

Landesrektorenkonferenz Sachsen

**Entwurf einer Vierten Verordnung der
Sächsischen Staatsregierung zur Änderung der
Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und
Elternzeitverordnung - Beteiligung gemäß §
119 des Sächsischen Beamtengesetzes**

Vorsitzender:

Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht

Geschäftsstelle:

Frau Christin Oltersdorf

Kontaktdaten:

Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg
Büro des Rektors
Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 (0) 3731 39 - 4349

Fax: +49 (0) 3731 39 - 3323

geschaeftsstelle.lrk@zuv.tu-freiberg.de

Homepage: www.lrk-sachsen.de

19. Juni 2024

Die Landesrektorenkonferenz Sachsen (LRK) nimmt zum Entwurf der o.g. Verordnung wie folgt Stellung.

Die Hochschulen haben folgende Einzelstellungnahmen eingebracht:

TU Chemnitz

Die TU Chemnitz begrüßt grundsätzlich die beabsichtigten Änderungen. Die Anmerkungen können sich daher auf einige wenige Neuregelungen beschränken. Im Einzelnen sind dies:

- § 7 Abs. 2 S. 3 SächsUrlMuEltVO:

In der Begründung zur Neuregelung wird klargestellt, dass der verlängerte Übertragungszeitraum von 15 Monaten nur zur Anwendung kommt, wenn der Beamte/die Beamtin seinen/ihren Erholungsurlaub wegen Krankheit im Urlaubsjahr nicht nehmen konnte. Dies bedarf einer Konkretisierung dahingehend, ob diese Ausführungen nur in den Fällen gelten, in denen der Beamte/die Beamtin im Urlaubsjahr durchgängig erkrankt war. Dieser Anmerkung liegt die Frage zugrunde, wie in den Fällen zu verfahren ist, in denen der Beamte/die Beamtin beispielsweise erst ab Dezember des Urlaubsjahres erkrankt ist. Aufgrund der Regelung in § 7 Abs. 2 S. 1 SächsUrlMuEltVO soll zwar der Erholungsurlaub im Urlaubsjahr genommen werden, er verfällt jedoch gemäß § 7 Abs. 2 S. 2 SächsUrlMuEltVO erst nach neun Monaten des Folgejahres. Danach können Beamte/Beamtinnen ohne Angabe von Gründen ihren vollen Urlaubsanspruch in das Folgejahr übertragen, so dass sich bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte/die Beamtin

seinen/ihren Erholungsurlaub wegen Krankheit nicht im Urlaubsjahr nehmen konnte, dahingehend Auslegungsprobleme ergäben können. Mithin ist unklar, welchem Übertragungszeitraum der Erholungsurlaub im Beispielsfall unterliegt. Grundsätzlich hätte dieser entsprechend der Begründung bis Dezember des Urlaubsjahres genommen werden können bzw. darüber hinaus auch noch bis September des Folgejahres (wenn beispielsweise die Arbeitsfähigkeit ab August des Folgejahres wiederhergestellt war), so dass er gemäß der allgemeinen Verfallsregelung des § 7 Abs. 2 S. 2 SächsUrlMuEltVO Ende September des Folgejahres verfallen und insoweit nicht dem verlängerten Übertragungszeitraum gemäß § 7 Abs. 2 S. 3 SächsUrlMuEltVO bis März des zweiten Folgejahres unterliegen würde. Insofern wird um weitergehende Hinweise gebeten, in welchen Fällen davon auszugehen ist, dass der Erholungsurlaub wegen Krankheit im Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte.

- § 12 Abs. 1 Nr. 2a) SächsUrlMuEltVO:

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs auf ehe- und lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften entspricht der Lebenswirklichkeit und wird begrüßt. Unabhängig davon wird um Klarstellung gebeten, ob weiterhin an dem zeitlichen Zusammenhang zwischen Geburt und Urlaub festgehalten werden soll. Bislang wurde die Gewährung des Urlaubs aus Anlass der Niederkunft, wie im vergleichbaren Fall des Todes des Partners/der Partnerin, nach Sinn und Zweck der Vorschrift anlassbezogen und damit nur zeitnah zum Ereignis gewährt. In der Praxis bedeutet dies, dass Ehepartnern, die im Anschluss an die Geburt des Kindes Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nehmen, der Urlaub nicht gewährt werden konnte. Grund hierfür ist, dass das Elterngeld nicht an Kalendermonate anknüpft, sondern an die Lebensmonate des Kindes und dadurch - sofern dieses bereits für den ersten Lebensmonat in Anspruch genommen wird - der Urlaubstag erst nach der Elternzeit in Anspruch genommen werden konnte. Zu diesem Zeitpunkt besteht jedoch der zeitliche Zusammenhang zur Geburt nicht mehr.

