SACHSEN-ANHALT
Ministerium der Finanzen

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt ●
Postfach 37 61 ● 39012 Magdeburg

Per E-Mail

Personalreferate der Obersten Landesbehörden, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz, Landtagsverwaltung

Nachrichtlich: Städte- und Gemeindebund, Landkreistag, dbb, DGB

Magdeburg, 19. November 2024
Mein Zeichen:
14-03070-269/12/59023/2024

**Fünfte Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Änderung der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO), Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr (ArbZVO-FW), Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt (LVO LSA), Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA), Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt (HeilvfVO LSA) und Vollstreckungsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (VollstrVergV LSA))**
Anwendungshinweise

Die Landesregierung von Sachsen-Anhalt hat die Fünfte Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen. Die Änderungen werden am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Abweichend hiervon sind die bereits im Vorgriff gemäß Rundschreiben vom 24. Januar 2024 gestatteten nur begünstigenden Änderungen des § 8 ArbZVO und der §§ 20, 21 UrlVO LSA zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Da die begünstigenden Regelungen in die beiden Verordnungen aufgenommen wurden, hebe ich meine beiden ergangenen Rundschreiben „Geplante Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung – ArbZVO) - Anerkennung von Reisezeiten (als Selbstfahrer – VG MD 5 A 170/19 MD und OVG 1 L 74/21 sowie als Mitfahrender – VG Halle 5 A 41/19 HAL und OVG 1 L 55/21)“ Aktenzeichen 14-03070-264/7/2855/2024 und „Geplante Änderung der Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt - UrlVO LSA)“ Aktenzeichen 14-03020-194/8/2388/2024 mit sofortiger Wirkung auf.

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
www.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21 8100 0000 0081 0015 00

Die übrigen Änderungen der ArbZVO werden am 1. Dezember 2024 in Kraft treten. Hiermit soll eine möglicherweise notwendige Änderung von Zeiterfassungsprogrammen, die zumeist monatlich laufen, sichergestellt werden. Bereits heute gebe ich deshalb folgende, praxisrelevante Hinweise:

**I. Zu Artikel 1 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)**

§ 1a Begriffsbestimmungen

Bei Nachtdienst kann ein Dienst an einem Kalendertag beginnen und am folgenden Kalendertag enden. Hiermit wird in § 1a Nr. 7 ArbZVO klargestellt, dass für einen Dienst, obwohl er sich über zwei Kalendertage erstreckt, für eine Freistellung ein Gleittag oder ein Arbeitstag nach § 6 ArbZVO ausreicht. Dabei wird davon ausgegangen, dass dieser Gleittag oder Arbeitstag nach § 6 ArbZVO maximal ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA umfasst.

In § 1a Nr. 15 ArbZVO wird der Dienstort als politische Gemeinde, in der sich die Dienststelle befindet, wo zeitlich überwiegend Dienst verrichtet wird, bei mobilem Arbeiten der Ort der Dienststelle als Dienstort, definiert. Die Wegezeiten zwischen dem Wohnort und dem Ort der Dienststelle sind auch bei einem Wechsel von mobilem Arbeiten im Sinne des § 26 Abs. 5 Landesbeamtengesetz (LBG LSA) in den Dienst in der Dienststelle keine Arbeitszeit, da die Wahl des Wohnortes in der Regel der Beamtin oder dem Beamten freisteht und sich daher dem Einfluss des Dienstherrn oder Vorgesetzten entzieht.

§ 2 Arbeitszeit

a) Verteilung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen. Dies bedeutet, dass bei Vollzeitbeschäftigung bei einer Fünf-Tage-Woche an jedem Arbeitstag acht Stunden Dienst zu leisten sind. Selbstverständlich sind nach wie vor im Rahmen von Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit und Funktionszeit die tatsächlich zu leistenden Zeiten für jeden Arbeitstag individuell gestaltbar. Bei Abwesenheit wird jedoch mit einer Regelarbeitszeit von acht Stunden gerechnet. Für Teilzeitbeschäftigte ist eine Abweichung von der Fünf-Tage-Woche möglich. Die Anzahl der Stunden verteilt sich dann auf die Anzahl der Arbeitstage pro Woche gleichmäßig.

