



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

Geschäftszeichen: 1-12a-03-23/001

Nur per E-Mail

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 Wohnen
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klima-
schutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Hessisches Ministerium für Soziales und Integra-
tion

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Frau Heil
Durchwahl (06 11) 353 1446
Telefax: (06 11) 353 1695
Email: Desiree.Heil@hmdis.hessen.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 8. Mai 2023

Wiesbaden

Hessische Landesvertretung

Berlin

Hessischer Rechnungshof

Darmstadt

Hessischer Beauftragter für Datenschutz und In-
formationsfreiheit
Beauftragte der Hessischen Landesregierung für
Menschen mit Behinderung

Wiesbaden

Abteilung Z, LPP, IV
Referat I 2, I 3, I 4

im Hause

Dritte Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung vom 2. Juni 2023, GVBl. 2023, S. 406

Hinweise zur Durchführung

Zu den in der Dritten Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung vom 2. Juni 2023 enthaltenen neuen Regelungen in den §§ 8 bis 12 und 15b der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) gebe ich die folgenden Hinweise:

Zu § 8 HUrlVO – Teilurlaub

Mit der Regelung in § 8 Abs. 2 Satz Nr. 4 wird ein weiterer Fall der Verminderung des Urlaubsanspruchs in die HUrlVO neu aufgenommen. Damit wird eine Anhäufung von Urlaubstagen während der Dauer einer disziplinarrechtlichen Freistellung vermieden.

Zu § 9 HUrlVO – Gewährung, Hinweispflicht, Verfall, Abgeltung

§ 9 wurde neu gefasst und folgt in seiner Gliederung zukünftig den in der Überschrift der Norm genannten Stichworten: Gewährung des Erholungsurlaubs (Abs. 1), die Hinweispflicht des Dienstherrn auf den drohenden Verfall des Erholungsurlaubs (Abs. 2), der Verfallszeitpunkt (Abs. 3) und die finanzielle Abgeltung des europarechtlichen Mindestjahresurlaubs bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Abs. 4).

Zur Klarstellung wurde in **Abs. 1** der Satz 3 aufgenommen: Erholungs- und Sonderurlaub werden nur ganztägig genehmigt. Schon in den vorherigen Fassungen der HUrlVO wurde dies vorausgesetzt. Dies wurde jetzt in der HUrlVO ausdrücklich klargestellt.

Abs. 2 dient der Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH vom 20. November 2018, Az.: C-684/16 ("Max-Planck-Gesellschaft"). Mit der Hinweispflicht in Abs. 2 wird sichergestellt, dass die Beamtinnen und Beamten von ihrem Dienstherrn rechtzeitig über die Höhe ihres Urlaubsanspruchs und dessen drohenden Verfall informiert werden. Der Hinweis auf bestehende Urlaubsansprüche ist mit der Aufforderung zu verbinden, den Urlaub zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Damit den Beamtinnen und Beamten noch ausreichend Zeit zur Inanspruchnahme ihres Urlaubs verbleibt, muss der Hinweis spätestens drei Monate vor dem Verfallszeitpunkt erfolgen. Eine frühere Unterrichtung, z.B. zu Beginn des Urlaubsjahres, ist möglich und liegt im Organisationsermessen

der Dienststellen. Hinsichtlich der Form des Hinweises an die Beamtinnen und Beamten bestehen keine Vorgaben. Zu Beweis Zwecken wird die Textform empfohlen.

Zur Erleichterung der Anwendung wurden die Regelungen zum Verfallszeitpunkt des Erholungsurlaubs aus § 9 Abs. 2 und 3 HUrlVO a.F. inhaltlich unverändert in **Abs. 3** zusammengefasst und um eine Neuregelung ergänzt. Die folgende Gegenüberstellung soll dies verdeutlichen:

Standort HUrlVO a.F.	Standort HUrlVO neu
§ 9 Abs. 2 Satz 2	§ 9 Abs. 3 Satz 1
§ 9 Abs. 2 Satz 3	§ 9 Abs. 3 Satz 2 1. Var.
§ 9 Abs. 3	§ 9 Abs. 3 Satz 2 2. Var.
–	§ 9 Abs. 3 Satz 2 3. Var.

