Begründung

Artikel 1

Mit der Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung werden drei beamtenrechtliche Verordnungen der Staatsregierung in einer Verordnung zusammengefasst. Gleichzeitig werden die Regelungen aktualisiert, vereinheitlicht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs angepasst.

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

Zu § 1
Geregelt wird der Geltungsbereich der Verordnung

Zu § 2
Absatz 1 entspricht der vormaligen Regelung in § 2 Abs. 1 SächsUrlVO sowie dem vormaligen § 18 SächsUrlVO.
Absatz 2 entspricht der vormaligen Regelung in § 2 Abs. 5 SächsUrlVO. Die vormalige Regelung in Satz 3 konnte entfallen, da sich die Arbeitstage ohnehin durch Kalendertage mit Dienstleistungspflicht des Beamten definieren und nicht der Definition von Werktagen unterliegen. Soweit im Wechselschichtdienst an einem Kalendertag zwei Dienstschichten beginnen und die zweite Dienstschicht an einem anderen Kalendertag endet, gilt Satz 3 (zwei Arbeitstage).
Absatz 3 enthält die vormals in § 4 Abs. 1 Satz 1 geregelte Definition der Wartezeit.
Absatz 4 entspricht der vormaligen Regelung in § 10 Abs. 6 SächsUrlVO. Die in der Sächsischen Arbeitszeitverordnung bestehende Regelung für Nachtarbeit betrifft einen anderen Regelungsinhalt und -zweck als die Regelung für Nachtdienst.
Absatz 5 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung in § 9 Abs. 2 SächsMuSchuVO.
Durch Absatz 6 wird bestimmt, dass der Begriff „Dienstbezüge“ auch die Anwärterbezüge umfasst. Durch diese Bestimmung wird insbesondere im Abschnitt 3 und 4 der Verordnung eine bessere Verständlichkeit der Vorschriften ermöglicht.

Zu § 3
Die Zuständigkeitsregelung setzt sich aus der vormaligen Regelung in § 17 SächsUrlVO, § 7 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 SächsMuSchuVO und § 2 Abs. 3 und 5 SächsEltZVO zusammen. Sie beruht im Übrigen auf allgemeinen Zuständigkeitsgrundsätzen.

Abschnitt 2 Urlaub

Zu § 4
Absatz 1 normiert einen diskriminierungsfreien Urlaubsanspruch und orientiert sich hierbei an dem Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder vom 9. März 2013.
Absatz 2 entspricht der vormaligen Regelung in § 2 Abs. 4 SächsUrlVO. Im Satz 2 des Absatzes 2 wird nunmehr die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes aus Gründen der Klarstellung explizit in die Regelung aufgenommen.
Absatz 3 Satz 1 wurde sprachlich neu gefasst.
Absatz 3 Satz 2 entspricht dem vormaligen § 2 Abs. 6 Satz 3 und regelt den Fall, in welchem der Beamte die Verteilung seiner regelmäßigen Arbeitszeit ändert (Bsp. Wechsel von 5 Tage-Woche auf 4 Tage-Woche). Bei Anwendung dieser Vorschrift ist der Beschluss des EuGH vom 13. Juni 2013 (C-415/12) zwingend zu beachten. Hiernach ist die Anwendung des pro-rata-temporis-Grundsatzes jedenfalls unzulässig, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte. Soweit erforderlich werden Hinweise zur

Anwendung dieser Vorschrift erfolgen, die im Einklang mit den tarifrechtlichen Regelungen stehen.
Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 2 bezieht sich auf die Berechnung des Minderungswertes, durch welchen der Urlaubsanspruch verringert wird. Da der Bruchteil eines Tages unberücksichtigt bleibt, wird stets der Minderungswert auf volle Urlaubstage abgerundet und anschließend abgezogen.
Absatz 4 entspricht der vormaligen Regelung in § 2 Abs. 7 SächsUrlVO. Aufgrund dieser Fiktion haben die Beamten Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß Absatz 1.
Absatz 5 entspricht der vormaligen Regelung in § 2 Abs. 8 und 9 SächsUrlVO. Die vormalige Regelung für dienstliche Ausbildungslehrgänge und Fortbildungsveranstaltungen ist entbehrlich, da sie in der Praxis keine Relevanz hatte.

Zu § 5
§ 5 entspricht der vormaligen Regelung in § 4 SächsUrlVO, wobei die Definition der Wartezeit aus systematischen Gründen in § 2 aufgenommen wurde.

Zu § 6
Absatz 1 entspricht der vormaligen Regelung in § 5 Abs. 1 SächsUrlVO.
Absatz 2 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung in § 5 Abs. 3 SächsUrlVO. Er enthält als Oberbegriff die Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Die Nennung von einzelnen Fallgruppen dieser Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist entbehrlich. Satz 2 bezieht sich auf die Berechnung des Minderungswertes, durch welchen der Urlaubsanspruch verringert wird. Da der Bruchteil eines Tages unberücksichtigt bleibt, wird stets der Minderungswert auf volle Urlaubstage abgerundet und anschließend abgezogen. Die Aufnahme des Satzes 3 erfolgte lediglich zur Klarstellung. Da mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote nicht zu einem Wegfall der Dienstbezüge führen und somit auch zu keiner Urlaubskürzung, ist die vormals in § 9a Satz 1 SächsMuSchuVO enthaltene Regelung überflüssig.
Absatz 3 entspricht der vormaligen Regelung in § 5 Abs. 4 SächsUrlVO und ist zur Klarstellung auf Fälle der Beurlaubung ohne Dienstbezüge erweitert. Ändert sich die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit des Beamten nach Rückkehr aus der Elternzeit bzw. aus dem Urlaub ohne Dienstbezüge, so errechnet sich der in diesem Fall abzuziehende vor der Elternzeit / Urlaub ohne Dienstbezüge zuviel erhaltene Urlaub auch nach der Vorschrift des § 4 Abs. 3 Satz 2. (siehe dortige Begründung).
Absatz 4 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung in § 5 Abs. 5 SächsUrlVO.

