde zu legen (Beschäfti- gung/Nichtbeschäftigung).

Um die für Ausnahmefälle vorgesehene Rückabwicklung eines vorzeitig beendeten Sabbatjahrmodells rechtlich abzusichern, sind alle Genehmigungen aufhebend bedingt zu erteilen. Dazu wird folgende For- mulierung vorgeschlagen:

"Die Genehmigung entfällt rückwirkend, wenn während des Genehmigungszeitraums das Beamtenver- hältnis endet, eine langfristige Beurlaubung bewilligt wird oder das Sabbatjahrmodell im Falle der Gewäh- rung eines Erziehungsurlaubs einvernehmlich beendet wird."

In den Fällen, in denen durch die Lage des Freistellungsjahres Überzahlungen eintreten können, ist die Teilzeitbewilligung mit dem Vorbehalt der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge zu versehen. Darüber hinaus ist von der Beamtin oder den Beamten in den in Betracht kommenden Fällen eine Erklärung fol- genden Inhalts einzuholen:

"Mir ist bekannt, dass die Zahlung meiner Bezüge unter dem Vorbehalt steht, dass meine Teilzeitbeschäfti- gung im Rahmen des Sabbatjahrmodells nicht vorzeitig beendet wird. Soweit durch eine vorzeitige Be- endigung Überzahlungen eintreten, sind die zuviel gezahlten Bezüge nach § 12 des Bundesbesoldungsge- setzes zurückzuzahlen."

Im übrigen bindet die Entscheidung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung und den Freistellungszeit- raum grundsätzlich die Beamtin oder den Beamten und die Dienststelle. Eine Änderung des Umfangs der Arbeitszeitermäßigung oder eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist während der Dauer des Bewilligungs- zeitraums der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells nur in Ausnahmefällen mit Zustim- mung der oder des Dienstvorgesetzten möglich.

## *2.5 Erholungsurlaub*

Bei einer Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells hat die Beamtin oder der Beamte in den Jahren, in denen die volle Dienstleistung erbracht wird, den gleichen Erholungsurlaubsanspruch wie Vollbeschäftigte. In dem Urlaubsjahr, in dem die einjährige Freistellungsphase beginnt oder endet, vermindert sich der Erholungsurlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag um ein Zweihundertsechstel.

*Beispiel:*

Beginn der Freistellungsphase am 01.04. eines Jahres bei einem Jahresurlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen:

Zusätzliche freie Tage:

40 (Wochen) x 5 (Arbeitstage) = 195 (Arbeitstage)

$$\frac{29 \times 195}{260} = 21,75$$

29 - 21,75 = 7,25 Urlaubstage

abgerundet 7 Urlaubstage (für die Zeit vom 01.01. bis zum 31.03. des Jahres).

Für Beamtinnen und Beamte, die während der Arbeitsphase der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells nicht wie Vollbeschäftigte Dienst leisten, vermindert sich der Erholungsurlaub nach den gleichen Grundsätzen, die bei einer Verteilung ihrer Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche gelten.

## 2.6 Nebentätigkeit

Der zulässige Umfang von Nebentätigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells richtet sich nach der jeweiligen gesetzlichen Grundlage, nach der die Teilzeitbeschäftigung bewilligt wird.

Bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten ist das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu beachten.

### **Zu § 3 Arbeitszeitverkürzung durch einen freien Tag**

Die Regelung des § 3 wird auf Professorinnen und Professoren (§§ 126, 132 HmbBG) sinngemäß angewendet.

Die Regelung zur Arbeitszeitverkürzungstag entsprechen denen, die seit dem 01.07.1996 für den Tarifbereich gelten.

Die Dauer der Freistellung vom Dienst bemisst sich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der oder des vollbeschäftigten oder teilzeitbeschäftigten Beamtin oder Beamten. Beträgt die dienstplanmäßige Arbeitszeit an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag mehr als ein Fünftel der für die Beamtin oder den Beamten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, kann die Beamtin oder der Beamte an diesem Tag nicht voll freigestellt werden, weil der festgelegte Höchstumfang der Freistellung nicht überschritten werden darf.

Die Festlegung des freien Tages unterliegt dem Weisungsrecht der oder des Dienstvorgesetzten. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind dabei Wünsche der Beamtin oder des Beamten zu berücksichtigen; der freie Tag soll jedoch grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub genommen werden.

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist zu beachten.

Die Nachgewährung des freien Tages ist auf den Fall beschränkt, dass die Beamtin oder der Beamte an dem vorgesehenen Tag der Freistellung Dienst leisten muss. Eine Geldabfindung ist - wie im Urlaubsrecht - nicht zulässig.