Beispiele: Bei einer Vier-Tage-Woche mit 28 Stunden Teilzeitbeschäftigung verteilt sich somit die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle vereinbarten Arbeitstage der Woche (z. B. Montag bis Donnerstag) mit sieben Stunden. Bei einer Fünf-Tage-Woche mit 30 Stunden Teilzeitbeschäftigung verteilt sich somit die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitstage mit sechs Stunden.

Hiermit wird sichergestellt, dass eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Urlaub und Gleittagen ausgeschlossen wird. Ausnahmen von der gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit sind nur aus dienstlichen Gründen möglich.

b) Arbeitszeitmessung

Nach dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 C-55/18 sind die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Auch Beamtinnen und Beamte sind Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG. Daher ist eine Arbeitszeiterfassung durch den Dienstherrn sicherzustellen. Nunmehr wird für die Umsetzung auf Landesebene für die Beamtinnen und Beamten eine Regelung getroffen, die eine Zeiterfassungspflicht regelt bzw. eine Selbsterfassung mit Kontrolle. Sollte die Bundesregelung oder weitere Rechtsprechung später eine Anpassung erfordern, wird zu gegebener Zeit eine weitere Anpassung erfolgen.

Grundsätzlich soll die Zeiterfassung am Tag der Dienstleistung erfolgen. Bei Dienstreisen, Krankheit, mobilem Arbeiten, Fortbildung, technischen Störungen, versehentlichem Vergessen der Buchung, Vergessen des Zeiterfassungs-Transponders oder, wenn aus sonstigen Gründen eine Zeiterfassung am Tag der Dienstleistung nicht erfolgte, ist diese zeitnah nachzuholen. In Ausnahmefällen kann dies auch über die für Arbeitszeiterfassung zuständige Stelle erfolgen. Bei der Zeitnähe sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, so dass z. B. bei schwerster Erkrankung dies auch theoretisch noch mehrere Monate später erfolgen könnte. Vorzugswürdig ist grundsätzlich eine elektronische Zeiterfassung. Diese mag jedoch nicht in allen Bereichen kurzfristig umsetzbar oder überhaupt möglich sein. Daher kann die oberste Dienstbehörde festlegen, dass die elektronische Zeiterfassung insgesamt oder auch nur für bestimmte Bereiche ausschließlich verbindlich ist.

Aus Fürsorgegründen und Gründen des Arbeitsschutzes sowie im Hinblick auf die Rechtsprechung ist bei einer Delegation der Zeiterfassung auf die Beamtin oder den Beamten eine Anleitung sowie eine Kontrolle erforderlich. Diese kann auch stichprobenweise erfolgen und muss schriftlich oder elektronisch dokumentiert werden.

Gemäß Art. 17 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 2003/88/EG können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf leitende Ange-

stellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis. Darunter fallen z. B. Behördenleitungen. Daher wurde als Folgeänderung eine Änderung in § 10 ArbZVO aufgenommen. Von Arbeitnehmern selbst festgelegt werden z. B. auch pauschal angenommene Zeiten eines Selbststudiums im Rahmen einer theoretischen Ausbildung oder Qualifizierung oder eines dualen Studiums.

Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von der Zeiterfassungspflicht auf die ihr nachgeordneten Dienstvorgesetzten übertragen. Damit können auch nachgeordnete Behörden ggf. selbst entsprechende Regelungen treffen, wenn ihnen diese Befugnis übertragen wurde.