Zu § 7
Absatz 1 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung in § 3 und § 17 SächsUrlVO.
Absätze 2 und 3 entsprechen den vormaligen Regelungen in § 6 Abs. 1 und 2 SächsUrlVO.
Absatz 2 Satz 3 setzt die Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 20.01.2009 C-350/06, Urteil vom 22.11.2011 C-214/10) um und normiert im Einklang mit dem Urteil des BVerwG vom 31. Januar 2013, Az. 2 C 10.12. eine fünfzehnmonatige Verfallsfrist für krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaub. Unter Erholungsurlaub ist der gesamte, dem Beamten zustehende Urlaub einschließlich Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX und Zusatzurlaub für Nachtdienst zu verstehen. Aus rechtssystematischen Gründen kann dieser Urlaub, soweit er den Grundstock übersteigt, ebenfalls nach Maßgabe des Absatzes 5 angespart werden. Für diesen Fall gilt die Frist des Absatzes 5 Satz 2 nicht, da es sich um übertragenen Urlaub handelt. Der Antrag auf Ansparung ist gemäß Satz 5 unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern nach Rückkehr aus der Krankheit zu stellen. Der Antrag auf Ansparung erfasst nur den (übertragenen) Urlaub, der zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht gemäß Satz 3 verfallen ist.
Absatz 4 Satz 1 entspricht inhaltlich den vormaligen Regelungen in § 9a SächsMuSchuVO und § 5 Abs. 4 Satz 2 SächsUrlVO. Er ist des Weiteren folgerichtig ergänzt um die Fälle der Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Die Regelung des Satzes 1 gilt nur bei einer Elternzeit ohne Dienstbezüge, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit beim eigenen Dienstherrn lässt die Anwendung des Satzes 1 entfallen. Dies ist dadurch begründet, dass die Privilegierung bei der Übertragung des Resturlaubs auf eine Elternzeit mit Dienstbezügen (Teil-

zeitbeschäftigung nach § 24 Abs. 4) nicht sachgerecht wäre. Vielmehr entsteht bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gleichfalls ein Urlaubsanspruch, welcher gemeinsam mit dem Resturlaubsanspruch geltend gemacht werden kann. Soweit der Beamte den Resturlaubsanspruch ansparen möchte, ermöglicht ihm dies die Regelung in Absatz 4 Satz 3. Für diesen Fall gilt die Frist des Absatzes 5 Satz 2 nicht, da es sich um übertragenen Urlaub handelt. Der Antrag auf Ansparung ist daher im Jahr der Rückkehr zu stellen.

Absatz 5 entspricht der vormaligen Regelung des § 6 Abs. 4 SächsUrlVO. Um dem Zweck des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte nach § 125 SGB IX zu genügen, ist bei schwerbehinderten Beamten zu beachten, dass sie nur 25 Arbeitstage übersteigende Erholungsurlaubstage ansparen können. Entsprechendes gilt für den Zusatzurlaub für Nachtdienst, so dass dieser zum Grundstock, über den hinaus Urlaub angespart werden kann, zuzurechnen ist.

Zu § 8
§ 8 entspricht der vormaligen Regelung des § 7 SächsUrlVO.

Zu § 9
§ 9 entspricht der vormaligen Regelung des § 8 SächsUrlVO.

Zu § 10
In § 10 wurde der Zusatzurlaub für Schichtdienst grundlegend neu gestaltet. Die vormalige sehr detailreiche Regelung ging von der Annahme aus, dass nicht nur die Dauer, sondern auch die Ausgestaltung des Schichtdienstes zu unterschiedlicher Belastung führt. Die größte Belastung läge vor, wenn „rund um die Uhr“ gearbeitet werden müsse, die geringste Belastung bestehe, wenn nur – der allen Fallgestaltungen gemeinsame - Nachtdienst und zwar ohne erhebliche zeitliche Schwankungen geleistet werden müsse.
Diese Regelung führte einerseits in der Praxis zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand bei der Berechnung des Zusatzurlaubs und darüber hinaus zu ständigen Auslegungs- und Anwendungsproblemen bei Wechsel des Beamten in ein anderes Dienstprofil (zBsp. von Wechselschichtdienst in Schichtdienst oder in planmäßigen Dienst).

