

## **Zweite Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung<sup>\*</sup>** **Vom**

Aufgrund des § 70, auch in Verbindung mit § 1 Abs. 3, des Hessischen Beamtengesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2016 (GVBl. S. 30), verordnet die Landesregierung:

### **Artikel 1**

Die Hessische Urlaubsverordnung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. Dezember 2013 (GVBl. S. 686), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 wird nach dem Wort „gilt“ die Angabe „mit Ausnahme von Nr. 2 Buchst. c“ eingefügt.
2. § 2 wird wie folgt gefasst:

#### **„§ 2**

##### **Allgemeines**

(1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Arbeitstage im Sinne dieser Verordnung sind alle Kalendertage, an denen nach der maßgeblichen Arbeitszeitregelung Dienst zu leisten ist. Endet eine Dienstschrift nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem sie begonnen hat. Auf einen Werktag fallende gesetzliche Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird, gelten nicht als Arbeitstage.

(3) Europarechtlicher Mindestjahresurlaub ist der Jahresurlaub nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU Nr. L 299 S. 9); er beträgt vier Wochen. Die §§ 3 bis 11 mit Ausnahme von § 5 Abs. 1 gelten auch für den europarechtlichen Mindestjahresurlaub, soweit nichts anderes bestimmt ist.“

3. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „27“ durch „28“ ersetzt.
- b) Abs. 2 Satz 6 wird aufgehoben.
- c) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Urlaub aus Vorjahren und anteiliger Urlaub des laufenden Urlaubsjahres, der vor einer Verringerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit tatsächlich nicht genommen werden konnte, bleibt unberührt. Der Urlaub nach Satz 1 ist nach Stunden zu berechnen; hierbei ist jeder Urlaubstag mit dem vor der Verringerung des Beschäftigungsumfanges auf ihn entfallenden Anteil der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu bewerten. Bei einer späteren Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit findet Abs. 2 Satz 5 auf Urlaubsansprüche nach Satz 1 keine Anwendung.“

---

<sup>\*</sup> Ändert FFN 324-44

d) Als Abs. 5 wird angefügt:

„(5) Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs Bruchteile eines Tages oder einer Stunde, wird kaufmännisch gerundet.“

4. In § 6 Satz 1 werden die Wörter „sechs Monate, bei Jugendlichen erst“ gestrichen.

5. In § 7 Abs. 3 wird das Wort „Monat“ durch „Kalendermonat“ ersetzt.

6. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Monat“ durch „Kalendermonat“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Jahresurlaub vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat

1. einer Beurlaubung ohne Besoldung,

2. eines Ruhens des Beamtenverhältnisses oder

3. einer Freistellung vom Dienst in den Fällen des § 1 Abs. 6 der Hessischen Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Dezember 2009 (GVBl. I S. 758, 760), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2015 (GVBl. S. 594), und im Blockmodell der Altersteilzeit

um ein Zwölftel. Vor Beginn einer Beurlaubung ohne Besoldung, eines Ruhens des Beamtenverhältnisses oder eines Beschäftigungsverbots nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012 S. 10, 340), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2015 (GVBl. S. 594), nicht genommener Urlaub wird nach Rückkehr in den Dienst dem Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres hinzugefügt und gilt als Urlaub des laufenden Urlaubsjahres; zu viel genommener Urlaub wird vom Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres abgezogen.“

c) In Abs. 4 werden die Wörter „ohne Unterbrechung für mindestens drei Monate“ gestrichen.

d) Abs. 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) § 5 Abs. 5 findet Anwendung.“

7. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Gewährung, Verfall, Abgeltung“

b) In Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Urlaubsjahr“ die Wörter „gewährt und“ eingefügt.

c) Die Abs. 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„(3) Abweichend von Abs. 2 Satz 2 verfällt europarechtlicher Mindestjahresurlaub, der wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit im Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte, mit Ablauf des 15. Monats nach dem Ende des Urlaubsjahres.