§ 8 Dienstreisen und Fortbildungen

Reise- und Lenkzeiten sind unionsrechtlich nach der Rechtsprechung als Arbeitszeit anzurechnen. Die Arbeitszeit wird künftig auf maximal 12 Stunden täglich gedeckelt. Somit sind höchstens bis zu 12 Stunden als Arbeitszeit anzurechnen, wenn die Reisezeit oder die Reisezeit und die Dauer des Dienstgeschäftes die Sollarbeitszeit überschreiten. Die Fahrt zum Dienstgeschäft und zurück ist unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel immer als Arbeitszeit anzuerkennen. Hierunter fallen auch Wartezeiten, z. B. beim Umsteigen oder zwischen vorzeitigem Ankommen am Ort des auswärtigen Dienstgeschäfts und Beginn des Dienstgeschäfts.

Ausnahmsweise aus zwingenden dienstlichen Gründen ist eine Anrechnung über zwölf Stunden nach Artikel 17 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG möglich. Dies kann z. B. bei Polizei-, Rettungsdienst- oder Feuerwehreinsätzen, Gefangenentransporten oder Auslandsdienstreisen erforderlich sein.

Die Regelung wurde in diesem Zug komplett überarbeitet, wobei inhaltlich mit Ausnahme der Anpassung an die o. g. Rechtsprechung an den bisherigen Regelungen festgehalten wird. Sie regelt nun in Absatz 1 die Arbeitszeit des auswärtigen Dienstgeschäfts sowie der Reise- und Wartezeiten, in Absatz 2 bei Teilzeitbeschäftigung und in Absatz 3 die Arbeitszeit bei Fortbildungsmaßnahmen.

Bei Teilzeitbeschäftigung gelten grundsätzlich auch die Regelungen des Absatzes 1. Zusätzlich wird jedoch eine Teilzeitdiskriminierung verhindert, indem bei einer ganztägigen Dienstreise auch die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigung zugrunde zu legen ist. Bei einer Anreise z. B. an einem regulär dienstfreien Tag und Beginn des Dienstgeschäfts am folgenden Tag (z. B. Sonntag Anreise, Montag Dienstbeginn) kann dies sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte betreffen (§ 8 Abs. 2 Satz 2 ArbZVO).

§ 10 Zuständigkeiten

Mit dem neu einzufügenden § 2 Abs. 5 ArbZVO wurde eine Verpflichtung zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit eingeführt, die grundsätzlich auch auf die Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten in den Kommunen Anwendung findet. Diese Beamtinnen und Beamte werden zur Personengruppe gehören, für die Ausnahmen von der Zeiterfassung im Sinne des § 2 Abs. 5 Satz 6 ArbZVO (Artikel 17 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 2003/88/EG) zugelassen werden können. Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte entscheiden eigenverantwortlich über die zeitliche Lage ihrer Amtsgeschäfte, insbesondere die Wahrnehmung dienstlicher Termine außerhalb der Dienststelle und der regulären Dienstzeiten. In der Konsequenz ist daher auch die Teilnahme an der Zeiterfassung in die Eigenverantwortung der Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten im Sinne des § 10 Abs. 2 ArbZVO zu stellen.

**II. Zu Artikel 2 (Änderung der Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr)**

§ 2a Arbeitszeitverkürzung durch einen freien Tag

Mit der Einfügung von § 2a ArbZVO-FW wird klargestellt, dass auch den Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die in Schichten Dienst unter Einschluss von Bereitschaftsdiensten leisten, auf Antrag eine Arbeitszeitverkürzung durch einen freien Tag gewährt wird. Der Umfang der Arbeitszeitverkürzung ist entsprechend den Besonderheiten des feuerwehrtechnischen Dienstes zu berechnen. Im Hinblick auf die Orientierung an den Regelungen der ArbZVO ist zu berücksichtigen, dass überall dort, wo in den allgemeinen Arbeitszeitregelungen auf die „tägliche Sollarbeitszeit“ abgestellt wird, bei Schichtdienst leistenden Feuerwehrbeamtinnen und -beamten ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit anzusetzen ist. Nach der Berechnungsregelung in § 2a Satz 2 ArbZVO-FW vermindert sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Sinne bei Vorliegen eines Antrags auf Arbeitszeitverkürzung um ein Fünftel. Im Hinblick auf die sonstigen Voraussetzungen findet § 6 ArbZVO über die Verweisung in § 6 ArbZVO-FW Anwendung.