Ausschlaggebend für die nun erfolgte alleinige Orientierung auf die Anzahl der erbrachten Nachtdienststunden sind allerdings wissenschaftliche Erkenntnisse. Die vormalige Annahme war von Anfang an umstritten. Die Gründe für die Einführung eines Zusatzurlaubs für Schichtdienst lagen in dem vom Nachtdienst ausgehenden Belastungen. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ist Schichtdienst während der Nachtzeit mit Gefährdungen im gesundheitlichen, familiären und sozialen Bereich verbunden, währenddessen Schichtarbeit am Tag zu keinen besonderen Beeinträchtigungen führt. Durch das Arbeiten während der Nacht gerate ein wichtiger Mechanismus des Körpers aus dem Takt: die innere Uhr. Dieser sogenannte Zeitgeber des inneren biologischen Rhythmus habe sich im Laufe der Evolution an den äußeren Umwelteinflüssen des täglichen Hell-Dunkel-Wechsels des Sonnenlichts orientiert. Aus arbeitsmedizinischer Sicht liegt es daher nahe, die Anzahl der Nachtdienststunden als alleiniges Kriterium festzulegen.

Die Anzahl der zu erbringenden Nachtdienststunden ergibt sich rechnerisch aus der jeweils geringsten Anzahl der zu erbringenden Nachtdienststunden nach der ehemaligen Regelung.

Zusatzurlaub nach Absatz 1 ist bereits dann zu gewähren, wenn die erforderliche Anzahl an Nachtdienststunden geleistet wurde. Das heißt, der Beamte erhält den Zusatzurlaub bereits im Laufe des Kalenderjahres. Mit Erreichen der darauffolgenden Stundenanzahl ist der nächste zusätzliche Urlaubstag zum Erholungsurlaub zu addieren.

Die Absätze 2 bis 5 entsprechen den ehemaligen Absätzen 4 bis 8 mit Ausnahme des ehemaligen Absatzes 6, welcher nunmehr in § 2 Abs. 3 geregelt ist.

Zu § 11
§ 11 entspricht der vormaligen Regelung des § 11 SächsUrlVO.

Zu § 12
§ 12 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung des § 13 SächsUrlVO.

Für den Hauptanwendungsfall des § 12 Abs. 1 Nr. 1, der Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter, ist einerseits die Intention des § 45 Abs. 1a Satz 2 Deutsches Richtergesetz (DRiG) und andererseits die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen zu berücksichtigen. § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG normiert einen Anspruch des ehrenamtlichen Richters gegenüber seinem Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeitsleistung für die Zeit seiner Amtstätigkeit. Eine Differenzierung im Hinblick auf arbeitszeitrechtliche Regelungen wie die Einrichtung von Funktionszeiten / Kernarbeitszeiten oder Gleitzeiten in der Dienststelle des ehrenamtlichen Richters enthält diese Regelung nicht.

Die Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst haben sich im Laufe der vergangenen Zeit stark fortentwickelt und unterliegen immer weniger starren Regelungen durch den Dienstherrn. Sie sind heute vielmehr gekennzeichnet durch eine weitgehende Flexibilisierung der individuellen täglichen Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitmodellen mit Funktionszeiten, die oftmals auch nicht die Anwesenheit jedes einzelnen Bediensteten erfordern. Diese weitreichenden Flexibilisierungen im Interesse der Bediensteten verändern jedoch nicht die Pflicht zur Erbringung der Gesamtarbeitsleistung von 40 Wochenstunden. Daraus folgt, dass der Bedienstete allein durch eine Arbeitsleistung in den Funktionszeiten bzw. Kernarbeitszeiten seiner Pflicht zur Erbringung der Gesamtarbeitsleistung nicht nachkommen kann. Die Funktionszeiten bzw. Kernarbeitszeiten stellen vielmehr nur (einen geringen) Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit dar.

Absatz 1 Nr. 1 hat daher für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter unter Berücksichtigung von § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG diesen geänderten Arbeitszeitregelungen Rechnung zu tragen. Da der Bedienstete somit zur Erbringung seiner Gesamtarbeitsleistung auch zwingend während der (anteilmäßig immer größeren) Gleitzeit verpflichtet ist, kann es auch während der Gleitzeit zu einer Kollision zwischen seiner Arbeitspflicht und seiner Pflicht zur Wahrnehmung des öffentlichen Ehrenamtes kommen. Der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Interesse der Bediensteten würde jedoch eine Einzelfallprüfung mit hypothetischen Annahmen zur künftigen tatsächlichen Arbeitserbringung durch den Bediensteten von Grund auf widersprechen.

Folglich ist der Anwendungsbereich der Vorschrift auch für diejenigen Fälle einer Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter, in welchem die Sitzungszeiten in die Gleitzeit der Dienststelle fallen (jedoch nur bis zur Höhe der täglichen Regelarbeitszeit) eröffnet.

Die Regelungen in Absatz 1 Nummer 2 a) und b) wurden aufgrund der im Lebenspartnerschaftsgesetz normierten Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe ergänzt.

In Absatz 1 Nummer 2 d) wurde das Wort „schwere“ vor Erkrankung gestrichen, da diese Formulierung in der Praxis oft zu Missverständnissen führte. Entgegen der naheliegenden Vermutung, es müsse sich um eine schwere Erkrankung im medizinischen Sinne handeln, ist vielmehr eine Erkrankung gemeint, die aus ärztlicher Sicht die Anwesenheit des Beamten erfordert.

In Absatz 1 Nummer 2 e) wurde zur Verdeutlichung des Ausnahmecharakters eines Urlaubs für ärztliche Behandlungen das Wort „zwingend“ eingefügt. Die Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst haben sich im Laufe der vergangenen Zeit stark fortentwickelt und unterliegen immer weniger starren Regelungen durch den Dienstherrn. Sie sind heute vielmehr gekennzeichnet durch eine weitgehende Flexibilisierung der individuellen täglichen Arbeits-

zeit im Rahmen von Gleitzeitmodellen mit Funktionszeiten, die oftmals auch nicht die Anwesenheit jedes einzelnen Bediensteten erfordern. Bei gleitender Arbeitszeit ist die ärztliche Behandlung grundsätzlich in der Freizeit sicherzustellen. Nur soweit dies aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, kann Urlaub nach dieser Vorschrift gewährt werden.