(4) Soweit europarechtlicher Mindestjahresurlaub wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen werden konnte, wird er abgegolten. Gleiches gilt für europarechtlichen Mindestjahresurlaub, der bei Versterben im aktiven Dienst noch nicht genommen worden ist. Im Urlaubsjahr bereits genommener Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub wird auf den europarechtlichen Mindestjahresurlaub angerechnet, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entstanden ist. Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach dem Durchschnitt der Besoldung der letzten drei Kalendermonate vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Besoldung in diesem Sinne sind alle monatlichen Leistungen nach dem Hessischen Besoldungsgesetz, die während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wären.“

8. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Sanatorium“ die Wörter „oder eine entsprechende ambulante Rehabilitationsmaßnahme“ eingefügt und das Wort „Urlaub“ durch „Sonderurlaub“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird die Angabe „7. November 2006 (GVBl. I S. 561)“ durch „28. September 2015 (GVBl. S. 370)“ ersetzt.
- c) In Satz 3 wird die Angabe „Gesetz vom 19. Juni 2006 (BGBl. I S. 1305)“ durch „Verordnung vom 20. Juni 2016 (BGBl. I S. 1362)“ ersetzt und nach dem Wort „Badekur“ werden die Wörter „und von Maßnahmen im Rahmen der Dienstunfallfürsorge“ eingefügt.

9. In § 13 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderjahr“ durch „Urlaubsjahr“ ersetzt.

10. In § 15 Abs. 1 werden die Wörter „oder die von ihr bestimmte Stelle“ gestrichen.

11. Nach § 15 wird als § 15a eingefügt:

#### **„§ 15a**

#### **Sonderurlaub für besonderes ehrenamtliches Engagement**

Beamtinnen und Beamte, die eine Jugendleiterin/Jugendleiter-Card (Juleica), eine von einem hessischen Landkreis oder einer hessischen Stadt ausgestellte Ehrenamts-Card (E-Card) oder einen anderen schriftlichen Nachweis über ein ehrenamtliches Engagement von im Kalenderjahresdurchschnitt mindestens fünf Stunden pro Woche vorlegen, erhalten auf Antrag einen Tag Sonderurlaub im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Besoldung. Maßgeblicher Stichtag für die Voraussetzungen nach Satz 1 ist der 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres. Der Sonderurlaub ist so zu nehmen, dass dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Sonderurlaub, der nicht im Laufe des Kalenderjahres genommen wird, verfällt.“

12. Die Überschrift zu § 18 wird wie folgt gefasst:

#### **„§ 18**

## Artikel 2

Diese Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.  
Abweichend von Satz 1 treten

1. Art. 1 Nr. 3 Buchst. a und Nr. 11 mit Wirkung vom 1. Januar 2016 und

2. Art. 1 Nr. 6 Buchst. a Doppelbuchst. bb am 1. Juli 2017

in Kraft.

### Begründung:

#### Allgemeines

Durch die Rechtsprechung des EuGH und des BVerwG zum Urlaubsrecht ist an verschiedenen Stellen Änderungsbedarf bei der Hessischen Urlaubsverordnung entstanden, dem durch die Änderungsverordnung Rechnung getragen wird.

- Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es mit Art. 7 Abs. 1 der EU-Arbeitszeit-Richtlinie nicht vereinbar, das Entstehen eines Urlaubsanspruchs von einer Mindestbeschäftigungszeit abhängig zu machen (EuGH C-173/99 vom 26.06.2001 - BECTU). Die Richtlinie hindere die Mitgliedstaaten jedoch nicht daran, die Art und Weise der Ausübung des Rechts auf Jahresurlaub festzulegen, indem sie z.B. regeln, wie die Arbeitnehmer den Urlaub nehmen können, der ihnen für die ersten Wochen ihrer Beschäftigung zusteht.
- Der EuGH hat ferner entschieden, dass eine nationale Bestimmung unionsrechtswidrig ist, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann (EuGH C-486/08 vom 22.04.2010 – Landeskrankenhäuser Tirol und C-415/12 vom 13.06.2013 – Brandes).
- Der Verfall von krankheitsbedingt nicht genommenem Urlaub bedarf aufgrund der Rechtsprechung des EuGH einer besonderen Regelung. Danach muss der Übertragungszeitraum für den Arbeitnehmer die Möglichkeit gewährleisten, bei Bedarf über Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant werden sowie verfügbar sein können. Der Übertragungszeitraum muss die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten. Art. 7 der EU-Arbeitszeitrichtlinie lässt es aber zu, die Ansammlung von Urlaub zeitlich zu begrenzen und einen Übertragungszeitraum von fünfzehn Monaten vorzusehen (EuGH C-214/10 vom 22.11.2011 - KHS).
- Zur Abgeltung des europarechtlichen Mindestjahresurlaubs im Beamtenbereich sind mehrere Entscheidungen des EuGH und des BVerwG ergangen (vgl. EuGH C-337/10

vom 03.05.2012 – Neidel, BVerwG 2 A 8.13 vom 30.04.2014 und BVerwG 2 C 10.12 vom 31.01.2013), die der Umsetzung in die Hessische Urlaubsverordnung bedürfen.