**III. Zu Artikel 3 (Änderung der Laufbahnverordnung)**

Die Änderungen der Laufbahnverordnung betreffen vier Bereiche:

1. Rechtsassessoren als Amtsanwälte in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 4.2.1,
2. Einführung neuer Laufbahnen für die Unfallkasse Sachsen-Anhalt in Anlage 1 Abschnitt II Nummern 6.2.6 und 6.2.7,
3. Anhebung des Einstiegsamtes in der Laufbahn Forstdienst (von A 9 zu A 10) in Anlage 1 Abschnitt I Nummer 9.2.1,
4. Ergänzung der Vorbildungsvoraussetzungen um „oder vergleichbare Studiengänge“ in Anlage 1 Abschnitt II Nummer 8.2 (Laufbahn des Landesplanungsdienstes).

Zu Nummer 1 (Anlage 1 Abschnitt I Nummern 4.2.1)

Rechtsassessoren als Amtsanwälte

Die Ausbildung von Amtsanwälten und Rechtsassessoren weist im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit im Bereich der Staatsanwaltschaft deutliche Gemeinsamkeiten auf. Insbesondere in Bezug auf die Inhalte des Studiums und der für Amtsanwälte vorgesehenen Qualifikation ergeben sich hinsichtlich des Straf- und Strafprozessrechts erhebliche Überschneidungen. Ein Einsetzen der nach § 5 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) ausgebildeten Personen mit der Befähigung zum Richteramt als Amtsanwälte ist mit der Ergänzung zulässig.

Zu Nummer 2 (Anlage 1 Abschnitt II Nummern 6.2.6 und 6.2.7)

Neue Laufbahnen für die Unfallkasse

Durch Art. 7 Nr. 19 lit. b des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2023 dem § 144 SGB VII ein neuer Absatz 2 angefügt und das Dienstordnungsrecht mit dem Verbot einer Begründung von neuen, erstmaligen Dienstordnungsverträgen geschlossen.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde zur Sicherstellung des Funktionsvorbehaltes des Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz Personal bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt und der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte nahezu ausnahmslos im Dienstordnungsangestelltenverhältnis eingestellt.

Beide vorgenannten Institutionen wurde bereits die Dienstherrenfähigkeit verliehen, sodass beide landesunmittelbaren Unfallversicherungen Dienstherrenfähigkeit auch weiterhin besitzen.

Den bei den Unfallkassen tätigen Personen werden auch weiterhin hoheitliche Aufgaben, wie zum Beispiel die Schließung von Betrieben und Leistungsverwaltung, übertragen, sodass die Einrichtung der beiden Laufbahnen für die gesetzlichen Unfallversicherungen die Schließung einer Regelungslücke darstellt.

Zu Nummer 3 (Anlage 1 Abschnitt I Nummer 9.2.1)

Anhebung des Einstiegsamtes in der Laufbahn Forstdienst

Für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahn Forstdienst, wird das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 von A 9 nach A 10 angehoben.

Der Amtsstatus (Besoldungsgruppe, Amtsbezeichnung) der Beamtinnen und Beamten der Laufbahn Forstdienst, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits das Amt der Besoldungsgruppe A 9 innehaben, wird durch diese Regelung nicht verändert. Das höhere Einstiegsamt soll aber auch für diese Beamtinnen und Beamten der Laufbahn entsprechend gelten. Da keine gesetzliche Überleitung erfolgt, ist die Überführung dieser Beamtinnen und Beamten durch einen Einzelakt nach Inkrafttreten dieser Verordnung zu vollziehen. Den Beamtinnen und Beamten der Laufbahn Forstdienst, die am Tag nach der Verkündung das Amt der Besoldungsgruppe A 9 (bisheriges Einstiegsamt) bereits innehaben, ist das neue Einstiegsamt (Besoldungsgruppe A 10) gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 und 4 BeamtStG durch Ernennung zu übertragen.