- §12 Abs. 3 SächsUrlMuEltVO

Die Verankerung der bislang auf Grundlage entsprechender Erlasse vorgesehenen Freistellung von Wahlhelfern/Wahlhelferinnen in der Verordnung wird begrüßt. Da es sich auch hier um eine Kann-Regelung handelt, wird um Klarstellung gebeten, ob die bisherige Regelung (ein halber Tag bei Einzelwahlen und ein ganzer Tag bei verbundenen Wahlen) beibehalten werden soll oder nunmehr unabhängig von der Anzahl der am jeweiligen Wahltag durchgeführten Wahlen generell ein ganzer Arbeitstag als Sonderurlaub gewährt werden kann bzw. soll.

Über eine Aufnahme der vorgenannten Anmerkungen in die Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz wäre die TU Chemnitz im Sinne eines einheitlichen Verwaltungsvollzuges der Neuregelungen sehr dankbar.

TU Dresden

Allgemeines

Der Entwurf der VO setzt für die Beamt:innen des Freistaats Sachsen eine Reihe von Entwicklungen der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht um. Die Ansprüche auf finanzielle Urlaubsabgeltung bei Beschäftigungsende werden erweitert und bestimmte Freistellungsregelungen (insbesondere bei Erkrankung von Kindern) an die Rechtsentwicklung im Arbeitnehmerbereich angeglichen. Sehr positiv zu bewerten ist die ausführliche Begründung der meisten Änderungen, welche bei Rechtsverordnungen leider noch kein allgemeiner Standard ist.

§ 4 – Dauer des Erholungsurlaubes

Absatz 3 regelt die Urlaubsberechnung bei Verringerung oder Erhöhung der Wochenarbeitstage (bei Abweichung von der 5-Tage-Arbeitswoche) neu. Das vorgesehene zeitabschnittsweise Berechnungsmodell folgt der Rechtsprechung des EuGH/BAG. Es ist im Arbeitnehmerbereich bereits Standard.

Absatz 6 stellt die bisherige Rundungsregelung für berechnete Urlaubsbruchteile auf die kaufmännische Rundungsregel (ab 0,5 Tage aufrunden, unter 0,5 Tage abrunden) um. Dies wird mit der o.g. abschnittweisen Urlaubsberechnung begründet, welche bei wiederholten Arbeitszeitplanänderungen ggf. mehrfach im Jahr notwendig sein kann. Bislang wurde der Gesamturlaubsanspruch des jeweiligen Jahres immer auf ganze Tage aufgerundet (auch bei Bruchteilen unter 0,5). Die Neuregelung ist rechtlich nicht zu beanstanden und entspricht der Rundungsregel für den Tarifurlaub nach § 26 TV-L.

§ 6 – Anrechnung und Kürzung

Gemäß Absatz 2 sind künftig Urlaubsansprüche nicht nur bei Elternzeit und Beurlaubung ohne Besoldung jeweils für volle Kalendermonate der Abwesenheit zu kürzen, sondern auch bei einem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte bzw. vorläufigen Dienstenthebung aus disziplinarrechtlichen Gründen. Solange der Dienst nicht wieder aufgenommen wird bzw. bei anschließender dauerhafter Entfernung aus dem Dienst erscheint diese Neuregelung folgerichtig. Bedenklich ist jedoch, dass Beamte auch dann den Urlaubsanspruch nicht (zurück)erhalten sollen, falls sie im Rahmen des Disziplinar- bzw. Disziplinar klageverfahrens von den gegen sie vorgebrachten Vorwürfen ganz oder teilweise entlastet werden und in Folge dessen in den regulären Dienst zurückkehren. Die Person hat dann ggf. die unfreiwillige Abwesenheit vom Dienst nicht zu vertreten und ist aus hiesiger Sicht so zu stellen, als ob es die Abwesenheit nicht gegeben hätte. Dementsprechend werden Beamten in einem solchen Fall die nach den disziplinarrechtlichen Vorschriften vorläufig einbehaltenen Dienstbezüge gemäß § 40 Abs. 2 Sächsisches Disziplinargesetz nachgewährt.

