



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

Dienst- und Tarifrecht
Allgemeines Beamtenrecht

Per E-Mail

Senatsämter und
Fachbehörden
- zugleich für die ihrer Aufsicht unterstehen-
den juristischen Personen des öffentlichen
Rechts -
Bezirksämter
Bürgerschaftskanzlei
Rechnungshof der Freien und Hansestadt
Hamburg
Hamburgischer Beauftragter für Datenschutz
und Informationsfreiheit

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg
Telefon 040 - 428 31 - 1689 Zentrale – 0
E-Fax 040 – 427931 - 081
Ansprechpartner: Barbara Scharff
Zimmer 823
E-Mail barbara.scharff@personalamt.hamburg.de
Az.: P 103/100.30-2/1.0001
24. März 2016

Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamtinnen und Beamten (Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung – HmbEUrIVO), der Arbeitszeitverordnung (ArbzVO) und der Sonderurlaubsrichtlinien (HmbSURlR)

Betroffener Personenkreis:

Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter

Wesentlicher Inhalt:

1. Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH betr.

- Erhalt des erworbenen Urlaubsanspruchs in Höhe des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs beim Wechsel von Voll- zu Teilzeit mit einer Veränderung der wöchentlichen Arbeitstage
- Regelung eines Anspruchs zur finanziellen Abgeltung von krankheitsbedingt nicht genommenem Erholungsurlaub
- Wegfall der Wartezeit für den unionsrechtlichen Urlaubsanspruch

2. Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 28 Tage für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf ab 2015

3. Übertragungszeitraum bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten wie bei Elternzeit

4. Regelungen zur Kürzung, zur Anrechnung und zur Rundung

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 15. März 2016 die „Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung (Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung – HmbEUrlVO), der Arbeitszeitverordnung (ArbzVO) und der Sonderurlaubsrichtlinien (HmbS-UrlR)“ beschlossen. Sie ist am Tag nach Verkündung (HmbGVBl. S. 101) am 23. März 2016 in Kraft getreten; die Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf ist mit Wirkung vom 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

Im Wesentlichen sind folgende Neuerungen geregelt worden:

1. Wegfall der Wartezeit für den unionsrechtlichen Erholungsurlaub

Nach EuGH-Urteil vom 26. Juni 2001-C 173/99 erlaubt Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 einem Mitgliedstaat nicht, eine nationale Regelung zu erlassen, wonach der Mindesturlaubsanspruch erst dann entsteht, wenn eine Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt worden ist. Die Richtlinie ist dahin auszulegen, dass ein Anspruch auf vier Wochen Urlaub im Jahr ohne Einschränkung besteht; d.h. 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche.

Damit steht für jeden vollen Beschäftigungsmonat bereits ein Zwölftel des unionsrechtlich garantierten Mindesturlaubs zu; der über den unionsrechtlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf der Wartezeit beansprucht werden.

Beispiel:

Eintritt mit Beschäftigung in einer Fünf-Tage-Woche in den öffentlichen Dienst zum 1. Mai 2016. Bei einem Urlaubswunsch im Juli 2016 sollen künftig zwei Zwölftel von 20 Arbeitstagen (3 Tage) genommen werden können.

2. Urlaubsdauer beim Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit mit einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage

Nach EuGH-Beschluss vom 13. Juni 2013 - C 415/12 - darf ein in Vollzeit erworbener Urlaubsanspruch beim Wechsel des Beschäftigungsumfangs mit einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage nicht umgerechnet werden, wenn eine vorherige Inanspruchnahme tatsächlich nicht möglich war. Dies gilt nur für die in § 10 HmbEUrlVO genannten Hinderungsgründe, die in jedem Fall von der Beamtin oder dem Beamten nachzuweisen sind.

Geschützt ist nur der nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG zwingend vorgeschriebene Min-

desturlaub von bis zu 20 Arbeitstagen (Fünf-Tage-Woche); darüber hinaus gehender Urlaub ist entsprechend der verringerten Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage umzurechnen.

Die Hinderungsgründe für eine Inanspruchnahme sind abschließend aufgeführt. Nur wenn einer oder mehrere der genannten Tatbestände die Inanspruchnahme des in Vollzeit erworbenen Urlaubs unmöglich machten, ist die Umrechnung im Zeitpunkt des Wechsels in Teilzeitbeschäftigung mit einer Abweichung von der Fünf-Tage-Woche bis zur Höhe des europarechtlich geschützten Mindesturlaubs ausgeschlossen.