Zu Nummer 4 (Anlage 1 Abschnitt II Nummer 8.2)

Ergänzung der Studiengänge

In der bisher geltenden Fassung der LVO LSA waren für die Laufbahn des Landesplanungsdienstes die Vorbildungsvoraussetzungen abschließend geregelt. Zugelassen waren der Bachelor- bzw. Masterstudiengang (oder jeweils gleichwertig) der Agrarwissenschaften, Architektur, Bauingenieurwesen, Bergbau, Forstwirtschaft, Geografie, Kartografie, Landespflege, Raumplanung, Soziologie, Umweltschutz und Umweltwissenschaften. Vergleichbare Studiengänge waren bisher nicht zugelassen. Dies führte in der Praxis zu erheblichen Problemen. Die abschließende Aufzählung der Studiengänge ist nicht mehr zeitgemäß, da sich Studiengänge weiterentwickeln und/oder durch neue Studiengänge (auch mit anderen Bezeichnungen) abgelöst werden. Inhaltlich decken diese Studiengänge die o. g. dann zu einem großen Teil ab, konnten aber nicht als Vorbildungsvoraussetzung aufgrund der o. g. abschließenden Aufzählung der Studiengänge anerkannt werden. Die Ergänzung dient der Gewinnung von dringend erforderlichem Fachpersonal. Somit ist jetzt auch eine Anerkennung vergleichbarer Studiengänge als Vorbildungsvoraussetzung möglich.

**IV. Zu Artikel 4 Änderung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt)**

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Verfahren

Mit der Regelung im neuen Absatz 6 gelten die Vorschriften für den Erholungsurlaub auch für Zusatzurlaub, soweit nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 3 Dauer des Erholungsurlaubs, Bemessungsgrundlage

Nach der Rechtsprechung des EuGHs ist es nicht zulässig, dass einem Arbeitnehmer nach einer Verringerung des Beschäftigungsumfangs ggfs. verbunden mit einer Reduzierung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage der noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub reduziert oder nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt gewährt wird (Urteil in der RS) „Tirol“ vom 22. April 2010, C – 486/08 und Beschluss vom 13. Juni 2013 in der RS „Brandes“, C 415/12. Beides gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub vor der Arbeitszeitänderung in Anspruch zu nehmen. Beamtinnen und Beamte unterfallen als Arbeitnehmer den einschlägigen unionsrechtlichen Bestimmungen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird – wie bisher auch – weiterhin nur die Anzahl der Urlaubstage umgerechnet, wenn sich die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt. Vor einer solchen Änderung sind jedoch Hinweise und Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen. Daher ist nach dem neuen Satz 3 vor einer Verringerung der Anzahl der Arbeitstage in der Woche auf die Möglichkeiten einer Inanspruchnahme des bisherigen Urlaubs und die Folgen einer Umrechnung hinzuweisen. Den Beamtinnen und Beamten ist daher künftig grundsätzlich bei jedem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit mit einer Verminderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage unter

Hinweis auf die Rechtslage schriftlich mitzuteilen, dass der in der Zeit eines höheren Beschäftigungsumfangs erworbene Urlaubsanspruch (mit Ausnahme eines angesparten Urlaubs) noch vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung mit der Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage abgewickelt werden kann. Die Beamtinnen und Beamten sind dabei darauf hinzuweisen, dass sich die Besoldung bei einer Inanspruchnahme des Urlaubs nach der Verringerung der Arbeitszeit nach dem dann geltenden Beschäftigungsumfang richtet und der Anspruch bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage entsprechend umgerechnet wird. Damit obliegt es den Beamtinnen und Beamten, ihren in Vollzeit oder größerem Beschäftigungsumfang erworbenen Urlaub noch in Anspruch zu nehmen.