Die Begründung, der Urlaub diene der Erholung, welche durch die Abwesenheit vom Dienst hinreichend vorhanden gewesen sei und im Übrigen später nicht mehr nachgeholt werden könne, überzeugt hier nicht. Zum einen stellt ein Disziplinarverfahren bzw. eine Disziplinar klage einen für Betroffene zumindest psychisch höchst belastenden Zeitabschnitt dar, in dem sie sich aktiv für ihre Reputation und berufliche Zukunft einsetzen müssen, was den „Erholungsaspekt“ der Abwesenheit in Frage stellt. Zum anderen ist die Rechtsprechung mittlerweile grundsätzlich davon abgegangen, die noch gegebene Verwirklichung des Erholungszwecks als konstitutiv für den Fortbestand von Urlaubsansprüchen vorauszusetzen. Im vorliegenden Fall könnte ein Rechtsanspruch auf Gewährung des Urlaubs zumindest im Umfang des europarechtlichen Anspruches von vier Urlaubswochen pro Jahr bestehen.

§ 7 – Antrag, Antritt, Verfall, Ansparung von Urlaub

Abs. 2 nimmt die von der Rechtsprechung herausgearbeiteten Informationspflichten des Dienstherrn/Arbeitgebers explizit in die Verordnung auf. Danach verfällt Urlaub mit Ablauf der jeweiligen Verfallsfristen nur dann, wenn Beschäftigten die Höhe ihrer Urlaubsansprüche und deren Verfallsfristen einzelfallbezogen mitgeteilt und sie konkret aufgefordert wurden, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Unterbleibt diese personenkonkrete Information, verlängert sich die Verfallsfrist des Urlaubs um ein weiteres Jahr. Die TUD kommt der Informationspflicht insbesondere durch den zweimal jährlichen Versand personenbezogener E-Mails an alle Beschäftigten nach. Dennoch ist es vor allem bei Beschäftigten mit häufigen Abwesenheiten vom Dienst bzw. häufig wechselndem Umfang des Urlaubsanspruchs ein schwieriges Unterfangen, die damit verbundenen Informationspflichten immer vollumfänglich im Sinne der Rechtsprechung zu erfüllen. Ob es deshalb klug und angeraten ist, die Informationspflichten in so exponierter Weise in der Urlaubsverordnung darzustellen, erscheint fraglich. Eine rechtliche Verpflichtung für die Aufnahme in die Verordnung ist nicht erkennbar. Der Bundesgesetzgeber hat für den Arbeitnehmerbereich bislang keine entsprechende Regelung in das Bundesurlaubsgesetz eingefügt, gleiches gilt für die Tarifparteien im TV-L.

Abs. 2 Satz 8 enthält eine rechtliche Unschärfe bezüglich der Fälle „durchgängiger Dienstunfähigkeit“, in denen eine Information der abwesenden Person unterbleiben kann. Nach der zitierten Rechtsprechung bleibt das Unterlassen der Information nur dann folgenlos, wenn die krankheitsbedingte Abwesenheit die Urlaubsgewährung im jeweiligen Urlaubsjahr komplett ausschließt. Erkrankten Beschäftigte erst im Laufe des Urlaubsjahres, wird die Informationspflicht nicht suspendiert. Kehren Beschäftigte vor Jahresende in den Dienst zurück, muss die Information ggf. nachgeholt werden, sobald Beschäftigte den Urlaubsanspruch wieder verwirklichen können.

