

**Zweite Verordnung  
über besondere dienstrechtliche Regelungen  
aus Anlass der SARS-CoV-2-Pandemie  
(Dienstrechtsverordnung-SARS-CoV-2-2022)**

Vom ...

**Artikel 1**

**Verordnung  
über abweichende Regelungen für die Arbeitszeit im Einsatzdienst der Feuerwehr im  
Jahr 2022**

Auf Grund von § 61 Absatz 4 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 7. Dezember 2021 (HmbGVBl. S. 840), wird verordnet:

Einziges Paragraph

(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beamtinnen und Beamten kann bei dringenden dienstlichen Erfordernissen, insbesondere zur Sicherstellung des Dienstbetriebs, Schichtdienst im Einsatzdienst der Feuerwehr im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2022 über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit nach § 1 Absatz 2 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung (ArbzVO) vom 12. August 1997 (HmbGVBl. S. 408), zuletzt geändert am 11. Dezember 2018 (HmbGVBl. S. 460, 461), hinaus als individuelle Arbeitszeit geleistet werden, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte sich hierzu schriftlich bereit erklärt,
2. Beamtinnen und Beamten, die eine Erklärung nach Nummer 1 nicht abgeben oder diese nach Absatz 2 widerrufen, hieraus keine Nachteile entstehen,
3. die Beschäftigungsbehörde laufend geführte Listen über alle Beamtinnen und Beamten, die eine Erklärung nach Nummer 1 abgegeben haben, vorhält; diese Listen sind der obersten Dienstbehörde auf Verlangen vorzulegen.

Die die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit nach § 1 Absatz 2 Satz 2 ArbzVO übersteigende individuelle Arbeitszeit gilt in diesen Fällen als angeordnete Mehrarbeit. Die zeitliche Gesamtbelastung soll in einem Zeitraum von drei aufeinanderfolgenden Wochen insgesamt 168 Stunden nicht übersteigen. Die oberste Dienstbehörde kann auf Antrag der Beschäftigungsbehörde allgemein zulassen, dass die in Satz 3 vorgesehene Obergrenze nur im Durchschnitt eines Zeitraums, der sechs Monate nicht übersteigen darf, einzuhalten ist, wenn die Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Be-

amtinnen und Beamten sichergestellt ist. Die oberste Dienstbehörde kann die Überschreitungen der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit nach § 1 Absatz 2 Satz 2 ArbZVO untersagen oder einschränken, sofern dies auf Grund der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beamtinnen und Beamten erforderlich ist.

(2) Die Erklärung nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 kann mit einer Frist von sechs Wochen schriftlich widerrufen werden. Die Beamtinnen und Beamten sind auf die Widerrufsmöglichkeit hinzuweisen.

## **Artikel 2**

### **Zweite Verordnung zur Änderung der VVZS-Abweichungsverordnung 2021**

Auf Grund der §§ 25 und 26 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 7. Dezember 2021 (HmbGVBl. S. 840), wird verordnet:

Die VVZS-Abweichungsverordnung 2021 vom 2. März 2021 (HmbGVBl. S. 114), geändert am 27. Juli 2021 (HmbGVBl. S. 559), wird wie folgt geändert:

1. Der Titel erhält folgende Fassung:

„Verordnung  
über abweichende Regelungen für den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung  
für Lehrämter an Hamburger Schulen im Jahr 2022  
(VVZS-Abweichungsverordnung 2022)“.

2. In § 1 Absatz 1 wird die Textstelle „31. Januar 2022“ durch die Textstelle „31. Januar 2023“ ersetzt.

## **Begründung**

### **Allgemeines**

In dem vorstehenden Verordnungsentwurf sind personalrechtliche Sonderregelungen zu zwei Themenbereichen vorgesehen:

- Zum einen soll die am 31. Dezember 2021 auslaufende sog. Opt-Out-Regelung für die Arbeitszeit im Einsatzdienst der Feuerwehr um ein halbes Jahr bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden. Damit wird dem dort eingesetzten Personal ermöglicht, sich auf freiwilliger Grundlage für zusätzliche Schichten zu melden.
- Zum anderen soll die in § 2 der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 vorgesehene Möglichkeit, die unterrichtspraktische Prüfung für Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber der Lehrämter erforderlichenfalls elektronisch durchzuführen oder durch eine unterrichtsbezogene Ersatzleistung zu substituieren, für die nächsten beiden Prüfungsdurchgänge (bis zum 31. Januar 2023) verlängert werden.