Auch in den Fällen, in denen Beamtinnen oder Beamte im Anschluss an eine Mutterschutzfrist nach der Entbindung, eine Elternzeit oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen beabsichtigen, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, ist eine entsprechende Mitteilung zu machen. Eine Inanspruchnahme des Urlaubs ist in diesen Fällen auch im Anschluss an die Mutterschutzfrist, Elternzeit oder Beurlaubung vor Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung möglich.

Außerdem soll künftig nach Absatz 4 Satz 4 eine Minderung des bestehenden Erholungsurlaubs aus Vorjahren und des anteiligen Urlaubs des laufenden Jahres unterbleiben, soweit er bis zum Zeitpunkt einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht im Sinne des § 8 UrlVO LSA angespart wurde. Abgestellt wird somit künftig darauf, dass der Urlaub tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht nach § 8 UrlVO LSA angespart wurde. Damit wird sichergestellt, dass in den unionsrechtlich erforderlichen Fällen eine Minderung der Urlaubsansprüche unterbleibt.

Damit ergibt sich folgendes Verfahren. Zunächst beantragt die Beamtin oder der Beamte die Umstellung der Verteilung der Arbeitszeit abweichend von einer 5-Tage-Woche. Aufgrund dieses Antrags erfolgt ein Hinweis. Nach diesem Hinweis kann die Beamtin oder der Beamte sich entscheiden, ob an dem Zeitpunkt der Umstellung wie beantragt festgehalten werden soll oder ob eine Verschiebung des Beginns der Umstellung erfolgen soll. Übergangsweise ist z. B. auch denkbar, dass eine Teilzeitbeschäftigung weiterhin in einer 5-Tage-Woche bis zum Abbau des Urlaubs oder eines Anteils davon erfolgt. Wenn an dem bisherigen Antrag festgehalten wird und vor dem Umstellungsstichtag beantragter Urlaub aus dienstlichen Gründen oder krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommen werden konnte, wird dieser nicht gekürzt. Wenn am Umstellungszeitpunkt wie beantragt (der Umstellung einer 5-Tage-Woche auf eine weniger als 5-Tage-Woche) trotz des Hinweises festgehalten wird und kein Urlaub beantragt wird, wird der zum Umstellungszeitpunkt vorhandene Urlaub gekürzt.

Nach dem neuen Absatz 4 Satz 5 wird die Konsequenz aus der nicht erfolgten Umrechnung gezogen: Ist eine Minderung nach Satz 4 unterblieben, unterbleibt auch eine spätere etwaige Erhöhung nach Satz 1. Damit wird sichergestellt, dass im Wege der Mehrfachumrechnung kein Urlaub generiert werden kann.

§ 5 Sonstiger Zusatzurlaub

Beamtinnen und Beamte in den Ermittlungsbereichen sexueller Missbrauch von Kindern und anderer Sexualstraftaten (Polizei, Staatsanwaltschaft) müssen täglich eine Vielzahl an entsprechenden Foto- bzw. Video- und Audiodateien sichten und auswerten. Für diese psychisch belastende Aufgabenwahrnehmung erhalten diese Beamtinnen und Beamten drei Tage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Voraussetzung für den Zusatzurlaub ist, dass die Beamtin oder der Beamte während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate mit mindestens der Hälfte der individuellen täglichen Arbeitszeit mit der Auswertung oder Inaugenscheinnahme kinder- oder jugendpornographischer Dokumente, Dateien oder Medien beschäftigt ist. Auch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche wird der Zusatzurlaub nicht gekürzt, da die psychische Belastung auch hierbei erheblich ist und eine Regeneration erforderlich bleibt.