Abs. 5 regelt wie bisher die Möglichkeit für Beamt:innen, einen Teil des Erholungsurlaubs für bis zu 5 Jahre anzusparen (Ansparurlaub), wird aber regelungstechnisch geändert. Bislang konnten „die 20 Arbeitstage übersteigenden Erholungsurlaubstage“ angespart werden. Dadurch blieb unklar, ob sich die 20 Tage auf den Anspruch bei 5-Tage-Arbeitswoche beziehen und sich z.B. in der 4-Tage-Woche auf 16 Tage reduzieren. Nunmehr kann der „in einem bestimmten Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub mit Ausnahme des europarechtlichen Mindesturlaubs ...“ angespart werden. Dieser Mindesturlaub beträgt gemäß Art. 7 Abs. 1 EU-Arbeitszeitrichtlinie „vier Wochen“, wofür bei 5-Tage-Arbeitswoche 20 Urlaubstage, in der 4-Tage-Woche 16 Tage usw. benötigt werden. Damit ist nun klargestellt, dass sich die Untergrenze entsprechend der für die Person geltenden Arbeitszeitplanregel individuell bestimmt. Hiervon profitieren Teilzeitbeschäftigte. Ausgeschlossen wird dagegen die Möglichkeit, auch Zusatzurlaub anzusparen, insbesondere die bis zu 5 Tage Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung, was bislang möglich war. Für den betroffenen Personenkreis kommt es damit zu einer Verschlechterung, die jedoch rechtlich nicht zu beanstanden ist, da es keinen gesetzlichen Anspruch auf das Ansparen von Urlaub gibt, auf den der Freistaat bei der Ausgestaltung seiner Regelung Rücksicht nehmen müsste.

§ 8 Finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub

Abs. 1

Erstmals umfassender geregelt wird die Urlaubsabgeltung für Beamt:innen im Freistaat Sachsen. Bislang wurde nur der durch die Rechtsprechung explizit bestätigte Abgeltungsanspruch bei

krankheitsbedingter Beendigung des Dienstverhältnisses im Umfang des europarechtlichen Mindesturlaubs von vier Wochen offiziell anerkannt. Nunmehr ist die Abgeltung nicht genommenen Urlaubs unabhängig vom Grund der Beendigung des Beamtenverhältnisses vorgesehen, bleibt aber auf den Umfang des europarechtlichen Mindesturlaubs beschränkt. Die Festsetzung des finanziellen Anspruchs der Höhe nach obliegt mit Blick auf § 1 Abs. 6 Bezügeständigkeitsverordnung dem LSF. Die personalverwaltenden Dienststellen übermitteln entsprechend die Anzahl der offen gebliebenen Urlaubstage ans LSF. Aus der Regelung erwächst für die Dienststellen die Notwendigkeit, auch im Beamtenbereich künftig stärker als bisher auf einen Abbau von Urlaubsansprüchen vor Beendigung des Dienstverhältnisses hinzuwirken. Anderenfalls droht eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung bzw. kann eine Nachbesetzung der Stelle erst erfolgen, wenn daraus die noch fällige Abgeltung finanziert wurde. Entbehrlich (bzw. nicht ratsam - ähnlich wie die o.g. explizite Regelung zu den „Informationspflichten“) erscheint die Hervorhebung, dass die Abgeltung „von Amts wegen“ erfolgt. Hierdurch werden die Dienststellen unnötig in zusätzlichen Zugzwang gesetzt. Mit der Anerkennung einer dreijährigen Verjährungsfrist werden ausscheidende Beamte bzw. deren Erben großzügig in die Lage versetzt, ihre Ansprüche im Bedarfsfall auch längerfristig noch geltend machen zu können, falls die Dienststelle nicht selbst tätig geworden sein sollte.

Unvollständig erscheint die Regelung zur Bemessung der Abgeltung nach dem Besoldungsdurchschnitt der letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Beamtenverhältnisses. Gemeint ist wahrscheinlich die festgesetzte Besoldung qua Amt, unabhängig davon, ob der Zahlungsanspruch z.B. wegen Abwesenheit vom Dienst geruht hat. Sollte dies der Fall sein, wäre eine entsprechende Klarstellung angebracht. Ist hingegen die tatsächlich realisierte Besoldungszahlung der letzten drei Monate gemeint, würde sich der Abgeltungsanspruch im Fall einer vorausgehenden Beurlaubung ohne Besoldung ggf. finanziell bis auf Null reduzieren, was nicht sachgerecht wäre. Für diese Fallkonstellationen müsste in der Regelung z.B. eine Bezugnahme auf die letzten drei Monate mit Besoldungsanspruch ergänzt werden, ähnlich wie bei der Berechnung bestimmter nichtständiger Entgelte im Arbeitnehmerbereich. Falls es das Anliegen des Verordnungsgewehrs ist, zu verhindern, dass der Urlaub durch unbezahlte Freistellung in Kombination mit ausbezahlten Urlaubstagen substituiert wird, müsste eine klare Auslegungsregelung ergänzt werden, welche Fallkonstellationen gemeint sind.