Nach Absatz 1 Nummer 2 f) besteht die Möglichkeit, dem Beamten bei eigener schwerer Betroffenheit von Elementarschadensereignissen, Urlaub zu gewähren. Dieser nunmehr normierte Unterfall des wichtigen persönlichen Anlasses ist Folge der jüngsten Erfahrungen im Freistaat Sachsen mit Naturkatastrophen. Die angegebene Höchsturlaubsdauer gilt pro Elementarschadensereignis.

Dieser Urlaubstatbestand beinhaltet objektive und subjektive Voraussetzungen.

Objektiv muss ein außergewöhnlicher Notstand, verursacht durch Elementarschadensereignisse vorliegen. Diese Voraussetzung orientiert sich an der Richtlinie Elementarschäden vom 29. Juni 2011 (SächsABl. S. 988, 1191). Hiernach handelt es sich bei Elementarschadensereignissen beispielsweise um Hochwasser, Unwetter, Wirbelstürme, Dürre, Erdbeben oder Waldbrände. Dies schließt unter anderem auch Schäden von wild abfließendem Wasser, Sturzflut, aufsteigendem Grundwasser, überlaufender Regenwasser- und Mischkanalisation sowie Hangrutsch ein. Durch menschliches Versagen verursachte Ereignisse gelten nicht als Elementarschadensereignis. Ein außergewöhnlicher Notstand kann angenommen werden, wenn durch das Elementarschadensereignis bei einem größeren Personenkreis schwere Schäden verursacht wurden. Von einem Elementarschadensereignis von überörtlicher Bedeutung kann regelmäßig ausgegangen werden, wenn mindestens in einem Landkreis oder einer Kreisfreien Stadt Katastrophenalarm ausgelöst wurde. Ausnahmsweise kann bei einer vergleichbaren Schwere der Schäden, die jedoch lokal begrenzt aufgetreten sind, die Voraussetzung der überörtlichen Bedeutung auch ohne ausgelösten Katastrophenschutzalarm vorliegen. Dies kann beispielsweise bei einem lokal begrenzt auftretenden Tornado der Fall sein. Für das Vorliegen der objektiven Voraussetzung des Urlaubstatbestands ist die Anwendung der Richtlinie Elementarschäden nach ihrem Abschnitt C. Ziffer 1 nicht erforderlich.

Die subjektive Voraussetzung des Urlaubstatbestands erfordert, dass durch dieses Elementarschadensereignis das Hab und Gut des Beamten oder seiner Angehörigen, mit denen er in demselben Haushalt lebt, beeinträchtigt oder zerstört ist oder der Beamte selbst von einer Evakuierung seiner Wohnstätte betroffen ist. Der Umfang der Urlaubsgewährung richtet sich abgestuft nach der konkreten Betroffenheit des Beamten. Der Höchstumfang kommt in der Regel nur bei eigener Evakuierung des Beamten in Betracht.

Der Urlaubstatbestand nach Absatz 1 Nummer 2 f) findet keine Anwendung, soweit der Dienstbetrieb infolge des Elementarschadensereignisses nicht möglich ist sowie bei einer objektiven Unmöglichkeit des Erreichens der Dienststelle durch den Beamten infolge des Elementarschadensereignisses. In diesen beiden Konstellationen liegt eine tatsächliche Dienstverhinderung vor, die das Fernbleiben vom Dienst gemäß § 92 Abs. 1 SächsBG rechtfertigt.

Die Verweise in den Regelungen des Absatzes 1 Nummer 4 und 5 wurden aktualisiert. In Nummer 4 war der Hinweis auf das Sonderurlaubsgesetz nicht erforderlich und konnte daher entfallen. Wird Urlaub nach Absatzes 1 Nummer 4 gewährt, ist dieser auf die Urlaubstage nach dem Sonderurlaubsgesetz anzurechnen. In Nummer 5 wurde neben dem Bewilligungstatbestand einer Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen der zivilen Verteidigung aus sachlogischen Gründen auch der Bewilligungstatbestand des Einsatzes durch solche Organisationen aufgenommen.

In Absatz 1 Nummer 6 wurde die Bezeichnung „Beamtenverband“ durch die allgemein übliche Bezeichnung „Berufsverband“ ersetzt. Ebenso wurden die bundesweit nahezu einheitlich normierten Bewilligungstatbestände in die Vorschrift nunmehr konkret aufgenommen. Sind

die Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden nicht auf Landesebene organisiert, weil die Landesebene fehlt, so genügt für den Bewilligungstatbestand auch die Ausrichtung der Tagungen auf Bezirksebene. Der vormals enthaltene Bewilligungstatbestand einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung von Gewerkschaften oder Beamtenverbänden, der für die Tätigkeit des Beamten erforderlich ist, wurde gestrichen. Soweit eine Bildungsveranstaltung für die Tätigkeit des Beamten erforderlich ist, handelt es sich entweder um eine dienstliche Veranstaltung oder um eine dienstliche Fortbildung, somit in beiden Fällen um anzurechnende Arbeitszeit und nicht um Urlaub.