§ 6 Anrechnung früheren Erholungsurlaubs

Der bisherige Absatz 3 regelte die Hinzurechnung des aufgrund der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung angepassten Erholungsurlaubs aus dem Urlaubsjahr 2011 zum Erholungsurlaub des Urlaubsjahres 2012. Aufgrund von Zeitablauf ist diese Übergangsregelung nicht mehr erforderlich und wird daher aufgehoben.

§ 7 Inanspruchnahme, Verfall, Abgeltung des Erholungsurlaubs

a) Hinweispflicht

Diese Hinweispflicht wird nun auch in der UrlVO LSA konkret verankert. Die Hinweispflicht gilt nicht nur bei drohendem Verfall von Resturlaub oder bei bevorstehender Beendigung eines Beamtenverhältnisses. Auch vor Eintritt in die Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung, wenn unmittelbar nach der Freistellungsphase das Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand beendet wird, besteht eine Hinweispflicht. Hierunter fallen eine Altersteilzeitbeschäftigung nach § 66 LBG LSA oder ein Sabbatical im Rahmen von § 64 Abs. 4 LBG LSA, bei dem sich der Ruhestand unmittelbar an die Freistellungsphase anschließt oder Fälle einer Beurlaubung nach § 67 Abs. 1 Nr. 2 LBG LSA.

b) Urlaubsabgeltung bei jeder Beendigung eines Beamtenverhältnisses

Die EuGH-Rechtsprechung gebietet in allen Fällen der Beendigung eines Beamtenverhältnisses, dass der finanzielle Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche unabhängig davon besteht, ob vorher eine krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit vorlag. Die übrigen Voraussetzungen (z. B. Verfall, Verjährung, Anrechnung bereits genommenen Erholungsurlaubs etc.) sind weiterhin zu prüfen.

§ 10 Erkrankung, Anrechnung

Im neuen Absatz 3 wird klargestellt, dass für Sonderurlaub Absatz 1 und 2 entsprechend gelten, wenn der Sonderurlaub nicht zwingend zeitgleich mit dem Ereignis stattfinden muss. Dies ist beispielsweise bei einer Wahlhelferin oder einem Wahlhelfer der Fall, da sie oder er bereits ihre oder seine Leistung erbracht hat. Auch besteht beispielsweise im Zusammenhang mit einer Hochzeit, selbst wenn diese an einem dienstfreien Tag stattfindet, ein Anspruch auf Sonderurlaub an einem Arbeitstag. Dies gilt auch nach dem Tod eines in § 20 Abs. 2 Nr. 3 UrlVO LSA genannten Angehörigen. Der nahe zeitliche Zusammenhang hängt immer von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Beispielsweise bei zeitaufwendigen Obduktionen oder Überführungen kann dies auch einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Lediglich ausgeschlossen sind z. B. Gerichtstermine in Erbschaftsangelegenheiten, die möglicherweise mehrere Jahre später stattfinden.
Hierunter fällt zum Beispiel auch Sonderurlaub nach §§ 11 Abs. 3 (Wahlhelferin/Wahlhelfer), 19 (Heimreise), 20 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 (Eheschließung/Begründung einer Lebenspartnerschaft), 2 (Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin oder in ehe-/lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin), 3 (Tod der dort genannten nahen Angehörigen), 4 (Umzug aus dienstlichem Anlass) und 7 (Dienstjubiläum) UrlVO LSA sowie bestimmte Fallkonstellationen des § 22 UrlVO LSA.