Abs. 2 dient ebenfalls der Angleichung an die (explizit für den Arbeitnehmerbereich) ergangenen höchstrichterliche Rechtsprechung. Danach besteht für Urlaubstage, die aus einem Zeitabschnitt mit höherem Beschäftigungsumfang stammen, auch dann der Anspruch auf das höhere Arbeitsentgelt, wenn die Urlaubstage erst nach Reduzierung des Beschäftigungsumfanges tatsächlich genommen werden. Die Regelung ist für Tarifbeschäftigte einschließlich des Meldeverfahrens zur Bezügestelle bereits längere Zeit in Anwendung. Für Beamte:innen hatte das zuständige Staatsministerium des Innern auf dem Erlassweg festgelegt, dass bis zu einer Neuregelung in der SächsUrlMuEltVO anstelle einer Auszahlung der höheren Besoldung ein zusätzliches Zeitguthaben als Ausgleich angerechnet werden solle. Nunmehr wird das für Tarifbeschäftigte bereits gültige Verfahren für den Beamtenbereich faktisch übernommen. Von der Rechtsterminologie her ist dabei allerdings die Bezeichnung als „finanzielle Abgeltung“ unpassend. Dieser Begriff bezeichnet im Urlaubsrecht ausschließlich die Zahlung eines finanziellen Ausgleichs für nicht genommene Urlaubstage bei Beschäftigungsende. Im vorliegenden Fall geht es dagegen um die Bemessung des Besoldungsanspruchs bei der Gewährung des Urlaubs in natura.

§ 12 – Urlaub aus verschiedenen Anlässen

Abs. 1 Nr. 2

Buchstabe a gewährt wie bisher 1 Tag bezahlten Sonderurlaub für die „Niederkunft der Ehefrau bzw. der gleichgeschlechtlichen eingetragenen Lebenspartnerin“, bezieht aber nun alle eheähnlichen Lebensgemeinschaften ein. Über den neuen Buchstaben g erhalten die bezahlte Freistellung wegen der Geburt eines Kindes künftig auch Väter, die mit der Kindesmutter nicht zusammenleben. Besonders die Gleichbehandlung der nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist zu begrüßen. Sie vollzieht eine überfällige Angleichung an die Lebenswirklichkeit zahlreicher Eltern in der heutigen Zeit. Dass sich Kindesväter grundsätzlich auch außerhalb einer Lebensgemeinschaft in ähnlicher Weise um Mutter und Kind kümmern, wird man – entgegen der Auffassung in der Verordnungsbegründung – weit weniger voraussetzen können. Die personalverwaltenden Dienststellen haben keine Möglichkeit, sich hiervon zu überzeugen. Insofern werden auch Väter in den Genuss des freien Tages kommen, welche keine reale Beziehung zu Mutter und Kind unterhalten. Will man gleichwohl diese Regelung treffen, könnten Buchstabe a und g in einem Punkt zusammengeführt werden (Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes).

Buchstabe b gewährt in Analogie zu Buchstabe a nunmehr 2 dienstfreie Tage auch im Fall des Todes der/des nichtehelichen, nichteingetragenen Lebenspartnerin bzw. Lebenspartners. Diese Gleichstellung ist grundsätzlich zu begrüßen, allerdings werden sich die Dienststellen hinsichtlich des Bestehens einer Lebensgemeinschaft ausschließlich auf die persönliche Erklärung der jeweiligen Person verlassen müssen, eine reale Prüfmöglichkeit besteht nicht.

Die vorbenannten Erweiterungen der Anspruchsberechtigten schaffen eine problematische Ungleichbehandlung von Beamten:innen und Arbeitnehmer:innen des Freistaats Sachsen. Der Verweis auf eine gleichlautende Regelung für Arbeitnehmer:innen nach TVöD läuft ins Leere, im TV-L wurde bislang keine entsprechende Regelung getroffen. Sofern keine zeitnahe Angleichung im TV-L erfolgt, erscheint es daher geboten, die Neuregelung im Beamtenbereich im Erlassweg übertariflich auch auf die Arbeitnehmer:innen des Freistaats Sachsen zu erstrecken.