Durch diese beiden befristeten Regelungen wird Vorsorge im Hinblick auf das weiterhin dynamische Infektionsgeschehen getroffen, um die Arbeitsfähigkeit des Einsatzdienstes der Feuerwehr und die Durchführung der Laufbahnprüfungen für die Lehrämter auch unter besonderen Bedingungen zu gewährleisten.

### **Einzelbegründung**

#### **Zu Artikel 1:**

Vorbemerkung:

Durch die andauernde Pandemie sind u.a. die Feuerwehr- und Rettungsdienste besonderen Belastungen ausgesetzt, woraus sich auch weiterhin besondere Bedarfe hinsichtlich der Schichtplanung ergeben.

Zur Sicherstellung der Funktions- und Leistungsfähigkeit des Feuerwehr- und Rettungsdienstes in der Pandemie hatte der Senat mit Artikel 2 der Dienstrechtsverordnung-SARS-CoV-2-2020 vom 5. Mai 2020 (HmbGVBl. S. 249) die Möglichkeit geschaffen, im Jahr 2020 im Einsatzdienst der Feuerwehr die durch Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU Nr. L 299 S. 9 - ArbZ-RL) eröffnete Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf freiwilliger Basis (sog. Opt-Out) zu nutzen. Nachdem diese Regelung durch Artikel 1 der Verordnung zum Erlass und zur Änderung besonderer dienstrechtlicher Regelungen aus Anlass der SARS-CoV-2-Pandemie sowie zur Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 29. Dezember 2020 (HmbGVBl. S. 721) bis zum 31. Dezember 2021 verlängert wurde und sich bewährt hat, soll sie angesichts

des fortdauernd dynamischen Infektionsgeschehens mit der vorstehenden Verordnung erneut für einen begrenzten Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden.

Mit der befristeten Verlängerung der Opt-Out-Regelung bis zum 30. Juni 2022 soll die Funktions- und Leistungsfähigkeit des Feuerwehr- und Rettungsdienstes auch in den kommenden Monaten sichergestellt werden. Dabei wird die Regelung auch weiterhin zur Verhütung von Überbelastungen der teilnehmenden Beschäftigten durch verschiedene Schutzregelungen flankiert. Die Verlängerung umfasst weitere sechs Monate, weil zum einen die Dauer der pandemiebedingten Belastung derzeit nicht absehbar ist und zum anderen ein Ausgleich der Schicht- bzw. Dienstplanung über mehrere Monate ermöglicht werden soll.

Zu Absatz 1:

Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Bereitschaftsdienst im Einsatzdienst der Feuerwehr beträgt gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 ArbZVO i.V.m. § 61 Absatz 2 HmbBG durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Dies entspricht der nach Artikel 6 ArbZ-RL zulässigen durchschnittlichen Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum von 48 Stunden einschließlich der Überstunden. Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst der Feuerwehr bereits mit der regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Stunden erreicht wird, ist eine dienstliche Anordnung von Mehrarbeit nach § 61 Absatz 3 HmbBG auch in Zeiten erhöhter Belastungen allenfalls in begrenztem Umfang möglich. Zudem gilt auch bei angeordneter Mehrarbeit, dass insgesamt die 48 Stunden einschließlich der Überstunden im Durchschnitt innerhalb des Bezugszeitraums von bis zu vier Monaten (Artikel 16 Satz 1 Buchstabe b) ArbZ-RL) nicht überschritten werden dürfen.