Die Berechnung gilt auch für übertragenen Urlaub aus vorherigen Jahren.

Beispiel:

Ein Beamter hat im Jahr 2014 10 Tage Erholungsurlaub aus 2014 genommen und 20 Tage auf 2015 übertragen. In 2015 hatte er noch keinen Urlaub genommen. Vom 1.4.2015 bis zum 31.3.2016 ist er krank. Ab dem 1.4.2016 arbeitet er mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in einer Drei-Tage-Woche.

Urlaubsanspruch aus 2014:

Rest unionsrechtlicher Urlaubsanspruch (bleibt unberührt)	10 Tage
darüber hinausgehender Urlaub (10 Tage, umgerechnet)	<u>6 Tage</u>
Resturlaub 2014 insgesamt	16 Tage

(zu nehmen bis 30.6.2016)

Urlaubsanspruch aus 2015:

unionsrechtlicher Urlaubsanspruch (bleibt unberührt)	20 Tage
darüber hinausgehender Urlaub (10 Tage, umgerechnet)	<u>6 Tage</u>
Resturlaub 2015 insgesamt	26 Tage

(zu nehmen bis 30.9.2016)

Urlaubsanspruch aus 2016:

Unionsrechtlicher Anspruch bis zur Änderung der Arbeitszeit (3/12 von 20 Tagen)	4,99 Tage
darüber hinausgehender Urlaub (25,01 Tage, umgerechnet auf Drei-Tage-Woche = 15 Tage)	<u>15 Tage</u>
Resturlaub 2016 insgesamt	19,99 = 20 Tage

(zu nehmen bis 30.9.2017)

Anspruch insgesamt: 62 Tage,
(Anspruch nach bisher geltendem Recht insgesamt: 48 Tage)

Weitere Berechnungsbeispiele s. Anlage 1.

3. Regelung eines Anspruchs zur finanziellen Abgeltung von krankheitsbedingt nicht genommenem Erholungsurlaub

Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung von Urlaubsansprüchen wurde bisher auf der Grundlage des Rundschreibens des Personalamtes vom 8. Mai 2013 in Hamburg vollzogen. Die jetzt in der HmbEUrlVO getroffene Regelung (§ 14) bringt einige wenige Veränderungen (hier durch Unterstreichungen gekennzeichnet):

- Abgegolten wird ausschließlich der unionsrechtlich garantierte Mindesturlaub von bis zu 20 Arbeitstagen (Fünf-Tage-Woche),
- Der Anspruch entsteht nur dann, wenn Beamtinnen oder Beamte krankheitsbedingt und damit unabhängig vom eigenen Willensbeschluss den Mindesturlaub nicht mehr vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses nehmen können. Es sind alle Beendigungsgründe gem. § 21 Beamtenstatusgesetz erfasst.
- Der AZV-Tag ist nicht mehr in Abzug zu bringen.
- Mit dem Verfall des Urlaubsanspruchs (18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres) ist die Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs ausgeschlossen.
- Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach der durchschnittlichen Besoldung der letzten drei Monate vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Der Abgeltungsbetrag pro nicht genommenem Urlaubstag entspricht dem anteiligen Bruttobezug eines Arbeitstages. In Kompatibilität mit dem Besoldungsrecht soll dabei künftig auf die kalendertäglich zu zahlende Besoldung abgestellt werden.
- Bei Tod während des aktiven Beamtenverhältnisses entsteht der Abgeltungsanspruch für die Erbinnen/Erben.

Zur Urlaubsabgeltung s. auch Anlage 2. Das Rundschreiben vom 8. Mai 2013 wird überarbeitet. Bis zu einer Neufassung ist es weiterhin anzuwenden, soweit es mit der neuen Rechtslage vereinbar ist.

4. Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf

Entsprechend dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst (Länder) vom 28./29. März 2015, wonach Auszubildende ab dem Urlaubsjahr 2015 einen um einen Tag auf 28 Tage erhöhten jährlichen Urlaubsanspruch haben, wird der Urlaubsanspruch für die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf ebenfalls auf 28 Tage erhöht. Dieser Anspruch kann - vorbehaltlich der in der Dienstvereinbarung über die Festlegung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs und des arbeitsfreien Tages für Regierungsinspektor-Anwärter und Regierungsinspektor-Anwärterinnen sowie für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am prüfungsgebundenen Aufstieg Bachelor Studiengang Public Management getroffenen Regelungen - bis zum 30. September 2016 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2 HmbEUrIVO).

