

Neues Urlaubsrecht in Bayern

Nach § 44 BeamStG steht den Beamtinnen und Beamten ein jährlicher Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu. Hierdurch wird zwar ein Rechtsanspruch begründet, die Dauer des Urlaubs zu bestimmen ist aber eine Angelegenheit der Länder.

1. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub wurde in Bayern durch die Änderungsverordnung vom 6.11.2013 (GVBl. S. 643) neu bestimmt.

- Danach beträgt der Erholungsurlaub jetzt für alle Beamten, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, nach § 3 Abs. 1 UrlV **jährlich 30 Arbeitstage**.
- Für **Beamte auf Widerruf und auf Probe im Vorbereitungsdienst** sowie für **Dienstanfänger** beträgt der Erholungsurlaub nach § 3 Abs. 2 UrlV in Abweichung von Abs. 1 jährlich nur **27 Arbeitstage**. Soweit diese Beamten während des Vorbereitungsdienstes Schichtdienst leisten, erhöht sich der Erholungsurlaub im zweiten und dritten Jahr des Vorbereitungsdienstes auf jährlich 28 Arbeitstage.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2012 (Az. 9 AZR 529/10, ZTR 2012, 446) war die frühere, altersabhängige Staffelung des Erholungsurlaubs rechtswidrig und zwar wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (so schon Baßlsperger, ZBR 2008, 339, 347). Da die Diskriminierung für die Vergangenheit nur durch eine Anpassung „nach oben“ beseitigt werden konnte, hatte die Bayerische Staatsregierung in ihrer Kabinettssitzung vom 10. September 2012 eine Vorgriffsregelung auf die zu erwartende Änderung der UrlV beschlossen. Alle Beamtinnen und Beamte des Freistaates Bayern – unabhängig von ihrem jeweiligen Status – hatten danach abweichend von § 3 Abs. 1 UrlV a.F. in den Urlaubsjahren 2011 und 2012 einen Anspruch auf Erholungsurlaub von jeweils **30 Tagen unabhängig vom Lebensalter**. Die personalverwaltenden Stellen mussten die Beamten aus Gründen der Fürsorge (§ 45 BeamStG) auf diese Rechtslage hinweisen und entsprechende Urlaubsabgleichungen vornehmen. Der Anspruch stand damit (rückwirkend) auch Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst zu, welche nach der jetzt geltenden Rechtslage nur mehr einen Anspruch auf 27 Urlaubstage besitzen. Er besteht für die übertragbaren Teile des Urlaubs weiter.

Beamte auf Probe (§ 4 Abs. 3 Buchstabe a BeamStG) besitzen nach § 8 Abs. 3 BeamStG bereits ein Amt im statusrechtlichen Sinn. Bei ihnen beträgt der Erholungsurlaub nach § 3 Abs. 2 UrlV in Abweichung von Abs. 1 jährlich unter Umständen ebenfalls nur 27 Arbeitstage. Hierzu ist es wichtig zu bemerken, dass nicht alle Beamten auf Probe, sondern nur solche von der Kürzung des Erholungsurlaubs betroffen sind, welche während ihrer Probezeit auch noch einen **Vorbereitungsdienst** ableisten. Diese Regelung ist auf die besonderen Ausbildungsvorschriften im Polizeivollzugsdienst zugeschnitten (siehe dazu: Weiß/Niedermaier/Sommer, Beamtenrecht in Bayern, Art. 125 BayBG Rn. 10 ff.). Absolvieren Beamte auf Probe also keinen Vorbereitungsdienst – das ist die Regel – steht ihnen ein jährlicher Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen nach § 3 Abs. 1 UrlV zu.

Im Jahr der Beendigung des Vorbereitungsdienstes finden deshalb für den betroffenen Personenkreis nach § 3 Abs. 2 Satz 3 UrlV hinsichtlich der Berechnung des Urlaubsanspruchs § 3 Abs. 3 Sätze 1 und 2 sowie Abs. 4 UrlV sinngemäß Anwendung. Dies bedeutet, dass hier eine entsprechende Angleichung nach der Zwölftelregelung des § 3 Abs. 3 UrlV stattfindet. Eine Umrechnung nach Urlaubsstunden gemäß § 3 Abs. 7 UrlV wird zwar vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich erwähnt, ist eine solche Umrechnung allerdings in der

jeweiligen Beschäftigungsbehörde üblich, so inkludiert der Verweis auf die Zwölftelregelung auch diese Umrechnungsart, weil es nicht Sinn und Zweck der neuen gesetzlichen Grundlagen sein kann, den personalverwaltenden Stellen zwei unterschiedliche Berechnungsarten vorzuschreiben. Die würde zu einem völlig unnötigen und deshalb abzulehnenden Formalismus führen.