In Absatz 1 Nummer 7 und 8 wurden die vormals sehr unbestimmten und zu häufigen Anwendungsproblemen führenden Begriffe der „bedeutenden sportlichen Veranstaltungen“ sowie der „bedeutenden Veranstaltungen der Kirche“ nunmehr eindeutig und konkret im Einklang mit den in anderen Bundesländern bestehenden Vorschriften geregelt. Die Beschränkung in Nummer 7 auf die aktive Teilnahme an den aufgeführten sportlichen Veranstaltungen dient ausschließlich der Förderung des Spitzensports, insoweit sind herausragende sportliche Leistungen Voraussetzung für die Qualifizierung als Spitzensportler. Aus diesem Grund ist auch eine Beurlaubung von Trainern, Kampfrichtern, Masseuren etc. als Unterstützer der sportlichen Veranstaltungen nicht vom Anwendungsbereich dieser Vorschrift gedeckt. Für die Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages, des Deutschen Katholikentages, des Ökumenischen Kirchentages und vergleichbarer Veranstaltungen öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften genügt die passive Teilnahme. Eine aktive Teilnahme als offizieller Helfer oder in einer anderen offiziellen Funktion ist für die Anwendung dieses Urlaubstatbestandes nicht erforderlich.

Absatz 2 gewährt, wie bei der Elternzeit, auch einen Anspruch auf Urlaub bei Erkrankung eines Kindes, welches der Beamte in Vollzeitpflege oder Adoptivpflege betreut.

Absatz 3 entspricht inhaltlich der Vorgängerregelung, wobei nunmehr die oberste Dienstbehörde sowie das Oberlandesgericht Dresden, das Oberverwaltungsgericht, das Landessozialgericht, das Landesarbeitsgericht, das Finanzgericht und die Staatsanwaltschaft bei dem Oberlandesgericht Ausnahmen von der Höchstdauer zulassen können. Der vormalige Satz 4 ist ersatzlos entfallen. Ein praktisches Bedürfnis für diese Regelung bestand nicht. Zudem wäre ein Vorgriff auf den Urlaubsanspruch des folgenden Urlaubsjahres, etwa bei einem vorzeitigen Ausscheiden, problematisch.

Der vormalige § 12 (Familienheimfahrten) ist entfallen. Ein praktisches Bedürfnis sowie eine die Privilegierung rechtfertigende Sachlage sind nicht (mehr) gegeben, da sich im Laufe der letzten Jahre die Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst stark fortentwickelt haben und immer weniger starren Regelungen durch den Dienstherrn unterliegen. Sie sind heute vielmehr gekennzeichnet durch eine weitgehende Flexibilisierung der individuellen täglichen Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitmodellen mit Funktionszeiten, die oftmals auch nicht die Anwesenheit jedes einzelnen Bediensteten erfordern. Somit besteht für den Beamten im Rahmen der anteilmäßig immer größeren Gleitzeit grundsätzlich ausreichend Gelegenheit für Familienheimfahrten. Urlaub für Familienheimfahrten stünde ohnehin nur Trennungsgeldempfängern zu. Der Empfang von Trennungsgeld sollte jedoch in der Regel auf einen kurzen Zeitraum begrenzt bleiben, da der Zusage einer Umzugskostenvergütung Vorrang einzuräumen ist. Nach dem TV-L und dem TV-öD besteht ebenfalls keine Möglichkeit auf Arbeitsbefreiung wegen Familienheimfahrten. Auch haben bereits mehrere Bundesländer diesen Urlaubstatbestand aus ähnlichen Gründen gestrichen. Als Folgeänderung entfällt ebenfalls die Regelung im vormaligen § 13 Abs. 4.

Zu § 13

§ 13 entspricht inhaltlich der vormaligen Regelung des § 14 SächsUrlVO. Die Vorschrift orientiert sich sprachlich an der entsprechenden bundesrechtlichen Vorschrift und wurde an die geänderten sächsischen Beihilfevorschriften angepasst.

In Absatz 4 wird nunmehr dem Beamten, der an der stationären Heilbehandlung seines Kindes als aus medizinischen Gründen notwendige Begleitperson teilnimmt, Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt, wenn keine Erstattung durch Dritte erfolgt.

Hintergrund der Aufnahme dieses Tatbestandes ist Folgendes:

Nach § 31 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI, § 5 Abs. 2 KiHB-Richtlinien können von den gesetzlichen Rentenversicherungsträgern Kosten für stationäre Heilbehandlungen von Kindern von Versicherten als sonstige Leistungen zur Rehabilitation erbracht werden. Im Rahmen dieser stationären Heilbehandlung des Kindes des Versicherten kann auch ein entstandener Verdienstausfall der Begleitperson von den gesetzlichen Rentenversicherungsträgern erstattet werden, soweit die Mitnahme dieser Begleitperson aus medizinischen Gründen notwendig ist (§ 28 SGB VI i. V. m. § 53 SGB IX).

Für den Fall, dass ein Beamter die Begleitung des Kindes bei einer stationären Heilbehandlung wahrnimmt, wurde dieser bislang für die notwendige Dauer unter Wegfall der Bezüge beurlaubt.