Die finanzielle Abgeltung des europarechtlichen Mindestjahresurlaubs im Sinne des § 2 Abs. 3 HUrlVO wird mit **Abs. 4** neu geregelt. Dabei wird der jüngeren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen. Der vor der Beendigung eines Beamtenverhältnisses nicht vollständig in Anspruch genommene europarechtliche Mindestjahresurlaub ist finanziell abzugelten. Der Grund für die Beendigung des Beamtenverhältnisses ist dabei unerheblich. Im Falle des Versterbens im aktiven Dienst der Beamtin oder des Beamten steht der Abgeltungsanspruch den Erben zu.

Der Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung des nicht vollständig in Anspruch genommenen europarechtlichen Mindestjahresurlaubs bei Beendigung des Beamtenverhältnisses entfällt nur unter engen Voraussetzungen. Diese sind in § 9 Abs. 4 Satz 2 HUrlVO genannt (1. rechtzeitiger Hinweis zum Urlaubsverfall seitens des Dienstherrn und Aufforderung, diesen zu beantragen und nach Genehmigung in Anspruch zu nehmen und 2. Freiwilligkeit bzgl. des Urlaubsverzichts bei Kenntnis der Konsequenzen des Verzichts) und müssen kumulativ vorliegen. Ein starkes Indiz für die Freiwilligkeit des Urlaubsverzichts liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte es unterlässt, ihren/seinen Urlaub zu beantragen oder nach der Genehmigung anzutreten, nachdem sie oder er auf den bestehenden Urlaubsanspruch und dessen drohenden Verfall hingewiesen und zur Inanspruchnahme aufgefordert wurde. Sofern der Hinweis und die Aufforderung im Sinne des Abs. 2 in eindeutiger Form erfolgt sind, ist zu unterstellen, dass dies von der

Beamtin oder dem Beamten auch verstanden wird; mithin ihr oder ihm die Konsequenzen eines Urlaubsverzichts bewusst sind.

Zu § 10 HUrlVO – Widerruf von Erholungs- und Sonderurlaub

Mit **Abs. 2** wurde eine Rechtsgrundlage für den Widerruf eines genehmigten Sonderurlaubs in die HUrlVO aufgenommen. Der in diesen Fällen bislang notwendige Rückgriff auf die Regelungen des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes ist damit zukünftig entbehrlich.

Nach der 1. Alternative der Neuregelung ist die Genehmigung des Sonderurlaubs zu widerrufen, wenn dieser zu einem als dem gewählten Zweck verwendet wird.

Nach der 2. Alternative ist nicht erforderlich, dass die Beamtin oder der Beamte den Urlaub zweckwidrig verwendet. Die Genehmigung des Sonderurlaubs ist nach dieser Alternative zu widerrufen, wenn Gründe vorliegen, die den Widerruf der Genehmigung des Sonderurlaubs erfordern, und die Beamtin oder der Beamte diese Gründe zu vertreten hat. (Bsp.: Die Beamtin/der Beamte hat während des genehmigten Sonderurlaubs ein schweres Dienstvergehen begangen.)

Der Begriff „von der Beamtin / dem Beamten zu vertretende Gründe“ ist wertneutral auszulegen. Dies bedeutet nicht, dass diese Gründe der Beamtin oder dem Beamten subjektiv vorwerfbar im Sinne eines Verschuldens sein müssen. Notwendig aber auch ausreichend ist, dass die zu berücksichtigenden Gründen, welche den Widerruf des Sonderurlaubs erforderlich machen, allein der rechtlichen und tatsächlichen Sphäre der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen sind.

Zu § 11 HUrlVO – Erkrankung und Absonderung

Die Sätze 1 und 2 des § 11 HUrlVO a.F. wurden, inhaltlich unverändert, zu **Abs. 1**.

In **Abs. 2** wurde eine Rechtsgrundlage für die Gutschrift von Urlaubstagen neu aufgenommen, wenn eine Beamtin oder ein Beamter im Zeitraum eines bereits genehmigten Erholungsurlaubs nach infektionsschutzrechtlichen Regelungen des Bundes oder eines Landes abgesondert wird oder sich selbst absondern muss. Ziel ist es, die für den Arbeitnehmerbereich in § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz neu geschaffene Regelung systemgerecht auf den Beamtenbereich zu übertragen.