### **Zu § 4 Ruhepausen**

Die Regelungen über die Ruhepausen zum Schutze der Beamtinnen und Beamten entsprechen denen des Arbeitszeitgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6.6.1994 (BGBl. I Seite 1170).

Ruhepausen sind allgemein vorgesehene oder in Dienstzeitregelungen bestimmte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen die Beamtin oder der Beamte von der Arbeitsleistung freigestellt ist und sich auch nicht bereitzuhalten braucht.

Satz 3 lässt Ausnahmen von der Einhaltung der Ruhepausen nach Satz 1 zu. Dringende dienstliche Belange sind insbesondere in Bereichen der Vollzugsdienste oder des zentralen oder regionalen Katastrophenschutzes gegeben, wenn unter Einhaltung der Pausenregelung nach Satz 1 ein funktionierender Dienstbetrieb nicht gewährleistet werden kann. Dabei ist sicherzustellen, dass den Beamtinnen und Beamten gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden oder, wenn dies ausnahmsweise nicht möglich ist, der Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewahrt wird.

Absatz 2 Satz 1 steht Abweichungen von der festgeschriebenen Ruhezeit im Einzelfall nicht entgegen. Die nach den Sätzen 2 und 3 vorgesehenen Ausnahmen betreffen nur die Fälle, in denen regelmäßig Abweichungen von der festgeschriebenen Ruhezeit geboten sind. Von der vorherigen Einholung einer Ausnahmeentscheidung der obersten Dienstbehörde kann in Fällen abgesehen werden, in denen akute Einsatzlagen eine kurzfristige Entscheidung erfordern.

Die Regelung des Absatzes 3 entspricht der des Arbeitszeitgesetzes. Sie bedeutet nicht, dass Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft generell als Ruhezeit zu werten sind. Die Zeiten der Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft sind nicht als Ruhezeit zu werten. Die Unter-

brechung der Ruhezeit durch die Inanspruchnahme ist in Abweichung von Absatz 2 Satz 1 zulässig, wenn die Dauer der Inanspruchnahme fünfeinhalb Stunden nicht übersteigt. Wird diese Höchstgrenze jedoch überschritten, ist eine erneute Aufnahme des Dienstes nach Beendigung des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft nicht möglich. Die Ruhezeit beginnt in diesem Fall erneut nach Beendigung der letzten Heranziehung während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft. Ein Zeitraum, innerhalb dessen der Ausgleich stattfindet, ist nicht festgelegt. Dieser muss jedoch so bemessen sein, dass der Zweck der Ruhezeit, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, erfüllt wird.

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist zu beachten.

### **Zu § 5 Nachtdienst**

Der Zeitraum des Nachtdienstes entspricht dem in § 7 Absatz 6 der "Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbUrlVO)" in der Fassung vom 22.2.1972 (GVBl. 1972 S. 45), zuletzt geändert am 7.4.1992 (GVBl. 1992 S. 73).

Die Regelung über den Nachtdienst ist eine arbeitszeitrechtliche Schutzvorschrift. Regelungen über Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach besoldungsrechtlichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt.

Absatz 3 Satz 2 lässt Ausnahmen von der Einhaltung der zeitlichen Höchstbeanspruchung im Nachtdienst nach Absatz 3 Satz 1 zu. Erhebliche dienstliche Belange sind insbesondere in Bereichen der Vollzugsdienste oder des zentralen oder regionalen Katastrophenschutzes gegeben, wenn unter Einhaltung der Höchstgrenzen nach Satz 1 ein funktionierender Dienstbetrieb nicht gewährleistet werden kann. Dabei ist sicherzustellen, dass den Beamtinnen und Beamten gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden oder, wenn dies ausnahmsweise nicht möglich ist, der Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewahrt wird.

### **Zu § 6 Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft ist die jederzeitige Erreichbarkeit der Beamtin oder des Beamten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, um auf Abruf den Dienst aufzunehmen.

Ein Ausgleich der Zeiten einer Rufbereitschaft nach den beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften kommt dann in Betracht, wenn der als Arbeitszeit gewertete Anteil die Dauer von 5 Stunden pro Monat übersteigt. Geleistete Mehrarbeit und umgerechnete Rufbereitschaftszeiten sind zusammenzufassen, wenn die Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen wird.

Eine Anrechnung der Rufbereitschaftszeiten auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kommt nicht in Betracht. Die Zeiten der Heranziehung zur Dienstleistung sind keine Rufbereitschaftszeiten und werden voll auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Wegezeiten, die aus Anlass der Heranziehung zum Dienst entstehen, gelten nicht als Arbeitszeit.