In Abhängigkeit vom Versicherungsverhältnis erfolgte eine Erstattung des entstandenen Verdienstausfalls nicht in jeder Konstellation. Sofern das Kind bei einem Elternteil in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert war, erfolgte die Erstattung des entstandenen Verdienstausfalls i. d. R. vom gesetzlichen Rentenversicherungsträger. Anders stellte sich die Angelegenheit dar, wenn das Kind nicht bei einem Elternteil in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert war (z. B. versichert in der privaten Krankenversicherung des Beamten). Dann entstand ein Verdienstausfall, der nicht von einem Dritten erstattet wurde, sondern den der Beamte vielmehr selbst zu tragen hatte.

Nach den beihilferechtlichen Vorschriften ist eine Erstattung des Verdienstausfalles im Rahmen der beihilfefähigen Aufwendungen für die stationäre Heilbehandlung des Kindes nicht möglich. Allerdings wurde in § 102 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SächsBG eine Regelung aufgenommen, wonach bei einer sonstigen Freistellung vom Dienst ohne Anspruch auf Bezüge bis zu einer Dauer von jeweils einem Monat zumindest die Beihilfeberechtigung weiterbesteht.

Zu § 14

§ 14 entspricht der vormaligen Regelung des § 15 SächsUrlVO, wobei ein Einsatz als Freiwilliger nach dem Bundesfreiwilligengesetz explizit als möglicher Grund für einen Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge in die Regelung aufgenommen wurde. Der Bundesfreiwilligendienst will eine neue Kultur der Freiwilligkeit durch breites Engagement für die Allgemeinheit schaffen. Er ist durch seine Gesamtvoraussetzungen (keine Altersbegrenzung, Mindestdauer von sechs Monaten) einerseits besonders geeignet für eine Beurlaubung nach § 14 und verdient andererseits durch seine Zielrichtung eine bevorzugte Unterstützung durch den Freistaat Sachsen. Die Stärkung der Ehrenamtes ist erklärtes Ziel politischen Handelns im Freistaat Sachsen. Maßgeblich für die Belassung der Dienstbezüge während der Beurlaubung ist, dass unter dem Gesichtspunkt der Alimentation grundsätzlich die Notwendigkeit für eine weitere Bezügezahlung besteht, da der Bundesfreiwilligendienst nur mit einem Taschengeld von höchstens 330 EUR monatlich bedacht wird. Erforderliche Voraussetzung für die Urlaubsgewährung ist jedoch weiterhin, dass dienstliche Gründe einer Beurlaubung nicht entgegenstehen.

Die nach dem Pflegezeitgesetz bestehende Möglichkeit der kurzzeitigen bis zu zehntägigen unbezahlten Freistellung bei Auftreten unvorhersehbarer, akuter Pflegebedürftigkeit sowie der unbezahlten Freistellung von bis zu sechs Monaten bei pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Umfeld bei Nachweis der Pflegebedürftigkeit sind Fälle des § 14, die zu einer Ermessensreduktion auf Null bei der Bewilligung einer entsprechenden Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge führen.

Zu § 14 a

Der vormalige § 16 (Fernbleiben vom Dienst aus anderen Gründen) ist mit Ausnahme der Regelung im vormaligen Absatz 2 (Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses) entfallen, da diese Regelung in der Urlaubsverordnung systematisch verfehlt ist. Bei einem Fernbleiben vom Dienst wegen Krankheit, Unfall oder aus sonstigen Gründen handelt es sich nicht um einen Unterfall des Urlaubs aus sonstigen Anlässen, sondern um eine mit Rechtfertigungsgrund versehene Nichterfüllung der Dienstleistungspflicht. Der Regelungsinhalt des § 14 a wird im Rahmen der Dienstrechtsreform folgerichtig in das Sächsische Beamtengesetz aufgenommen, so dass § 14 a sodann ersatzlos gestrichen werden kann.

Abschnitt 3 Mutterschutz

Viele der bisherigen Regelungen in der Sächsische Mutterschutzverordnung (SächsMuSchuVO) werden durch Verweise auf das für den Arbeitnehmerbereich geltende Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz ersetzt. Die personalverwaltenden Stellen können nunmehr bei Fragen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, zu Beschäftigungsverboten und zu Stillzeiten für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte gleichermaßen auf die bundesrechtlichen Vorschriften zurückgreifen.

Zu § 15

Die Überschrift wurde an die übliche Terminologie angepasst.
Die Regelung in Absatz 1 und 2 ist inhaltsgleich mit der vormaligen Regelung in § 1 SächsMuSchuVO. Absatz 3 ersetzt durch den Verweis auf Vorschriften im Mutterschutzgesetz die vormalige Regelung in § 2 SächsMuSchuVO. Durch den Verweis in Absatz 4 auf die §§ 4 und 5 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz wird § 2a der vormaligen Regelung teilweise ersetzt. Absatz 5 entspricht dem vormaligen § 2 Abs. 3.

Zu § 16

§ 16 entspricht der vormaligen Regelung des § 3 SächsMuSchuVO. Der Begriff „Mutterschutzfrist“ wird aufgrund der Stellungnahme des Normprüfungsausschusses zur Verordnung zur Änderung der Elternzeitverordnung vom 2. April 2007 aus Gründen der Transparenz eingefügt. Der Verweis in Absatz 3 Satz 2 auf die Regelung in § 15 Abs. 5 verweist auf dessen Satz 1 und 2.

Zu § 17

§ 17 entspricht der vormaligen Regelung des § 7 SächsMuSchuVO.

