Entwurf einer Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (SächsUrlMuEltVO)

Anbei die Stellungnahme der DSTG Sachsen zur o.g. Verordnung. Rückmeldungen der Mitglieder wurden unverändert als Meinungsäußerung ***kursiv*** eingefügt.

Im Rahmen der Dienstrechtsneuordnung sind auch diverse Verordnungen zu erlassen oder anzupassen. Mit der vorliegenden SächsUrlMuEltVO werden die bisherigen Verordnungen zum Urlaub (SächsUrlVO), zum Mutterschutz (SächsMuSchuVO) und zur Elternzeit (SächsEltZVO) zusammengefasst und angepasst. Gegen die Zusammenfassung bestehen keine Bedenken.

Zu den einzelnen Vorschriften:

§ 3 Zuständigkeit
Die klare Regelung, dass grundsätzlich der Dienstvorgesetzte für eine Entscheidung zur SächsUrlMuEltVO zuständig ist, ist zu begrüßen. Klar gestellt werden sollte jedoch, dass innerhalb einer bestimmten angemessenen Frist über Anträge nach der Verordnung entschieden werden muss. Wird dem Beamten innerhalb dieser Frist keine Antwort übermittelt, so sollte der Antrag als genehmigt gelten.

§ 4 Dauer des Urlaubs
Die diskriminierungsfreie Regelung zum Erholungsurlaub, die sich an der tariflichen Regelung der Länder orientiert, ist ausdrücklich zu begrüßen.

Die in der Begründung zur Verordnung angekündigten Hinweise zur Nichtanwendung des pro-rata-temporis-Grundsatzes sollten zeitnah ergehen (Beschluss des EUGH vom 13.06.2013, C-415/12).

§ 7 Antrag, Antritt und Verfall, Ansparung von Erholungsurlaub
Die Aufnahme von sich aus Rechtsprechung ergebenden Vorgaben zu aufgrund Krankheit nicht genommenem Urlaub ist positiv. Ebenso ist zu begrüßen, dass solcher Urlaub sowie nicht genommener Urlaub aufgrund Mutterschutz und Elternzeit zukünftig auch angespart werden kann.

§ 12 Urlaub aus verschiedenen Anlässen
In der Verordnung sollte klar gestellt werden, dass die Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter (und weiterer unter der Vorschrift erfassten Tätigkeiten) in der Gleitzeit trotzdem die Möglichkeit des Sonderurlaubs bis zur Höhe der täglichen Regelarbeitszeit eröffnet. Die Ausführungen dazu nur in der Begründung erscheinen nicht ausreichend.

Der Verordnungsgeber sollte der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragen, nach der Kinder zunehmend nicht ehelich geboren werden. Vor dem Hintergrund einer Vielzahl familiärer Lebensformen ist nicht einzusehen, warum nur die Ehe bzw. die eingetragene Lebenspartnerschaft gefördert werden sollen. In vielen anderen Bereichen (vor allem im Arbeitslosen- und Sozialhilferecht) gibt es derartige Unterscheidungen nicht mehr.
Zur Nummer 2 sollte ein weiterer Unterpunkt hinzugefügt werden: „Niederkunft der Lebenspartnerin, soweit es sich um das leibliche Kind des Antragstellers handelt“

Meinungsäußerung: *Regelung Sonderurlaub bei Niederkunft.*
Aus der Begründung der Gesetzesregelung lässt sich für mich nicht erkennen, warum der Gesetzgeber bzw. die Staatsregierung immer noch eine Unterscheidung zwischen ehelich geborenen Kindern (bzw. bei Lebenspartnerschaft) und zu den unehelich (im Rahmen einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft) trifft.

In vielen anderen Bereichen (vor allem im Arbeitslosen- und Sozialhilferecht) gibt es derartige Unterscheidungen schon lange nicht mehr. Von daher erscheint mir fraglich, warum diese gesetzliche Entwicklung nicht in diese Regelung mit einbezogen wird, zumal sich auch die Gesellschaft weiterentwickelt und mittlerweile (ich glaube) mehr als 50 % aller Kinder nicht ehelich geboren werden.

Analog der Anmerkung zum Sonderurlaub bei Niederkunft sollte der Verordnungsgeber der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragen, nach der Paare zunehmend nicht ehelich zusammenleben. Für den hinterbliebenen Partner stellt der Tod des Partners unabhängig von der rechtlichen Konstellation des Zusammenlebens eine vergleichbare Herausforderung dar.
Zur Nummer 2 sollte ein weiterer Unterpunkt hinzugefügt werden: „Tod des Lebenspartner, soweit er mit diesem in häuslicher Gemeinschaft lebte".

Die Aufnahme von Sonderurlaub aufgrund Elementarschadensereignissen ist zu begrüßen, da in solchen Fällen zukünftig Rechtssicherheit besteht und nicht für jeden Fall erst langwierige Erörterungen und Abstimmungen der Ressorts erforderlich sind. Leider eröffnet die Regelung keine Möglichkeit, dass auch für Helfer (außerhalb gesetzlicher Regelungen wie Feuerwehreinsätze und THW) Urlaub gewährt werden kann. Eine Aufnahme einer entsprechenden Regelung wäre wünschenswert.