Des Weiteren wird in Angleichung an den Tarfbereich der Erholungsurlaub für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst von 27 auf 28 Tage angehoben.

Besonderes ehrenamtliches Engagement soll auch im Beamtenbereich durch einen freien Tag pro Jahr Anerkennung finden.

Im Übrigen bedarf die Urlaubsverordnung in einigen Punkten der redaktionellen Anpassung und Klarstellung.

## **Im Einzelnen**

### **Zu Art. 1 Nr. 1 (§ 1 Abs. 2 HUrIVO)**

Die Anlässe, in denen Beschäftigte nach § 616 BGB unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, sind für Tarifbeschäftigte in § 29 TV-H umfassend geregelt. Für den Beamtenbereich dient § 29 TV-H als Orientierungshilfe für die Ermessensausübung hinsichtlich der Gründe und Dauer von Dienstbefreiung aus persönlichen Gründen nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrIVO. Die (Rück-) Erstreckung von Nr. 2 Buchst. c auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist daher nicht geboten.

Sie erschwert vielmehr eine sachgerechte Regelung der Dienstbefreiung im Beamtenbereich für die Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach rechtlichen Grundlagen außerhalb des TV-H Freistellungsmöglichkeiten haben, z. B. wegen Erkrankung von Kindern nach dem SGB V oder wegen eines akut auftretenden Pflegefalls entsprechend dem Pflegezeitgesetz. Die hierzu für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen können aufgrund der systembedingten Unterschiede nicht eins zu eins auf den Beamtenbereich übertragen werden. Vielmehr bedarf es eigenständiger Regelungen, die die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses berücksichtigen. Die für Beamtinnen und Beamte passenden Regelungen bringen aber, wenn sie für den Arbeitnehmerbereich über § 1 Abs. 2 i.V.m. § 16 HUrIVO entsprechend anwendbar sind, wiederum das dort geltende Regelungsgefüge durcheinander. Um hier zu sinnvollen Lösungen für den Beamtenbereich kommen zu können, wird Nr. 2 Buchst. c aus der Anwendbarkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herausgenommen.

### **Zu Art. 1 Nr. 2 (§ 2 HUrIVO)**

In § 2 werden allgemeine Regelungen am Anfang der Verordnung zusammengefasst.

Abs. 1 regelt unverändert, dass das Urlaubsjahr mit dem Kalenderjahr übereinstimmt.

In Abs. 2 wird die Definition der Arbeitstage übernommen, die bisher in § 5 Abs. 3 enthalten war.

In Abs. 3 wird der Begriff des europarechtlichen Mindestjahresurlaubs eingeführt und erläutert. Er beträgt nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, die grundsätzlich auch für Beamtinnen und Beamte gilt, vier Wochen pro Jahr, d.h. bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Tage. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage oder bei Teilurlaub ist er nach den Regelungen der Verordnung entsprechend umzurechnen. Im Urlaubsjahr bereits in Anspruch genommener Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub wird auf den europarechtlichen Mindestjahresurlaub angerechnet, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt er entstanden ist.

### **Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 5 HUrIVO)**

Mit der Änderung in Abs. 1 wird der Urlaubsanspruch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst in Angleichung an den Tarifbereich um einen Tag erhöht.

Die bisherige Rundungsregelung in Abs. 2 Satz 6 wird, da sie für alle Absätze gilt, als Abs. 5 ans Ende der Regelung verschoben und im Hinblick auf die Urlaubsberechnung nach Stunden neu gefasst.

Mit der Neufassung des Abs. 3 wird der Rechtsprechung des EuGH (C- 486/08 vom 22.04.2010 – Landeskrankenhäuser Tirol; C-415/12 vom 13.06.2013 – Brandes) Rechnung getragen, wonach eine nationale Bestimmung unionsrechtswidrig ist, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Als Arbeitnehmer in diesem Sinne sind auch Beamtinnen und Beamte anzusehen.