5. Übertragungszeitraum bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten

Da die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht als Dienstunfähigkeit gelten, greift in diesen Fällen nicht die in § 13 Abs. 2 S. 3 HmbEUrIVO geregelte sogenannte erweiterte Übertragbarkeit von 18 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres. Nicht genommener Urlaub verfiel somit innerhalb von 9 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres. Ebenso fehlte es bisher an einer vergleichbaren Regelung wie in der Hamburgischen Elternzeitverordnung (HmbEltZVO), wonach im Fall von Elternzeit der nicht genommene Erholungsurlaub im Jahr der Rückkehr und im folgenden Jahr genommen werden kann. Die neue Regelung stellt nunmehr sicher, dass auch in den Fällen, in denen die Beamtin wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote Urlaub nicht mehr nehmen konnte, dieser im Jahr der Wiederaufnahme des Dienstes oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden kann. Im Fall einer sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot anschließenden Elternzeit gilt § 3 Abs. 2 HmbEltZVO, d.h. dass auch dieser Resturlaub nach der Elternzeit bzw. ab Beginn einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt wird, also nicht wegen der Elternzeit verfällt.

6. Klarstellende Regelungen der Kürzung von Erholungsurlaub bei Beurlaubungen ohne Bezüge und bei ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit mit einer Phase der vollständigen Freistellung (Sabbatjahr oder Kurz-Sabbatical)

Die Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs bei Beurlaubungen ohne Bezüge wird strin-

genter gefasst. Nunmehr wird der Erholungsurlaub im Kalenderjahr für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung um ein Zwölftel gekürzt. Bisher konnte er für jeden vollen Monat der Beurlaubung um ein Zwölftel gekürzt werden. Damit ist die Kürzungsregelung mit der Kürzungsregelung für den Erholungsurlaub in der Hamburgischen Elternzeitverordnung gleichlautend und führt zur Rechtsklarheit.

Bei ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit mit einer Phase der vollständigen Freistellung (Sabbatjahr oder Kurz-Sabbatical) wird der Urlaubsanspruch im Urlaubsjahr für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag um ein Zweihundertsechzigstel gekürzt. Damit werden alle Modelle mit unterschiedlich verteilter Arbeitszeit erfasst, was bei einer Kürzung für jeden vollen Kalendermonat einer Freistellung nicht der Fall wäre (z.B. beim Modell einer 75%-Teilzeit mit 3 Wochen Arbeit, einer Woche frei im Wechsel).

Die Regelungen beschränken die Kürzung auf den Urlaubsanspruch des jeweiligen Kalender-/Urlaubsjahres. Dieses dient auch der Rechtsklarheit im Fall einer erforderlich werdenden Berechnung von finanziellen Abgeltungsansprüchen für das Kalenderjahr.

7. Die Anrechnung von bereits erhaltener Urlaubsabgeltung

Die Anrechnung von bereits erhaltenem Urlaub aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis wird um die Anrechnung von bereits erhaltener Urlaubsabgeltung aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis erweitert.

8. Einmalige Rundung bei der Berechnung des Erholungsurlaubsanspruches


Die bisherigen verschiedenen Rundungsregelungen bei Umrechnungen wegen Abweichung von der Fünf-Tage-Woche und nach Kürzungen z.B. wegen Elternzeit werden zusammengefasst und vereinheitlicht. Nunmehr wird als letzter Schritt bei der Berechnung des zustehenden Erholungsurlaubs kaufmännisch gerundet, d.h. Bruchteile eines Tages von mindestens 0,50 werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Gleichzeitig wird festgelegt, dass Urlaubsansprüche nach der HmbEUrIVO mit zwei Dezimalstellen ohne Rundung zu berechnen sind.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Verordnungstext und die Erläuterungen verwiesen, die nochmals beigefügt sind (Anlage 3).

Bei den Änderungen der Arbeitszeitverordnung (HmbGVBl. S. 101, 102) und der Hamburgischen Sonderurlaubsrichtlinien (Anlage 4) handelt es sich um redaktionelle Anpassungen. Eine inhaltliche Änderung des Arbeitszeitrechts oder des Sonderurlaubsrechts der Beamtinnen und Beamten ist damit nicht verbunden.

Die Durchführungshinweise zur HmbEUrVO werden überarbeitet. Bis zu einer Neufassung sind sie weiterhin entsprechend anzuwenden, soweit sie den geltenden Regelungen nicht widersprechen.

Mit freundlichen Grüßen


Barbara Scharff