

Hinweise zum Abgeltungsanspruch für krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht in Anspruch genommenen europarechtlichen Mindesturlaub

**Urteile des EuGH vom 3. Mai 2012 (C-337/10-Neidel); 12. Juni 2014 (C-118/13-Bollacke);
Beschluss des BVerfG vom 15. Mai 2014 (2 BvR 324/14),
Urteil des BVerfG vom 31. Januar 2013 (2 C 10.12), Beschluss vom 9. April 2014 (2 B
95/13), Urteil vom 30. April 2014 (2 A 8.13)**

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) haben Beamtinnen und Beamte aus der Richtlinie 2003/88/EG (Art. 7 Abs. 2) einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung von krankheitsbedingt vor dem Ende des Beamtenverhältnisses nicht realisiertem europarechtlichen Mindesturlaub. Demzufolge sind bei Prüfung des Abgeltungsanspruchs die o.g. Richtlinie und ihre Auslegung durch den EuGH zugrunde zu legen.

I) Voraussetzungen

1. Europäischer Mindesturlaub krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen
2. Umfang des Abgeltungsanspruchs
3. Kein Verfall des Urlaubs eingetreten
4. Keine Verjährung des Abgeltungsanspruchs

II) Weitere Prüfschritte

1. Kein Antrag erforderlich
2. Höhe des Abgeltungsanspruchs
3. Widerspruchsverfahren im Zusammenhang mit dem Abgeltungsanspruch
4. Tod der Beamtin oder des Beamten
5. Abgeltungsanspruch bei Altersteilzeit

I) Voraussetzungen

1. Urlaub konnte krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommen werden

Der Anspruch auf Urlaubsgeldentgeltung entsteht nach der Rechtsprechung des EuGH nur dann,

wenn eine Beamtin oder ein Beamter krankheitsbedingt und damit unabhängig von ihrem oder seinem Willensentschluss den ihr oder ihm zustehenden europarechtlichen Mindesturlaub (Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG; 4 Wochen pro Jahr) vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht mehr nehmen konnte. Als Beendigung ist jeder Beendigungsgrund des Beamtenverhältnisses gemäß § 21 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) sowie der Tod der Beamtin oder des Beamten während des Dienstverhältnisses anzusehen.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch besteht grundsätzlich auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte im Urlaubsjahr zeitweise dienstfähig war, in dieser Zeit den Urlaub aber nicht oder nicht vollständig genommen hat.

2. Umfang des Abgeltungsanspruchs - Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage

Der Umfang des Abgeltungsanspruchs ist allerdings auf den europarechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen (20 Tage bei einer fünf-Tage-Woche) Erholungsurlaub im Jahr begrenzt. Darüber hinausgehende Urlaubstage auf Grund nationalen Rechts, zum Beispiel Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, führen nicht zu einer Erhöhung des o.g. Mindesturlaubs.

Bei der Ermittlung der Anzahl von abzugeltenden Urlaubstagen ist entscheidend, wie viele Urlaubstage die oder der Betreffende in der fraglichen Zeit vor dem Eintritt in den Ruhestand genommen hat. Bereits in Anspruch genommener Urlaub ist in dem jeweiligen Jahr mit dem Mindesturlaub zu verrechnen. Dabei ist es unbeachtlich, ob diese Urlaubstage aus dem laufenden oder durch Übertragung aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr stammen. Hierbei werden die unter Ziffer 2 Satz 2 ausgenommenen zusätzlichen Urlaubstage (z.B. Schwerbehindertenzusatzurlaub), die individuell gewährt und auch in Anspruch genommen worden sind, mitberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von einer fünf-Tage-Woche verteilt, ist der Mindesturlaub entsprechend anteilig zu berechnen.

Für den europarechtlichen Mindesturlaub und damit in der Folge für den Abgeltungsanspruch gilt, dass er im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit während des Jahres zu gewähren ist, § 8 Abs. 1 Satz 1 HUrlVO. Die Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 2 HUrlVO zur Beendigung des Beamtenverhältnisses wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze findet in Bezug auf die Urlaubsabgeltung keine Anwendung.

3. + 4. Kein Verfall des Mindesturlaubsanspruchs und keine Verjährung des Abgeltungsanspruchs

Der Abgeltungsanspruch setzt voraus, dass der Mindesturlaub noch besteht und auch durchsetzbar wäre, das heißt, dass der Urlaub nicht verfallen und der Abgeltungsanspruch nicht verjährt ist.

Das BVerwG folgt der EuGH-Rechtsprechung, nach der der Urlaubsanspruch 18 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt. Die Regelung einer kürzeren Verfallsfrist ist dem nationalen Gesetzgeber möglich, solange diese deutlich länger ist als der Bezugszeitraum (Urlaubsjahr). In Hessen existiert bisher keine ausdrückliche Regelung. Die Prüfung über die Festlegung einer Verfallsfrist von z.B. 15 Monaten – eine solche wird vom EuGH gebilligt – ist derzeit noch nicht abgeschlossen.

Unter Beachtung der 18-monatigen Verfallsfrist können bei einer fünf-Tage-Woche höchstens 50 Tage europarechtlichen Urlaub zu berücksichtigen sein, wenn keinerlei Urlaub innerhalb des fraglichen Zeitraums genommen wurde.

Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung unterliegt der regelmäßigen Verjährung von drei Jahren (§ 195 BGB), beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand tritt (entsprechend § 199 Abs. 1 BGB).

II. Weitere Prüfschritte

1. Kein Antrag erforderlich

Ein Antragserfordernis besteht für den europarechtlichen Abgeltungsanspruch nicht, d.h. er ist von Amts wegen bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses zu prüfen. Eine entsprechende Antragstellung steht dem jedoch nicht entgegen.