Satz 1 sieht dementsprechend vor, dass der bis zum Zeitpunkt einer Arbeitszeitreduzierung erworbene Urlaub unverändert bestehen bleibt, soweit er im Sinne der EuGH-Rechtsprechung tatsächlich nicht genommen werden konnte. Hiervon erfasst wird der anteilige noch nicht verbrauchte Urlaub des laufenden Jahres sowie der noch nicht verfallene Urlaub aus Vorjahren. Die Regelung bezieht alle Fälle einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs ein, d.h. auch solche, in denen sich die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht verändert. Voraussetzung ist aber, dass der Urlaub vor der Arbeitszeitreduzierung tatsächlich nicht genommen werden konnte. Dies ist der Fall, wenn vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs beantragter Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht gewährt oder widerrufen wird oder der Urlaub wegen ärztlich bescheinigter Dienstunfähigkeit nicht genommen werden kann. Lagen hingegen keine Hinderungsgründe für die Inanspruchnahme des Urlaubs vor, ist nach Abs. 2 Satz 5 zu verfahren.

Um eine diskriminierungsfreie Gewährung des Urlaubs sicherzustellen, sieht Satz 2 die Umrechnung des Urlaubs in Stunden vor. Dabei ist jeder Urlaubstag mit dem auf ihn vor der Arbeitszeitreduzierung entfallenden Stundenwert zu bewerten; d.h. bei einer Fünf-Tage-Woche mit einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit, bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem entsprechenden Teiler. Bei der Inanspruchnahme des Urlaubs nach der Arbeitszeitreduzierung werden für jeden Urlaubstag die Stunden angerechnet, die der Sollzeit an diesem Arbeitstag entsprechen. Die Regelung gewährleistet, dass sich weder die Dauer des erworbenen Urlaubsanspruchs verringert, noch der Urlaub geringer vergütet wird.

Mit der Regelung in Satz 3 wird sichergestellt, dass bei einer Arbeitszeitreduzierung nicht umgerechnete Urlaubsansprüche bei einer späteren Arbeitszeiterhöhung ebenfalls unberücksichtigt bleiben.

Die Regelung des bisherigen Abs. 3 findet sich nun in § 2 Abs. 2.

#### **Zu Art. 1 Nr. 4 (§ 6 HUrlVO)**

Die Rechtsprechung des EuGH (EuGH C-173/99 vom 26.06.2001 - BECTU) steht der Regelung einer Wartezeit für die *Inanspruchnahme* von Urlaub nicht entgegen. Lediglich die *Entstehung* des Urlaubsanspruchs darf danach nicht von einer bestimmten Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden. An der Regelung wird daher festgehalten. Zur Verwaltungsvereinfachung wird die Wartezeit auf drei Monate vereinheitlicht. Dadurch wird auch die Sonderregelung zum Urlaubsverfall (bisheriger § 9 Abs. 3) entbehrlich.

#### **Zu Art. 1 Nr. 5 (§ 7 Abs. 3 HUrlVO)**

Die Änderung dient der Vereinheitlichung der Begriffe.

#### **Zu Art. 1 Nr. 6 (§ 8 HUrlVO)**

Die Änderung in Abs. 1 Satz 1 dient der Vereinheitlichung der Begriffe.

Die bisherige Regelung in Abs. 1 Satz 2 sah bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im ersten Halbjahr einen Urlaubsanspruch von sechs Zwölfteln, in der zweiten Jahreshälfte von zwölf Zwölfteln vor. Dies stellt jedoch im Hinblick auf den Erholungszweck des Urlaubs eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar, je nachdem, in welchem Monat die gesetzliche Altersgrenze erreicht wird. Wegen rechtlicher Bedenken im Hinblick auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz wird diese Regelung gestrichen.

In Abs. 2 Satz 1 wird klargestellt, dass auch während des Ruhens des Beamtenverhältnisses, z.B. nach § 40a der Hessischen Gemeindeordnung oder § 30 des Hessischen Abgeordnetengesetzes, kein Urlaubsanspruch entsteht.

Abs. 2 Satz 2 fasst den Regelungsgehalt des bisherigen Satz 2 und des § 9 Abs. 4 bzgl. der Beurlaubungs- und Freistellungsfälle zusammen und regelt die Anrechnung auf den neuen Urlaubsanspruch nach Rückkehr in den Dienst. Der vor Beginn der Freistellung bestehende Urlaubsanspruch bleibt erhalten und lebt nach Rückkehr in den Dienst wieder auf. Nicht genommener Urlaub wird dem Urlaub des laufenden Jahres hinzugerechnet und gilt als Urlaub des laufenden Urlaubsjahres. Er verfällt damit erst mit Ablauf des 30. September des folgenden Jahres. Zu viel erhaltener Urlaub wird vom Urlaub des laufenden Jahres abgezogen.