Die Aufnahme von gewerkschaftlichen Tagungen in die Verordnung ist positiv zu werten. Nicht nachzuvollziehen ist jedoch, warum gewerkschaftliche Schulungen nicht mehr sonderurlaubsfähig sein sollen. Wenn es sich zukünftig um dienstliche Fortbildungen handelt, müssen vom Arbeitgeber auch die entsprechenden Kosten getragen werden. Es ist jedoch zu befürchten, dass es zukünftig vermehrt Auseinandersetzungen zwischen den Beteiligten zur dienstlichen Notwendigkeit von gewerkschaftlich angebotenen Schulungen geben wird. Außerdem sind für die Tätigkeit in einem Berufsverband in gewissem Umfang auch gewerkschaftliche Schulungen notwendig, die nichts mit der originären Tätigkeit des Beamten zu tun haben. Der Dienstherr wird sich in diesen Fällen schwer tun eine dienstliche Veranstaltung anzuerkennen. Zur Stärkung ehrenamtlicher Tätigkeiten, die auch einen wichtigen gesellschaftspolitischen Beitrag leisten, müssen auch Bildungsveranstaltungen weiterhin sonderurlaubsfähig sein.

Nicht nachzuvollziehen ist die Einschränkung bei Sonderurlaub für sportliche Veranstaltungen. Nunmehr soll nur noch die aktive Teilnahme an Spitzensportveranstaltungen für die Gewährung von Sonderurlaub in Frage kommen. Vor dem Hintergrund der verstärkten Bedeutung des Gesundheitsmanagements aufgrund des demographischen Wandels und steigender Krankheitstage sollte auch der Breitensport eine Förderung erfahren. Viele Arbeitgeber in der öffentlichen und privaten Wirtschaft haben erkannt, dass eine Förderung des Breitensports mit positiven Auswirkungen auf die Gesundheit verbunden und damit auch für den Arbeitgeber nützlich ist. Sportliche Veranstaltungen der Bediensteten auf Landes- oder Bundesebene (z.B. Deutschlandturnier der Finanzämter) sollten weiterhin mit Sonderurlaub unterstützt werden, da davon ausgegangen werden kann, dass die Teilnehmer aktiv etwas für ihre Gesundheit tun. Dieses Verhalten sollte auch durch den Arbeitgeber honoriert werden. Außerdem unterstützen solche Veranstaltungen z.B. die Teambildung. Sie tragen dazu bei, nach innen und außen ein positives Bild der Verwaltung zu prägen. Bislang wurde gem. Nr. 7 Sonderurlaub für die Teilnahme an bedeutenden Sportveranstaltungen gewährt. Mit der neuen Verordnung soll dies nur noch für herausragende Veranstaltungen gelten. Der Begründung zur Verordnung nach soll damit der Spitzensport gefördert werden.
Speziell im Ressort SMF wird nach der neu geplanten Regelung Sonderurlaub für die Teilnahme am Deutschlandturnier der Finanzämter oder für das Fußballturnier der sächsischen Finanzämter nicht mehr möglich sein. Die negativen Auswirkungen auf die Motivation zur Teilnahme, die letztlich auch eine Art „Teambuilding-Maßnahme" darstellt, sind offensichtlich.

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes (Absatz 2) unterscheiden sich die Regelungen nach wie vor zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten. Eine Angleichung der Anzahl der Sonderurlaubstage an das Niveau der Tarifbeschäftigten wäre wünschenswert.

***Meinungsäußerung**: Ich empfinde es als eine Ungerechtigkeit, dass Beamte für die Pflege ihres erkrankten Kindes weniger Tage Freistellung erhalten, als Angestellte bzw. gesetzl. Versicherte. Im Extremfall beträgt der Unterschied 15 Tage! Insbesondere in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Angleichung notwendig:*
SGB V:
(2) [1]Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. [2]Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.
SächsUrlMuEltVO:
(2) Beamten kann Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge gewährt werden, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Anspruch auf Urlaub nach Satz 1 haben Beamte in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für sieben Arbeitstage, alleinerziehende Beamte längstens für 14 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 2 besteht insgesamt für nicht mehr als 17 Arbeitstage, für alleinerziehende Beamte für nicht mehr als 35 Arbeitstage je Kalenderjahr

Erklärungsbedürftig ist auch die neue Wortwahl in Absatz 3. Danach soll der Urlaub nach Absatz 1 Nr. 3 bis 8 fünf Tage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Außerdem darf er höchstens 10 Arbeitstage betragen. Bisher wurde jeweils die Formulierung „kann“ verwendet. In der Begründung zur Verordnung finden sich keine Hinweise, warum die Formulierung geändert wurde und ob sich daraus andere Auslegungsgrundsätze für die Anwendung ergeben.

Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob Sonderurlaub je nach Sachverhalt und Situation nicht auch als halber Urlaubstag gewährt werden kann.

§ 14a Fernbleiben vom Dienst
***Meinungsäußerung*:** *die Regelung in 14a führt in der Praxis zu Problemen, weil die Geschäftsstelle immer einen Krankenschein ab dem ersten Tag fordert, auch wenn zunächst die 3-Tage-Regelung ohne Schein in Anspruch genommen wurde. Ärzte stellen aber keine rückwirkenden Krankenscheine aus. Vielleicht könnte man die Vorschrift präzisieren und ergänzen, dass der Krankenschein in diesem Fall erst ab dem vierten Tag vorgelegt werden muss. Das würde auf jeden Fall für Klarheit sorgen.*

§ 27 Heilfürsorge, Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen
Die bisherigen Regelungen zur Erstattung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung für die Dauer der Elternzeit werden übernommen. Dabei sollte jedoch noch einmal geprüft werden, ob nicht die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung über A8 hinaus voll durch den Arbeitgeber übernommen werden können, da auch Mitglieder der gesetzlichen Versicherung in dieser Zeit beitragsfrei versichert sind.