2. Elternzeit

Die Vorschriften zur Elternzeit für Beamte sind in Bayern in § 12 ff. UrlV enthalten. Die Änderungsverordnung zur Urlaubsverordnung vom 6.11.2013 (GVBl. S. 643) brachte neben einigen redaktionellen Änderungen auch eine Neufassung des § 13 Abs. 4 UrlV.

Danach kann jetzt die nach der Neuregelung des § 13 Abs. 4 Satz 2 und 3 UrlV vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen

- der **Geburt eines weiteren Kindes** oder
- in Fällen **besonderer Härte**, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder beim Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit,

innerhalb von vier Wochen und nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

Insbesondere kann die Elternzeit jetzt zur Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote nach § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 BayMuttSchV – auch ohne Zustimmung des Dienstvorgesetzten – vorzeitig beendet werden.

Das bedeutet:

Einer Beamtin, welche wegen der Geburt eines weiteren Kindes für die Dauer des Mutterschutzes aus der Elternzeit zurückkehrt, stehen dann die **vollen Dienstbezüge** auch ohne Dienstleistung zu.

Die vorzeitige Beendigung soll dem Dienstvorgesetzten von der Beamtin lediglich rechtzeitig mitgeteilt werden. Unterbleibt eine entsprechende Anzeige, so führt dies nicht zum Entfall des Anspruchs auf Unterbrechung der Elternzeit.

Die personalverwaltenden Stellen sind aufgrund der ihnen obliegenden Fürsorgepflicht gehalten, die infrage kommenden Beamtinnen auf diese Rechtslage hinzuweisen.

Der Gesetzgeber hat mit der Änderungsverordnung zur Urlaubsverordnung auf die Rechtsprechung des EuGH reagiert. Die bisher anderslautende Bestimmung verstieß gegen höherrangiges Gemeinschaftsrecht. Nach Auffassung des EuGH (Urteil in der Rechtssache Costa/Enel, EuGH Rspr. 164, 1251) und des BVerfG (B. v. 22.10.1986 – 2 BvR 197/84 – BVerfGE 73, 339) sind alle nationalen Rechtsvorschriften unanwendbar, soweit sie im Einzelfall mit unmittelbar anwendbaren Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts kollidieren, weil dem Gemeinschaftsrecht Vorrang zukommt. Ein Ausschluss des Rückkehrrechts verstieße gegen die Richtlinie 2006/54 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, deren Umsetzungsfrist bereits am 15. August 2008 abgelaufen war.

Art. 14 Abs. 1 Buchst. c dieser Richtlinie 2006/54 EG verbietet jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Zu den Arbeitsbedingungen gehören aber auch die Regelungen über die Elternzeit bei Beamten, da diese ein Recht darstellen, das an die Arbeitnehmerschaft und die Beamtenchaft anknüpft.

Nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 EG stellt jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder dem Mutterschaftsurlaub eine Diskriminierung dar. Die Richtlinie 92/85 EWG verpflichtet die Mitgliedstaaten in Art. 8 Abs. 1, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass den Beamtinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird.

Das Europarecht steht damit solchen Vorschriften über die Elternzeit entgegen, die es der betreffenden Frau nicht gestatten, auf Antrag eine Änderung des Zeitraums ihrer Elternzeit in dem Moment zu erwirken, in dem sie ihre Ansprüche auf Mutterschaftsurlaub geltend macht, und ihr so mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Rechte nehmen.

Zusammengefasst bedeutet dies:

Eine Beamtin, die während der Elternzeit erneut schwanger wird, darf – auch finanziell – nicht schlechter gestellt werden, als eine Beamtin, die zum ersten Mal Mutter wird.

Dr. Maximilian Baßlsperger

Siehe dazu insbesondere den Blog-Beitrag:

Schwangerschaft während der Elternzeit – mehr Rechte für Beamtinnen