Die Voraussetzung einer mindestens dreimonatigen ununterbrochenen Tätigkeit für die *Entstehung* eines Urlaubsanspruchs bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretung in Abs. 4 wird im Hinblick auf die o.g. EuGH-Rspr. (EuGH C-173/99 vom 26.06.2001 - BECTU) gestrichen.

An die Stelle der bisherigen Sonderregelung für Bruchteile von Arbeitstagen in Abs. 5 tritt zur Vereinheitlichung der Berechnung eine Verweisung auf die kaufmännische Rundungsregelung in § 5 Abs. 5.

#### **Zu Art. 1 Nr. 7 (§ 9 HURIVO)**

Die Überschrift wird an den erweiterten Inhalt der Regelung angepasst.

In Abs. 2 wird die Verpflichtung zur grundsätzlichen Gewährung des Erholungsurlaubs im Urlaubsjahr betont. Dies entspricht der Intention von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Der Erholungsurlaub soll danach möglichst zeitnah in Anspruch genommen werden können.

Im neuen Abs. 3 wird eine besondere Verfallsregelung für wegen Krankheit nicht genommenen (Mindest-)Urlaub entsprechend den Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung (EuGH C-214/10 vom 22.11.2011 - KHS) getroffen. Der EuGH hat dazu festgestellt, dass in Fällen langfristiger Erkrankung der Übertragungszeitraum für den Arbeitnehmer die Möglichkeit gewährleisten muss, bei Bedarf über Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant werden sowie verfügbar sein können. Der Übertragungszeitraum muss die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten. Mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sei es aber vereinbar, zu regeln, dass Erholungsurlaub zeitlich nicht unbefristet angesammelt werden kann, und einen Übertragungszeitraum von fünfzehn Monaten festzulegen, nach dessen Ablauf der Urlaubsanspruch erlischt. Von dieser Möglichkeit wird mit der Festlegung der speziellen Verfallsfrist in Abs. 3 Gebrauch gemacht. Europarechtlicher Mindestjahresurlaub, der im Kalenderjahr seines Entstehens krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte, verfällt danach Ende März des übernächsten Jahres.

Die bisher in Abs. 3 enthaltene verlängerte Verfallsfrist aufgrund Ablaufs der Wartefrist im folgenden Kalenderjahr ist aufgrund der Verkürzung der Wartefrist auf drei Monate hingegen nicht mehr erforderlich und wird deshalb zur Verwaltungsvereinfachung nicht beibehalten.

Der neue Abs. 4 regelt die ausnahmsweise Abgeltung von Erholungsurlaub entsprechend den Vorgaben des EuGH (EuGH C-337/10 vom 03.05.2012 – Neidel) und des BVerwG (BVerwG 2 A 8.13 vom 30.04.2014 und BVerwG 2 C 10.12 vom 31.01.2013). Die früher vertretene Rechtsauffassung, dass dem Beamtenrecht eine Abgeltung von Erholungsurlaub wesensfremd ist,

kann aufgrund dieser Rechtsprechung in Bezug auf den europarechtlichen Mindestjahresurlaub nicht mehr aufrechterhalten werden. Ausdrücklich von der Rechtsprechung entschieden ist bisher aber nur, dass europarechtlicher Mindestjahresurlaub, der **krankheitsbedingt** vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen werden konnte, abzugelten ist. Auf den Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses kommt es hingegen nicht an. Dieser Rechtsprechung trägt Satz 1 Rechnung.

In Satz 2 wird darüber hinaus eine entsprechende Regelung für den Fall getroffen, dass eine Beamtin oder ein Beamter im aktiven Dienst verstirbt. In einem solchen Fall ist es nicht erforderlich, dass der europarechtliche Mindestjahresurlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte. Ein derartiger Fall war zwar noch nicht Gegenstand der Rechtsprechung, kann aber im Hinblick auf die von der Rechtsprechung angestellten Erwägungen nicht anders behandelt werden. Auch dies ist ein Fall, in dem die oder der Betroffene aus von ihrem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage waren, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auszuüben (EuGH C-350/06 vom 20.01.2009 – Schultz-Hoff).

Der Abgeltungsanspruch wird auf den europarechtlichen Mindestjahresurlaub beschränkt, der noch nicht verfallen ist (vgl. Abs. 3). Im Urlaubsjahr bereits genommener Urlaub wird darauf angerechnet. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub, auch nach § 125 SGB IX, Urlaub des laufenden Jahres oder Resturlaub handelt.