Zu § 18

In § 18 sind die Regelungen der vormaligen §§ 6 und 8 enthalten. Absatz 1 ersetzt durch den Verweis auf die Paragraphen im Mutterschutzgesetz die bisherige Regelung. Der Verweis auf die §§ 1 bis 3 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz erfolgte vormals in § 2a; diese Regelung gehören inhaltlich zum Komplex „Arbeitsbedingungen“. Absatz 2 entspricht der vormaligen Regelung in § 8 Abs. 3 SächsMuSchuVO. Absatz 3 entspricht der vormaligen Regelung in § 6 Abs. 2 SächsMuSchuVO.

Zu § 19

§ 19 entspricht der vormaligen Regelung des § 9 SächsMuSchuVO. Der nunmehr in § 2 Abs. 4 legal definierte Nachtdienst wurde begrifflich verwandt.

Zu § 20

§ 20 entspricht der vormaligen Regelung des § 4 SächsMuSchuVO. Die enthaltenen Verweisungen auf andere Verordnungen wurden aktualisiert.

Zu § 21

§ 21 entspricht der vormaligen Regelung des § 5 SächsMuSchuVO. Die enthaltene Verweisung auf das Bundesbesoldungsgesetz wurde aktualisiert. Der Anwendungsbereich dieser

Regelung dürfte jedoch durch die nunmehr bestehende Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zum Zweck der Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen (siehe Begründung zu § 25) deutlich zurückgehen.

Zu § 22
§ 22 entspricht der vormaligen Regelung des § 10 SächsMuSchuVO. Mit § 22 Abs. 1 wird die Entlassung einer Beamtin auf Probe oder auf Widerruf während der Schwangerschaft und innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung gegen ihren Willen verboten. Gemäß Absatz 3 bleiben die §§ 22 und 23 Abs. 1 und 2 BeamtStG jeweils „unberührt". Hierdurch wird verdeutlicht, dass § 22 Abs. 1 keine abschließende Regelung der Entlassungstatbestände darstellt, sondern das aus anderen Gründen, die nicht in der Eigenschaft als Mutter beruhen, nach Maßgabe des BeamtStG eine Entlassung möglich ist. Der Wortlaut des Absatzes 1 macht deutlich, dass die Regelung des § 22 Abs. 1 gilt, d. h. § 23 Abs. 3 und 4 BeamtStG kommen nicht zur Anwendung.

Zu § 23
§ 23 entspricht der vormaligen Regelung des § 11 SächsMuSchuVO.

Abschnitt 4 Elternzeit

Zu § 24
§ 24 entspricht der vormaligen Regelung des § 1 Sächsische Elternzeitverordnung (SächsEltZVO). Die enthaltene Verweisung auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wurde aktualisiert, so dass auch im Freistaat Sachsen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-) Elternzeit nach Maßgabe des § 15 Abs. 1a BEEG besteht.
Bei Übertragung eines Anteils der Elternzeit nach Abs. 2 Satz 4 ist eine Antragstellung nur während der Zeit des Anspruchs auf Elternzeit möglich, somit hat eine Antragstellung spätestens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes zu erfolgen.
In Absatz 3 Satz 2 erfolgt eine Anpassung an die Regelungen in § 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG, wonach die Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann. Die Regelung in Satz 3, wonach eine Verteilung auf mehr als zwei Zeitabschnitte mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten möglich ist, ist bezüglich der Begrifflichkeit „mehr als zwei" statt der bundesrechtlichen Regelung „weitere", der Stellungnahme des Normprüfungsausschusses zur Verordnung zur Änderung der Elternzeitverordnung vom 2. April 2007 geschuldet. Hiernach lässt die Verwendung des Wortes „weitere" den Eindruck entstehen, nach Inanspruchnahme von zwei Zeitabschnitten könnten weitere Zeitabschnitte beantragt werden. Eine solche nachträgliche Zustimmung wird jedoch der tatsächlichen Interessenlage nicht gerecht, da die Entscheidung über die Verteilung der Elternzeit auf mehr als zwei Zeitabschnitte Einfluss auf die stets zulässige Verteilung der Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte haben dürfte. Daher soll die Zustimmung zur Inanspruchnahme von mehr als zwei Zeitabschnitten nicht erst nach Inanspruchnahme der ersten beiden Zeitabschnitte erfolgen. Dies wird durch die Worte „mehr als zwei" zum Ausdruck gebracht.

Zu § 25
§ 25 entspricht der vormaligen Regelung des § 2 SächsEltZVO. In § 25 Abs. 1 Satz 1 und 2 erfolgen Anpassungen an die Regelungen in § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Hierdurch tritt an die Stelle der bisher unterschiedlichen Antragsfristen von sechs oder acht Wochen die leichter zu handhabende einheitliche Erklärungsfristen für Beamten und Tarifbeschäftigten von künftig sieben Wochen. Zur Rechtssicherheit wird in Absatz 1 Satz 6 die entsprechende Regelung des § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG aufgenommen. In Absatz 2 kann der vormals enthaltene Verweis entfallen, da der Begriff „Mutterschutzfrist" nunmehr in § 16 Abs. 1 Satz 1 definiert ist.

Das in der vormaligen Regelung enthaltene Verbot der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zum Zweck der Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen wurde aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 20. September 2007 (C-116/06) gestrichen.