Um in der aktuellen Lage die Personalverfügbarkeit an den Feuer- und Rettungswachen bei angespannter Personal- und Einsatzlage auch über einen längeren Zeitraum sicherzustellen, soll die zunächst befristet für das Jahr 2020 getroffene und später bis zum 31. Dezember 2021 verlängerte Regelung um weitere sechs Monate verlängert werden. Dadurch wird bis zum 30. Juni 2022 die Möglichkeit eröffnet, die wöchentliche Arbeitszeit abweichend von § 1 Absatz 2 Satz 2 ArbZVO auf freiwilliger Basis zu erhöhen. Artikel 22 Absatz 1 ArbZ-RL lässt unter bestimmten Voraussetzungen eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf freiwilliger Basis zu, wenn die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten eingehalten werden (sog. Opt-Out). Voraussetzung hierfür ist die freiwillige Bereitschaft der Beschäftigten, ein Benachteiligungsverbot für Beschäftigte, die sich nicht dazu bereiterklären, sowie eine Aufsicht und ein Untersagungsrecht durch die Aufsichtsbehörde (Artikel 22 Absatz 1 ArbZ-RL). Diese Voraussetzungen werden in Satz 1 verankert.

In Satz 2 wird klargestellt, dass die hierdurch ermöglichte individuelle Arbeitszeit in dem Umfang, in dem sie die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt, zugleich Mehrarbeit darstellt. Insofern besteht die Möglichkeit, sie nach der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung – HmbMVerGVO – zu vergüten. Ein Ausgleich durch Dienstbefreiung kann in dem in § 3 Absatz 1 Nummer 3 HmbMVerGVO genannten Zeitraum von einem Jahr auf Grund der aktuellen Belastungssituation derzeit nicht erfolgen, so dass bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen eine sofortige Auszahlung möglich ist.

In Satz 3 ist vorgesehen, dass die zeitliche Beanspruchung durch die dienstliche Tätigkeit in einem Drei-Wochen-Zeitraum insgesamt 168 Stunden nicht überschreiten darf. Dahinter steht die Überlegung, dass die Bediensteten des Einsatzdienstes der Feuerwehr im Normalbetrieb

pro Woche zwei Doppelschichten zu jeweils 24 Stunden leisten, in einem Drei-Wochen-Zeitraum also 3 x 2 x 24 Stunden (insgesamt 144 Stunden). In der aktuellen Lage soll es ermöglicht werden, innerhalb des Drei-Wochen-Zeitraums eine weitere Doppelschicht zu leisten, entsprechend 144 Stunden + 24 Stunden (insgesamt 168 Stunden).

In Satz 4 wird die Möglichkeit geschaffen, mit Genehmigung des Personalamtes die Obergrenze von 168 Stunden je drei Wochen in einzelnen Zeitabschnitten zu überschreiten, wenn sie in anderen Zeitabschnitten unterschritten wird und bei einer Durchschnittsbetrachtung in einem bestimmten Zeitraum (Ausgleichszeitraum) die Obergrenze eingehalten wird. Dies schafft in außergewöhnlichen Situationen eine zusätzliche Flexibilität. Der Ausgleichszeitraum darf dabei höchstens sechs Monate betragen. Die Überschreitung des in Artikel 16 Buchstabe b) vorgesehenen Ausgleichszeitraums ist insoweit durch die Opt-Out-Regelung gemäß Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe a) Arbz-RL zulässig.

Parallel zur Ausdehnung der Arbeitszeit müssen ausreichende Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ergriffen werden. Als geeignete Maßnahmen kommen beispielsweise in Betracht:

- Die Ruhezeit ist nach jeder Doppelschicht einzuhalten.
- Erkrankte dürfen in den drei Kalendertagen nach ihrer Genesung keine Zusatzdienste leisten.
- Nach längeren Erkrankungen erfolgt zunächst ein vorsorglicher Ausschluss von den Zusatzdiensten, bis die volle Belastbarkeit wieder hergestellt ist; erforderlichenfalls wird der Arbeitsmedizinische Dienst hinzugezogen.
- Bedienstete mit überdurchschnittlichem Krankenstand sind von den Zusatzschichten ebenfalls ausgeschlossen.
- Die Vorgesetzten sind angehalten, Zusatzschichten unter Wahrung von Gesundheitsschutzaspekten zu vergeben. Wenn mehr als ein Bediensteter sich für einen Zusatzdienst gemeldet hat, wird derjenige eingeteilt, der in den zurückliegenden Wochen bislang weniger Zusatzdienste geleistet hat.
- Die Belastung durch Nebentätigkeiten ist zu berücksichtigen.

Durch diese oder andere geeignete Schutzmaßnahmen soll zum Schutz der Beamtinnen und Beamten eine langfristig auch potentiell gesundheitsgefährdende und damit die Fürsorgepflicht und die dienstlichen Interessen gefährdende Überbeanspruchung der Arbeitskraft verhindert werden.