Ein unmittelbares Handlungserfordernis zu bereits abschlägig beschiedenen Vorgängen in der Vergangenheit folgt daraus aber nicht.

2. Höhe des Abgeltungsanspruchs (Berechnung erfolgt durch die Hessische Besoldungsstelle - HBS)

Die zuständige personalverwaltende Stelle meldet die krankheitsbedingt nicht genommen Urlaubstage des europarechtlichen Mindesturlaubs an die HBS, die die Höhe des Abgeltungsanspruchs berechnet und festsetzt. Kommt die personalverwaltende Stelle zuvor zu dem Ergebnis, dass der europarechtliche Mindesturlaub bereits vollends in Anspruch genommen wurde, teilt sie der Beamtin bzw. dem Beamten mit, dass demzufolge kein Abgeltungsanspruch besteht.

Bei der Berechnung der Höhe des Abgeltungsbetrages ist der Durchschnitt der Besoldung zugrunde zu legen, die in den letzten drei Monaten vor Eintritt in den Ruhestand gewährt worden ist. Bei der Höhe des Abgeltungsbetrages ist auf die Bruttobesoldung abzustellen, die die Be-

amtin oder der Beamte in den letzten drei (Kalender-)Monaten vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand erhalten hat. Besoldung in diesem Sinne sind das Grundgehalt, Familienzuschlag, Amts- und Stellenzulagen, Erschwerniszulagen in festen Monatsbeträgen - EZuV n.F., sowie die Sonderzahlung und die vermögenswirksamen Leistungen.

Der Abgeltungsanspruch ist wie folgt zu ermitteln:

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 - bis zu zwei Stellen nach dem Komma) Urlaubstage zu multiplizieren.

Es ergibt sich daher folgende Formel (arbeitstäglicher Durchschnitt):

$$\frac{\text{Gesamtbetrag der Besoldung der letzten drei Monate}}{13 \text{ (Wochenzahl eines Quartals)}} : \text{Anzahl der indiv. abzugeltende Wochenarbeitstage} \times \text{Urlaubstage}$$

Erfolgt der Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand nicht zum Monatsersten, findet § 3 Abs. 3 BBesG keine Anwendung.

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

3. Widerspruchsverfahren im Zusammenhang mit dem Abgeltungsanspruch

Für Widerspruchsverfahren im Zusammenhang mit dem Abgeltungsanspruch ist die HBS zuständig, soweit ihr durch Zuständigkeitsverordnung oder mittels Vorgriffsregelung die Zuständigkeit hierfür übertragen wurde. Die personalverwaltenden Stellen sind insbesondere bei Streitigkeiten bezüglich der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage zu beteiligen. Soweit die personalverwaltende Stelle festgestellt hat, dass der europarechtliche Mindesturlaub im fraglichen Zeitraum vollständig in Anspruch genommen wurde und daher kein Abgeltungsanspruch besteht (die HBS also gar nicht beteiligt wurde), ist sie für ein diesbezüglich geführtes Widerspruchsverfahren zuständig.

4. Bei Tod der Beamtin oder des Beamten

während des aktiven Dienstverhältnisses ist zu prüfen:

a) ob beim Tod der Beamtin oder des Beamten dieser bzw. diesem noch europarechtlicher Mindesturlaub zustand, der aufgrund vorangegangener Erkrankung nicht genommen werden konnte und der unter Berücksichtigung der europarechtlichen Übertragungsfrist von 18 Monaten

noch nicht verfallen ist und ob

b) diese Ansprüche innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist (§ 195 BGB), beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wurde, von den Erben geltend gemacht worden sind.

Ein gegebenenfalls entstandener Abgeltungsanspruch der verstorbenen Beamtin oder des verstorbenen Beamten wird Teil der Erbmasse und fällt als eine auf Geld gerichtete Forderung in den Nachlass der Beamtin bzw. des Beamten (§ 1922 Abs. 1 BGB).

Auch in diesen Fällen unterliegt der Abgeltungsanspruch der regelmäßigen Verjährung von drei Jahren. Da der Abgeltungsanspruch mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses (hier mit dem Tod) entsteht, beginnt die Verjährungsfrist mit dem Ablauf des Jahres, in dem der Todesfall eintrat. Abgeltungsansprüche, die sich auf Beendigungen von Beamtenverhältnissen vor dem Jahr 2012 beziehen, sind deshalb verjährt, soweit nicht die Verjährungsfrist - z.B. durch verjährungshemmende Rechtsbehelfe - gehemmt wurde.

Beim Tod der Beamtin oder des Beamten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Anspruch bereits mit Beendigung des Beamtenverhältnisses von Amts wegen ermittelt worden und fällt damit in die Erbmasse (§ 1922 BGB).

5. Hinweise zum Abgeltungsanspruch bei Altersteilzeit:

Beamtinnen und Beamte erwerben während der Freistellungsphase keinen Urlaubsanspruch. Demzufolge sind nur die Jahre der Arbeitsphase zu berücksichtigen. Der Urlaubsanspruch verfällt auch hier 18 Monate nach dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Das Beamtenverhältnis endet erst mit Eintritt in den Ruhestand, nicht bereits mit dem Eintritt in die Freistellungsphase. Konnte Urlaub krankheitsbedingt bis zum Eintritt in die Freistellungsphase nicht genommen werden, können die Voraussetzungen für eine Urlaubsabgeltung nur erfüllt sein, wenn die Freistellungsphase vor dem Verfallszeitpunkt des Urlaubs endet.

Die Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt auch in diesen Fällen erst mit dem Ende des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand eintritt.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten teilweise abweichende Regelungen; siehe insbesondere mein Rundschreiben vom 9. August 2013 - I 41 - P 2160 A - 47.“