



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: I1E-12a02.05.04

Elektronischer Versand:

Kanzlei des Hessischen Landtags

Hessische Staatskanzlei

Hessisches Ministerium der Finanzen

Hessisches Ministerium der Justiz

Hessisches Kultusministerium

Hessisches Ministerium für Wissenschaft
und Kunst

Hessisches Ministerium für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz,
Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Hessisches Ministerium für Soziales und
Integration

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Frau Elsaesser
Durchwahl (06 11) 353 1469
Telefax: (06 11) 353 1695
Email: Karin.Elsaesser@hmdis.hessen.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 19. Mai 2017

Hessischer Datenschutzbeauftragter

Bbeauftragte der Hessischen Landesregierung für
Menschen mit Behinderung

Wiesbaden

Hessische Landesvertretung

Berlin

Hessischer Rechnungshof

Darmstadt

Hessische Bezügestelle

Kassel

Abteilung Z, LPP, VII

im Hause



**Zweite Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung vom 6. Mai 2017
(GVBl. S. 82);
Hinweise zur Durchführung**

Zur Durchführung der in der Zweiten Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung vom 6. Mai 2017 (GVBl. S. 82) enthaltenen neuen Regelungen in § 5 Abs. 3, § 9 Abs. 4 und § 15a der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) gebe ich folgende Hinweise:

Zu § 5 Abs. 3 HUrlVO – Urlaubsberechnung bei Reduzierung der Arbeitszeit

Die neue Regelung trägt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Urlaubsanspruch bei Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung, **soweit diese auf Beamtinnen und Beamte übertragbar ist**. Danach ist es nicht zulässig, dass bei einer Verringerung des Beschäftigungsumfangs der noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub reduziert wird oder nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt genommen werden kann (Urteil vom 22. April 2010 – C-486/08 in der Rechtssache „Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols“ und Beschluss vom 13. Juni 2013 – C415/12 in der Rechtssache „Brandes“). Dies gilt aber nur dann, wenn tatsächlich nicht die Möglichkeit bestand, den Urlaub vor der Verringerung der Arbeitszeit zu nehmen.

Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 bleibt der bis zum Zeitpunkt einer Arbeitszeitreduzierung erworbene Urlaub deshalb unverändert bestehen, 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 nur 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 der Urlaub wie bisher nach Abs. 2 Satz 5 umzurechnen.

In der Praxis bedeutet dies, dass bei einer beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung den betroffenen Beamtinnen und Beamten vorrangig die Möglichkeit gegeben werden soll, den nicht verbrauchten Urlaub aus der Zeit des höheren Beschäftigungsumfangs noch vor der Reduzierung zu nehmen. Dies ist auch in den Fällen möglich, in welchen im Anschluss an eine

längerfristige Freistellung, etwa wegen Mutterschutzfristen, Elternzeit oder Beurlaubung, eine Teilzeitbeschäftigung beabsichtigt ist. Die Realisierung des Urlaubsanspruchs kann hier unmittelbar nach den Schutzfristen, der Elternzeit oder der Beurlaubung und noch vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung zu den vor der Freistellung bestehenden Konditionen (Freistellungswert, Besoldung) erfolgen.

Soweit Beamtinnen und Beamte den Urlaub vor der Arbeitszeitreduzierung noch nehmen können, aber aus persönlichen Gründen davon keinen Gebrauch machen wollen, sollen sie darauf hingewiesen werden, dass der nicht verbrauchte Urlaub nach der Verringerung der Wochenarbeitszeit nur noch entsprechend dem neuen Arbeitsumfang und mit der entsprechend niedrigeren Besoldung genommen werden kann. Ferner soll der Hinweis erfolgen, dass sich der Urlaubsanspruch bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage entsprechend vermindert (§ 5 Abs. 2 HUrlVO). Die Erteilung der Hinweise und die Gründe, aus denen der Urlaub gegebenenfalls nicht vor der Reduzierung der Arbeitszeit genommen worden ist, sollen aktenkundig gemacht werden.