Satz 3 des § 11 HUrlVO a.F. wurde zu **Abs. 3** und der neu geschaffene Abs. 2 wurde in diese Regelung aufgenommen.

Zu § 12 HUrlVO – Sonderurlaub zur gesundheitlichen Rehabilitation

Die Neuregelung in **Abs. 1** Nr. 2 soll zu einer Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens von Sonderurlaub für die Beamtinnen und Beamten führen, denen von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung eine Maßnahme zur Vorsorge oder zur Rehabilitation bewilligt worden ist. Zukünftig ist die Vorlage eines amts- oder vertrauensärztlichen Zeugnisses zur Bestätigung der Notwendigkeit einer Maßnahme, die zuvor bereits von einem Sozialversicherungsträger bewilligt wurde, entbehrlich. Dabei richtet sich die Dauer und Häufigkeit der Genehmigung eines Sonderurlaubs zur gesundheitlichen Rehabilitation unter Fortzahlung der Besoldung in jedem Fall weiterhin nach den Vorschriften der Hessischen Beihilfenverordnung, auch wenn die Maßnahme von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung bewilligt wurde.

In den neuen **Abs. 2** wurde ein Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub in Höhe von maximal fünf bzw. zehn (bei Alleinerziehenden) Arbeitstagen im Urlaubsjahr aufgenommen, wenn die Beamtin oder der Beamte ein Kind, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, zu einer Rehabilitationsmaßnahme begleiten muss. Dieser Anspruch besteht unter den folgenden Voraussetzungen:

1. Die Notwendigkeit der Teilnahme der antragstellenden Beamtin oder des antragstellenden Beamten als Begleitperson an der Rehabilitationsmaßnahme des Kindes muss von der Beihilfestelle oder dem Sozialversicherungsträger zuvor bewilligt worden sein,
2. die antragstellende Beamtin oder der antragstellende Beamte erhält für die Dauer der Begleitung zu der Rehabilitationsmaßnahme des Kindes keine Erstattung ihrer oder seiner Besoldung durch eine oder einen Dritten und
3. eine andere Person als die antragstellende Beamtin oder der antragstellende Beamte zur Begleitung des Kindes steht in dem beantragten Zeitraum nicht zur Verfügung.

Dass die Maßnahme zugleich der gesundheitlichen Rehabilitation der antragstellenden Beamtin oder des antragstellenden Beamten dient, ist nicht Voraussetzung des Anspruchs nach § 12 Abs. 2 HUrlVO.

Zu § 15b HUrlVO – Sonderurlaub anlässlich einer Niederkunft

Die Regelung wurde neu in die HUrlVO aufgenommen und orientiert sich an § 29b TV-H. Sie begründet für die Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf acht Arbeitstage bezahlten Sonderurlaub, der anlässlich der Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gewährt wird, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am Tag der Niederkunft (Stichtagsregelung) auf fünf Arbeitstage pro Woche verteilt ist. Bei einer anderen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Der Sonderurlaub kann auf einzelne Arbeitstage verteilt werden, er muss nicht am Stück in Anspruch genommen werden. Die Sonderurlaubstage können nur innerhalb der ersten acht Wochen nach der Niederkunft in Anspruch genommen werden. Wird der Sonderurlaub innerhalb dieses Zeitraum nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen, verfällt der Anspruch ersatzlos. Der Anspruch wird nicht finanziell abgegolten.

Eine vorübergehende Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – anstelle der Inanspruchnahme von Sonderurlaubstagen – wie § 29b TV-H dies für die Tarifbeschäftigten ermöglicht, ist für die Beamtinnen und Beamten nicht vorgesehen.

Um dem Sinn und Zweck der Regelung in möglichst vielen Fällen zu entsprechen und gleichzeitig die Erledigung dringender Dienstgeschäfte nicht zu gefährden, kann der Dienstvorgesetzte die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs zu dem beantragten Zeitpunkt ablehnen, wenn der Abwesenheit der Antragstellerin oder des Antragstellers zu diesem Zeitpunkt dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Im Auftrag

gez. Gortner