§ 11 Sonderurlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte oder zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

a) Wahlhelferinnen und Wahlhelfer

Es erfolgt eine Legaldefinition zu Mitgliedern eines Wahlvorstands, insbesondere im Sinne von §§ 6 ff. Europawahlordnung (EuWO), §§ 8 ff. Bundeswahlgesetz (BWahlG), § 26 Wahlgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LWG), §§ 12 ff., 57 Kommunalwahlgesetz für das Land Sachsen-Anhalt (KWG LSA). Der Sonderurlaubstatbestand besteht für alle Mitglieder eines Wahlvorstands ungeachtet ihrer konkreten Funktion im Wahlvorstand. Außerdem wird die Vorschrift an die geübte Praxis (kein Ermessen, sondern Pflicht) angepasst. Lediglich für kommunale mittelbare Landesbeamtinnen und -beamte bleibt die Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Die Kommunen können mit Blick auf ihre Personalhoheit selbst entscheiden, ob und in welchem Umfang sie ihren kommunalen Beamtinnen und Beamten bis zu einem Tag Sonderurlaub für die Tätigkeit in einem Wahlvorstand zu den einzelnen (auch unterschiedlich aufwändigen) Wahlen bzw. Plebisziten bewilligen.

b) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Nach § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG sind ehrenamtliche Richter für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen. Mit dieser Regelung zum Sonderurlaub mit Besoldung für die Zeit ihrer Amtstätigkeit soll sichergestellt werden, dass dies auch durch die Dienstherren im Geltungsbereich des LBG LSA erfolgt. Die Freistellung muss im erforderlichen Umfang

zur Wahrnehmung des Ehrenamtes erfolgen. Lediglich für kommunale mittelbare Landesbeamtinnen und -beamte bleibt die Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgestaltet.

§ 17 Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit

Die Regelung wurde an §§ 6, 7 der Sonderurlaubsverordnung angepasst. Auch die bisherige Regelung orientierte sich an der Bundesregelung. Hiermit wird wieder ein Gleichklang der Normen hergestellt. Auch für die praktische Anwendung in diesen seltenen Fällen kann so die Kommentierung zur Bundesregelung weiterhin herangezogen werden.

§ 20 Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen

a) Änderung von Absatz 2: Dienstjubiläum

Aus rechtssystematischen Gründen wird § 20 Abs. 2 Satz 2 UrlVO LSA inhaltlich als neue Nummer 7 des 1. Satzes aufgenommen und in der Folge Satz 2 aufgehoben. Zusätzlich wurde das Dienstjubiläum nach 50 Jahren aufgenommen.

b) Neuer Absatz 3a: Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder für 2024 und 2025

Es wurde bereits mit Schreiben vom 24. Januar 2024 ein Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung zugelassen. Demnach wird Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub mit Besoldung für jedes Kind bis zu 13 Arbeitstage, insgesamt höchstens 31 Arbeitstage, für Alleinerziehende für jedes Kind bis zu 27 Arbeitstage, insgesamt höchstens 63 Arbeitstage im Urlaubsjahr bewilligt.

Die Änderungen von Absatz 4 und 5 sind redaktionelle Folgeänderungen zu b).

§ 21 Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder Sterbebegleitung

Neuer Absatz 3: Begleitung von Kindern bei stationären Behandlungen

Es wurde bereits mit Schreiben vom 24. Januar 2024 ein Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung zugelassen. Bei der stationären Behandlung eines versicherten Kindes, das das neunte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird die Notwendigkeit der Mitaufnahme einer Begleitperson aus medizinischen Gründen unwiderlegbar vermutet. Das Vorliegen der medizinischen Gründe, die eine Mitaufnahme der Begleitperson erforderlich machen, ist für Kinder von neun bis einschließlich elf Jahren oder für behinderte und dauerhaft auf Hilfe angewiesene Kinder zu bescheinigen. Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil. Hier gibt es keine Höchstanzahl an Sonderurlaubstagen mit Besoldung.

**V. Zu Artikel 5 (Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt)**

Hier wurden klarstellende Einfügungen sowie redaktionelle Folgeänderungen aufgenommen.

**VI. Zu Artikel 6 (Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt)**

Neben einer redaktionellen Berichtigung wurde durch den in § 3 VollstrVergV LSA neu angefügten Absatz 4 klargestellt, dass auch unbare Zahlungen zu berücksichtigen sind.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend.

Im Auftrag

gez. Obenaus