Der Anwendungsbereich des § 5 Abs. 3 HUrlVO wird sich damit auf wenige Fallgestaltungen beschränken. In diesen Fällen bleiben die bis zum Zeitpunkt der Änderung des Beschäftigungsumfangs zustehenden Urlaubstage von der Änderung unberührt, d.h. ihr bisheriger Freistellungswert bleibt erhalten.

Hierzu sind die betroffenen Urlaubstage (anteiliger Urlaub des laufenden Jahres und evtl. Resturlaub) nach Satz 2 in Stunden umzurechnen. 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 dieses 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 - insgesamt betrachtet - geringer vergütet wird.

Der anteilige Urlaub des laufenden Jahres ist entsprechend § 8 Abs. 1 HUrlVO zu berechnen. Erfolgt die Änderung des Beschäftigungsumfangs nicht zum Monatsanfang, wird der Monat der Änderung noch zum Zeitraum des höheren Beschäftigungsumfangs gezählt, wenn die Änderung ab dem 16. des Monats erfolgt. Bei bis zum 15. des Monats erfolgender Änderung zählt der Änderungsmonat insgesamt zum Zeitraum des geringeren Beschäftigungsumfangs.

Die Regelungen des § 5 Abs. 3 gelten nur für die Berechnung des Urlaubs. Den Grundsatz, dass Urlaub nur tageweise gewährt wird, lassen sie hingegen unberührt. Reichen verbleibende Stunden nicht für einen Tag Urlaub aus, ist gemäß § 5 Abs. 5 kaufmännisch zu runden. Die Rundung erfolgt nur einmal am Ende der Berechnung des Urlaubs.

Bei einer Arbeitszeitreduzierung nicht umgerechnete Urlaubsansprüche bleiben bei einer späteren Arbeitszeiterhöhung ebenfalls unberücksichtigt (Satz 3).

Berechnungsbeispiele dazu sind in Anlage 1 dargestellt.

Zu § 9 Abs. 4 – ausnahmsweise Abgeltung von Erholungsurlaub

Für die Abgeltung von Erholungsurlaub, die bisher gemäß der Rechtsprechung 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) direkt auf der Grundlage von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG erfolgte, wird nunmehr eine ausdrückliche Rechtsgrundlage in der Hessischen Urlaubsverordnung geschaffen, die die Vorgaben dieser Rechtsprechung umsetzt. 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, wonach europarechtlicher Mindestjahresurlaub, der wegen Krankheit vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen werden konnte, abgegolten wird.

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 entsteht in diesem Fall mit dem Tod der Beamtin oder des Beamten. Er wird Teil der Erbmasse und fällt als eine auf Geld gerichtete Forderung in den Nachlass der Beamtin bzw. des Beamten (§ 1922 Abs. 1 BGB).

Der Abgeltungsanspruch ist auf den europarechtlichen Mindestjahresurlaub beschränkt, der noch nicht verfallen ist. 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. Der europarechtliche Mindestjahresurlaub, der krankheitsbedingt im Jahr seines Entstehens nicht genommen werden konnte, verfällt nach der neuen Regelung **15 Monate** nach Ablauf des Urlaubsjahres (§ 9 Abs. 3 HUrlVO).

Unter Beachtung der 15-monatigen Verfallsfrist können bei einer fünf-Tage-Woche höchstens 43,33 Tage europarechtlicher Urlaub zu berücksichtigen sein. Dieser Fall tritt nur ein, wenn keinerlei Urlaub innerhalb des fraglichen Zeitraums genommen wurde und wenn der Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des Monats Februar erfolgt.