Bei der Höhe des Abgeltungsbetrags ist auf die Bruttobesoldung abzustellen, die die Beamtin oder der Beamte in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses erhalten hat. Dabei sind alle Besoldungsbestandteile zu berücksichtigen, die auch während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wären. Hierzu gehören auch der Altersteilzeitzuschlag sowie der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit. Einmalige Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

Für die Berechnung des Abgeltungsanspruchs ist die Summe der Bruttobezüge der letzten drei Monate durch 13 (Zahl der Wochen eines Quartals) zu dividieren; der sich hieraus ergebende Betrag ist durch die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche zu dividieren; anschließend ist der sich daraus ergebende Betrag mit der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage zu multiplizieren.

Der Abgeltungsanspruch verjährt innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Urlaubsjahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wird (BVerwG 2 C 10.12 vom 31.01.2013).

#### **Zu Art. 1 Nr. 8 (§ 12 HUrlVO)**

In Satz 1 erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei dem Urlaub für eine Heil- oder Badekur um Sonderurlaub handelt. Des Weiteren wird ausdrücklich geregelt, dass der Sonderurlaub auch für entsprechende ambulante Reha-Maßnahmen gewährt wird. Diese haben in der Praxis die Heilkur weitgehend abgelöst und erfüllen denselben Zweck. Um Sonderurlaub erhalten zu können, muss die Reha-Maßnahme von den Inhalten wie vom Umfang her einer Heil- oder Badekur entsprechen, also ganztätig sein bzw. vom zeitlichen Umfang so gestaltet sein, dass eine teilweise Dienstverrichtung ausscheidet.

Satz 3 wird um Maßnahmen im Rahmen der Dienstunfallfürsorge ergänzt, für deren Durchführung ebenfalls Sonderurlaub zu gewähren ist.

Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Anpassungen der Verweisungen.

#### **Zu Art. 1 Nr. 9 (§ 13 HUrlVO)**

Redaktionelle Anpassung an § 125 SGB IX

#### **Zu Art. 1 Nr. 10 (§ 15 Abs. 1 HUrlVO)**

Der Text wird bereinigt, ohne dass damit eine inhaltliche Änderung verbunden ist. Gemäß § 3 Abs. 7 des Hessischen Beamtengesetzes gilt bereits, dass die oberste Dienstbehörde ihr durch Rechtsvorschrift aufgrund des Hessischen Beamtengesetzes übertragene Zuständigkeiten auf andere Stellen weiterübertragen kann.

## **Zu Art. 1 Nr. 11 (§ 15a HUrIVO)**

Mit der neuen Regelung wird auch für den Beamtenbereich die Möglichkeit geschaffen, besonderes ehrenamtliches Engagement durch Gewährung eines freien Tages zu würdigen. Das besondere ehrenamtliche Engagement kann durch eine Jugendleiterin/Jugendleiter-Card (Juleica) oder eine von einem hessischen Landkreis oder einer hessischen Stadt ausgestellten Ehrenamts-Card (E-Card) nachgewiesen werden oder durch einen anderen schriftlichen Nachweis, der eine ehrenamtliche Betätigung in einem der hessischen Ehrenamts-Card entsprechenden zeitlichen Umfang bestätigt. D.h. die ehrenamtliche Tätigkeit muss im Jahresdurchschnitt mindestens fünf Stunden pro Woche in Anspruch nehmen. Entsprechend der Regelung im TV-H wird für das Vorliegen der Voraussetzungen (Beamtenverhältnis, Innehaben eines Nachweises über ehrenamtliches Engagement) ein Stichtag festgelegt. Bei der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen. Der Sonderurlaub ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar und wird nicht finanziell abgegolten.

## **Zu Art. 1 Nr. 12 (Überschrift zu § 18 HUrIVO)**

Bereinigung eines redaktionellen Versehens

## **Zu Art. 2 (Inkrafttreten)**

Die Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie die Einführung des Sonderurlaubs für besonderes ehrenamtliches Engagement sollen bereits für das laufende Urlaubsjahr wirksam werden. Im Übrigen sollen die Änderungen zeitnah in Kraft treten. Die Streichung der begünstigenden Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 2 soll mit einer gewissen Vorlaufzeit erfolgen, damit Beamtinnen und Beamte, für die die Regelung nicht mehr gilt, ihre Planungen darauf einstellen können.

ENTWURF