Abs. 1 Nr. 7 enthielt bisher eine Freistellungsregelung für die Teilnahme von Sportler:innen an herausgehobenen Wettkämpfen auf nationaler und internationaler Ebene. Sie wird nunmehr auch auf Teilnehmer:innen an Olympischen Wettkämpfen von Menschen mit Behinderung erstreckt – eine ebenfalls zu begrüßende Angleichung. Die Ausweitung der Freistellungsregel auf ehrenamtliche Trainer:innen, Schieds- und Kampfrichter:innen ist hingegen weit weniger zwingend, zumal auch hier keinerlei vergleichbare Regelung im Arbeitnehmerbereich besteht.

Absatz 2 regelt den Freistellungsanspruch bei Erkrankung von Kindern wie bisher im weitgehenden Gleichlauf zu den Regelungen für Arbeitnehmer:innen im SGB V. Die aus der Corona-Zeit bekannte analoge Anwendung dieses Freistellungsanspruches für Fälle der behördlichen Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wird verdauert. Die Beurlaubung wegen Erkrankung von Kindern / behördlicher Schließung von Betreuungseinrichtungen kann künftig auch in halben Tagen gewährt werden, was eine deutliche Flexibilisierung bedeutet und die Möglichkeit bietet, Berufsausübung und Kinderbetreuung besser in Einklang zu bringen. Diese während der Coronazeit an der TUD bereits „informell“ so praktizierte Lösung, welche einen kompletten Ausfall der Arbeitsleistung vermeidet, ist daher grundsätzlich zu begrüßen. Auch hier ergibt sich allerdings eine Diskrepanz zum Arbeitnehmerbereich, die aber wohl in Kauf genommen werden muss.

Absatz 2a

In Analogie zu den Regelungen für Arbeitnehmer:innen im SGB V wird der Anspruch auf Krank-Tage für die Jahre 2024 und 2025 erweitert, allerdings „nur“ auf 13 Tage pro Kind und Elternteil. Gemäß § 45 Abs. 2a SGB V erhalten Arbeitnehmer:innen 15 Tage. Der Unterschied wird damit begründet, dass Arbeitnehmer:innen nur 90 % ihres Verdienstausfalls ersetzt bekommen, Beamt:innen jedoch die vollen Dienstbezüge weitergezahlt werden.

Abs. 3 regelt den bislang auf dem Erlassweg gewährten 1 Tag dienstfrei als Ausgleich für die Tätigkeit als Wahlhelfer:in nunmehr in der Verordnung.

§ 13 – Medizinische Rehabilitation, Begleitperson

Die gemäß SGB V seit Kurzem bestehenden erweiterten Leistungsansprüche für Arbeitnehmer:innen werden für die Beamt:innen des Freistaats übernommen. Das betrifft insbesondere den neuen, nicht auf eine bestimmte Anzahl von Tagen begrenzten Freistellungsanspruch für die Mitaufnahme als Begleitperson eines Kindes bei stationären Krankenhausbehandlungen in Absatz 5 der Verordnung.

Aufgrund der zu Jahresbeginn in Kraft getretenen hälftigen Beteiligung des Dienstherrn an den Beiträgen zu einer freiwilligen Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse dürften künftig weit mehr Beamt:innen als bisher diese Möglichkeit wählen. § 13 regelt daher nunmehr auch, dass eine Fortzahlung der Besoldung während Rehabilitations- und Begleitmaßnahmen nur insoweit erfolgt, wie keine Entgeltersatzleistung seitens der Krankenkasse bzw. anderer Maßnahmenträger gezahlt wird.

§ 24 – Elternzeit

Die Höchstumfang der Teilzeitarbeitsleistung bei Elternzeit von Beamt:innen wird an die im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für Arbeitnehmer:innen vorgenommene Erhöhung von 30 auf 32 Wochenstunden angeglichen.

Universität Leipzig

Die Neuregelung ist aus Sicht der Universität Leipzig gelungen. Kritisch bewertet wird allein die in § 12 Abs.2 S.4 vorgesehene Möglichkeit der Gewährung halber Urlaubstage. Dies hat zum einen eine Ungleichbehandlung von Beamten und Tarifbeschäftigten zur Folge, da das Bundesurlaubsgesetz eine solche Möglichkeit nicht kennt. Des Weiteren führt dies im digital unterstützten Abwesenheitsmanagement zu erheblichen Umsetzungsproblemen. Schließlich kann die gewünschte Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle wirksamer erreicht werden.