Erfolgte z.B. der Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des 28. Februar 2017, war der Urlaub aus 2015 bis 2017 (bei Erkrankung seit 2015) noch nicht verfallen. In diesem Fall entstand am 1. März 2017 ein Abgeltungsanspruch für 43,33 Urlaubstage, und zwar für 2015 und 2016 jeweils 20 Tage und für 2017 3,33 Tage ($20 : 12 \times 2 = 3,33$ Tage). Nur bei dieser Konstellation kann das Maximum von 43,33 abzugeltenden Urlaubstagen entstehen.

Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand hingegen zum Ablauf des Monats März, entsteht der Abgeltungsanspruch erst am 1. April. Am 1. April 2017 ist der Urlaub aus dem Jahr 2015 aber bereits verfallen. Der Verfall erfolgte mit Ablauf des 31. März 2017.

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 Abgeltungsbetrag unterliegt der Steuerpflicht nach dem Einkommensteuergesetz sowie der Pfändung, soweit die berücksichtigten Besoldungsbestandteile der Pfändung unterliegen.

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).

Das Prüfschema zum Urlaubsabgeltungsanspruch ist angepasst worden (vgl. Anlage 2).

Zu § 15a HUrlVO – Sonderurlaub für besonderes ehrenamtliches Engagement

Mit der neuen Regelung wird auch für den Beamtenbereich ab dem Urlaubsjahr 2017 die Möglichkeit geschaffen, besonderes ehrenamtliches Engagement durch Gewährung eines freien Tages zu würdigen. Die Voraussetzungen sind der Regelung im TV-H nachgebildet.

Das besondere ehrenamtliche Engagement kann durch die Vorlage

- einer Jugendleiterin/Jugendleiter-Card (Juleica),
- einer von einem hessischen Landkreis oder einer hessischen Stadt ausgestellten Ehrenamts-Card (E-Card) oder
- durch einen anderen schriftlichen Nachweis, der eine ehrenamtliche Betätigung in einem der hessischen Ehrenamts-Card entsprechenden zeitlichen Umfang bestätigt,

nachgewiesen werden.

D.h. die ehrenamtliche Tätigkeit muss im Jahresdurchschnitt mindestens fünf Stunden pro Woche in Anspruch nehmen. Dieser Umfang ist auch Voraussetzung für die Ehrenamtskarten anderer Bundesländer, so dass auch die Vorlage einer Ehrenamtskarte eines Bundeslandes, für die diese Mindestvoraussetzungen gelten, als hinreichender Nachweis akzeptiert werden kann. Dies gilt z.B. für die Ehrenamtskarten aus Bayern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Thüringen.

Entsprechend der Regelung im TV-H wird für das Vorliegen der Voraussetzungen (Beamtenverhältnis, Innehaben eines Nachweises über ehrenamtliches Engagement) ein Stichtag (1. Januar) festgelegt. Bei der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen. Es wird ein Tag Sonderurlaub pro Jahr gewährt unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Der Sonderurlaub ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar und wird nicht finanziell abgegolten.

Im Auftrag

gez.

Gortner

Berechnungsbeispiele zu § 5 Abs. 3 HUrlVO

Beispiel 1:

Wechsel von Vollzeit (41 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 8,2 Stunden/Tag) auf Teilzeit (21 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) zum 1.7. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 6 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, konnte aber wegen Erkrankung nicht genommen werden. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$$10 \times 8,2 = 82 \text{ Stunden.}$$

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 1. Juli wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 7 Stunden. Bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage kann der Urlaub direkt in Urlaubstage umgerechnet werden. Dies ergibt hier 11,7 Urlaubstage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (26 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen (Resturlaub (26) / Grundurlaub alt (30) x Grundurlaub neu (18))¹ = 15,6 Tage).

Gerundet wird nur einmal am Ende der Berechnung des Urlaubs.

Ergebnis: $11,7 + 15,6 = 27,3$, gerundet 27 Urlaubstage.

Beispiel 2:

Wechsel von Teilzeit (35 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) auf Teilzeit (24 Stunden/Woche, 4 Tage/Woche, 6 Stunden/Tag) zum 20.4. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 3 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, aus dienstlichen Gründen aber nicht genehmigt. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$$10 \times 7 = 70 \text{ Stunden.}$$

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 20. April wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 6 Stunden. Dies ergibt 11,7 Urlaubstage.

¹ Berechnung des Grundurlaubs bei 3-Tage-Woche:

zwei zusätzliche arbeitsfreie Tage/Woche x 52 Wochen/Jahr = 104 zusätzliche arbeitsfreie Tage also 30 Tage – (104 Tage x 30 Tage / 260) = 30 Tage - 12 Tage = 18 Tage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (23 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen $(\text{Resturlaub (23)} / \text{Grundurlaub alt (30)} \times \text{Grundurlaub neu (24)})^2 = 18,4 \text{ Tage}$.

Ergebnis: $11,7 + 18,4 = 30,1$, gerundet 30 Urlaubstage.

Beispiel 3:

Wechsel von Teilzeit (30 Stunden/Woche, 4 Tage/Woche, 7,5 Stunden/Tag) auf Teilzeit (21 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) zum 10.3. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 4 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 4 Tage-Woche: 24 Tage²

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, aus dienstlichen Gründen aber widerrufen. Der anteilige Urlaub für Januar und Februar beträgt 4 Tage. Dazu kommen 4 Tage Resturlaub. Nur diese 8 Tage sind nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$$8 \times 7,5 = 60 \text{ Stunden.}$$

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 10. März wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 7 Stunden. Dies ergibt 8,6 Urlaubstage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (20 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen $(\text{Resturlaub (20)} / \text{Grundurlaub alt (24)} \times \text{Grundurlaub neu (18)}) = 15 \text{ Tage}$.

Ergebnis: $8,6 + 15 = 23,6$, gerundet 24 Urlaubstage.

Beispiel 4:

Wechsel von Vollzeit (41 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 8,2 Stunden/Tag) auf Teilzeit (22 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, Di, Mi 7 Stunden/Tag, Do 8 Stunden) zum 22.3. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 4 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, konnte aber wegen Erkrankung nicht genommen werden. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$$10 \times 8,2 = 82 \text{ Stunden.}$$

² Berechnung des Grundurlaubs bei 4-Tage-Woche:

ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag/Woche $\times 52 \text{ Wochen/Jahr} = 52 \text{ zusätzliche arbeitsfreie Tage also } 30 \text{ Tage} - (52 \text{ Tage} \times 30 \text{ Tage} / 260) = 30 \text{ Tage} - 6 \text{ Tage} = 24 \text{ Tage}$

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 22. März wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage bedeutet dies, dass sich die Stundenzahl je nach Wochentag, für den Urlaub in Anspruch genommen wird, unterschiedlich reduziert. Für Urlaub am Dienstag oder Mittwoch werden 7 Stunden verbraucht, für Urlaub am Donnerstag 8 Stunden. Der Urlaub kann deshalb nicht sofort in Urlaubstage umgerechnet werden, sondern ist in Stunden zu führen. Bei Inanspruchnahme von Urlaub ist zunächst der in Stunden geführte Urlaub anzurechnen. Verbleibt ein Stundenrest, der nicht für einen ganzen Tag Urlaub ausreicht, wird er vor der abschließenden Rundung zum nach Abs. 2 umzurechnenden Urlaub hinzugezählt.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (24 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen ($\text{Resturlaub (24)} / \text{Grundurlaub alt (30)} \times \text{Grundurlaub neu (18)} = 14,4 \text{ Tage}$).

Prüfschema Urlaubsabgeltungsanspruch

Beamtinnen und Beamte

S.a. Schreiben des HMdIS vom 19. Mai 2017, Az.: 11E-12a02.05.04 (Zweite Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung vom 6. Mai 2017 (GVBl. S. 82); Durchführungshinweise) zum Abgeltungsanspruch für krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht in Anspruch genommenen europarechtlichen Mindesturlaub

1. Bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist noch Urlaub vorhanden.	Auf den Anlass der Beendigung des Beamtenverhältnisses kommt es nicht an. Auch eine Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Versterben im aktiven Dienst ist zu berücksichtigen.
2. Der Urlaub konnte vor Beendigung des Dienstverhältnisses <u>krankheitsbedingt</u> nicht genommen werden. Ausnahme: Versterben im aktiven Dienst.	Nur zu bejahen, wenn infolge lang andauernder oder mehrfacher kurzer Krankheit vor Beendigung des Beamtenverhältnisses der Urlaub nicht genommen werden konnte. Bei Versterben im aktiven Dienst ist die krankheitsbedingte Nicht-Inanspruchnahme nicht erforderlich.
3. Kein Antrag erforderlich	Ein Antragserfordernis besteht für den europarechtlichen Abgeltungsanspruch nicht, d.h. er ist von Amts wegen zu prüfen. Eine entsprechende Antragstellung steht dem jedoch nicht entgegen.
4. Um wie viele Tage Urlaub kann es maximal gehen?	Maximal vier Wochen europarechtlicher Mindesturlaub pro Jahr, d.h. maximal 20 Tage bei einer fünf-Tage-Woche. Bei Berücksichtigung der 15 monatigen Verfallsfrist insgesamt max. 43,33 Tage.
5. Um wie viele Tage geht es, wenn das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres endet?	Anteilige Berechnung! Der europarechtliche Mindestjahresurlaub ist im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit während des Jahres zu gewähren; § 2 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 8 Abs. 1 HUrlVO.
6. Der bereits genommene Urlaub muss berücksichtigt werden.	Entscheidend ist, wie viele Urlaubstage im fraglichen Jahr tatsächlich genommen wurden. Unbeachtlich ist, ob es sich bei den genommenen Tagen im Urlaubsjahr um Vorjahresurlaub oder Zusatzurlaub handelt. Rein die genommenen Tage (auch wenn z.B. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach SGB IX genommen wurde) zählen.
7. Ist der noch nicht genommene Urlaub bereits verfallen?	Der Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, verfällt 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Urlaub aus 2015 ist daher Ende März 2017 verfallen.
8. Ist der Abgeltungsanspruch verjährt?	Der Abgeltungsanspruch ist nach drei Jahren verjährt. Die Verjährungsfrist beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wurde, zu laufen. Ansprüche aus 2013 sind daher Ende 2016 verjährt.

9. Bei Tod der Beamtin oder des Beamten fällt der Urlaubsabgeltungsanspruch in die Erbmasse.	§ 1922 BGB
10. Verfahrensablauf	Der Anspruch entsteht mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Die Personalstellen ermitteln die abzugeltenden europarechtlichen Mindesturlaubstage und teilen diese - soweit abzugeltende Urlaubstage ermittelt wurden - der zuständigen Besoldungsstelle (HBS) zur Berechnung und Zahlung des Abgeltungsbetrages mit. Ist die Zuständigkeit bereits auf die Pensionsregelungsbehörde übergegangen, hat diese den von der Besoldungsstelle zu übermittelnden Zahlbetrag anzuweisen.
11. Höhe des Abgeltungsanspruchs	Die Summe der Bruttobesoldung der letzten drei Monate wird durch 13 (Wochenzahl des Quartals) dividiert, um das Ergebnis wiederum durch die Anzahl der regelmäßigen individuellen Arbeitstage pro Woche zu dividieren (bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der Divisor fünf). Der so errechnete Wert ist anschließend mit der Anzahl der abzugeltenden (ungerundeten; zwei Stellen nach dem Komma berücksichtigen) Urlaubstage zu multiplizieren. Besoldung in diesem Sinne sind alle monatlichen Leistungen nach dem HBesG, die während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wären.