Satz 5 eröffnet dem Personalamt die Möglichkeit, Mehrarbeit nach diesen Regelungen einzuschränken oder zu untersagen. Dies dient der Umsetzung von Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe d) Arbz-RL.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 ergänzt die Regelung um die Möglichkeit, die Erklärung nach Absatz 1 Nummer 1 mit einer Frist von sechs Wochen zu widerrufen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Die Dienststelle muss die Bediensteten über ihr Widerrufsrecht aufklären. Die Frist von sechs Wochen ergibt sich aus den Planungszeiträumen für die Schichtplanung. Die sechswöchige Widerrufsfrist ändert nichts daran, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn es gebieten kann, eine Beamtin oder einen Beamten bereits schneller aus den Zusatzdiensten auszuplanen. Die Notwendigkeit hierfür kann sich aus gesundheitlichen Gründen ergeben, aber auch aus anderen besonderen persönlichen Gründen (z.B. familiärer Art), wenn diese plötzlich auftreten und ein solches Gewicht haben, dass sie das dienstliche Interesse an der Aufrechterhaltung der Schichtplanung überwiegen.

## **Zu Artikel 2:**

Im Prüfungszeitraum 1. Februar 2022 bis 31. Januar 2023 werden im Rahmen der zweiten Staatsprüfung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nach § 15 Absatz 1 der Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Hamburger Schulen (VVZS) rund 1600 unterrichtspraktische Prüfungen (upP) durchgeführt, der überwiegende Teil wird in den Zeiträumen vom 1. Februar 2022 bis zum 20. Mai 2022 und vom 1. September 2022 bis zum 30. November 2022 terminiert sein.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann angesichts der weiterhin sehr dynamischen Entwicklung des Infektionsgeschehens nicht ausgeschlossen werden, dass es infolge der SARS-CoV-2-Pandemie auch künftig noch zu größeren Ausfällen beim Unterricht in Präsenz an Hamburger Schulen kommen kann. Es ist zu befürchten, dass die Durchführung der praktischen Prüfungen der Nachwuchslehrkräfte dadurch auch in den kommenden Monaten noch erheblich beeinträchtigt werden könnte.

Die Durchführung der upP bei pandemiebedingtem unvorhergesehenem Entfall von Präsenzunterricht konnte in der zurückliegenden Zeit - zunächst mit der VVZS-Abweichungsverordnung 2020 sowie im weiteren Verlauf auf Grundlage der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 - sowohl organisatorisch als auch qualitativ sehr gut abgesichert werden. Nach der Regelung der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 entstehen, solange Präsenzunterricht möglich ist, keine Abweichungen vom regulären Prüfungsverfahren laut VVZS.

Zur Absicherung der Durchführung unterrichtspraktischer Prüfungen im Falle eines möglicherweise eingeschränkten Unterrichtsbetriebes soll daher der bisher vorgesehene Geltungszeitraum der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 über den 31. Januar 2022 hinaus bis zum 31. Januar 2023 verlängert werden. Diese zweite Verlängerung des Geltungszeitraums der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 ist notwendig, um die Durchführung der unterrichtspraktischen Prüfungen losgelöst vom weiteren Infektionsgeschehen abzusichern. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt soll für die Schulen, das Landesinstitut für Lehrerbildung und insbesondere für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst eine Rechts- und Planungssicherheit hergestellt werden.

Vor dem Hintergrund, dass für das Jahr 2022 eine grundsätzliche Überarbeitung der VVZS in Planung ist, deren Gegenstand auch die Schaffung einer auf Dauer angelegten Regelung zum

Prüfunterricht bei krisenbedingt nicht möglichem Präsenzunterricht sein wird, ist die Verlängerung des zeitlichen Geltungsbereichs der VVZS-Abweichungsverordnung 2021 für gleich zwei Prüfungsdurchgänge bis zum 31. Januar 2023 notwendig, da es bei einer weiteren abschnittweisen Verlängerung um jeweils nur ein Schulhalbjahr zu Überschneidungen der Verordnungsgebungsverfahren bzw. zu Zeitabschnitten ohne entsprechende Regelung kommen könnte.