Der EuGH hat in seiner vorgenannten Entscheidung festgestellt, dass nationale Regelungen über den Elternurlaub gegen die Richtlinie (RL) 76/207/EWG (Gleichbehandlung) in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung und RL 92/85/EWG (Mutterschutz) verstoßen, wenn sie nicht Änderungen berücksichtigen, die sich aus der Schwangerschaft während der 14-wöchigen Schutzfrist für die betreffende Arbeitnehmerin ergeben. Nicht vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht ist es laut EuGH, wenn die schwangere Frau den Zeitraum des Elternurlaubs nicht ändern kann, um den ihr zustehenden Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Im Freistaat Sachsen wurde durch § 2 Abs. 3 Satz 3 SächsEltZVO die durch § 16 Abs. 3 Satz 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) eingeschränkte Ermächtigungsgrundlage im Sächsischen Beamtengesetz umgesetzt. Hiernach war die Beendigung der Elternzeit zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nicht zulässig.

Die entsprechende Regelung in § 16 Abs. 3 BEEG wurde mittlerweile an das Gemeinschaftsrecht angepasst. Im Freistaat Sachsen wurde bereits durch eine Vorgriffsregelung eine richtlinienkonforme Anwendung des Unionsrechts sichergestellt. Nunmehr enthält Absatz 3 Satz 3 die entsprechende unionskonforme Regelung, die sich an der Bundesregelung orientiert.

Zu § 26

§ 26 entspricht der vormaligen Regelung des § 4 SächsEltZVO. Mit § 26 Abs. 1 wird die Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf während der Elternzeit gegen seinen Willen verboten. Gemäß Absatz 3 bleiben die §§ 22 und 23 Abs. 1 und 2 BeamtStG jeweils „unberührt“. Hierdurch wird verdeutlicht, dass § 26 Abs. 1 keine abschließende Regelung der Entlassungstatbestände darstellt, sondern das aus anderen Gründen, die nicht in der Eigenschaft als Eltern(teil) beruhen, nach Maßgabe des BeamtStG eine Entlassung möglich ist. Der Wortlaut des Absatzes 1 macht deutlich, dass die Regelung des § 26 Abs. 1 gilt, d. h. § 23 Abs. 3 und 4 BeamtStG kommen nicht zur Anwendung.

Zu § 27

§ 27 entspricht der vormaligen Regelung des § 5 SächsEltZVO. Satz 1 des Absatzes 1 ist entfallen, da bereits in § 102 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SächsBG verdeutlicht wird, dass eine Beihilfeberechtigung auch während der Inanspruchnahme der Elternzeit besteht. Satz 2 des Absatzes 1 wurde im Hinblick auf den Bezug auf den ehemaligen Satz 1 angepasst.

Der geänderte Verweis in Absatz 2 auf § 52 des Bundesbesoldungsgesetzes ist einer Novellierung desselbigen geschuldet.

In Absatz 3 konnte der Begriff „Anwärter“ gestrichen werden, da in der gesamten Verordnung der Begriff des Beamten den Anwärter einschließt. Dies ergibt sich aus § 4 Abs. 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 11 Abs. 1 der Sächsischen Laufbahnverordnung.

Zu § 28

Die Übergangsregelung ist erforderlich, um bereits laufende oder angemeldete Elternzeit nach den bisherigen Regelungen fortzusetzen. Hierdurch wird eine echte Rückwirkung der Verordnung, die nicht zulässig wäre, vermieden.

Artikel 2

Nach der Sächsischen Beurteilungsverordnung (SächsBeurtVO) erhalten Beamte des Freistaates Sachsen grundsätzlich alle drei Jahre eine Regelbeurteilung.

Diese Verordnung gilt gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 SächsBeurtVO nicht für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen. Ferner werden nach § 3 Abs. 3 Nr. 1 SächsBeurtVO Beamte von der Besoldungsgruppe B 4 an aufwärts von der Regelbeurteilung ausgenommen.

Verbeamtete hauptberufliche Rektoratsmitglieder der Hochschulen im Freistaat Sachsen nach § 1 Abs. 1 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG), also Rektoren, Prorektoren und Kanzler sind kein hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Hochschulen, § 83 Abs. 1 SächsHSFG, so dass der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 1 Nr. 4 SächsBeurtVO nicht zu Anwendung kommt. Soweit für diesen Personenkreis auch § 3 Abs. 3 SächsBeurtVO nicht einschlägig ist, sind diese Rektoratsmitglieder bislang grundsätzlich dienstlich zu beurteilen.

Eine Beurteilung der hauptberuflichen Mitglieder der Rektorate ist jedoch auch im Hinblick auf die Stärkung der Hochschulautonomie nicht zielführend. Zudem kommt es aufgrund der derzeit bestehenden Rechtslage zu einer Ungleichbehandlung vergleichbarer Amtsinhaber bezüglich der Erteilung einer Regelbeurteilung. Ein Teil der Mitglieder der Rektorate unterliegt § 3 Abs. 3 Nr. 1 SächsBeurtVO oder übt das Amt nur nebenberuflich aus, wie dies z. B. bisher bei den Prorektoren grundsätzlich der Fall war. Im Interesse der Gleichbehandlung aller Amtsinhaber innerhalb der Leitungsebene der Hochschulen ist es daher erforderlich, die Beurteilungsverordnung entsprechend zu ändern und die Mitglieder der Rektorate einer Hochschule gemäß § 1 Abs. 1 SächsHSFG von dem Anwendungsbereich der Verordnung auszunehmen.

Artikel 3

Regelungen über das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten.